

PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

PATRICIA ALMEIDA DE MORAES

O ENVOLVIMENTO DE CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS NAS
VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

CURITIBA

2019

PATRICIA ALMEIDA DE MORAES

**O ENVOLVIMENTO DE CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS NAS
VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS**

Dissertação apresentada à Pontifícia Universidade Católica do Paraná, no Programa de Pós-graduação em Direito, área de concentração: Direito Socioambiental e Sustentabilidade, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.

Orientadora: Prof. Dra. Danielle Anne Pamplona.

CURITIBA

2019

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Luci Eduarda Wielganczuk – CRB 9/1118

M417e
2019

Moraes, Patricia Almeida de

O envolvimento de corporações multinacionais nas violações de direitos humanos / Patricia Almeida de Moraes ; orientadora: Danielle Anne Pamplona. – 2019.

135 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019

Bibliografia: 121-135

1. Direitos humanos. 2. Empresas multinacionais. I. Pamplona, Danielle Anne. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Dóris. 4. ed. – 341.1219

PATRICIA ALMEIDA DE MORAES

**O ENVOLVIMENTO DE CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS NAS
VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS**

Dissertação apresentada à Pontifícia Universidade Católica do Paraná, no Programa de Pós-graduação em Direito, área de concentração: Direito Socioambiental e Sustentabilidade, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dra. Danielle Anne Pamplona
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Prof. Dr. Humberto Fernando Cantú Rivera
University of Monterrey

Prof. Dra. Amélia do Carmo Rossi
Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Curitiba, 21 de março de 2019.

AGRADECIMENTOS

À Deus criador de todas as coisas, por estar presente em todos os momentos e em cada detalhe, por ter guiado meus passos em direção ao caminho acadêmico ao qual me apaixonei, por ter me dado forças para continuar quando já não havia mais esperanças, por estar comigo até mesmo quando menos mereci, mas principalmente, por ter colocado um anjo em minha vida: minha querida orientadora.

À minha orientadora, Prof. Dra. Danielle Anne Pamplona, por todos os ensinamentos, não apenas os jurídicos, mas principalmente aqueles que irei levar para a vida. Por estar sempre disposta a ajudar todas as vezes que precisei, pela paciência ao me orientar, pela confiança que sempre depositou em mim, e por acreditar em meu potencial quando até eu mesma duvidei. Por ter me apresentado o mundo da pesquisa e sempre me incentivado a explorá-lo, por me fazer acreditar que o mundo pode ser um lugar melhor se lutarmos por isso. Por todos os apontamentos e contribuições feitos com relação a este trabalho. Por ser uma inspiração de mulher e de profissional, que irei levar como exemplo a ser seguido quando me tornar professora.

Aos meus pais, Karina e Joseval, por nunca medirem esforços para que eu pudesse alcançar meus objetivos, por todo o apoio e incentivo nesta jornada, por sempre estarem presentes e acreditarem que eu seria capaz. Por toda dedicação, amor e afeto com que me criaram e pelo impecável exemplo de vida que são para mim. Por me ensinarem a viver de forma digna, sempre prezando pelo bem e pela ética. Por tudo que sou.

Ao meu irmão Vini, por me fazer acreditar que posso ser um exemplo a ser seguido por ele, e, por tal razão, fazer com que me esforce cada dia mais para que me torne o melhor possível. Ao meu amado Silber, companheiro de dissertação, por todo o amor que manifesta com apenas um olhar, pela sua presença incansável quando eu mais precisava de uma companhia. À minha querida avó Orniz, que com sua doçura e delicadeza, mostra a beleza que é viver, e que tudo aquilo que é feito com amor vale a pena, e por me incluir em todas as suas orações

Ao amor da minha vida, Matheus, por todo o apoio e incentivo, por sempre acreditar no meu potencial, por compreender minha ausência e sempre estar disposto a me ajudar. Por me trazer alegria nos dias mais difíceis e por me tratar com todo o carinho e respeito que

há. Por sonharmos juntos e traçarmos planos de um futuro próspero. Por estar sempre ao meu lado, comemorando minhas conquistas e me segurando nas quedas. Por ser meu porto seguro. E à sua querida família, meus sogros Lilian e Cesar, e minha cunhada Dani, que sempre me receberam com muito carinho e consideração, e se tornaram minha segunda família.

Aos meus amigos, em especial Bruna Mikami e Thais A. dos Reis, pelo apoio e confiança, por estarem dispostas a ouvir minhas queixas, por celebrarem minhas conquistas, pelos momentos inesquecíveis de alegria e cumplicidade. São minha escolha do coração, que levarei para a vida toda.

A todos os professores do PPGD, que com toda sua sabedoria e sensibilidade, transmitiram valiosas lições que me fizeram enxergar o mundo com um novo olhar, me fizeram amadurecer nos estudos e na vida pessoal, e me tornar um ser humano melhor. A todos os funcionários da PUCPR, em especial às queridas Glair e Eva, por toda a dedicação, disponibilidade e paciência com que atendem os alunos e zelam pela instituição. À CAPES, pelo financiamento de meus estudos, sem isso nada disso seria possível.

Aos professores membros da banca, o Prof. Dr. Humberto Cantú Rivera, que veio de tão distante, e à Profa. Dra. Amélia Rossi, que tanto me ensinou desde a graduação, por aceitarem gentilmente avaliar meu estudo, e pelos quais possuo enorme admiração, em razão do inenarrável saber jurídico e das importantes contribuições acadêmicas, mas principalmente pela luta incessante na proteção dos Direitos Humanos.

More than machinery we need humanity.
Charles Chaplin

RESUMO

A globalização resultou em uma expansão das relações econômicas, de forma que as empresas passaram a exercer o domínio para além das fronteiras dos países sede, comandando a economia internacional e relativizando a soberania dos Estados. Isso contribuiu para que violações de direitos humanos por multinacionais não sejam prevenidas ou remediadas. Muitos países onde as violações ocorrem não possuem instituições fortes o suficiente para impedir tais violações ou para responsabilizar as empresas. A comunidade internacional já apresentou diversas tentativas de solucionar o problema, a mais importante foi a aprovação dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, escritos por John Ruggie. Se tratam de trinta e um princípios divididos em três pilares: o dever dos Estados de proteção, a obrigação das empresas em respeitar os direitos humanos, e a atuação de ambos para remediar os danos. Ocorre que este documento, apesar de ser um importante passo para proteção dos direitos humanos, indica medidas de adoção voluntárias, de forma que aqueles Estados que possuem multinacionais sustentando a economia da sua nação, não terão poder ou vontade para a implementação de normas protetivas em seu território, e mesmo havendo a obrigatoriedade de adoção destas normas, não terão força para aplicá-las e responsabilizar as empresas. Assim, as iniciativas voluntárias se mostram ineficientes, e a previsão de responsabilização das multinacionais por meio dos Estados também seria ineficiente, pela incapacidade de muitos deles. O cenário contemporâneo do Direito Internacional deve ser entendido como passível de modificações para que possa se adaptar à realidade e cumprir de fato seu papel na garantia de direitos, sendo necessária a superação do paradigma estatocêntrico atual. Portanto, busca-se estudar a possibilidade e efetividade do reconhecimento das empresas multinacionais como sujeitos de direito internacional, possibilitando que lhes sejam impostas a adoção de práticas de respeito e promoção dos direitos humanos, e nos casos de violação possam ser julgadas e responsabilizadas em âmbito internacional. O presente trabalho tem como objetivo analisar o panorama mundial de violação de direitos humanos por multinacionais, as medidas que estão sendo tomadas para a solução deste problema em âmbito internacional, a efetividade destas medidas, e qual seria a solução mais adequada para o problema. O procedimento de pesquisa utilizado foi o monográfico, com uma pesquisa exploratória, de forma a analisar as medidas internacionais já existentes, em especial os Princípios Orientadores, e obras de autores que sustentam estar o Direito Internacional em constante modificação e ser necessário o reconhecimento das multinacionais como sujeitos de direito internacional. Para a aplicação da pesquisa, o método utilizado foi o hipotético-dedutivo buscando-se identificar qual seria a melhor medida para, sempre que possível, diminuir os riscos de ocorrência de violações ou remediá-las adequadamente.

Palavras-chave: Direito Socioambiental. Empresas e Direitos Humanos. Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos. Sujeitos de Direito Internacional.

ABSTRACT

Globalization results in an expansion of economic relations, so that the companies have begun to dominate beyond the borders of the headquarter countries, commanding the international economy and relativizing the States sovereignty. This has caused many human rights violations by multinationals. In many countries where these violations happen, there aren't enough strong institutions to prevent these violations or to hold the companies responsible. The international community already presented a lot of attempts to solve this problem, the most important of them was the approval of UN Guiding Principles on Business and Human Rights, that was written by John Ruggie. This document is about thirty one principles that are divided in three pillars: the States obligation to protect, the companies obligation to respect the human rights, and the effort of both to remedy damages. However, this is an important step towards the protection of human rights, this is a voluntary initiative, therefore the States in which companies sustain their economy, won't have the power nor the desire to implement the rules of protection in their territory, and even if there is an obligation to adopt these rules, they won't have power to apply and hold the companies responsible. So, the voluntary initiatives are inefficient, and the States power to hold companies responsible, will be inefficient too, in such of inefficiency of these States. The contemporary scenario of International Law has to be understood as susceptible of modifications in order to adapt to reality and accomplish its role in the guarantee of rights, therefore it is necessary to overcome and adapt the current state-centric paradigm. The study searches the possibility and the efficiency of the recognition of multinational companies as a subject to International Law, which would obligate them to respect and promote human rights practices, and in the case of a violation they would be judged and held responsible in the international arena. The objective of this study is to analyze the human rights violations worldwide, the adopted measures to resolve this problem in the international arena, the efficiency of these measures, and what could be the best solution to the problem. The research procedure that was used was the monography, with an exploratory research, that analyzes the international measures that are being used, specially the UN Guiding Principles, and the works of authors that argue the International Law is in constant modification and that the multinationals need to be recognized as subjects to International Law. For the research application, the method used was the hypothetical-deductive method, which enables us to identify which will be the best measure to, where possible, reduce the risks of violations or remedy them properly.

Key-words: Socio-environmental law. Business and Human Rights. Guiding Principles on Business and Human Rights. International Law subjects.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

ATS: Alien Tort Statute

AUC: Autodefensas Unidas de Colombia

CEDH: Comissão Europeia de Direitos Humanos

CIDH: Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Corte EDH: Corte Europeia de Direitos Humanos

Corte IDH: Corte Interamericana de Direitos Humanos

ESPM: Escola Superior de Propaganda e Marketing

ETNs: Empresas Transnacionais

EUA: Estados Unidos da América

HRC: Human Rights Council

ISO: International Organization for Standardization

NAP: National Action Plan

NAFTA: North American Free Trade Agreement

OC: Opinião Consultiva

OCDE: Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico

OHCHR: Office of the High Commissioner Human Rights

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OLP: Organização pela Libertação da Palestina

OMC: Organização Mundial do Comércio

ONGs: Organizações não Governamentais

ONU: Organização das Nações Unidas

PNA: Plano Nacional de Ação

SPDC: Shell Petroleum Development Company

TIM: Tribunal Internacional Militar

TPI: Tribunal Penal Internacional

TPII: Tribunal Penal Internacional para os crimes cometidos na ex-Iugoslávia

TPIR: Tribunal Penal Internacional para os crimes ocorridos em Ruanda

UN: United Nations

UNGPs: United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

UNODC: United Nations Office on Drugs and Crime

UNWG: United Nation Working Group

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS COMO MELHOR CAMINHO A SER SEGUIDO?	18
1.1 HISTÓRICO DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS	18
1.2 O CONTEÚDO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES	23
1.2.1 Primeiro Pilar: O dever do Estado de proteger os direitos humanos	24
1.2.2 Segundo Pilar: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos	27
1.2.3 Terceiro Pilar: Acesso a mecanismos de reparação	32
1.3 A ADOÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES POR INICIATIVA VOLUNTÁRIA	35
1.3.1 A atuação dos Estados: a adoção de um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos	36
1.3.1.1 Planos Nacionais de Ação – PNA	37
1.3.1.2 Cartilha de orientação para elaboração dos Planos Nacionais de Ação ..	38
1.3.1.3 A atuação dos Estados em relação a <i>Due Diligence</i> das empresas.....	42
1.3.2 O papel das empresas no respeito aos direitos humanos: a adoção de códigos de conduta	45
1.3.2.1 Responsabilidade Social Corporativa	45
1.3.2.2 O Sistema de <i>Compliance</i>	48
1.3.2.3 <i>Due Diligence</i> em Direitos Humanos para as empresas.....	50
2 OS DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES.....	53
2.1 O PODER ECONÔMICO DAS EMPRESAS SOBRE OS ESTADOS.....	53
2.1.1 Zonas de conflito.....	57
2.1.2 Acordos econômicos	60
2.2 INEFICÁCIA DOS CÓDIGOS DE CONDUTA EMPRESARIAIS	62
2.3 A QUESTÃO DA EXTRATERRITORIALIDADE	68
2.3.1 <i>Alien Tort Statute</i> e o Caso <i>Kiobel</i>.....	72
2.3.2 O Grupo de Trabalho Intergovernamental e o <i>Zero Draft</i>.....	82
3 EMPRESAS MULTINACIONAIS COMO SUJEITOS DE DIREITO INTERNACIONAL.....	87
3.1 SUPERAÇÃO DO PARADIGMA ESTATOCÊNTRICO	89
3.1.1 Transformação dos indivíduos como sujeitos de direito internacional... 94	94
3.1.2 Demandas de empresas nas cortes internacionais.....	99

3.2 RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS NO ÂMBITO INTERNACIONAL.....	105
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
REFERÊNCIAS	121

INTRODUÇÃO

A globalização iniciada a partir de meados do século XX, trouxe uma mudança de cenário em nível mundial, caracterizada pela expansão dos mercados, pelo fluxo de informações, pela aceleração das transações econômicas e pela disseminação universal de valores políticos e globais. A globalização avançou de forma expressiva na dimensão econômica, com a abertura comercial das economias nacionais e a expansão das multinacionais que ocupam pontos estratégicos para a produção e distribuição internacional.¹

Apesar dos avanços, a globalização também trouxe efeitos negativos, Baumann considera ser uma “nova desordem mundial”, de forma que os mercados financeiros globais impõem suas leis e preceitos ao planeta, e os Estados não tem recursos suficientes nem liberdade de manobra para suportar a pressão. Assim, têm sua “base material destruída, sua soberania e independência anuladas, sua classe política apagada, de forma que a nação torna-se apenas um mero serviço de segurança para as mega-empresas.”². Segundo Giddens, a perda de autonomia por alguns Estados-nação tem ocorrido concomitante com o seu aumento por parte de outras entidades, que se fortalecem a partir de alianças, conflitos ou mudanças políticas e econômicas.³

O neoliberalismo trouxe a globalização econômica, livre comércio e desregulamentação, reforçando o papel do setor privado na economia, como consequência houve a expansão das atividades das empresas para além das fronteiras dos países em que têm sede, e o aprofundamento das necessidades capitalistas de produção de lucro e de encontrar novos mercados, o que elevou as grandes corporações a um patamar diferenciado de poder.

¹ BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mundo globalizado** – política, sociedade e economia. Editora Contexto, 5ª edição. São Paulo, 2010, p. 10. Disponível em: < <https://admunip.files.wordpress.com/2012/09/alexandre-de-freitas-barbosa-o-mundo-globalizado-completo.pdf> > Acesso em 03 de outubro de 2018.

² BAUMANN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução Marcus Penchel. Jorge Zahar Editor. Rio de Janeiro 1999, p. 64. Disponível em: < <http://www.institutoveritas.net/livros-digitalizados.php?baixar=113> > Acesso em 03 de outubro de 2018.

³ GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução Raul Fiker. 5ª edição. Editora Unesp. São Paulo, 1991, p. 63. Disponível em: < <http://www.afoiceomartelo.com.br/posfsa/autores/Giddens,%20Anthony/ANTHONY%20GIDDENS%20-%20As%20Consequencias%20da%20Modernidade.pdf> > Acesso em 03 de outubro de 2018.

Essa expansão do alcance e da função das corporações multinacionais, fez com que elas começassem a atuar em diversos países, e desenvolvessem inovadoras e distantes redes de produção transnacionais. Assim, as companhias multinacionais instalaram suas afiliadas, que são as sedes das grandes produções, em países com menor expressividade internacionalmente em que, geralmente, abusos a direitos humanos relacionados a empresas são significativamente mais altos, pois não há leis locais, ou as leis existentes não são executadas.⁴

Uma grande multinacional instalada em um desses países, costuma ser o que sustenta a economia da nação, com o fornecimento de emprego para os nacionais, o giro da moeda e a geração de bens. Dessa forma, essas corporações acabam adquirindo poder para influenciar os governos de diversas formas, elas podem ameaçar retirar seus investimentos dos países em que operam, ou ameaçar se retirar dos países onde se instalaram, para evitar forte regulamentação interna⁵. Além disso, elas podem processar os governos das nações que as hospedam por meio de uma arbitragem internacional, eis que grupos de arbitragem podem interpretar tais medidas como violação de um acordo de investimento internacional. Ademais, suas subsidiárias, têm ligações com seu país de origem, o que lhes dá facilidades e acesso político às instituições financeiras internacionais, das quais o país anfitrião depende para conseguir auxílio financeiro.

Assim, por não haver punição a essas companhias multinacionais, no âmbito interno dos países onde ocorrem as violações de direitos humanos, e por não haver uma forma de vinculação internacional à obrigatoriedade de respeito dos direitos humanos por essas empresas, elas acabam impunes diante de tantas violações aos direitos humanos.

Os Estados possuem a responsabilidade de proteger e promover os direitos humanos, além de remediar casos de violações, no entanto o exercício dessa responsabilidade encontra limites na territorialidade. Assim, uma empresa que tenha sua sede ou filial no território de um Estado, estará sujeita a jurisdição deste.

Dessa forma, fazer com que grandes empresas multinacionais, que atuam em diferentes países, de jurisdições distintas, respeitem os direitos humanos, tem se mostrado uma tarefa de difícil alcance. De acordo com Ana Rachel Freitas da Silva e Danielle Anne

⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas** negócios – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 88-89.

⁵ Ibidem, p. 37

Pamplona⁶, muitos países, que recebem os investimentos, não têm incentivos para endurecer as condições quando barganham com essas empresas, e os Estado de origem das empresas também encontram limites na regulação extraterritorial, além de interesses contrapostos.

Diante desta situação, em 2005, John Ruggie foi nomeado Representante Especial do Secretário-Geral da ONU, para empresas e direitos humanos, para a elaboração de padrões de responsabilidade das empresas multinacionais e dos estados, de forma a garantir que os direitos humanos fossem observados e que as responsabilidades das empresas fossem complementares às responsabilidades dos Estados, chamados de Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, ou Princípios Ruggie.

Ocorre que a implementação dos Princípios Orientadores, tanto para os Estado quanto para as Empresas, trata-se de uma iniciativa voluntária, pelo fato de os princípios terem caráter de *soft law*. Dessa forma, não havendo fiscalização do cumprimento dos princípios por aqueles que resolverem adotá-los, nem punição no caso de descumprimento, não há uma grande evolução do tema no âmbito internacional.

Dessa forma, a hipótese básica do presente estudo seria buscar uma solução para as violações de direitos humanos por multinacionais, partindo dos princípios Ruggie eis que eles apresentam grande abrangência do tema. Assim, após ser demonstrado que iniciativas voluntárias não trazem resultados eficazes, se buscará uma maneira para tornar os princípios vinculantes, tanto para Estados quanto para empresas.

A propósito, não há nenhum instrumento vinculante de direito internacional que apresente a definição dos termos transnacional e multinacional, algumas vezes as nomenclaturas são tratadas como sinônimo. Não há uma diferenciação clara entre os termos, no entanto alguns documentos de *soft law* apresentam uma definição para cada termo. De acordo com as Diretrizes da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais, para a caracterização de uma multinacional é necessário ter filiais em ao menos dois países, tendo as definido, em 2011,

⁶ SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 148-169, p. 151.

como aquelas que operam em todos os setores da economia e são estabelecidas em mais de um país, podendo ser de capital social, privado, estatal ou misto.⁷

A ONU apresentou uma conceituação de transnacionais nas Normas sobre Responsabilidades das Corporações Transnacionais e outras empresas com relação aos Direitos Humanos⁸, dizendo que o termo “corporação transnacional” refere-se a uma entidade econômica que opera em mais de um país, ou um grupo econômico que opera em dois ou mais países, não importando sua forma jurídica, quer no seu país de origem ou no país de atuação, quer individualmente ou coletivamente.

Portanto, verifica-se que conceituação de ambos os termos é muito semelhante, de forma que no presente trabalho serão utilizadas ambas as nomenclaturas, tanto multinacionais como transnacionais. De forma que, não foi objeto do trabalho buscar diferenciar os termos, sendo tratadas, no presente estudo, como sinônimos para se referir a pessoas jurídicas sediadas e constituídas sob o ordenamento jurídico interno do seu Estado sede, mas que realiza atividade empresarial, por meio de filiais ou não, em ordenamentos jurídicos diversos, como os dos Estados hospedeiros.

A hipótese principal do trabalho é que para fazer com que as empresas multinacionais respeitem os direitos humanos, é necessário, primeiro, que se tornem sujeitos de direito internacional. Com essa medida, seria retirado um grande óbice pra sua vinculação às regras protetivas de direitos humanos, permitindo, que nos casos de violações elas não continuem impunes e possam ser responsabilizadas no âmbito internacional. Como consequência, se estudará a hipótese de as companhias serem julgadas pelas Cortes Regionais de Direitos Humanos, caso venham a violar direitos humanos, e não sofram a devida responsabilização pelo Estado hospedeiro.

Diante disso, temos como problemática da pesquisa a seguinte questão: haveria alguma forma de obrigar as empresas multinacionais a respeitar e proteger os direitos humanos?

O marco teórico da presente pesquisa são os três pilares dos Princípios Orientadores da ONU escritos por John Ruggie, que em suas palavras afirma que “os

⁷ ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, 2011. Disponível em: <http://www.tuaoecdmguidelines.org/Docs/TradeUnionGuide_Port.pdf> Acesso em 04 de outubro de 2018.

⁸ UNITED NATIONS. Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights. 26 August 2003, p. 07. Disponível em: <<https://undocs.org/en/E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2>> Acesso em 15 de fevereiro de 2019.

Estados devem proteger; as empresas devem respeitar; e aqueles que foram prejudicados devem ser indenizados”.⁹

O Procedimento de Pesquisa utilizado será o monográfico, com uma pesquisa exploratória, de forma a analisar os Princípios Orientadores e os avanços que eles trouxeram para a proteção dos direitos humanos, bem como quais as medidas que ainda precisam ser tomadas a esse respeito. Além disso, também será descrita a cartilha criada pelo Grupo de Trabalho da ONU e de que forma os Estados devem aplicá-la em suas políticas internas. Posteriormente será apresentada uma possível solução, a partir de uma pesquisa bibliográfica, e de uma descrição da medida considerada a de maior efetividade, a transformação das multinacionais em sujeito de direito internacional, e de que forma as empresas podem ser julgadas e responsabilizadas em âmbito internacional.

O método científico utilizado foi o hipotético-dedutivo, considerando não existir uma forma de julgamento e punição internacional para as corporações que violam os direitos humanos, serão analisadas hipóteses de possíveis soluções para esta situação. Após o estudo dessas hipóteses, serão testadas, dedutivamente, para se chegar a melhor opção para a solução do problema de violações de direitos humanos por corporações multinacionais, como a hipótese de as multinacionais se tornarem sujeito de direito internacional.

⁹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 23.

1 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS COMO MELHOR CAMINHO A SER SEGUIDO?

O problema Global das violações de Direitos Humanos por multinacionais já perdura há muitas décadas, causando diversos impactos negativos nas áreas onde as corporações se instalam. Ocorre que, por diversos fatores que serão tratados aqui, estas grandes empresas acabam não sendo responsabilizadas nem punidas pelas violações que cometem.

Diante desta situação a ONU realizou tentativas de fazer com que as multinacionais respeitem os direitos humanos, no entanto, algumas não foram bem recebidas, outras se mostraram ineficientes, até que os Princípios Orientadores fossem aprovados em 2011, apresentando um grande avanço no tema e uma nova esperança.

1.1 HISTÓRICO DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu preâmbulo, estabelece que “cada indivíduo e cada órgão da sociedade” deve se esforçar para promover o respeito aos direitos e liberdades ali previstos e para assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva¹⁰.

Apesar da Declaração Universal dos Direitos Humanos não excluir as empresas, não há nenhuma obrigação legal com relação a elas. Há quem defenda que a referência que faz a Declaração a cada indivíduo e a cada órgão da sociedade, não implica em qualquer exclusão, de nenhuma empresa, mercado ou espaço virtual, devendo ser aplicada a todos eles¹¹, mas essa não é a posição dominante.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> > Acesso em 27 de agosto de 2018.

¹¹ HENKIN, Louis. The Universal Declaration at 50 and the challenge of global markets. **Brooklyn Journal of International Law**. Volume 25. 1999, p. 24-25 Disponível em: < <https://brooklynworks.brooklaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1602&context=bjil> > Acesso em 27 de agosto de 2018.

Os tratados que tornam a Declaração vinculante, como é o caso do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) foram ratificados sem qualquer imputação de obrigações às empresas. E é natural que seja assim, afinal, os sujeitos de direito internacional são, classicamente, os Estados. Além disso, no pós Segunda Grande Guerra, os olhos da comunidade internacional estavam voltados para as violações de direitos humanos cometidas por Estados. As violações de direitos humanos pelas grandes corporações passaram a chamar atenção a partir da década de 70 do século passado e, desde então, a ONU tem buscado concretizar algumas alternativas.

Em 1974 houve o lançamento da Declaração sobre o Estabelecimento de uma Nova Ordem Econômica Mundial¹² e do Programa de Ação sobre o Estabelecimento de uma Nova Ordem Econômica Mundial¹³. Esses documentos demonstraram a preocupação na busca de uma maior igualdade e cooperação entre os Estados desenvolvidos e os Estados em desenvolvimento.

Além disso, o item V do Programa de Ação se refere a regulamentação e controle das atividades das corporações transnacionais, afirmando que “All efforts should be made to formulate, adopt and implement an international code of conduct for transnational corporations”¹⁴. De acordo com o item V, esse código deveria prevenir a interferência nos assuntos internos dos países onde operam as empresas; regulamentar as atividades das empresas nos países anfitriões, eliminar práticas comerciais restritivas e estar de acordo com os planos e objetivos nacionais de desenvolvimento dos países em desenvolvimento; trazer assistência, transferência de tecnologia e habilidades de gestão para os países em desenvolvimento; regulamentar o repatriamento dos lucros provenientes de suas operações, levando em consideração os legítimos interesses de todas as partes interessadas.

No mesmo ano, o Conselho Econômico e Social da ONU criou o Programa sobre Empresas Transnacionais, que contava com a Comissão sobre as Empresas Transnacionais, que tinha como principal tarefa a elaboração de um código de conduta para as estas companhias, e o Centro das Nações Unidas sobre Empresas Transnacionais,

¹² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução da ONU n. 3.201, de 1º de maio de 1974. Disponível em : < <http://www.un-documents.net/s6r3201.htm> > Acesso em 19 de setembro de 2018.

¹³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução da ONU n. 3.202, de 1º de maio de 1974. Disponível em : < <http://www.un-documents.net/s6r3202.htm> > Acesso em 19 de setembro de 2018.

¹⁴ “Todos os esforços devem ser feitos para formular, adotar e implementar um código internacional de conduta para corporações transnacionais” (tradução livre)

que deveria auxiliar os trabalhos da comissão com pesquisas e informações a respeito da atuação das empresas¹⁵.

O Programa sobre Empresas Transnacionais tinha como objetivos compreender os efeitos políticos, jurídicos, econômicos e sociais das atividades das empresas, garantir o estabelecimento de acordos internacionais que promovam contribuições das empresas ao desenvolvimento econômico e social dos Estados, bem como controlar os efeitos negativos de suas atividades, e fortalecer a capacidade de negociação dos países receptores das empresas transnacionais¹⁶.

Buscando atingir esses objetivos, em 1983 foi criado o Projeto de Código de Conduta das Nações Unidas sobre Empresas Transnacionais¹⁷. Apesar de ser inovador, o Código nunca entrou em vigor, principalmente em razão da divergência que ocorreu entre os Estados desenvolvidos e os Estados em desenvolvimento.¹⁸

Com o fracasso da implementação do Código de Conduta e com o aumento da demanda pela responsabilização das empresas por violações de direitos humanos na ONU, em 2000 foram retomadas as discussões sobre o tema. Então, o ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan, lançou a ideia de elaboração de princípios para a atividade empresarial, com o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção nos negócios, de valores fundamentais e aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, assim surgiu o Pacto Global. Essa é uma iniciativa voluntária, que deveria ser incorporada às atividades das empresas multinacionais que adotassem o pacto. O intuito seria identificar qual a melhor forma de as empresas fazerem sua parte em relação à proteção dos direitos humanos.¹⁹

¹⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução n. 1913, de 5 de dezembro de 1974. Disponível em: < https://digitallibrary.un.org/record/215243/files/E_RES_1913%28LVII%29-EN.pdf > Acesso em 19 de setembro de 2018.

¹⁶ AMAO, Olufemi. Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law. **Routledge Research in Corporate Law**. USA. 2011.p. 32. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=XumsAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbp_atb#v=onepage&q&f=false > Acesso em 19 de setembro de 2018.

¹⁷ UNITED NATIONS. Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations. 1983. Disponível em: < <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2891> > Acesso em 19 de setembro de 2018.

¹⁸ CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais**. Editora Buqui. São Paulo 2015, p.127.

¹⁹ SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 148-169, p. 152.

De acordo com Nações Unidas, o Pacto Global teve adesão voluntária de mais de 12 mil organizações, articuladas por cerca de 150 redes ao redor do mundo, e a adesão cresce ainda hoje²⁰. Esta iniciativa teve o mérito de aproximar as empresas da discussão sobre direitos humanos, colaborando para que deixassem de ser vistas apenas como parte do problema, e tivessem a chance de passar a ser parte da solução. Ocorre, que por sua natureza voluntária, o Pacto Global não permite fiscalização sobre a adoção dos princípios, e não prevê consequências para as empresas que o desrespeitam²¹, de fato, trata-se somente de adesão a um rol de princípios e do compromisso de implementá-los da maneira que puderem, o que provavelmente explica o impressionante número de adesões.

Os defensores dos direitos humanos pareciam frustrados com o Pacto, por conter termos vagos, e pela escassez de temas de direitos humanos - apenas dois dos dez princípios são explícitos sob esta rubrica: “(1) as empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente; e (2) devem se certificar de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos”. De fato, a natureza ambígua do Pacto Global parecia deixar pouca esperança de desenvolver um quadro consistente para operacionalizar seus princípios²². Assim, o problema persistia.

Então, a Subcomissão da ONU para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos preparou um estudo sobre a conexão entre empresas multinacionais e direitos humanos. Este estudo levou à criação do Grupo de Trabalho sobre Métodos de Trabalho e Atividades das Corporações Transnacionais, que em 1999 começou o processo de desenvolvimento de código de conduta para empresas.²³

²⁰ UNITED NATIONS. UN global compact. After the Signature: A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact (January 2012). Disponível em: < http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf >. Acesso em 04 de setembro de 2018.

²¹ SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 148-169, p. 152.

²² AMERSON, Jena Martin. “**The End of the Beginning?**”: A Comprehensive Look at the U.N.’s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective. *Fordham Journal of Corporate & Financial Law*. Volume 17, Number 4 2012 Article 1, p. 894. Disponível em: < <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1314&context=jcfl> > Acesso em 28 de agosto de 2018.

²³ HOMA. Centro de Empresas e Direitos Humanos. Relatório II Fórum em Direitos Humanos e Empresas da Organização das Nações Unidas. 2015, p. 02. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/12/RELATO%CC%81RIO-ONU-PORTUGUE%CC%82S-FINAL.pdf> > Acesso em 15 de dezembro de 2018.

Em 2003 o estudo resultou nas Normas das Nações Unidas sobre a Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outras Entidades Empresariais. Estas normas buscavam impor às companhias, dentro de sua esfera de influência – ou seja, até onde podiam ser sentidos reflexos de sua atividade -, os mesmos deveres referentes aos direitos humanos que governos ratificaram, com o objetivo de promover e garantir o cumprimento de respeitar, garantir o respeito e proteger os direitos humanos²⁴. Essa foi considerada como a primeira ação não voluntária, no entanto não foi aceita pela Comissão de Direitos Humanos da ONU, justamente por apontar explicitamente para a responsabilidade das multinacionais frente ao direito internacional por violações aos Direitos Humanos.²⁵

Essas normas apresentam um caráter inovador no sistema de documentos internacionais de proteção dos Direitos Humanos, pois indicam a obrigação primordial dos Estados de implementação de suas recomendações, mas também estabelecem que as empresas têm o compromisso de monitorar suas atividades e reparar imediatamente os danos provocados aos indivíduos. Além disso, foi definida uma lista de obrigações para com os direitos humanos, que deveriam ser seguidas, e foram indicados métodos para sua implementação.²⁶

A ideia agradou ONGs de direitos humanos, mas surpreendeu governos e empresas, já que nenhum órgão intergovernamental tinha aprovado o documento, que tampouco havia sido ratificado por nenhum governo. A Comissão de Direitos Humanos da ONU esclareceu qualquer possível confusão, afirmando, em uma resolução formal, que as normas não tinham valor jurídico.²⁷

Em 2003 este documento foi apresentado para a aprovação perante a Comissão de Direitos Humanos. Surgiu então um debate polarizado entre as organizações

²⁴ Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios com relação a Direitos Humanos. Anexo I. Doc. ONU E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003). Disponível em: < <http://www.grupoatomoealinea.com.br/fileuploader/download/download/?d=0&file=custom%2Fupload%2FFile-1351611560.pdf> > Acesso em 27 de agosto de 2018.

²⁵ WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. **Scholarship Repository University of Minnesota Law School**, 2003. Disponível em: < https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1247&context=faculty_articles >. Acesso em: 04 de setembro de 2018.

²⁶ CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais**. Editora Buqui. São Paulo 2015, p.130.

²⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos**. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 107-108

de defesa dos direitos humanos e a sociedade empresarial. Aqueles eram a favor do documento, pois ele propunha condutas vinculantes para as empresas, já as empresas eram fortemente contrárias, porque o documento transferia para elas obrigações que acreditavam ser de responsabilidade do Estado. A proposta não teve nenhum defensor na Comissão, que decidiu não implementá-la.²⁸

A pressão da sociedade civil organizada e a ocorrência de novos fatos expondo a fragilidade do assunto, fez com que, em 2005, o professor de Harvard John Ruggie fosse nomeado Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos. O seu mandato determinava seu objetivo: identificar e esclarecer os padrões existentes, as melhores práticas de negócios e o papel dos Estados na regulamentação das empresas em relação a seus efeitos sobre os direitos humanos. Após muito estudo, consultas internacionais, projetos piloto e relatórios de pesquisa, em 2011 Ruggie apresentou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, os quais foram endossados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU.²⁹

Dizer que os Princípios Orientadores provavelmente terão um impacto sobre direito internacional dos direitos humanos é uma premissa além da disputa. Ruggie se desincumbiu da tarefa de identificar quais eram as práticas possíveis de serem exigidas até então. O trabalho foi descritivo. Na medida em que os princípios representam o que era possível, naquele momento, exigir dos Estados e das corporações, eles são verdadeiramente o fim do começo, pois “fornecem uma plataforma global comum de padrões normativos e orientações de políticas confiáveis para Estados, empresas e sociedade civil”.³⁰

1.2 O CONTEÚDO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES³¹

²⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 19-20.

²⁹ Ibidem, p. 22.

³⁰ Ibidem, p. 24

³¹ As informações utilizadas neste tópico tratam dos princípios escritos por John Ruggie, em sua versão traduzida e com comentários, disponível em: UNITED NATIONS. Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York and Geneva, 2011. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf> Acesso em 05 de setembro de 2018.

Os princípios redigidos por John Ruggie estipulam de forma detalhada as etapas necessárias para que governos e empresas implementem o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”, que é composto por três pilares: i) o dever dos Estados de proteger contra abusos cometidos contra direitos humanos por terceiros, por meio de políticas, regulamentação e julgamento apropriados; ii) a responsabilidade independente das empresas de respeitar os direitos humanos, com a realização de processos de auditoria (*due diligence*) para evitar violações de direitos, e abordar os impactos negativos resultantes; iii) a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais.³² Ao todo são 31 princípios, divididos nestes três pilares, que configuram-se como *soft law*, vez que suas disposições não vinculam juridicamente os Estados e as empresas que o adotaram.

Inicialmente são trazidos os princípios gerais, que estabelecem que os Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, independentemente do seu tamanho, setor, localização, propriedade e estrutura. Além disso, os Princípios devem ser entendidos como um todo coerente e devem ser lidos individual e coletivamente, em termos de seu objetivo de melhorar os padrões e práticas relacionadas com negócios e direitos humanos, de modo a alcançar resultados para os indivíduos e comunidades afetados e, assim, também contribuir para globalização socialmente sustentável. Não devem ser interpretados como a criação de novas obrigações legais, ou como limitando ou minando qualquer obrigação legal que um Estado possa empreender. E devem ser implementados de forma não discriminatória, com particular atenção aos direitos e necessidades, bem como aos desafios enfrentados por indivíduos de grupos ou populações que possam estar em risco, e com a devida consideração aos diferentes riscos que podem ser enfrentados por mulheres e homens.

1.2.1 Primeiro Pilar: O dever do Estado de proteger os direitos humanos

O primeiro pilar, é composto por dez princípios, que tratam do dever do Estado de proteger contra violações de direitos humanos cometidas e seu território ou

³² RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 24

jurisdição. A obrigação do Estado de proteger contra abusos cometidos por terceiros, está fundamentada no direito internacional de direitos humanos, no que se refere a leis baseadas em tratados e leis consuetudinárias. Assim, os principais tratados de direitos humanos da ONU sempre incluem dois grupos de obrigações: os Estados signatários devem se abster de violar os direitos humanos, e devem assegurar o gozo destes direitos por seus titulares.³³

Cada um dos pilares está organizado em princípios fundamentais e princípios orientadores. No primeiro pilar, os dois primeiros princípios são fundamentais e os outros, operacionais.

O Princípio 1 é fundamental, e estabelece que Estado de proteger contra violações de direitos humanos cometidas e seu território ou jurisdição, para isso, deve-se adotar medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas, legislação, regulação e submissão à justiça. O dever de proteger do Estado é uma norma de conduta, portanto eles não são por si só responsáveis pelas violações cometidas por agentes privados. Os Estados têm discricionariedade para decidir as medidas que adotam, no entanto tem o dever de proteger e promover o Estado do Direito, por meio de medidas que garantam a igualdade perante a lei e sua aplicação justa.

O Princípio 2, também fundamental, afirma que os Estados devem estabelecer a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações. Há razões políticas para que os Estados de origem esperem que as empresas respeitem os direitos humanos no exterior, em especial Estados com participações nas empresas ou que as apoiam, pois assegura-se que as empresas se comprometem de forma previsível, de forma coerente, preservando a reputação do Estado.

O princípio 3, é um princípio operacional, assim como os demais, e trata das funções normativas e de orientação política do Estado de caráter geral. Assim, os Estados devem fazer cumprir as leis que tenha por objeto fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, e realizar avaliações periódicas para remediar eventuais lacunas. Os Estados devem assegurar que leis e diretrizes políticas que regem as atividades das empresas, não restrinjam, mas propiciem respeito aos direitos humanos. Os Estados devem assessorar as empresas sobre como respeitar os direitos humanos, e estimular e exigir que as

³³ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 140

empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.

O princípio 4 estabelece que os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção para aquelas empresas de sua propriedade ou de seu controle, ou que recebam significativos apoios de organismos estatais, exigindo, se for o caso auditoria em matéria de direitos humanos (due diligence). Uma violação de direitos de direitos humanos por uma empresa controlada pelo Estado, pode implicar uma violação das obrigações perante o direito internacional do próprio Estado. Quando o Estado controla uma empresa, há mais meios ao seu dispor para fazer cumprir as políticas, leis e regulamentos, também dispõe de maior margem de supervisão e controle.

O princípio 5 estabelece que os Estados devem exercer uma supervisão adequada, a fim de cumprir suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam os serviços de empresas ou promulgam normas com essa finalidade. Os Estados não renunciam suas obrigações internacionais de direitos humanos ao privatizar a prestação de serviços, portanto, se não asseguram que empresas cumpram as obrigações com relação aos direitos humanos, as consequências podem ser prejudiciais ao próprio Estado.

O princípio 6 afirma que os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais. As transações que os Estados realizam, lhes conferem oportunidades excepcionais de promover a conscientização e o respeito aos direitos humanos entre estas empresas, por meio de termos dos contratos.

O Princípio 7 estabelece que os Estados devem fomentar o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos. Considerando que as graves violações de direitos humanos ocorrem mais nestas regiões afetadas por conflitos, os Estados devem assegurar que as empresas, neste contexto, não se vejam implicadas em abusos dessa natureza. Assim, os Estados devem colaborar com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar riscos para os direitos humanos; prestar assistência às empresas para avaliar e tratar os principais riscos de abusos; negar o acesso ao apoio e serviços públicos às empresas envolvidas em graves violações de direitos humanos e que se neguem a cooperar; assegurar a eficácia das políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes para prevenir o risco de que as empresas se envolvam em graves violações de direitos humanos.

O princípio 8 busca garantir a coerência política, de forma que os Estados devem assegurar que os departamentos, organismos governamentais e instituições estatais que orientam as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações dos direitos humanos do Estado, e as respeitem, oferecendo-lhe informações, capacitação e apoio. Em algumas ocasiões, os Estados devem tomar decisões difíceis para conciliar diferentes necessidades sociais, de forma que devem assegurar uma coerência política nacional, dispondo de política, leis e processos necessários para implementar as obrigações de normas de direitos humanos, mas também devem apoiar e equipar os departamentos e organismos que orientam práticas empresariais, de regulamentação de mercado e valores, investimentos, créditos e exportação.

O Princípio 9 indica que os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações com relação aos direitos humanos, quando firmarem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, como tratados ou contratos de investimento. Os acordos econômicos efetuados pelos Estados, como tratados bilaterais de investimento, acordos de livre comércio ou contratos de projetos de investimentos, trazem oportunidades econômicas aos Estados, no entanto podem afetar o marco normativo do governo. Termos estipulados em acordos internacionais de investimentos, podem restringir a capacidade dos Estados para aplicar plenamente leis que tratam de direitos humanos, ou expor estes Estados ao risco de arbitragens internacionais vinculantes.

O Princípio 10 afirma que os Estados, quando atuarem na qualidade de membros de instituições multilaterais, que tratam questões relacionadas com as empresas, deverão buscar assegurar que estas instituições não limitem a capacidade do Estado de cumprir o dever de proteger e não impeçam as empresas de respeitar os direitos humanos; incentivar as instituições a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas, e a auxiliar os Estados a cumprirem o dever de proteção, por meio de iniciativas de assistência técnica, atividades de formação e sensibilização; inspirar-se nos Princípios Orientadores para promover o mutuo entendimento e a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relativos à empresas e direitos humanos.

1.2.2 Segundo Pilar: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos

As empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, devendo observar que tal responsabilidade já existe como uma norma social bem estabelecida³⁴. As normas sociais existem independente da capacidade ou da vontade dos Estados em cumprir seus deveres. No caso das empresas, o descumprimento das normas sociais pode afetar a licença social de operação da empresa. Uma norma social expressa um sentido coletivo de dever em relação à conduta esperada de agentes sociais³⁵, assim, uma empresa que não apresente uma conduta esperada pela população local, pode não ser bem aceita pela comunidade, que não irá aceitar que a empresa opere no local, sendo esta a licença social, ou seja, uma “permissão informal” dada pela comunidade local às empresas que ali buscam se instalar.

Assim, as empresas estão sujeitas a dois sistemas distintos de governança externa: o do direito e da autoridade pública, e o sistema social e civil, baseado na relação entre corporações e seus stakeholders externos.³⁶ Stakeholders são as partes interessadas, neste caso, interessadas na proteção aos direitos humanos, ou seja, aqueles que são afetados ou que têm interesse nas multinacionais.

Também divididos em Princípios Fundamentais e Operacionais, do 11 ao 15 são os fundamentais, e do 16 ao 24 são os operacionais.

O princípio 11 estabelece que as empresas devem respeitar os direitos humanos, se abstendo de infringir os direitos humanos de terceiros, e enfrentando os impactos negativos sobre os direitos humanos. Isso deve ocorrer independentemente da capacidade dos Estados de cumprir suas próprias obrigações de direitos humanos. enfrentar os impactos negativos, implica tomar medidas adequadas para preveni-los, mitigá-los e repará-los.

O princípio 12 prevê a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, que incluem os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos³⁷ e os direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho. A responsabilidade das empresas

³⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 147.

³⁵ *Ibidem*, p. 148.

³⁶ *Idem*.

³⁷ Consiste na Declaração Universal de Direitos Humanos e os instrumentos codificados, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais

de respeitar os direitos humanos diferencia-se das questões de responsabilidade jurídica e do cumprimento das leis.

O princípio 13 afirma que a responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre os direitos humanos, bem como enfrentem as consequências quando as violações vierem a ocorrer, e busque prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, inclusive em suas relações comerciais, mesmo quando não tenham contribuído para gera-los.

O princípio 14 estabelece que a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente do tamanho, setor, estrutura, contexto operacional. No entanto, a extensão e complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir esta responsabilidade pode variar em função destes fatores e da gravidade dos impactos da atividade da empresa nos direitos humanos. Assim, os meios pelos quais uma empresa assumira a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, serão proporcionais ao seu tamanho, entre outros fatores. Apesar disso, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos aplica-se plenamente e igualmente a todas as empresas.

O princípio 15 esclarece que para cumprir com a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos em função de seu tamanho e circunstâncias, por meio de um compromisso político de assumir sua responsabilidade; adoção de um processo de auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas da forma como tratam seu impacto sobre os direitos humanos; aderir a processo que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que, de alguma forma, tenham contribuído para provocar.

O princípio 16 estabelece um compromisso político, de forma que, para incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressas esse compromisso mediante uma declaração política, que seja aprovada pelo mais alto nível de direção da empresa; se baseie em assessoria especializada; estabeleça o que a empresa espera, com relação aos direitos humanos, de seu pessoal, sócios, e outras partes vinculadas com suas operações, produtos ou serviços. Este compromisso deve ser publicado e difundido interna e externamente a todo pessoal, parceiros e partes

interessadas; e deve refletir nas políticas e procedimentos operacionais, para a incorporação do compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

O princípio 17 prevê a realização de auditoria (*due diligence*) em direitos humanos pelas empresas, a fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos. Este processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação, o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. Deve-se abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que foram causados ou, de alguma forma, tiveram contribuição da empresa para sua ocorrência, ou que tenha relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados. A auditoria variará de complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de graves violações, natureza e contexto de suas operações. Deve ser um processo contínuo, já que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional da empresa.

O princípio 18 estabelece que, a fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos, que possam se envolver por meio de suas atividades ou de suas relações comerciais. Deve-se recorrer a especialistas em direitos humanos, e incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e partes interessadas, em função do tamanho da empresa, sua natureza e seu contexto de operação.

O princípio 19 afirma que para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes, e tomar as medidas apropriadas. Para que esta integração seja eficaz, é necessário que a responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa, além da adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão, devem oferecer respostas eficazes a esses impactos. As medidas a serem adotadas, devem variar em função de que a empresa provoque ou contribua para provocar consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial; e sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

De acordo com o princípio 20, a fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de suas respostas, que deve se basear em indicadores qualitativos e quantitativos adequados, e levar em consideração as informações vindas de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas afetadas. O trabalho de monitoramento é necessário para que a empresa possa saber se a aplicação de sua política de direitos humanos tem possibilitado responder de forma eficaz às consequências sobre os direitos humanos, e se contribuiu para impulsionar contínuas melhoras.

O princípio 21 estabelece que para explicar medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, principalmente quando os afetados ou seus representantes demonstrem preocupação. As empresas que possam implicar graves riscos de impacto sobre os direitos humanos, devem informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito, de forma que as comunicações apresentem as seguintes condições: possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos, e que seja acessível ao destinatário; proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada; não colocar em risco as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos mínimos de confidencialidade comercial.

O princípio 22 trata da reparação, prevendo que se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos nos direitos humanos, devem reparar ou contribuir para a reparação por meios legítimos. A responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, exige o engajamento para a reparação de situações de violação que não conseguiu evitar. O estabelecimento de mecanismos de denúncia a nível operacional para os possíveis afetados, pode constituir um meio eficaz para a reparação.

Conforme o princípio 23, em qualquer contexto as empresas devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; devem buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, quando confrontados com exigências conflitantes; devem considerar os riscos de provocar ou contribuir para graves violações, como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem. Quando o

contexto nacional impede as empresas de assumir plenamente essas responsabilidades de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, elas devem respeitá-los na maior medida possível, demonstrando seus esforços a esse respeito.

O princípio 24 estabelece que quando for necessário dar prioridade a medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata. A gravidade neste contexto não é conceito absoluto, em função das consequências sobre outros direitos humanos que identifique a empresa.

1.2.3 Terceiro Pilar: Acesso a mecanismos de reparação

O dever do Estado de proteger requer que os governos forneçam acesso à remediação, e os Princípios Orientadores reafirmam essa obrigação. O desafio para Ruggie era identificar as barreiras específicas e particularmente problemáticas no terreno de empresas e direitos humanos. não era possível promover respostas homogêneas a certas questões, tendo em vista a diversidade de sistemas jurídicos nacionais, além das implicações geradas em muitas outras áreas do direito, além dos direitos humanos.³⁸

O princípio 25, único princípio funcional estabelece que como parte de seu dever de proteção, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outros meios que correspondam, que quando se produzam abusos aos direitos humanos por empresas, em seu território ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes. As reparações oferecidas pelos mecanismos de denúncia, podem se dar de diversas formas substantivas destinadas a compensar ou reparar qualquer dano aos direitos humanos. A reparação pode incluir pedido de desculpas, restituição, reabilitação, compensação econômica, e sanções punitivas, assim como medidas de prevenção de novos danos, como liminares ou garantias de não-repetição. Os procedimentos de reparação devem ser imparciais, estando

³⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 174 e 175.

protegidos contra toda forma de corrupção ou tentativa política, que possa influir em seus resultados.

O princípio 26, operacional, assim como os demais, trata dos mecanismos estatais judiciais, de forma que os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais internos, quando tratarem de violações de direitos humanos relacionadas com empresas, inclusive limitando os obstáculos jurídicos, práticos e que possam levar a uma negação do acesso aos mecanismos de reparação. Os Estados devem assegurar também que a administração da justiça não seja obstruída pela corrupção do processo judicial, que os tribunais sejam independentes de pressões econômicas ou políticas de outros agentes do Estado e atores empresariais.

O princípio 27 se refere aos mecanismos estatais extrajudiciais de denúncia, estabelecendo que os Estados devem possuir mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriadas, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas. Nem os sistemas judiciais eficazes e dotados de recursos suficientes podem assumir o ônus de tratar de todas as denúncias de violações de direitos humanos, além disso, nem sempre se faz necessário recorrer a uma reparação judicial, e nem sempre está a melhor solução para os demandantes.

O princípio 28 trata sobre os mecanismos não-estatais de denúncia, e prevê que os Estados devem contemplar formas de facilitar o acesso aos mecanismos não-estatais de denúncia que tratam das violações de direitos humanos relacionadas com empresas. Esses mecanismos podem usar processos de solução de controvérsias, diálogo e outros dispositivos apropriados e compatíveis com os direitos. As vantagens desses mecanismos podem ser a rapidez de acesso e reparação, além de custos reduzidos e alcance transnacional.

De acordo com o princípio 29, para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos. Estes mecanismos podem ser estabelecidos por auxílio de um especialista ou organismo externo aceitável para ambas as partes. Os mecanismos de denúncia de nível operacional desempenham duas funções imprescindíveis: contribuem para indicar os impactos negativos das atividades das empresas sobre os direitos humanos, como parte da obrigação da empresa de realizar uma

auditoria em direitos humanos, e eles permitem que a empresa se ocupe dos danos detectados e repare os impactos negativos, a fim de evitar novas reclamações e danos maiores.

O princípio 30 estabelece que as corporações industriais, as sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração baseadas no respeito das normas relativas aos direitos humanos devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia, para que as partes afetadas ou seus representantes legítimos proponham suas preocupações quando considerarem que foram descumpridos os compromissos.

O princípio 31 prevê critérios de eficácia dos mecanismos não-judiciais de denúncia, afirmando que para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais, tanto estatais como não estatais, devem ser: legítimos, suscitando a confiança dos grupos de interesse que irão responder a partir do desenvolvimento dos processos de denúncia; acessíveis, conhecidos por todos os grupos interessados, com devida assistência aos que possam ter dificuldades para acessá-los; previsíveis, dispondo de um procedimento claro e conhecido, com prazos indicados, e esclarecendo os possíveis processos e resultados; equitativos, assegurando que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e conhecimentos necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade; transparentes, de forma a manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo; compatíveis com os direitos, assegurando que os resultados e as reparações sejam conforme os direitos humanos internacionalmente reconhecidos; uma fonte de aprendizagem contínua, adotando medidas para identificar experiências, buscando melhorar os mecanismo e prevenir futuros danos. Os mecanismos de nível operacional também deveriam basear-se na participação e no diálogo, consultando os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, para sua concepção e desempenho, incluindo principalmente o diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.

Todos os princípios mencionados são acompanhados de comentários no documento disponibilizado pela ONU, que trazem explicações indicando a forma como deve se dar a operacionalização dos princípios pelos Estados, empresas e pelas partes interessadas. Os comentários fazem menção a instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, com relação com as atividades das multinacionais, como as

Diretrizes OCDE³⁹, os Princípios de Paris, a Carta Internacional de Direitos Humanos, Estatuto de Roma, e outros. Os comentários aos princípios reforçam os ideais de responsabilidade estatal, principalmente com a adoção de políticas destinadas à proteção dos direitos humanos, além de deverem assegurar sua capacidade de monitorar as atividades das empresas em seus territórios. Com relação às empresas, os comentários ressaltam a exigência de que realizam auditorias constantes, para verificar o efetivo cumprimento das normas internacionais de proteção.

Assim, se reforça a ideia de que a responsabilidade das empresas deve ser adicional à responsabilidade dos Estados na proteção aos direitos humanos, de forma que há a necessidade de uma cooperação, cada vez maior, entre os Estados e as empresas.

1.3 A ADOÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES POR INICIATIVA VOLUNTÁRIA

A natureza dos Princípios Orientadores ante o Direito Internacional é de *soft law*, já que o próprio documento que traz os princípios, define expressamente que todas as disposições ali contidas não possuem caráter obrigatório e vinculante aos Estados, às empresas, e demais sujeitos que os aderirem: “Nothing in these Guiding Principles should be read as creating new international law obligations, or as limiting any legal obligations a State may have undertaken or be subject to under international law with regard to human rights”⁴⁰. Assim, por ser um instrumento norteador, de conteúdo abrangente e não vinculante, e como o próprio nome diz são orientadores, os princípios são considerados *soft law*.

³⁹ As Diretrizes OCDE tratam sobre a governança corporativa para empresas de controle estatal, e o documento está disponível em: < <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/42524177.pdf> >

⁴⁰ “Nada nestes Princípios Orientadores deve ser interpretado como criação de novas obrigações de direito internacional, ou como limitação de quaisquer obrigações legais que um Estado possa ter assumido ou esteja sujeito ao abrigo do direito internacional em relação aos direitos humanos ” (tradução livre). Retirado de: UNITED NATIONS. Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York and Geneva, 2011, p. 01. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf> Acesso em 11 de setembro de 2018.

As normas no formato da *soft law* tem demonstrado uma aplicabilidade eficaz, especialmente na adoção de códigos voluntários pelas empresas multinacionais, reforçando a ideia de responsabilidade social corporativa e da prática da *due diligence*, além disso, possuem importância na formação ulterior de normas vinculantes de Direito Internacional.⁴¹

Após a aprovação dos Princípios Orientadores, o Conselho de Direitos Humanos da ONU estabeleceu um Grupo de Trabalho inter-regional sobre Empresas e Direitos Humanos, formado por cinco especialistas para dar continuidade ao mandato. As principais tarefas desse grupo de trabalho são promover a aplicação e a divulgação dos Princípios Orientadores, identificar e fazer um intercâmbio de boas práticas, ajudar a construir a capacidade institucional dos países em desenvolvimento e também das pequenas e médias empresas e apresentar novas recomendações ao conselho.⁴²

Em 2012, o Grupo de Trabalho fez seu primeiro relatório anual ao Conselho de Direitos Humanos, aconselhando os Estados a desenvolverem Planos Nacionais de Ação Nacionais como forma de implementação dos princípios.⁴³

1.3.1 A atuação dos Estados: a adoção de um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos

Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos e, de acordo com os Princípios Orientadores, este deve recair sobre as relações que tenham com corporações – estatais ou não – e sobre as corporações que estejam sob sua jurisdição e/ou território.

⁴¹ GATTO, Alexandra. *Multinacional Enterprises and Human Rights: Obligations under EU Law and International Law*. Edward Elgar. Cheltenham, UK. Northampton, MA, USA. 2011. p. 75-76. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=zpDc1zY_IDoC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false > Acesso em 13 de setembro de 2018.

⁴² RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 234.

⁴³ ROLAND, Manuela Carneiro. Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas: contribuições para a realidade brasileira. **HOMA – Centro de Direitos Humanos e empresas**. 2016, p. 05. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Acao-CC%27a%27o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf> > Acesso em: 13 de setembro de 2018.

Há dois enfrentamentos importantes sugeridos pelos Princípios. Em primeiro lugar, aos Estados com instituições fracas, há o comando para que elaborem legislações adequadas e fortaleçam suas instituições de modo a garantir a proteção aos direitos humanos. Para além disso, para todos os Estados há o comando para que fiscalizem as atividades das corporações que mantêm sede em seu território ou jurisdição. Assim, ainda que as atividades não sejam executadas em seu território, deverá o Estado encontrar mecanismos de proteção de direitos humanos que sejam em outro local violados. Por fim, há a exigência de que o Estado proveja os indivíduos com mecanismos de reparação adequados.⁴⁴

Para que tudo isso possa ser executado, os Estados precisam prever programas de ação que possam dar conta das diferentes demandas. Sabendo que a estruturação de comandos tão diversos depende da movimentação de diferentes setores na Administração Pública, o grupo de trabalho da ONU elaborou uma cartilha que pudesse facilitar a elaboração de planos nacionais para a implementação dos Princípios.

1.3.1.1 Planos Nacionais de Ação – PNA

Os Planos Nacionais podem ser entendidos como um veículo para mapear e destruir os obstáculos e potencializar as boas experiências para o cumprimento de suas obrigações na proteção dos direitos humanos. De acordo com o Grupo de Trabalho, o processo para o desenvolvimento dos Planos Nacionais, devem levar em consideração que os planos devem preencher quatro requisitos essenciais: ser obrigatoriamente alicerçados nos princípios orientadores; serem contextualizados especificamente na realidade de cada Estado; sua criação deve proceder de processos transparentes e com diálogo; devem prever revisões e atualizações periódicas, acompanhando a dinamicidade e evolução de novas realidades.⁴⁵

⁴⁴ MORAES, Patricia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações de direitos humanos por multinacionais: a atuação de estados e empresas. **Revista de Direito Empresarial – RDEmp**, Belo Horizonte, ano 15, n. 01, p. 173-194, p. 180. jan./abr. 2018.

⁴⁵ ROLAND, Manuela Carneiro. Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas: contribuições para a realidade brasileira. **HOMA – Centro de Direitos Humanos e empresas**. 2016, p. 05. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%CC%A7a%CC%83o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf> > Acesso em:

Estes Planos Nacionais apontam para uma relação do Estado com os Direitos Humanos, reforçando a ideia de que as empresas não possuem obrigações, somente responsabilidades morais de caráter secundário, advinda de expectativas sociais de proteção e respeito aos direitos humanos. O PNA permanece no campo das medidas voluntárias e alguns países já lançaram o seus, dentre eles: Reino Unido⁴⁶, Países Baixos⁴⁷, Dinamarca⁴⁸, Finlândia⁴⁹, Lituânia⁵⁰, Chile⁵¹, Colômbia⁵², Suécia⁵³, Noruega⁵⁴, Itália⁵⁵ e Espanha⁵⁶.

1.3.1.2 Cartilha de orientação para elaboração dos Planos Nacionais de Ação

13 de setembro de 2018.

⁴⁶ Plano Nacional de Ação do Reino Unido. Disponível em: <

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018.

⁴⁷ Plano Nacional de Ação dos Países Baixos. Disponível em:<

http://www.netherlandsmission.org/binaries/content/assets/postenweb/v/verenigde_staten_van_amerika/th_e-permanent-mission-to-the-un/actionplanbhr.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018.

⁴⁸ Plano Nacional de Ação da Dinamarca. Disponível em:

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf> Acesso em 12 de julho de 2018.

⁴⁹ Plano Nacional de Ação da Finlândia. Disponível em:<

http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018.

⁵⁰ Plano Nacional de Ação da Lituânia. Disponível em:<

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018

⁵¹ Plano Nacional de Ação do Chile. Disponível em:<

https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018

⁵² Plano Nacional de Ação da Colômbia. Disponível em: <

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018

⁵³ Plano Nacional de Ação da Suécia. Disponível em: <

<http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf> > Acesso em 12 de julho de 2018.

⁵⁴ Plano Nacional de Ação da Noruega. Disponível em: <

https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/mr/business_hr.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018

⁵⁵ Plano Nacional de Ação da Itália. Disponível em:<

https://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf > Acesso em 12 de julho de 2018.

⁵⁶ Plano Nacional de Ação da Espanha. Disponível em:< <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/spanish-nap-english.pdf> > Acesso em 12 de julho de 2018.

Em 2014 O Grupo de Trabalho na ONU elaborou uma cartilha⁵⁷ para orientar e fornecer recomendações para os Estados sobre o desenvolvimento, implementação e atualização dos Planos Nacionais de Ação em Negócios e Direitos Humanos, em 2016 esta cartilha foi atualizada e aperfeiçoada⁵⁸. Este tópico busca apresentar uma leitura deste documento atualizado, o qual esclarece a visão do Grupo de como os Estados devem organizar o desenvolvimento, conteúdo e implementação de versões sucessivas de seu Plano.

Os objetivos gerais desta cartilha são: fazer com que os processos de criação dos Planos Nacionais sejam eficazes em prevenir, atenuar e corrigir violações de direitos humanos relacionadas com negócios e promover a melhoria do acesso aos mecanismos de reparação. A cartilha pretende encorajar Estados, atores da sociedade civil e empresas para se envolver no processo de criação do PNA. O Grupo de Trabalho fornece a orientação na Cartilha, quanto a organização do PNA, de forma que sua criação é dividida em cinco fases.

A primeira fase é chamada de iniciação. Nela deve haver um compromisso formal do governo para o desenvolvimento do processo de criação do Plano, com a participação das partes interessadas, incluindo representantes empresariais, dos departamentos governamentais e de entidades relevantes envolvidas com direitos humanos, trabalho, comércio e indústria, desenvolvimento e assuntos sociais. Além disso, deverá haver a criação de um formato para colunas interdepartamentais, laboração e liderança designadas, coordenação e comunicação regular, e a criação de um grupo de trabalho para o desenvolvimento do PNA.

A cartilha sugere que o formato utilizado para a elaboração do plano contemple o envolvimento de partes interessadas não-governamentais, como por exemplo a construção de plataformas de diálogo para a ampla participação das partes interessadas. Após isso deverá ser desenvolvido e publicado um plano de trabalho e deverão ser

⁵⁷ UNITED NATIONS. United Nations Working Group (UNWG). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights – Version 1.0, December 2014. Disponível em: < https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf > Acesso em 29 de junho de 2018.

⁵⁸ UNITED NATIONS. United Nations Working Group (UNWG). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Geneva, 2016 Disponível em: < http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf > Acesso em 29 de junho de 2018.

alocados recursos adequados que deverão ser divulgados e publicados entre intervenientes não governamentais. Esse plano deverá ser atualizado regularmente.

A segunda fase é de avaliação e consulta, e também deverá haver a participação de interessados governamentais e não-governamentais, tendo em comum a prioridade do Estado no fortalecimento a implementação dos princípios. O governo deverá obter uma boa compreensão dos impactos sobre os direitos humanos relacionados com negócios, e identificar lacunas para a implementação dos princípios pelos Estados e pelas empresas, além de avaliar em que medida as empresas oferecem remédios eficazes por meio de mecanismos de reclamação. É necessário consultar as potenciais vítimas em ações para preencher as lacunas e identificar as prioridades. Com base nos resultados das consultas, os atores governamentais, devem identificar áreas prioritárias a partir da gravidade dos impactos adversos das atividades sobre os direitos humanos, além do auxílio do governo, para trazer a mudança real no panorama.

A terceira fase é a elaboração do Plano Nacional de Ação inicial, a versão preliminar deve ser consultada ou deve ser disponibilizada para consulta e revisada antes de ser publicada. É necessário identificar lacunas de governança no combate aos impactos adversos aos direitos humanos, com ênfase especial sobre as áreas selecionadas de prioridade. Após avaliar o contexto e identificar prioridades, uma versão preliminar do plano inicial deve ser preparada. A participação ativa do Governo e de todas as entidades relevantes é importante para garantir a coerência entre as políticas do governo e regulamento. Os titulares dos direitos e as partes interessadas devem ser consultadas a respeito do esboço do plano inicial, como por meio de comentários escritos sobre o projeto. Após isso, será finalizado e lançado o plano inicial, e o governo deve considerar o lançamento do PNA como um momento sensibilização para o tema de empresas e direitos humanos.

A quarta fase é a de implementação, quando deverão ser executadas as ações definidas no PNA sem descuidar da continuidade da colaboração interdepartamental, dentro e fora do governo. A implementação do Plano será facilitada para cada uma das ações descritas nele, com objetivos claros, responsabilidades e prazos definidos. É necessário definir uma monitorização de múltiplos participantes, para garantir a continuidade do envolvimento de diversas áreas, os governos devem considerar a criação de um grupo de fiscalização de múltiplos participantes independentes, composto por

legítimos representantes de todas as partes interessadas. Além disso, o governo deverá considerar a emissão de relatórios sobre os processos relativos à implementação do PNA.

A quinta e última fase, refere-se à atualização do Plano Nacional de Ação, e estabelece processo de avaliação e atualização do PNA, de forma que a data para uma avaliação e atualização futura deve ser incluída no plano inicial. Deverá ser avaliado o impacto do PNA anterior e identificadas as lacunas de governança. As atualizações deverão ser baseadas em uma profunda avaliação da eficácia do plano anterior. Os avaliadores devem consultar os indicadores de desempenho definidos pela avaliação do PNA. O resultado da avaliação deve ser publicamente acessível e deverá haver consulta às partes interessadas sobre ações para preencher as lacunas e identificar as prioridades. Com base nas avaliações e consultas, entidades governamentais devem proceder à elaboração de uma versão atualizada do PNA. O projeto deverá, então, ser disponibilizado para consulta das partes não governamentais para então, ser finalizado e lançadas, sua versão atualizada.

No anexo I da Cartilha orientadora, o Grupo de Trabalho descreveu recomendações sobre como deve ser a estrutura do Plano Nacional de Ação. Conforme esse anexo, primeiro deve haver uma declaração de compromisso, afirmando um compromisso explícito do governo para proteger e remediar os impactos negativos sobre os direitos humanos advindos de negócios, com atenção para os impactos em grupos de maior risco de se tornarem expostos ou marginalizados. Além disso, deve conter um esclarecimento da expectativa do governo de que as empresas respeitem os direitos humanos.

O Plano também deverá conter esclarecimentos sobre a forma de como ele se relaciona com outras políticas estratégicas do país, como planos de desenvolvimento nacionais, planos nacionais de implementação de convenções da OIT, e quais são os principais desafios para empresas e direitos humanos.

O Plano deve esclarecer como o governo irá enfrentar os impactos adversos, por meio da definição das áreas prioritárias e orientação estratégica, da discussão de atividades atuais e planejadas para a implementação dos princípios, ou por meio de uma iniciativa focalizada que identifique os princípios orientadores, e do esboço das atividades atuais em relação aos princípios e das atividades planejadas. Também é necessário a compilação de pontos de ação de implementação destes pontos planejados e identificados, com o esclarecimento do objetivo específico, atividades a serem tomadas, atribuição de

responsabilidades claras para entidades, prazo para a implementação de ações, indicadores de desempenho para a implementação e impacto das ações.

É necessário haver a especificação do prazo para a próxima atualização do plano, modalidades de monitoramento, a forma como será monitorada sua aplicação e seus resultados, e a identificação de áreas prioritárias, em que há maiores violações de direitos de direitos humanos e, portanto, precisam de maior atenção por parte do Estado.

1.3.1.3 A atuação dos Estados em relação a *Due Diligence* das empresas

De acordo com princípio 1 o dever de proteger contra o abuso dos direitos humanos requer que os Estados medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e corrigir esse abuso através de políticas, legislação, regulamentos e adjudicação. Isso inclui uma série de medidas, desde fornecer orientações eficazes às empresas sobre como respeitar os direitos humanos até fazer cumprir as leis que exigem que as empresas comerciais respeitem os direitos humanos. Inclui medidas que o Estado utiliza para influenciar a conduta de atores empresariais, seja como reguladores, compradores, investidores ou proprietários.

O termo *due diligence* é conhecido da comunidade empresarial, e ele refere-se “a process of enquiry and investigation made by a prospective purchaser in order to confirm that it is buying what it thinks it is buying”⁵⁹. Em essência, a devida diligência envolve redução, mitigação e gerenciamento de riscos, com a realização de avaliação de metas de aquisição pelas empresas, para descobrir problemas potenciais com o objetivo de reduzir riscos de negócios⁶⁰. Assim, a devida diligência em direitos humanos busca

⁵⁹ “o processo de indagação e investigação feito por um comprador em perspectiva, a fim de confirmar que está comprando o que pensa que está comprando (tradução livre). HOWSON, Peter. *Due Diligence: the critical stage in mergers and acquisitions*. A gower book. USA. 2008, p. 07. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=DTgrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false> Acesso em 18 de setembro de 2018.

⁶⁰ HOWSON, Peter. *Due Diligence: the critical stage in mergers and acquisitions*. A gower book. USA. 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=DTgrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false> Acesso em 18 de setembro de 2018.

investigar e avaliar os riscos das atividades empresariais aos direitos humanos, bem como identificar meios de mitigar tais riscos.

Os Estados podem utilizar mais amplamente os instrumentos jurídicos para garantir que os direitos humanos sejam respeitados nas empresas. Por exemplo, as leis já existentes de proteção do trabalho, do consumidor e do meio ambiente, servem para proteger vários titulares de direitos, e também oferecem oportunidade de proteção de diversos direitos humanos. Assim, os Estados podem fazer com que as empresas busquem reflexões integradas, que não visem fins lucrativos a curtos prazos, mas sim imposições de devida diligência em relação a uma série de valores, e que devem estar incluídos os direitos humanos, aplicando as normas vigentes, buscando garantir que as empresas administrem corretamente a prática da devida diligência em direitos humanos, além de garantir que as empresas sejam responsabilizadas por violações à lei.⁶¹

A devida diligência em direitos humanos deve ser conduzida em conexão com projetos propostos para a identificação precoce de riscos potenciais e atividades em andamento. Dessa forma, a devida diligência implica que as empresas tenham uma sólida compreensão dos possíveis impactos e consequências de suas operações sobre os direitos humanos e das medidas que estão dispostas a tomar para prevenir ou mitigar esses impactos negativos⁶², e que sejam informadas aos Estados, tanto os possíveis impactos quanto as medidas a serem tomadas.

O Estado deve garantir que as vítimas tenham acesso a mecanismos de reparação judiciais por violações aos direitos humanos. Além disso, os Estados devem considerar uma combinação adequada de incentivos e penalidades sob a luz da proteção aos direitos humanos e do quadro regulamentar nacional apropriado a cada setor empresarial. Os Estados devem exigir das empresas a devida diligência em direitos humanos como requisito para a aprovação de licenças e autorização de projetos e atividades comerciais. Os padrões estabelecidos para os procedimentos de devida diligência nas empresas devem ser coerentes com os Princípios Orientadores. Por fim, os

⁶¹ SHUTTER, Oliver de; RAMASASTRY, Anita; et.al. Human rights due diligence: the role of states. December 2012. Disponível em: <<https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>> Acesso em 16 de setembro de 2012.

⁶² GRAETZ, Geordan; FRANKS, Daniel M. Incorporating human rights into the corporate domain: due diligence, impact assessment and integrated risk management. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31:2, 97-106, 22 de maio de 2013. DOI: 10.1080/14615517.2013.771006, p.100. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/14615517.2013.771006>> Acesso em 18 de setembro de 2018.

Estados devem exigir das empresas que publiquem ou divulguem suas políticas e práticas de devida diligência, incluindo os riscos aos direitos humanos que foram identificados e os passos tomados para prevenir e mitigar tais riscos.⁶³

A França adotou uma lei estabelecendo uma obrigação do dever de cuidado para as empresas matrizes e subcontratantes. A lei aprovada em 21 de fevereiro de 2017, estabelece que qualquer empresa que emprega pelo menos, cinco mil funcionários incluindo suas controladas diretas e indiretas com sede em território francês, ou, pelo menos, dez mil funcionários dentro dela e suas controladas diretas e indiretas, cuja sede é em território francês ou no estrangeiro, deve estabelecer e efetivamente implementar um plano de vigilância, para identificar riscos e prevenir graves violações aos direitos humanos e liberdades fundamentais, saúde e segurança das pessoas e do meio ambiente, resultantes das atividades da empresa, e em toda sua cadeia de fornecimento.⁶⁴

Essa lei demonstra um importante passo na proteção dos direitos humanos relacionados à atividade empresarial, considerando ser a primeira legislação vinculante neste sentido adota por um Estado. Esta iniciativa da França cria uma esperança para que se abra caminho para uma regulamentação semelhante em outros países.

Embora esta lei seja uma grande conquista, as organizações da sociedade civil francesa acreditam que o texto da lei poderia ter sido mais ambicioso. O escopo da lei é limitado, cobrindo apenas cerca de 100 grandes empresas. O ônus da prova ainda recai sobre as vítimas, que muitas vezes carecem de meios para buscar justiça, acentuando ainda mais o desequilíbrio de poder entre grandes empresas e vítimas de abuso. Além disso, se uma empresa controladora for considerada como tendo implementado um plano de vigilância adequado e ocorrerem danos, a empresa não será responsável. Uma empresa não é obrigada a garantir proteção contra danos, só que tem feito tudo ao seu alcance para evitar danos.⁶⁵

⁶³ SHUTTER, Oliver de; RAMASASTRY, Anita; et.al. Op. cit.

⁶⁴ França. Assemblée Nationale. Texte Adopté n° 924. 21 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp>> Acesso em 02 de abril de 2019.

⁶⁵ FRIENDS OF THE EARTH INTERNATIONAL. France adopts corporate duty of care law. 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<https://www.foei.org/press/france-adopts-corporate-duty-care-law>> Acesso em 02 de abril de 2019.

1.3.2 O papel das empresas no respeito aos direitos humanos: a adoção de códigos de conduta

Aos poucos, as empresas iniciam um processo de autorregulação em resposta a descoberta de grandes violações de direitos humanos em suas cadeias de produção.⁶⁶ Os Códigos de Conduta nas empresas multinacionais, atualmente, consistem em um esforço de autorregulação, como um modo de estabelecer uma imagem positiva junto a sociedade internacional e civil. Por meio de códigos de conduta as empresas estabelecem padrões e princípios para o desenvolvimento de suas atividades, e tornam público esse compromisso que assumem. Dessa forma, os códigos de conduta buscam estabelecer práticas empresariais responsáveis, controlar o comportamento de seus fornecedores, bem como comunicar isso a seus consumidores.⁶⁷

1.3.2.1 Responsabilidade Social Corporativa

As corporações passaram a adotar voluntariamente códigos próprios de conduta e de proteção socioambiental, dando ensejo à responsabilidade social corporativa. Esse instrumento abrange recomendações ou regras emitidas por entidades da sociedade, com a intenção de influenciar no comportamento de outras entidades, de negócios dentro da sociedade, para que haja um aumento desta responsabilidade corporativa.⁶⁸

⁶⁶ A Nike foi uma das primeiras empresas a adotar um código de conduta, no início dos anos 2000, em resposta à descoberta do uso de trabalho em condições análogas à de escravo em sua cadeia produtiva. O seu código de conduta está disponível em: < http://s1.q4cdn.com/806093406/files/doc_downloads/governance/2011-Inside-the-Lines-online-booklet-FINAL-11-10-26.pdf > Acesso em 03 de dezembro de 2017.

⁶⁷ DREBES Maïke J. Impediments to the implementation of voluntary codes of conduct in production factories of the Global South: so much to do, so little done. **Third World Quarterly**, 2014. Vol 35, n. 2, p. 1256-1272. Disponível em: < <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01436597.2014.926115> > Acesso em 09 de outubro de 2017.

⁶⁸ KOLK, Ans; VAN TULDER, Rob; WELTERS, Carlijn. International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?. **Transnational Corporations**, Vol. 8, Issue 1, 1999. Disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=182830 > Acesso em: 09 de outubro de 2017

A Responsabilidade Social Corporativa é tida como o conjunto de práticas éticas desenvolvidas pelas empresas, com o objetivo de garantir a proteção trabalhista e socioambiental das comunidades onde encontram-se instaladas ou onde suas subsidiárias e empresas terceiradas estão.⁶⁹ A adoção destas práticas se opõem à ideia de que as corporações não devem ter outras responsabilidades senão atender à clássica exigência de seus acionistas, que é a busca do lucro.

Mas há outra possibilidade, trata-se de imprimir às corporações outros objetivos e metas. A visão socioeconômica defende o papel da organização na promoção do bem-estar social, com objetivos mais amplos do que a obtenção de lucros corporativos e geração de empregos, sem contudo ignorá-los. Alguns de seus princípios são: foco nos lucros de longo prazo para o negócio; obtenção de melhor imagem junto à sociedade e menor regulamentação governamental para o negócio; incorporação de maiores obrigações sociais para o negócio; promoção de melhor ambiente para todos. De acordo com esta abordagem, a empresa estará cumprindo sua responsabilidade social na medida em que proporcionar uma melhora nas condições de vida da sociedade.⁷⁰

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a responsabilidade social corporativa é um reflexo consciência que os dirigentes das empresas têm de seus impactos na sociedade, e um instrumento para afirmar os princípios e valores pelos quais são governadas, tanto em seus próprios métodos e processos internos, bem como em seu relacionamento com outros atores. Essa é uma iniciativa voluntária que é apenas dependente da empresa e refere-se a atividades que são consideradas além do mero cumprimento da legislação.⁷¹

Os códigos de conduta devem apresentar formas de prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, e devem estabelecer maneiras de serem realizadas reparações em casos de a violação se efetivar.

⁶⁹ CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero**: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Editora Buqui. São Paulo 2015, p.88.

⁷⁰ SERPA, Daniela; FOURNEAU, Lucelena. Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor. **Revista de administração Contemporânea**. Col. 11 n. 3 jl/set. 2007. Curitiba., p. 85. Disponível em :< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552007000300005> Acesso em 03 de dezembro de 2017.

⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Para debate y orientacion. Subcomisión de Empresas Multinacionales. Ginebra, 2006. Disponível em:< <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>> Acesso em 09 de outubro de 2017.

O processo ideal de elaboração de um código de conduta promoveria a consulta das partes interessadas, como os empregados de todos os setores da companhia, os acionistas e representantes da sociedade. Além disso, a elaboração de relatórios posteriores de avaliação, demonstrando quais as prioridades, as lacunas ainda existentes e as necessidades a serem supridas dentro da empresa, seria de grande importância para a atualização do código de conduta e a continuidade na proteção dos direitos humanos, além da adoção de procedimentos que garantam a participação de todos os envolvidos, ou stakeholders.⁷²

Assim se evita que o código seja adotado somente *pro forma*, na tentativa de demonstrar, especialmente aos consumidores, que há preocupação com os direitos coletivos e com a proteção do meio ambiente. Ou seja, evita-se que a adoção do código seja uma ação de marketing, sem qualquer preocupação com sua implementação, sem mesmo que os próprios funcionários tenham conhecimento do conteúdo do código de conduta e os direitos que possuem.

Atualmente, muitas iniciativas de responsabilidade social podem ser vistas nas grandes empresas multinacionais, como Nike⁷³, Shell⁷⁴, IKEA⁷⁵, Coca-Cola⁷⁶, Nestlé⁷⁷, British Petroleum⁷⁸, Chevron⁷⁹, GAP⁸⁰, que adotaram códigos de conduta e

⁷² MORAES, Patricia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações de direitos humanos por multinacionais: a atuação de estados e empresas. **Revista de Direito Empresarial – RDEmp**, Belo Horizonte, ano 15, n. 01, p. 173-194, p. 185. jan./abr. 2018.

⁷³ Código de ética da Nike. THE NIKE code of Ethics. Inside the Lines. Disponível em: <http://s1.q4cdn.com/806093406/files/doc_downloads/governance/2011-Inside-the-Lines-online-booklet-FINAL-11-10-26.pdf>. Acesso em 03 de dezembro de 2017.

⁷⁴ Código de ética da Shell. Disponível em: <<http://www.shell.com/about-us/our-values/code-of-ethics.html#vanity-aHR0cDovL3d3dy5zaGVsbC5jb20vZ2xvYmFsL2Fib3V0c2h1bGwvd2hvLXdilWFyZS9vdXItdmFsdWVzL2NvZGUtb2YtZXRoaWNzLmh0bWw>> Acesso em 04 de dezembro de 2017.

⁷⁵ Código de conduta IKEA. Iway standard. Disponível em: <http://www.ikea.com/ms/en_AU/about_ikea/our_responsibility/iway/> Acesso em 04 de dezembro de 2017.

⁷⁶ Código e conduta empresarial The COCA-COLA Company. Code of business conduct. Disponível em: <http://assets.coca-colacompany.com/45/59/f85d53a84ec597f74c754003450c/COBC_English.pdf> Acesso em 04 de dezembro de 2017.

⁷⁷ Código de conduta Nestlé. Code of business conduct. Disponível em: <http://www.nestle.com/asset-library/Documents/Library/Documents/Corporate_Governance/Code_of_Business_Conduct_EN.pdf> Acesso em 04 de dezembro de 2017.

⁷⁸ Código de conduta BP. Our code our responsibility. Disponível em: <<https://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/about-bp/code-of-conduct/bp-code-of-conduct-english.pdf>> Acesso em 04 de dezembro de 2017

⁷⁹ Código de conduta Chevron. Chevron's Business conduct and ethics expectations for suppliers and contractors. Disponível em: <<https://www.chevron.com/-/media/shared-media/documents/SupplierExpectations.pdf>> Acesso em 04 de dezembro de 2017

⁸⁰ Código de conduta GAP. Our worldwide code of business conduct. Disponível em: <http://www.gapinc.com/content/dam/gapincsite/documents/COBC/COBC_english.pdf> Acesso em 04 de

criaram departamentos específicos de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade. Essas iniciativas se mostram de grande importância, pois não apenas impactam na promoção, proteção e realização de ações que buscam proteger os direitos humanos, como também, atraem maiores investimentos estrangeiros, alertando os Estados da necessidade de efetivação e elaboração de normas de proteção aos direitos humanos e ambientais em âmbito nacional.⁸¹

No entanto, uma das principais críticas feitas aos códigos de conduta elaborados pelas empresas multinacionais, é a de que tais atores somente adotaram esta forma de codificação própria com o objetivo de evitar o estabelecimento de normas internacionais mais rígidas na proteção socioambiental na condução de suas atividades.⁸² Outro importante fator a ser questionado, é a forma como as empresas impõem a observância de seus códigos de conduta internamente, bem como de que forma se dá a fiscalização quanto ao cumprimento das regras previstas nestes códigos.

1.3.2.2 O Sistema de *Compliance*

Compliance é um conjunto de regras e regulamentos impostos a todos os colaboradores da empresa, inclusive a gerência e diretoria, devendo estar em conformidade com as leis referente à área onde atua e buscando mitigar os riscos e preservar a imagem, credibilidade e reputação da empresa.⁸³ O *compliance* tem origem nas instituições financeiras, com a criação do Banco Central Americano, em 1913, com o objetivo, entre outros, de formar um sistema financeiro mais flexível, seguro e estável. Com a quebra da Bolsa de Nova York em 1929, a implementação do New Deal, promoveu a intervenção do Estado na economia para "corrigir as distorções naturais do

dezembro de 2017.

⁸¹ CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero**: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Editora Buqui. São Paulo 2015, p.90.

⁸² CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero**: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Editora Buqui. São Paulo 2015, p.90.

⁸³ BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal compliance**: instrumento de prevenção criminal corporativa e transferência de responsabilidade penal. São Paulo: Quartier Latin, 2014, p. 81.

capitalismo".⁸⁴ Apesar da origem em instituições financeiras, os programas de *compliance* “não são exclusivos das instituições bancárias e compreendem fundamentalmente a busca pela aderência entre a ética individual e a coletiva - daí a expressão *compliance*, termo anglo-saxão originário do verbo *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, um pedido ou um comando”.⁸⁵

A atuação de *compliance* é agir em conformidade com a ordem jurídica de determinado país, respeitando as leis e regulamentos internos. Este é um instrumento que busca atingir os objetivos sociais dentro de uma conduta empresarial baseada em valores éticos, impondo sanções aos gestores e colaboradores que desrespeitem as regras de *compliance*.⁸⁶

O programa de *compliance* deve ser capaz de identificar condutas violadoras e removê-las da atividade empresarial, sob pena de responsabilização. É um instrumento para atingir os objetivos sociais da empresa dentro de uma conduta empresarial permeada por valores éticos, que são sempre preservados e respeitados, impondo sanções aos gestores e colaboradores que desrespeitem as regras de *compliance*. O *compliance* é um instrumento apto a prevenção e a repressão de condutas ilícitas por todos que participam, colaboram ou se relacionam com a empresa transnacional.⁸⁷

As regras de *compliance* são adotadas como norte nas contratações de fornecedores, nas relações com os órgãos e Autoridades Públicas e no desenvolvimento das atividades econômicas.

Além disso deve haver o comprometimento da alta administração e de todos os funcionários. Todos são responsáveis por *compliance*, isso pode não ser suficiente para tornar uma empresa a prova de crises, mas aprimorará o sistema de controles internos e permitirá uma gestão de riscos mais eficientes. É necessário também haver uma cultura organizacional e treinamento. O treinamento é um mecanismo importante de conscientização e engajamento de funcionários, na medida em que a responsabilidade

⁸⁴ MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil: consolidação e perspectivas**. São Paulo: Saint Paul; 2008.

⁸⁵ SANTOS, Renato Almeida dos; et alli. Compliance e liderança: a suscetibilidade dos líderes ao risco de corrupção nas organizações. **Einstein**. 2012. p. 3. Disponível: < http://www.scielo.br/pdf/eins/v10n1/pt_v10n1a03.pdf > Acesso em 23 de outubro de 2017

⁸⁶ SAYEG, Ricardo Hasson; JUNIOR, Antonio Carlos Matteis de Arruda. O Capitalismo Humanista Aplicado nas Empresas Transnacionais. In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 329-338, p. 333.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 335.

pelo cumprimento às regras é de todos na organização. Devem fazer parte destes treinamentos todos na empresa, bem como os parceiros e fornecedores.⁸⁸

1.3.2.3 *Due Diligence* em Direitos Humanos para as empresas

Conforme o princípio 17 dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos da ONU, como primeiro passo do *due diligence*, a companhia precisa identificar o aspecto de impactos negativos em direitos humanos com os quais poderia se envolver, seja por meio de suas próprias atividades, ou em suas diferentes relações comerciais. Assim, Levaria a empresa a um cálculo dos riscos de sua atividade e com isso uma avaliação que deve concentrar seus esforços.

As empresas devem agir com a devida diligência para afastar a responsabilidade, de forma a orientar as decisões da companhia de prevenir e resolver impactos adversos nos direitos humanos. A devida diligência envolve a adoção de políticas integradas em todas as áreas da empresa, acompanhamento de ações com potenciais impactos, transparência e criação de mecanismos para lidar com violações que não podem ser evitadas⁸⁹.

Um processo de gerenciamento de riscos que uma empresa prudente precisa seguir para identificar, prevenir, mitigar e explicar como ela lida com seus impactos negativos nos direitos humanos, inclui quatro etapas principais: avaliação dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, integrar e agir sobre os resultados, rastreamento de respostas, e comunicar de que forma os impactos são abordados.⁹⁰

De acordo com John Ruggie, a auditoria em matéria de direitos humanos deve ter como objetivo fazer com que as companhias abordem sua responsabilidade de

⁸⁸ UNITED NATIONS. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Semana Internacional de Compliance e Ética. 2015. Disponível em: < <http://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2015/11/01-semana-internacional-de-compliance-e-etica.html> > Acesso em 12 de outubro de 2018.

⁸⁹ SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 148-169, p. 156.

⁹⁰ UNITED NATIONS. UN Guiding Principles Reporting Framework: with implementation guidance. 2017. Disponível em: < https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework_withguidance2017.pdf > Acesso em 18 de setembro de 2018.

respeitar os direitos, não podendo se limitar a identificar e administrar riscos importantes para a própria empresa, devendo incluir os direitos dos indivíduos e das comunidades afetadas. Além disso, não deve se tratar simplesmente de cálculo de probabilidades, deve ter participação significativas dos indivíduos detentores de direitos. Essa auditoria deve ser realizada de forma periódica, durante o ciclo de vida do projeto em questão.⁹¹

Nesse sentido há dois conceitos essenciais que devem abranger a responsabilidade das empresas: a esfera de influência e a cumplicidade. As esferas de influência são importantes para a atribuição de responsabilidade tanto das ações diretas da companhia quanto das ações de outros entes dentro de sua esfera de influência, de forma que, quanto maior a influência, mais responsabilidade em relação à conduta daqueles que poderiam ser influenciados. No entanto, essa responsabilidade é limitada pelo conceito de cumplicidade. A devida diligência evita a cumplicidade nas violações de direitos humanos, não só em relação à conduta da própria empresa, mas também nas relações com entes em sua esfera de influência.⁹²

Logo, a exigência da realização de auditoria não se aplica apenas às atividades da companhia, mas também aos relacionamentos comerciais ligados a tais atividades, como por exemplo, sua cadeia de fornecimento, forças de segurança que pretejam ativos da empresa e sócios em empreendimentos conjuntos. Assim, quando uma empresa causa ou contribui para gerar algum impacto negativo, ela deve tomar as medidas necessárias para acabar com a situação ou preveni-la. Se uma empresa não tiver causado nem contribuído para os impactos negativos, mas suas operações, produtos e serviços estiverem diretamente ligados ao impacto por meio de outra entidade com a qual mantém relações comerciais – por exemplo um fornecedor que utiliza trabalho forçado, sem que a companhia saiba e em desobediência aos termos do contrato -, a companhia deverá usar a influência que tiver sobre aquela entidade para prevenir ou mitigar o impacto. Se os esforços não surtirem efeitos, a empresa deve examinar as possibilidades de romper o relacionamento com a entidade em questão.⁹³

⁹¹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 157.

⁹² SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 148-169, p. 157.

⁹³ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 172.

Assim, as ações exigidas das corporações devem variar de acordo com o tamanho da empresa, com o risco de impactos severos em direitos humanos e a natureza e contexto de suas operações. Além disso, o processo de *due diligence* deve ser contínuo, vez que os riscos se modificam no tempo de acordo com a evolução de suas operações e as consultas dos diferentes afetados, como os funcionários da empresa, consumidores, fornecedores, terceiros, devendo ser inclusivas e frequentes.

2 OS DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A ONU por diversas vezes buscou maneiras de proteger os direitos humanos atingidos por atividades das multinacionais, no entanto, as medidas que conseguiu implementar configuram-se como *soft law*, não se mostrando muito eficientes para atingir o objetivo, já que as violações de direitos humanos por empresas continuam a ocorrer. Os Princípios Orientadores apresentaram de forma detalhada o papel de cada membro envolvido para a proteção e respeito aos direitos humanos, deixando claro o caminho a ser percorrido para alcançar a solução para o problema.

Ocorre que, conforme tratado no capítulo anterior, apenas países desenvolvidos ou que não possuem muitas empresas multinacionais instaladas, aderiram de forma voluntária um Plano Nacional de Ação para empresas e direitos humanos. E mesmo assim, os próprios planos são medidas de cunho voluntário no ambiente doméstico. Já aqueles países que possuem histórico de violações de direitos humanos por multinacionais, que dependem economicamente destas empresas, onde essas empresas se instalam com o objetivo de utilizar mão de obra barata, nada foi feito até o momento, e as violações continuam a ocorrer.

2.1 O PODER ECONÔMICO DAS EMPRESAS SOBRE OS ESTADOS

Com o aumento do poderio das empresas, estas passaram a interferir não apenas nos países onde se instalam, mas em toda a política e economia mundial. Essa interferência é sentida principalmente nos países subdesenvolvidos, que perdem uma grande parcela de seu poder de mando e soberania interna, na medida em que são forçados a abrir seus mercados, sendo dominados pelas forças externas e pelas recorrentes pressões dos países desenvolvidos⁹⁴. Assim, é possível vislumbrar a grande desproporcionalidade

⁹⁴ CAMPOS, Thana Cristina. **Empresas transnacionais e direitos humanos**: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 26.

entre o poder das empresas multinacionais, e a sua responsabilidade, que é limitada ou até mesmo inexistente em casos de violações de direitos humanos.

As transnacionais possuem campos de atuação para além das fronteiras territoriais estatais, sendo capazes de construir grandes cadeias jurídicas mediante contratos com outros entes, chegando a impor regras e princípios de conduta não aprovados pelos Estados, o que demonstra o grande poder econômico dessas organizações, e reafirma sua relevância no cenário atual.⁹⁵

Em seu estudo para a elaboração dos princípios, Ruggie analisou os padrões de violações de direitos humanos pelas ETNs. Ele explica que estas companhias funcionam como órgãos mundialmente integrados, de forma que a companhia controladora e todas as subsidiárias são interpretadas como tendo uma personalidade jurídica separada. Assim, a controladora não é responsabilizada pelos erros cometidos por sua subsidiária, mesmo quando ela é o único acionista. Por isso é muito difícil regulamentar as atividades gerais das transnacionais, o que dificulta a reparação às vítimas.⁹⁶

Assim, as grandes companhias instalam suas afiliadas, em países com menor expressividade internacional e que, geralmente, possuem governança e instituições internas fracas. É nestes países que a incidência de abusos a direitos humanos relacionados a empresas é significativamente mais alta, pois não há leis locais protetivas, ou as leis existentes não são executadas.

Uma grande transnacional instalada em um desses países costuma ser o que sustenta a economia da nação, com o fornecimento de emprego para os nacionais, o giro da moeda e a geração de bens. Assim, o poder desta empresa enfraquece a soberania do Estado, pois a grande influência que esta empresa exerce, consegue interferir nas ações do governo, nas políticas que serão adotadas, inclusive na flexibilização de normas internas.

Ruggie identificou que as corporações influenciam o governo de diversas formas, ameaçando retirar seus investimentos dos países em que operam, processar os

⁹⁵ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. **Revista de Direito Internacionais**, Brasília, v. 12, n. 1, 2015 p. 396-414, p. 397. Disponível em: < <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/3303/pdf> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

⁹⁶ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 36.

governos das nações que as hospedam por meio de uma arbitragem internacional se seus investimentos tiverem sido afetados por medidas legislativas ou administrativas. Além disso, a subsidiária de uma multinacional tem acesso a seu país de origem como uma fonte potencial de alavancagem política e de acesso a instituições financeiras internacionais, como o Banco Mundial, do qual o país hospedeiro pode depender financeiramente. Assim, as corporações representam desafios regulatórios que não são enfrentados por empresas locais, e a ausência de um órgão regulador global dificulta a mudança das regras.⁹⁷

As transnacionais detêm uma quantidade extraordinariamente grande de riqueza e poder que muitas vezes supera a renda e a capacidade do país hospedeiro. Portanto, os Estados hospedeiros que dependem destas empresas para crescimento e desenvolvimento frequentemente sucumbem às pressões para flexibilização de regras de proteção, ou pior, atuam em cumplicidade para abusar dos direitos humanos, garantindo, assim, a permanência, em seu território, das ETNs.⁹⁸

Diante da ausência de dados oficiais, Ruggie examinou os dados levantados pelo Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos⁹⁹. Ruggie verificou que a maioria das violações ocorrem na Ásia e Pacífico (28%), África (22%) e América Latina (18%). As informações têm relação com queixas que ainda não estão sendo tratadas, assim esses resultados não podem ser considerados como evidencia conclusiva de que há menos casos de abusos de direitos humanos na Europa (3%) e na América do Norte (7%), mas sim que há mais casos naquelas regiões que não estão sendo tratados de forma eficiente pelos meios existentes, ou que talvez nem existem meios em tais lugares.¹⁰⁰

Quanto aos setores da economia que mais infringem os direitos humanos, a indústria extrativista é responsável pela maior parcela de acusações (28%), pois deixa uma grande pegada local, em termos de escala de seu impacto. O setor de varejo de bens

⁹⁷ RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy** – a framework for Business and Human Rights. Innovation/spring 2008, p. 37. Disponível em: <

<https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189> > Acesso em 27 de agosto de 2018.

⁹⁸ AMERSON, Jena Martin. “The End of the Beginning?”: A Comprehensive Look at the U.N.’s Business

and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective. **Fordham Journal of Corporate & Financial Law**. Volume 17, Number 4 2012 Article 1, p. 877. Disponível em: <

<https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1314&context=jcfl> > Acesso em 28 de agosto de 2018.

⁹⁹ <https://www.business-humanrights.org/pt>

¹⁰⁰ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 79.

de consumo também apresenta grande número de acusações (21%), com uma tendência a causar maior impacto nos trabalhadores. Empresas de infraestrutura e serviços públicos apresentam problemas similares ao setor extrativista. O setor químico e farmacêutico (12%), apresenta uma combinação do acesso a medicamentos essenciais e danos ambientais.¹⁰¹

Ruggie analisou relatórios que foram enviados à ONU por grupos ativistas. Os sessenta e cinco relatórios analisados faziam acusações contra companhias em vinte e sete países, em sua maioria países de com PIB pequeno, além de quase dois terços deles terem saído recentemente de conflitos ou ainda estarem em guerra. Também foi analisado o Índice de Percepção da Corrupção da Transparência Nacional, de forma que a pontuação média dos países ficou em 2,6 (sendo 0 “extremamente corrupto” e 10 “muito íntegro”). Ruggie concluiu que há uma simbiose negativa entre os abusos de direitos humanos por empresas e os países onde ocorrem, caracterizado por uma combinação dos seguintes fatores: “receita nacional relativamente baixa, exposição atual ou recente a conflitos e governança fraca ou corrupta.”¹⁰²

O poderio dessas empresas sobre estes países mais fracos, fica mais evidente quando são analisados alguns dados a respeito das maiores economias do mundo. De acordo com o grupo Global Justice Now¹⁰³, em 2015, 69 das principais entidades econômicas do mundo eram corporações e não países. Além disso, as 10 maiores corporações do mundo - uma lista que inclui Walmart, Shell e Apple - têm uma receita combinada de mais de 180 países "mais pobres" combinados na lista que inclui Irlanda, Indonésia, Israel, Colômbia, Grécia, Sul África, Iraque e Vietnã.¹⁰⁴

Estudos do ano de 2000¹⁰⁵ indicavam que das 100 maiores economias mundiais 49 eram Estados e 51 multinacionais, isso demonstra um grande avanço do crescimento das multinacionais e expansão de suas atividades nos últimos anos.

¹⁰¹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 80.

¹⁰² Ibidem, p. 83

¹⁰³ GLOBAL JUSTICE NOW. 10 biggest corporations make more money than most countries in the world combined. 12 de Setembro 2016. Disponível em: < <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined> > Acesso em 25 de setembro de 2018.

¹⁰⁴ GLOBAL JUSTICE NOW. Corporation vs governments revenues: 2015 data. Disponível em : < https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/corporations_vs_governments_final.pdf > Acesso em 25 de setembro de 2018.

¹⁰⁵ GLOBAL POLICY FORUM. Top. 200: The Rise of Global Corporate Power. By Sarah Anderson and John Cavanagh, 2000. Disponível em: <

A receita bruta anual do Walmart ou da Shell supera o PIB de mais de 160 países, já o Google, tem praticamente o mesmo valor de mercado do PIB brasileiro, assim como a IBM equivale a um México. Dessa forma, com faturamento maior do que grande parte das nações, as multinacionais acabam exercendo grande influência nas decisões do governo, na aprovação de leis e no desequilíbrio econômico entre países.¹⁰⁶

Assim, empresas que possuem uma expressiva parcela de circulação do capital internacional, detendo poder econômico e político para se contrapor a entes estatais e mesmo organização internacionais, se mantêm ilesas no plano das responsabilidades em termos de direitos humanos.¹⁰⁷

Dessa forma, é evidente que esses países que são dominados pelas companhias multinacionais, não irão aderir voluntariamente a um Plano Nacional de Ação que imponha responsabilidades à essas empresas, em decorrência da pressão que as próprias empresas exercem sobre esses Estados. E no caso de esses países vierem adotar em um PNA, provavelmente não conseguirão cumpri-lo pelo mesmo motivo.

2.1.1 Zonas de conflito

Países ou regiões em que as autoridades centrais não exercem controle sobre o território ou parte dele, onde facções armadas lutam para dominar territórios e recursos, lugares em que o próprio governo está envolvido em condutas tão graves contra a população.¹⁰⁸ Essas regiões atraem atividades ilícitas e duvidosas de empresas, pois na prática elas são basicamente territórios sem lei, onde as corporações podem violar direitos humanos sem mesmo qualquer represália.

<https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html> > Acesso em 04 de outubro de 2018.

¹⁰⁶ CARNEVALI, Ady. Direitos Humanos e corporações: a UFJF no debate mundial provocado pela ONU e sociedade civil. Disponível em: < http://www.ufjf.br/revistaa3/files/2015/09/A308_WEB.28-33.pdf > Acesso em 04 de outubro de 2018.

¹⁰⁷ PAMPLONA, Danielle Anne; MORAES, Patricia Almeida de. Os desafios para a implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. In: GOMES, Eduardo Biacchi; DIAS, Steeve Beloni Corrêa Dielle. **70 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos – retrospectiva e perspectivas**. Instituto Memória Editora, 1ª Edição. Curitiba, 2018, pags. 142-159, p. 149.

¹⁰⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 82 e 83.

Neste contexto, se verifica a questão da cumplicidade, que implica, muitas vezes, que as corporações podem ajudar e estimular graves violações de direitos humanos pelo Estado. Os defensores de uma maior responsabilidade corporativa por violações de direitos humanos argumentam que as empresas às vezes contribuem significativamente para a capacidade de um governo de realizar abusos sistemáticos de direitos humanos.¹⁰⁹

Um dos casos mais emblemáticos que ilustram essa situação ocorreu na República Democrática do Congo, onde mais de 4 milhões de pessoas teriam sido mortas em conflitos no país na década de 1990.¹¹⁰ A região do leste do Congo possui vastas reservas de ouro, diamantes e manganês, além de reservas de coltan, minério de grande importância no mercado internacional, principalmente por ser utilizado em produtos eletrônicos e celulares. O conflito civil entre as milícias da região ocorreu basicamente por ações de exércitos pagos com a dominação e o controle das operações de mineração. Antes do conflito e até o ano de 1999, as regiões afetadas constituíam um terço da produção agrícola. É de se observar que em países onde os conflitos ofereceram oportunidades para angariar rapidamente grandes somas de dinheiro de negócios ilegítimos, houve um êxodo em massa da agricultura, especialmente de subsistência, para o Coltan e o comércio de diamantes.

Outra maneira mediante a qual os conflitos têm reflexos na produção agrícola é pela redução na quantidade de terras disponíveis para a agricultura, resultado da instalação de minas terrestres. Assim, adultos que poderiam ter permanecido na agricultura, reduzindo as suas dificuldades econômicas - responsável, no mais das vezes pelo agravamento das guerras civis ou pelo enfraquecimento do ritmo da reconstrução pós-guerra - foram diretamente afetados pelo uso de minas terrestres. Não é de surpreender que Angola tenha maior porcentagem de tetraplégicos no mundo. Para além de tudo isso, nem as mulheres são poupadas, ao contrário, acabam afastadas do cuidado das terras que garantem a subsistência de sua família por medo da violência sexual dos grupos envolvidos nos conflitos.¹¹¹

¹⁰⁹ CLAPHAM, Andrew; JERBI, Scott. Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses. Nova York, 21 a 22 de março de 2001. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Clapham-Jerbi-paper.htm> > Acesso em 29 de agosto de 2018.

¹¹⁰ ALAO, Abiodun. Natural Resources and Conflict in Africa: the tragedy of endowment. USA: **University of Rochester Press**, 2007, p. 97. Disponível em: < http://www.personales.ulpgc.es/gdelgado.dgeo/Africa/docs/Natural-Resources_Conflict-Africa.pdf > Acesso me 29 de agosto de 2018.

¹¹¹ Idem.

Em junho de 2000, o Conselho de Segurança da ONU formou uma comissão de especialistas sobre a exploração ilegal de recursos naturais e outras formas de riqueza no país, com a missão de documentar a exploração ilegal dos minérios da região. A comissão apurou que as companhias teriam violado direitos humanos em trabalhos forçados, forçando os agricultores e suas famílias a deixar suas terras produtivas e obrigando-os a trabalhar em minas, havendo vários casos de trabalho análogos à escravidão. Além disso, a comissão identificou uma grande rede de facilitadores comerciais dessa economia de guerra, com companhias que comercializavam e compravam matérias-primas ilegais, materiais ilícitos, e instituições financeiras que forneciam linhas de empréstimo.¹¹²

Assim, as multinacionais algumas vezes são cúmplices das violações de direitos humanos praticadas por membros do Estado ou milícias armadas, de forma que estas violações, de certa forma, acabam por beneficiar a atuação das empresas na região. No entanto, o mais estarrecedor é quando ocorre a via inversa, ou seja, os Estados são cúmplices dos abusos de direitos humanos praticados por multinacionais - quando o governo não possui força o suficiente para executar normas e aplicar sanções à estas empresas, por conta de sustentarem a economia do país.

Com o objetivo de minar este problema, Ruggie redigiu o princípio 7 já mencionado, para fomentar o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos. Considerando que as graves violações de direitos humanos ocorrem mais nestas regiões afetadas por conflitos, os Estados devem assegurar que as empresas, neste contexto, não se vejam implicadas em abusos dessa natureza. Assim, os Estados devem colaborar com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar riscos para os direitos humanos; prestar assistência às empresas para avaliar e tratar os principais riscos de abusos; negar o acesso ao apoio e serviços públicos às empresas envolvidas em graves violações de direitos humanos e que se neguem a cooperar; assegurar a eficácia das políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes para prevenir o risco de que as empresas se envolvam em graves violações de direitos humanos.¹¹³

¹¹² UNITED NATIONS. Security Council. Fourteenth report of the Secretary-General on the United Nations Organization Mission in the Democratic Republic of the Congo. S 2003/1098. 17 November 2003. Disponível em: < <https://undocs.org/S/2003/1098> > Acesso em 29 de agosto de 2018.

¹¹³ CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. Empresas e direitos humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar - Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral,

2.1.2 Acordos econômicos

Os acordos econômicos efetuados pelos Estados, sejam com outros Estados ou com empresas, como por exemplo, tratados bilaterais de investimento, acordos de livre comércio ou contratos de projetos de investimentos, trazem oportunidades econômicas aos Estados, no entanto podem afetar o marco normativo do governo. Termos estipulados em acordos internacionais de investimentos, podem restringir a capacidade dos Estados para aplicar plenamente leis que tratam de direitos humanos, ou expor estes Estados ao risco de arbitragens internacionais vinculantes.¹¹⁴

Assim, caso as empresas não obtiverem o retorno de seus investimentos no prazo e volume esperados, por força de alguma disposição legal ou decisão do governo doméstico, podem levar os governos das nações que as hospedam à uma arbitragem internacional, demandando que as disposições domésticas sejam reconhecidas como quebra do contrato de investimento.

Portanto, os Estados devem se assegurar de que possuem faculdades normativas e regulatórias para proteger os direitos humanos nos termos destes acordos econômicos que realizam, sem deixar de oferecer proteção aos investidores¹¹⁵. É uma tarefa difícil, ao mesmo tempo que atender interesses econômicos de empresas e Estados, não deixar com que os direitos humanos sejam esquecidos.

Nesse sentido, John Ruggie redigiu o princípio 9, já mencionado, o qual indica que os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações com relação aos direitos humanos, quando firmarem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, como tratados ou contratos de investimento.¹¹⁶

p. 07. Disponível em: < <http://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu> > Acesso em 04 de setembro de 2018.

¹¹⁴ Ibidem, p. 09

¹¹⁵ PAMPLONA, Danielle Anne; MORAES, Patricia Almeida de. Os desafios para a implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. In: GOMES, Eduardo Biacchi; DIAS, Steeve Beloni Corrêa Dielle. **70 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos – retrospectiva perspectivas**. Instituto Memória Editora, 1ª Edição. Curitiba, 2018, pags. 142-159, p. 152.

¹¹⁶ CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. Empresas e direitos humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar - Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral, p. 09. Disponível em: < <http://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu> > Acesso em 04 de setembro de 2018.

As obrigações com relação aos Direitos Humanos devem ser incorporadas em Acordos Bilaterais e Multilaterais de Investimento, de forma a vincular as instituições financeiras e arbitrais às normas de Direitos Humanos¹¹⁷, e não trazer empecilhos para o respeito e a proteção aos direitos humanos.

Sheldon Leader acredita que um importante passo para o avanço da discussão sobre empresas e direitos humanos, é o envolvimento cada vez maior da lei de investimento com a questão dos direitos humanos, incluindo uma maior consciência dos abusos que ocorrem em decorrência de contratos de investimento, que são geralmente mantidos em segredo. Devido a isto, atualmente, há uma pressão cada vez maior para trazer tais contratos ao conhecimento do público, e para que outros elementos da legislação se tornem mais adequados à proteção de direitos humanos. Ainda não houve uma abertura dos procedimentos de arbitragem, que geralmente resolvem as questões que surgem da aplicação dos contratos de investimentos, para os direitos humanos, porém esse terreno vem sendo preparado constantemente. Segundo Leader, as maneiras de tentar compreender o equilíbrio entre interesses comerciais e interesses dos direitos humanos, ainda estão longe de serem alcançadas, devido as intensas pressões comerciais, portanto, os direitos e as proteções precisam ser robustos o bastante para enfrentarem os interesses comerciais que predominam.¹¹⁸

Além disso, Kinley e Tadaki¹¹⁹ entendem que as sanções comerciais seriam um mecanismo de execução da proteção aos direitos humanos muito poderoso, pois constituem um impedimento significativo para as empresas envolvidas em atividades que põe em perigo tais direitos, assim poderiam ser utilizadas como forma de retaliação àquelas empresas que se envolvem em violações. As organizações de livre comércio são os beneficiários imediatos dos acordos da Organização Mundial do Comércio - OMC, e

¹¹⁷ HOMA. Centro de Empresas e Direitos Humanos. Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU. **Ford Foundation**. Disponível em : < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/07/Novos-elementos-para-o-Tratado-de-Empresas-e-Direitos-Humanos-da-ONU.pdf> > Acesso em 01 de outubro de 2018.

¹¹⁸ LEADER, Sheldon. Entrevista com Sheldon Leader – empresas transnacionais e direitos humanos. Entrevista realizada em Juiz de Fora, Minas Gerais, em fevereiro de 2013. Traduzida por Augusto Calil. Conectas Direitos Humanos. **Sur – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.9, n. 17, dez. 2012, p. 113 a 119. Disponível em: < <http://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur17-port-entrevista-sheldon-leader.pdf> > Acesso em 03 de outubro de 2018.

¹¹⁹ KINLEY, David; TADAKI, Junko. From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law. **Virginia Journal of International Law**, Vol. 44, No. 4, p. 1006, 2004. Disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=923360 > Acesso em: 08 de agosto de 2018.

os Estados são os membros reais da OMC, e é por esse motivo que se acredita que a OMC oferece os meios mais efetivos para a verdadeira aplicação sustentável dos direitos humanos. Kinley e Tadaki lembram o argumento do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos¹²⁰, de que os 147 estados membros da OMC estão sujeitos a um certo grau de obrigação simultânea no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, de forma que devem promover e proteger os direitos humanos durante a negociação e a implementação das regras internacionais sobre o comércio.

2.2 INEFICÁCIA DOS CÓDIGOS DE CONDUTA EMPRESARIAIS

Nos anos 90 ocorreu uma proliferação de códigos de conduta corporativos e uma ênfase na responsabilidade corporativa. A autorregulamentação voluntária tornou-se uma característica importante das grandes multinacionais, o que se deu por alguns fatores, em especial o interesse da própria empresa.

As empresas deveriam adotar códigos de conduta internos buscando respeitar e proteger os direitos humanos voluntariamente, de forma que apenas a questão ética fosse suficiente para que assim fizessem. No entanto, muitas empresas não entendem dessa forma, tendo o lucro como principal objetivo acima de tudo. A adoção de códigos de conduta éticos, e a sua devida aplicação pode também trazer benefícios econômicos e lucros para a empresa.

Desde o surgimento da empresa, os clientes constituem o elemento mais importante para o seu sucesso econômico. É por meio do crescente interesse destes por seus produtos que a expansão das demandas é possível, assim as empresas desenvolveram mecanismos de marketing. Atualmente, toda a tendência internacional de tutela dos direitos difusos e coletivos, bem como o enaltecimento da dignidade da pessoa humana, foram forjando a percepção dos consumidores no sentido de valorizarem empresas que

¹²⁰ Liberalization of Trade in Services and Human Rights: Report of the High Commissioner, Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, 54th Sess., Provisional Agenda Item 4, 5, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2002/9 (2002). Apud: KINLEY, David; TADAKI, Junko. From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law. **Virginia Journal of International Law**, Vol. 44, No. 4, p. 1006, 2004. Disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=923360 > Acesso em: 08 de agosto de 2018.

incluam em suas preocupações a efetividade de um padrão ético de conduta, visando atitudes que beneficiarão fornecedores, consumidores, colaboradores e comunidade na qual encontra-se inserida.¹²¹

Um exemplo desta situação é a empresa americana de roupas esportivas Patagônia, que sugere a seus consumidores que comprem pouco, incluindo seus próprios produtos. Dentre suas ações, a empresa realizou uma campanha de marketing na Black Friday de 2011, em que publicou um anúncio no jornal The New York Times dizendo: “Não compre esta jaqueta”, com a imagem de uma jaqueta da própria marca¹²². Além disso, desde 1985 a empresa destina 1% de sua receita ou 10% do lucro, o que for maior, para grupos de proteção ao meio ambiente, e desde então já doou mais de 55 milhões de dólares a 1.200 organizações. Na sede da empresa na Califórnia, é utilizada energia solar e a comida servida nos refeitórios é orgânica. Essas, que parecem ser medidas ineficientes no mercado, contribuíram para que a empresa quase dobrasse suas vendas desde 2008, as quais chegaram a 600 milhões de dólares em 2015.¹²³

Além do benefício econômico que a empresa pode ter por meio do marketing e consumo consciente, a adoção de práticas socialmente responsáveis e de um código de conduta ético interno na empresa pode trazer redução de gastos com ações e indenizações que a empresa possa vir a ser responsabilizada.

Conforme John Ruggie, a realização da diligência adequada e devida deveria reduzir o risco de ações judiciais contra as empresas, pois lhe permite demonstrar que foram tomadas todas as medidas razoáveis para evitar qualquer participação em uma suposta violação de direitos humanos. No entanto, a auditoria não fará com que as empresas fiquem automaticamente isentas de responsabilidade, mas irá diminuir os riscos de violações de direitos humanos e contribuir para uma melhor remediação em caso de a violação se concretizar.¹²⁴

Outra questão importante é a imagem da empresa, que nos casos das companhias multinacionais atinge patamares mundiais. Uma violação de direitos

¹²¹ TORRES, Glaucia Cardoso Teixeira; MUNIZ, Tânia Lobo. Responsabilidade Social das Empresas Transnacionais. In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 187-205, p. 198-199.

¹²² O anúncio pode ser visto acessando o site: < <https://www.businessinsider.com.au/patagonia-business-strategy-2014-9> > Acesso em 13 de outubro de 2017.

¹²³ TORRES, Glaucia Cardoso Teixeira; MUNIZ, Tânia Lobo. Op. Cit., p. 199

¹²⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 173.

humanos praticada por uma grande multinacional pode manchar sua imagem no mundo todo, devido à grande repercussão que isso causa. Com relação à esta situação, existe um exemplo muito conhecido: o Caso Nike

O Caso Nike é um dos mais famosos relacionados a violações de direitos humanos por multinacionais. A empresa de artigos esportivos ficou estigmatizada por muitos anos em decorrência da repercussão da informação de que estava utilizando – por meio de subcontratadas - trabalho infantil em sua produção, no início dos anos 90. Na época houve grande boicote dos consumidores, que deixaram de comprar produtos da marca em decorrência deste episódio, trazendo grandes prejuízos à empresa. Além disso, foi preciso grande investimento em marketing e na mudança na cadeia de produção para afastar da imagem da empresa o título de irresponsável. A empresa então criou um código de conduta interno, como já mencionado anteriormente, e a partir de então todos os tênis Nike têm o impacto ambiental calculado desde a primeira ideia dos designers. Desde 1990 a empresa coleta pares de tênis usados e os transforma em piso de pistas de corrida, quadras de basquete ou tênis. A partir de 1995 todas as caixas de tênis da Nike são feitas de material 100% reciclado. Em 2011, elas ficaram mais leves, mais fortes e usa 23% menos material, o que significa que anualmente 200.000 árvores a menos são cortadas. A empresa fez um grande esforço para contornar aquela situação, e mais recentemente, vem buscando se tornar uma referência na questão ambiental, chegando a estar entre as empresas que estão liderando a corrida rumo à sustentabilidade.¹²⁵

Essa é a prova de que uma violação de direitos humanos cometida por uma multinacional pode trazer prejuízos imensuráveis e muito mais danosos ao lucro da empresa, do que se tivesse investido em uma conduta responsável e em mecanismos de prevenção à essas violações.

As empresas, tendo conhecimento destes benefícios adotam códigos de conduta, praticamente todas as grandes multinacionais possuem códigos de ética e conduta internos, no entanto muitas vezes esses códigos são adotados justamente com a intenção de *marketing* para a empresa, apenas para mostrar para a sociedade que ela se preocupa com as questões sociais, ambientais, trabalhistas e de direitos humanos. Ocorre que se o objetivo é meramente figurativo, evidentemente não cumpre sua real função que é a de proteção dos direitos humanos e mitigação dos impactos negativos das atividades

¹²⁵ SOUZA, Franciélle de; et al. **O Desenvolvimento Sustentável como Novo Paradigma**. Uni-FACEF (Centro Universitário de Franca). Rev. Adm. Ed.4 vol. 2. 2012. p. 73-86, p. 70-80.

da empresa, de forma que pode-se afirmar que a abordagem dos mecanismos de proteção pelos códigos é, ou pode ser, superficial.

As chamadas “Companhias tradicionais” em que os intangíveis correspondem a 43% dos preços das ações, são as que levam o conceito de reputação corporativa. Uma empresa como a Nike, por exemplo, que não realiza seus próprios processos de fabricação, e que gasta muito com publicidade e promoção para estabelecer uma imagem corporativa, é altamente vulnerável a qualquer coisa que mancharia essa imagem.¹²⁶

Essas empresas têm um alto perfil público e tendem a confiar fortemente em sua imagem corporativa. Como tal, elas têm sido particularmente vulneráveis a publicidade negativa e campanhas de ONGs. Por isso, não é incomum que um código seja adotado por tais empresas após algum grande evento, que foi um desastre de relações públicas para a empresa em questão. A Shell¹²⁷, por exemplo, incorporou os direitos humanos em seu código de conduta como resultado das críticas relativas às suas operações após a execução de Ken Saro-Wiwa¹²⁸. Assim, as empresas podem adotar um código de conduta simplesmente para evitar pressões externas.

Códigos de conduta também podem ser usados como meio de impedir medidas mais draconianas que podem ser aplicados aos negócios. O Conselho dos Estados Unidos para Negócios Internacionais se manifestou contra as normas juridicamente vinculativas, afirmando que na medida em que o negócio se regula, desenvolve e implementa melhores práticas e coopera com a comunidade empresarial em

¹²⁶ JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct – Self-Regulation in a Global Economy. United Nations Research Institute for Social Development. **Technology, Business and Society Programme**. Paper Number 2 April 2001, p. 07. Disponível em: < [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf) > Acesso em: 30 de outubro de 2018.

¹²⁷A Shell Petroleum Development Company iniciou sua atividade extrativista no Delta do rio Negro em 1958, e trabalhava em conjunto com o governo nigeriano para calar a oposição popular às suas instalações. A comunidade Ogoni que vivia na região sofreu por décadas pela depredação ambiental e violações de direitos humanos. Em 1993 a empresa solicitou apoio militar para construir um gasoduto que passaria pela região do povo Ogoni, muitos membros da comunidade eram sistematicamente presos, torturados, sofriam violência sexual. Em 1994, Ken Saro-Wiwa, um dos líderes fundadores do movimento foi impedido de participar de uma manifestação quando quatro outros líderes foram assassinados. O governo nigeriano o culpou pelas mortes, e junto com outros líderes ele foi julgado sem direito a defesa. Em 1995 sua pena de morte foi executada. (PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações. In: PIOVESA, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. Empresas e Direitos Humanos. alvador: Editora JusPodivm. 2018, p. 171-184, p. 174-175.)

¹²⁸ AMNESTY INTERNACIONAL. Human Rights: Is it any of ypur business? Abril 2000, p. 94. Disponível em: < <https://www.amnesty.org/download/Documents/HRELlibrary/sec010222008eng.pdf> > Acesso em: 30 de outubro de 2018.

outros países, e assim a pressão por novas regras pode ser moderada¹²⁹. De acordo com Rhys Jenkins¹³⁰, esforços positivos da parte de empresas para enfrentar preocupações legítimas sobre questões sociais e ambientais, ajudarão a diminuir os esforços dos sindicatos e das ONGs que buscam controlar o comportamento corporativo na busca de seus objetivos.

Para além de um motivo preventivo, os códigos de conduta em setores específicos podem ser um meio de nivelamento do campo de jogo, dando uma vantagem competitiva para os líderes setoriais. Nas indústrias altamente competitivas, uma empresa não poderá melhorar as condições de trabalho ou reduzir danos ambientais, a menos que seus concorrentes façam o mesmo. Em tal situação, onde um mercado líder acha que precisa agir para proteger sua imagem, será de seu interesse negociar no setor um amplo acordo para assegurar que seus concorrentes tenham que atender aos mesmos padrões, dado que é provável que uma grande empresa esteja em melhor posição para monitorar seus fornecedores do que uma empresa menor, e essas medidas podem até inclinar o campo de atuação ligeiramente a seu favor.¹³¹

Dessa forma, as multinacionais acabam adotando códigos de conduta como forma de marketing, para promover sua imagem, ou por pressões externas e evitar regulações mais rígidas. Assim, o objetivo principal das empresas acaba sendo o interesse próprio, e não o que deveria ser o real objetivo que é a proteção e respeito aos direitos humanos. Por mais que os códigos prevejam mecanismos de proteção aos direitos humanos, não há esforços reais para realiza-los, fazendo com que as violações ocorram da mesma forma. Isso faz com que esses códigos se tornem apenas figurativos. A questão é que quando as empresas fazem os códigos pelos motivos errados não conseguem fazer um código que possa, com eficácia, enfrentar as potencialidades de violações de direitos

¹²⁹ ZELDENRUST, I. AND N. ASCOLY. Codes of Conduct for Transnational Corporations: An Overview, International Restructuring Education Network Europe, Tilberg, Netherlands, 1998 Apud: JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct – Self-Regulation in a Global Economy. **United Nations Research Institute for Social Development**. Technology, Business and Society Programme. Paper Number 2 April 2001, p. 09. Disponível em: <
[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf) > Acesso em 30 de outubro de 2018.

¹³⁰ JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct – Self-Regulation in a Global Economy. United Nations Research Institute for Social Development. Technology, Business and Society Programme Paper Number 2 April 2001, p. 09. Disponível em: <
[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf) > Acesso em 30 de outubro de 2018.

¹³¹ Idem.

humanos que estas empresas representam, e muito menos, podem dar respostas às violações que ocorram.

Como exemplo temos o caso da Companhia Vale, que é uma das maiores mineradoras do mundo. A companhia possui um completo Código de Conduta Ética¹³², inclusive com um código de Ética e Conduta do fornecedor¹³³, datado de dezembro de 2014. Ambos Códigos previam proteção aos direitos humanos e ao meio ambiente, sempre reforçando o compromisso com os recursos naturais. Além disso, de acordo com o Observatório da ESPM¹³⁴, apenas a Vale e a Petrobrás, das empresas brasileiras, são as que possuem em seus sites mecanismos de reclamação voltados às vítimas de violações de direitos humanos. O mesmo ocorre com a Samarco, que em 2002, na comemoração de seus 25 anos, publicou seu primeiro código de conduta, aplicando os princípios do Pacto Global.¹³⁵

Mesmo possuindo códigos de conduta exemplares, as empresas violaram diversos direitos humanos no episódio do rompimento da barragem de Fundão, no dia 05 de novembro de 2015, na cidade de Mariana/MG, vez que é controladora da *joint-venture*¹³⁶ Samarco Mineração S/A juntamente com a BH Biliton.

O desastre deixou 19 vítimas, toda uma comunidade sem moradia e sem sua fonte de sobrevivência. Além do imensurável e irreversível dano ambiental, com a destruição de ecossistemas, a poluição do Rio Doce por metais pesados e a extinção de diversas espécies de animais e plantas, sendo considerado o maior desastre ambiental do Brasil¹³⁷. Pode-se dizer que direitos humanos de diversas comunidades foram violados,

¹³² VALE. Código de Conduta Ética. Disponível em: <http://www.vale.com/SiteCollectionDocuments/CodigoEtica/assets/docs/PT_CodigoCondutaEtica_VF.pdf> Acesso em 31 de outubro de 2018

¹³³ VALE. Código de Ética e Conduta do Fornecedor. Disponível em: <http://www.vale.com/en/suppliers/code_conduct/documents/codigo-etica-conduta-fornecedor_pt%20e%20en.pdf> Acesso em 31 de outubro de 2018.

¹³⁴ CHUEKE, G. V. Observatório de Multinacionais Brasileiras da ESPM: relação de empresas matrizes. 2014. Disponível em: <<http://multinacionais.espm.br/publicacoes-academicas/>> Acesso em 10 de outubro de 2018.

¹³⁵ SALDANHA, Jânia Maria Lopes; BOHRZ, Clara Rossatto. Dupla Influência e dupla projeção entre global e local: O “caso Mariana” e a (ir)responsabilidade social das empresas de mineração. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 2; Juiz de Fora: Homa, 2018. Disponível em: <<http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/Dupla-influ%C3%Aancia-e-dupla-proje%C3%A7%C3%A3o-entre-global-e-local-.pdf>> Acesso em 09 de novembro de 2018.

¹³⁶ Associação de empresas já existentes, com fins lucrativos, que pode ser definitiva ou não, para explorar determinado negócio sem que nenhuma delas perca sua personalidade jurídica.

¹³⁷ MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. O desastre. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/para-o-cidadao/caso-mariana/o-desastre>> Acesso em 09 de novembro de 2018.

sendo incontável o número de atingidos indiretamente, mas sem dúvida os mais prejudicados foram os moradores do distrito de Bento Rodrigues.

Assim, a Samarco repete um padrão de comportamento de suas empresas acionistas que, apesar da tentativa do slogan de uma nova marca, revela na prática que é a velha e insustentável dinâmica de destruir para produzir. Além disso, a Samarco foi a primeira mineradora do mundo a ter a certificação ISO 14001 de gestão ambiental para todas as etapas de produção. Essas normas técnicas e de gestão diferenciam-se das demais por não advirem de um processo legislativo democrático, de forma que os atores que se vincularem a elas voluntariamente, e por não serem sancionadoras em caso de descumprimento. Segundo o que foi apurado, sabia-se dos riscos de rompimento e não havia sequer um alerta sonoro em caso de vazamento¹³⁸. Sendo assim, verificou-se ao menos nesse caso, fragilidade e insuficiência desses modelos normativos de origem privada. É que, em geral, os códigos de conduta e normas ISO são considerados mais como um selo de propaganda do que uma normatividade interna a ser seguida efetivamente.¹³⁹

Muitas multinacionais que já possuíam códigos de conduta, alguns inclusive abrangentes e satisfatórios, mesmo assim violaram direitos humanos em grandes proporções, como ocorreu no caso citado. Isso demonstra novamente que os códigos de conduta das empresas muitas vezes são apenas uma jogada de marketing, não trazendo a eficácia esperada, e fazendo com que as violações de direitos humanos por multinacionais se perpetuem e a impunidade permaneça.

2.3 A QUESTÃO DA EXTRATERRITORIALIDADE

¹³⁸ Necessário, conforme previsão da Recomendação 183 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e Saúde nas minas, em vigor no país desde o Decreto 6.270/2007

¹³⁹ SALDANHA, Jânia Maria Lopes; BOHRZ, Clara Rossatto. Dupla Influência e dupla projeção entre global e local: O “caso Mariana” e a (ir)responsabilidade social das empresas de mineração. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 2; Juiz de Fora: Homa, 2018. Disponível em: < <http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/Dupla-influ%C3%A2ncia-e-dupla-proje%C3%A7%C3%A3o-entre-global-e-local-pdf> > Acesso em 09 de novembro de 2018.

Com a expansão das empresas em meados do século XX, elas foram denominadas como empresas multinacionais ou transnacionais, Ruggie define as multinacionais como empresas que realizam negócios em mais de um país, companhias integradas verticalmente, empreendimentos conjuntos, grupos empresariais, redes de produção no exterior, ou aquelas que possuem relacionamentos contratuais contínuos com fornecedores internacionais.¹⁴⁰

Assim, uma mesma multinacional possui filiais em diferentes países, ocorre que Estados adotam e ratificam os tratados voluntariamente, assim, nem todos os Estados ratificam todos os tratados de direitos humanos, e nem todos os que ratificaram implementam os tratados, mesmo quando há uma obrigação legal, pois, o sistema não tem poderes sancionatórios. Apesar disso, os tratados de direitos humanos impõem deveres às nações que os ratificam, fazendo com que as corporações, sujeitas às leis de determinado país, fiquem sujeitas aos padrões exigidos por estes Estados.¹⁴¹

Conforme John Ruggie, como nem todos os Estados ratificam todos os tratados, “existem diferenças nas quais normas internacionais de direitos humanos se aplicam a distintos países”¹⁴², de forma que as multinacionais estarão sujeitas a normas diferentes, e algumas vezes contraditórias, dependendo do país onde instalam suas filiais. Assim, um direito reconhecido internacionalmente pode ser regulado de forma totalmente oposta em um país anfitrião. Portanto, não basta que as companhias simplesmente obedeam às normas internas, eis que obedecer essas normas pode levar a não obediência de normas internacionais de proteção dos direitos humanos.

Isso ocorre a partir de uma nova configuração do Direito com a globalização, de forma que há uma fragmentação, em que a efetividade de seu funcionamento depende das relações com outras instancias sociais, ou seja, o sistema jurídico evoluiu relacionado a outros sistemas sociais, sendo que o Estado não representa mais a única esfera que origina a norma. Surge um pluralismo de agentes na sociedade, e sua diferenciação por

¹⁴⁰ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 34

¹⁴¹ PAMPLONA, Danielle Anne; MORAES, Patricia Almeida de. Os desafios para a implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. In: GOMES, Eduardo Biacchi; DIAS, Steeve Beloni Corrêa Dielle. **70 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos** – retrospectiva e perspectivas. Instituto Memória Editora, 1ª Edição. Curitiba, 2018, pags. 142-159, p. 154.

¹⁴² RUGGIE, John Gerard. Op. Cit., p. 35

papéis, culturas, havendo um pluralismo de fontes legislativas e sujeitos de direito merecedores de proteção, e que carece de uma instancia comunicativa mais aberta.¹⁴³

De acordo com Humberto Cantú Rivera¹⁴⁴, o fenômeno da extraterritorialidade aparece quando um Estado age em relação a uma conduta que não ocorreu em suas fronteiras nacionais. Nesse sentido, um Estado pode promulgar uma legislação com efeitos extraterritoriais que não infringam a soberania de um terceiro Estado, mas exigem que certos sujeitos cumpram medidas domésticas, mesmo quando suas atividades ocorrem no exterior. Em alguns casos incomuns, um Estado pode decidir exercer jurisdição adjudicatória (“adjudicação extraterritorial”) para verificar judicialmente se um caso que não ocorreu dentro de suas fronteiras, pode, ser por ele julgado sem infringir a soberania de um terceiro Estado e criar tensões diplomáticas ou legais.

Assim há um pluralismo jurídico relacionado à múltiplos âmbitos comunicativos em que há uma multiplicidade de práticas jurídicas em um mesmo espaço sócio-político, podendo ser ou não oficiais e tendo sua razão de ser em necessidades existenciais, materiais ou culturais¹⁴⁵. Neste cenário policontextual e hipercomplexo, não há apenas diversas ordens normativas, mas ordens jurídicas; não apenas ordens jurídicas estatais (ou dependentes da logica estatal, como ordens internacionais e supranacionais), mas também ordens jurídicas não estatais, que são formadas por laços contratuais entre empresas, em um contexto em que as multinacionais impõe aos fornecedores seus próprios códigos corporativo)¹⁴⁶

¹⁴³ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HOEN, Luiz Fernando Del Rio (Org.). **Relação de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educs, 2010. P. 107-132. P. 109. Disponível em: < <http://150.162.138.7/documents/download/3871?jsessionid=0A4576EA76F3892C61E2A50A45920947> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

¹⁴⁴ CANTÚ RIVERA, Humberto. Developments in Extraterritoriality and Soft Law: Towards New Measures to Hold Corporations Accountable for their Human Rights Performance? **Anu. Mex. Der. Inter** [online]. 2014, vol.14, pp.727-763. ISSN 1870-4654, p. 731. Disponível em: < <http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v14/v14a20.pdf> > Acesso em 11 de fevereiro de 2019.

¹⁴⁵ WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito**. 3ª ed. São Paulo: Alfa Omega, 2001, p. 219. Disponível em: < <http://www.forumjustica.com.br/wp-content/uploads/2013/02/Antonio-Carlos-Wolkmer-Pluralismo-juridico.pdf> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

¹⁴⁶ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 12, n. 1, 2015 p. 396-414, p. 401. Disponível em: < <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/3303/pdf> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

Dessa forma, cada Estado possui normas de acordo com sua realidade, sua cultura, questões sociais, religião, e até questões geográficas influenciam para o sistema jurídico e as normas de cada país. Uma multinacional com filiais instaladas em diferentes países, precisa respeitar a lei específica do Estado onde está instalada sem deixar de olhar para as normas internacionais, o problema maior surge quando normas internas e externas são contraditórias, de forma que deve-se escolher apenas uma a ser aplicada. As empresas, ao adotarem seus códigos de conduta, precisam se atentar para as legislações e normas internas de cada país, para que seu código não infrinja nenhuma lei interna ou seja contraditória a ela, de forma que não possa ser aplicado na prática, portanto, na maioria das vezes, uma multinacional não consegue criar um único código de conduta que seja aplicado a todas as suas filiais em diferentes países.

Entretanto o fato de uma empresa ser caracterizada como multinacional não a coloca em uma espécie de “limbo jurídico”, habitando um lugar imaginário que não poderia ser alcançado pelas jurisdições estatais. Todas as multinacionais se submetem no mínimo a duas ordens jurídicas: a do país sede onde foram constituídas (“país de origem”) e do local onde exercem as suas atividades (“país hospedeiro”). Inicialmente uma multinacional é compelida a se adaptar ao Direito do país hospedeiro, o que vem da própria ideia de soberania, de cada Estado zelar pela ordem em seu território. Assim, o país hospedeiro ao adotar regras de controle da atividade empresarial e fiscalização adequada, haveria a diminuição de condutas indesejadas pelas empresas.¹⁴⁷

Porém imaginar que inúmeros países com capacidades, realidades e interesses diversos, fiscalizarão essas empresas de forma espontânea e sem qualquer estímulo externo é utópico, inclusive pois há hoje uma acirrada disputa por atração de investimento estrangeiro, o que pode forçar a diminuição de regras regulatórias às multinacionais ou enfraquecimento de mecanismos de controle¹⁴⁸, portanto não se pode esperar grandes ações do Estado hospedeiro.

¹⁴⁷ FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 12, n. 1, 2015 p. 396-414, p. 401. Disponível em: < <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/3303/pdf> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

¹⁴⁸ GUZMAN, Andrew. Why LDCs sign treaties that hurt them? **Virginia Journal of International Law**, Charlottesville, v. 38, p. 640-688, 1998, p. 671. Disponível em: < <https://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1903&context=facpubs> > Acesso em 13 de novembro de 2018.

De acordo com Brownlie¹⁴⁹ os Estados exercem controle jurídico de condutas, podendo ser baseada no “princípio da territorialidade”, em que os Estados controlam as ações que ocorrem em seu território, em decorrência de sua soberania, essa é a regra geral. Portanto, o exercício da extraterritorialidade é limitado pela vedação de interferência na soberania de outros Estados, dessa forma, Estados não podem adentrar em território estrangeiro sem o consentimento e realizar atos soberanos, mesmo que sob o argumento de cumprir norma jurídica nacional de abrangência extraterritorial.¹⁵⁰

Assim, estabelecer onde as multinacionais podem e devem responder por violações que cometam é tarefa árdua – seja porque, como já esclarecido, os países hospedeiros não podem ou não querem responsabiliza-las, por força do local onde estão constituídas ou por questões processuais. Diante destas dificuldades em conseguir processar e fazer com que as multinacionais respondam por violações de direitos humanos, muitas vítimas começaram a recorrer à justiça americana, fundamentando seus pedidos no Estatuto de Ilícitos Civis no Estrangeiro (*Alien Tort Statute*).

2.3.1 *Alien Tort Statute* e o Caso Kiobel

O *Alien Tort Statute* (ATS), é uma legislação americana, segundo a qual os tribunais americanos são competentes para julgar a responsabilidade por atos cometidos no estrangeiro, se ele violar os “direitos das nações”, ou de um tratado do qual os EUA fazem parte. Essa legislação foi publicada em 1789 e permaneceu em desuso por dois séculos, até quem em 1980, dois tribunais assumiram a jurisdição com base nela.¹⁵¹

¹⁴⁹ BROWNLIE, Ian. Princípios de direito internacional público. **Fundação Calouste Gulbenkian**. Lisboa, 1997. p. 321. Disponível em: <

https://www.academia.edu/33633921/BROWNLIE_Ian_Princ%C3%ADpios_de_Direito_Internacional_P%C3%BAblico?auto=download > Acesso em 13 de novembro de 2018.

¹⁵⁰ PIETH, Mark. Article 4: jurisdiction. In: PIETH, Mark; LOW, Lucinda A.; CULLEN, Peter J (org). **The OECD convention on bribery: a commentary**. Cambridge University Press 2007. P. 267-288, p. 269. Disponível em: <

https://books.google.com.br/books?id=7GbLAGAAQBAJ&pg=PT1001&lpg=PT1001&dq=the+oecd+convention+on+bribery+a+commentary+article+4&source=bl&ots=qzyN15jper&sig=Ghtnywu_UI8gbUYpPWssVuOUD0I&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKewiwp-zenNTEAhUIPJAKHdYuBm4Q6AEwCXoECAkQAQ#v=onepage&q=the%20oecd%20convention%20on%20bribery%20a%20commentary%20article%204&f=false > Acesso em 13 de novembro de 2018.

¹⁵¹ CAMARENA, Fernando Pérez Correa. El Alien Tort Statute: el imperialismo judicial de los valores occidentales. **Revista de la Facultad de Derecho de México**. Vol 63, n. 260 (2013), p. 390. Disponível

O ATS permaneceu adormecido nos EUA até 1980, quando então tornou-se o recurso judicial mais notório em todo o mundo por tentar responsabilizar empresas pelo seu envolvimento direto ou indireto em ações realizadas em países estrangeiros e que poderiam ser qualificadas como violações de direitos humanos e crimes internacionais.¹⁵²

Foi em 1980 que o Tribunal de Apelação para o Segundo Circuito julgou o caso *Filartiga v. Pena-Irala* e definiu que o ATS estabelecia um foro federal para as discussões sobre direitos humanos. Neste caso, Joel e Dolly Filartiga, pai e irmã de Joelito Filartiga, alegaram que Americo Pena-Irala, um inspetor policial no Paraguai, havia torturado até a morte Joelito, em retaliação pelas atividades políticas de seu pai. Pena-Irala mais tarde foi para os Estados Unidos, mas seu visto venceu e antes de ser deportado para o Paraguai, foi processado pelos familiares de Joelito Filartiga.¹⁵³

Com respaldo em um memorando do governo americano, o Segundo Circuito considerou que o ATS concedeu jurisdição sobre o caso, vez que os Filartiga eram estrangeiros, o pedido era de responsabilidade civil e a tortura violava a lei internacional consuetudinária, equivalente ao “direito das nações” a que o ATS se refere¹⁵⁴. O caso Filartiga marcou o início da era dos litígios em direitos humanos nos tribunais dos Estados Unidos.¹⁵⁵ A partir dele, os estrangeiros vítimas de violações poderiam ajuizar ações em solo americano – o que, muitas vezes, representa um ganho diante da capacidade de seu ordenamento doméstico – para se ver reparados por violações ocorridas no exterior.

Em 1984 outro caso foi levado a julgamento baseado no ATS, *Tel-Oren vs. Libyan Arab Republic*. Neste caso, os demandantes processaram a Organização pela Libertação da Palestina (OLP) por um ataque terrorista ocorrido em Israel. Os juízes concordaram em não admitir o caso, mas não chegaram a um acordo sobre os

em: < <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60710/53588> > Acesso em 30 de agosto de 2018.

¹⁵² CANTÚ RIVERA, Humberto. Recent Developments in *Kiobel vs. Royal Dutch Petroleum*: an Important Human Rights Forum in Peril? **Cuest. Const.** n.28 México ene./jun. 2013. Disponível em: < http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932013000100008 > Acesso em 11 de fevereiro de 2018.

¹⁵³ O caso é chamado de *Filartiga v. Pena-Irala*, julgado definitivamente em 1980, disponível em <https://www.casebriefs.com/blog/law/international-law/international-law-keyed-to-damrosche/chapter-4/filartiga-v-pena-irala/>, acesso em 15.jun.18.

¹⁵⁴ CAMARENA, Fernando Pérez Correa. El Alien Tort Statute: el imperialism judicial de los valores occidentales. **Revista de la Facultad de Derecho de México**. Vol 63, n. 260 (2013), p. 390. Disponível em: < <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60710/53588> > Acesso em 04 de setembro de 2017.

¹⁵⁵ DODGE, William. Business and human rights litigation in US courts before and after *Kiobel*. In: BAUMANN-PAULY, Dorothée; NOLAN Justine. **Business and Human Rights From Principles to Practice**. Routledge. New York 2016, pp. 244-252, p. 245.

fundamentos para a não admissão. Por um lado, houve quem defendesse que a tortura oficial – como a do caso *Filartiga* - viola o direito internacional consuetudinário, mas que os atos não oficiais realizados pela OLP não implicavam em ofensa ao direito das nações. Por outro lado, houve quem defendesse que os autores não tinham causa de agir, porque ela não estava prevista no direito internacional ou no direito federal. Assim, a ação não foi admitida em juízo, apesar da ocorrência dos atos de tortura.

As primeiras ações contra corporações baseadas na ATS foram propostas a partir 1996. O caso mais famoso é *Doe v. Unocal*, em que nacionais de Mianmar alegaram que uma companhia de petróleo americana ajudou e incentivou os militares de Mianmar a sujeitar pessoas a trabalho forçado, além de terem sido cometidos assassinatos, estupros e tortura, enquanto a Unocal construía um oleoduto. Esse caso apresentou aos Tribunais uma nova questão, qual seja a da possibilidade de considerar-se uma corporação responsável, não por ter cometido violações de direitos humanos diretamente, mas por ter auxiliado e direcionado os atores que as cometeram. O Nono Circuito considerou que o auxílio e o incentivo às violações de direitos humanos eram uma violação às leis costumeiras internacionais, podendo assim a situação ser levada à juízo com fundamento no ATS.¹⁵⁶

Nenhuma destas ações chegou à Suprema Corte. De fato, a primeira vez que a Suprema Corte precisou se manifestar sobre a aplicação do ATS foi em um caso que não envolvia a responsabilidade de corporações.¹⁵⁷ Apesar de outros casos terem discutido a aplicação do ATS, o mérito não foi julgado porque faltava competência jurisdicional ou porque foram encerrados com um acordo.

De acordo com Humberto Cantú Rivera, apesar de muitos processos terem sido movidos contra corporações por violações de direitos humanos em âmbito internacional, nenhum deles foi decidido sobre seu mérito, devido a acordos entre corporações e demandantes, ou pelos tribunais decidirem declinar sua jurisdição. Entretanto, uma reclamação feita por Esther Kiobel e outros contra a Royal Dutch

¹⁵⁶ DODGE, William. Business and human rights litigation in US courts before and after Kiobel. In: BAUMANN-PAULY, Dorothee; NOLAN Justine. **Business and Human Rights From Principles to Practice**. Routledge. New York 2016, pp. 244-252, p. 245.

¹⁵⁷ O caso discutiu a responsabilidade de um mexicano por ter participado, sob a coordenação da Agência de Controle de Drogas americana, do rapto de um médico mexicano acusado de matar um funcionário da Agência. O caso está disponível em: < <https://www.supremecourt.gov/opinions/03pdf/03-339.pdf> > Acesso em 01 de maio de 2018.

Petroleum e a Shell, foi enviada à Suprema Corte americana, que ouviu dois argumentos ao discutir questões como extraterritorialidade e aplicabilidade do ATS às corporações.¹⁵⁸

Ocorre que o Caso Kiobel, julgado posteriormente, modificou a forma de interpretação da Suprema Corte Americana para a aplicação da legislação. Os fatos que levaram ao caso perante a Suprema Corte Americana ocorreram em uma região conhecida como Ogoniland, uma área de cerca de mil quilômetros quadrados no estado de Rivers na Nigéria, onde viviam 500 mil pessoas do povo chamado Ogoni.

A empresa Shell começou a extrair petróleo nessa área na década de 50 do século passado. A companhia mantinha sua licença legal¹⁵⁹ para operar em Ogoniland, por meio da Shell Petroleum Development Company (SPDC), uma *joint venture* constituída entre a Royal Dutch Shell e a Nigerian National Petroleum Corporation, empresa estatal nigeriana de exploração de petróleo. Desde o início, a exploração e produção de petróleo causaram danos ambientais no território. A poluição do solo e da água, causada pelos vazamentos de petróleo, prejudicou a subsistência daqueles que dependiam da agricultura e da pesca, com impactos diversos em seus direitos humanos. Além disso, os moradores da área tinham de conviver com os queimadores de gás residual todo o tempo, além da respirar poluição atmosférica, que causava chuva ácida e problemas respiratórios.¹⁶⁰

Na década de 70, os líderes do povo Ogoni escreveram para a Shell e para o governador militar do estado de Rivers, manifestando o descontentamento do povo com a degradação ambiental, mas não obtiveram resposta. Apesar dos empregos criados para os moradores da região, as comunidades locais pagavam um alto preço e usufruíam de poucos benefícios, enquanto bilhões de dólares em petróleo eram extraídos do solo da região (5,2 bilhões de dólares durante a duração da concessão, segundo a Shell).¹⁶¹

¹⁵⁸ CANTÚ RIVERA, Humberto. Recent Developments in Kiobel vs. Royal Dutch Petroleum: an Important Human Rights Forum in Peril? **Cuest. Const.** n.28 México ene./jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932013000100008> Acesso em 11 de fevereiro de 2018.

¹⁵⁹ A expressão é aqui utilizada para distinguir da chamada licença social, que é aquela obtida na comunidade nas quais as atividades empresariais se desenvolvem; é a concordância da comunidade com a instalação das atividades.

¹⁶⁰ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014.p. 65.

¹⁶¹ INTERNATIONAL CRISIS GROUP. Nigeria: Ogoni Land after Shell. Africa Briefing n° 54. 18 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.crisisgroup.org/africa/west-africa/nigeria/nigeria-ogoni-land-after-shell>> Acesso em 01 de setembro de 2018.

De forma gradual a agitação civil foi aumentando eis que apesar das contínuas demandas, o povo não obtinha qualquer resposta satisfatória e muito menos, a solução para alguns dos problemas que apresentavam. A Shell realizou tentativas de reduzir as tensões que só cresciam, elaborando projetos para o desenvolvimento da comunidade, como a construção de escolas e clínicas, a perfuração de poços de água potável e a construção de tanques de armazenamento de água. Mas a gestão dos produtos destes projetos só contribuiu para piorar a situação, eis que em algumas dessas iniciativas certos grupos se beneficiaram em detrimento de outros, aumentando as rivalidades.¹⁶²

A agitação civil se transformou em vandalismo e violência generalizadas, então tropas do governo foram chamadas para proteger as instalações da Shell, como gasodutos de superfície em todo o território, que eram danificados para venda de petróleo roubado. Em 1993, a Shell suspendeu suas operações na região, e em resposta a isso, o governo nigeriano iniciou uma grande ofensiva em Ogoni: aldeias foram queimadas, mulheres estupradas e cerca de 2 mil pessoas mortas. As ações foram do governo nigeriano, todavia, as investigações demonstraram que houve participação da empresa de diferentes maneiras, e a própria Shell admitiu ter auxiliado os militares ao menos uma vez.¹⁶³

As estruturas governamentais e judiciais da Nigéria não são adequadas para que as vítimas obtenham reparação. Assim, as vítimas e familiares, contabilizando doze cidadãos nigerianos, iniciaram um processo judicial com fundamento no ATS contra as empresas Royal Dutch Petroleum Company (holandesa), Shell Transport e Trading Company (britânica), e sua subsidiária Shell Petroleum Development Company da Nigéria (nigeriana), em razão de sua colaboração para com o regime ditatorial daquele país no cometimento de violações de direitos humanos durante os anos de 1992 e 1995¹⁶⁴. Os autores alegaram que os réus tinham utilizado o governo nigeriano para suprimir manifestações contra suas operações de petróleo no Delta do Níger; que o exército e a polícia da Nigéria atacaram as aldeias Ogoni, batendo, estuprando e matando seus

¹⁶² RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 65.

¹⁶³ Ibidem, p. 67

¹⁶⁴ CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais**. Editora Buqui. São Paulo 2015, p. 85.

residentes, enquanto defendiam os bens da companhia, além de terem concordado na utilização de sua propriedade como base para as atividades governamentais.¹⁶⁵

O ATS conta com uma redação bastante curta, publicado em 1789, afirma, tão somente:

The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States.¹⁶⁶

A arguição no lado dos demandantes foi de que o direito internacional frequentemente apenas recomenda ações sem especificar os agentes aos quais a proibição deve ser aplicada, deixando que a questão seja decidida pela jurisdição nacional, além disso, o direito internacional só é consultado para determinar o conteúdo de uma norma jurídica internacional que pode ter sido violada, mas no caso em questão, o direito consuetudinário federal norte-americano já proporciona os fundamentos adequados para atribuir responsabilidade às corporações. No lado da Shell, contra argumentou-se que o estatuto precisa do direito internacional não apenas para recomendar as ações, mas para especificar o agente que irá ser responsabilizado pela violação, de forma que não há nenhuma lei internacional que considere as corporações responsáveis por violações de direitos humanos.¹⁶⁷

O Tribunal do Segundo Circuito decidiu que corporações não poderiam, em qualquer hipótese, ser réis com fundamento no ATS porque o direito costumeiro internacional rejeitava a noção de responsabilidade corporativa. A Suprema Corte admitiu o caso para definir se as corporações poderiam ou não ser réis com fundamento no ATS e para definir se as cortes poderiam reconhecer a existência de uma causa de agir por violações do direito internacional em território de um país que não fosse os Estados Unidos. Ao final, a Suprema Corte americana rejeitou o caso por um motivo diferente,

¹⁶⁵ DODGE, William. Business and human rights litigation in US courts before and after Kiobel. In BAUMANN-PAULY, Dorothee; NOLAN Justine. **Business and Human Rights From Principles to Practice**. Routledge. New York 2016, pp. 244-252, p. 247

¹⁶⁶ Tradução livre: As cortes distritais terão jurisdição originária sobre qualquer ação civil ilícita de um estrangeiro, cometida em violação do direito das nações ou de um tratado dos Estados Unidos.

¹⁶⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 256.

afirmando que as violações não tocaram e não diziam respeito ao território dos EUA com força suficiente para deslocar a presunção contra extraterritorialidade.¹⁶⁸

Dois pontos controversos permearam o julgamento pela Suprema Corte americana: se o ATS era aplicável a empresas ou apenas a pessoas físicas, e se a referida lei tinha um alcance extraterritorial, com relação a atos cometidos fora da jurisdição dos EUA e com os quais não há ligação.¹⁶⁹

O debate inicial concentrou-se sobre o fato de as corporações multinacionais poderem ser processadas com fundamento no ATS nos tribunais dos EUA, alguns consideraram que havia possibilidade de submeter as empresas às obrigações derivadas do *jus cogens*, enquanto outros optaram por não lhes conferir personalidade jurídica, uma vez que o direito internacional positivo (*hard law*) só reconhece a personalidade jurídica dos Estados, e das organizações internacionais e indivíduos em certos casos.¹⁷⁰

Mas a questão que parece ser central para os futuros casos similares envolve a extraterritorialidade da lei. Explica-se. Era o ano de 1991 quando a Suprema Corte definiu que a presunção de extraterritorialidade significa que ‘a legislação produzida pelo Congresso, exceto se o contrário é claro, é feita para ser aplicada somente nos limites da jurisdição territorial dos Estados Unidos’¹⁷¹, o que implica dizer que o Congresso, normalmente, edita leis para serem aplicadas domesticamente. Ocorre que, até então, essa presunção não tinha sido discutida nos julgamentos envolvendo o ATS, e foi exatamente isso o que mudou com o julgamento do caso *Kiobel*.

Nele, prevaleceu a regra da presunção contra a extraterritorialidade, restando estabelecido que a legislação americana é aplicada somente no território do país, a menos que exista uma indicação clara para que seja feito o contrário. O presidente da Corte ainda declarou¹⁷²:

¹⁶⁸ CABOT, Francisco Javier Zamora. *Kiobel v. Royal Dutch Corp. y los Litigios Transnacionales sobre Derechos Humanos*. **Universitat Jaume I, España**, 1 January 2011, p. 04. Disponível em: < <https://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/kiobel-commentario-zamora-cabot-2011.pdf> > Acesso em 04 de setembro de 2017.

¹⁶⁹ CANTÚ RIVERA, Humberto. El caso *Kiobel* en la Suprema Corte de los Estados Unidos de América: extraterritorialidad y responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos. **Mufmex Maison Universitaire Franco-Mexicaine**, p. 01 Disponível em: < http://www.mufm.fr/sites/mufm.univ-toulouse.fr/files/evenement/symposium/ponencias/humberto_fernando_cantu_rivera.pdf > Acesso em: 20 de junho de 2017.

¹⁷⁰ *Ibidem*, p. 05

¹⁷¹ Nesse sentido, em *EEOC v. Arabian Am. Oil Co.* 499 US 244, 248 (1991).

¹⁷² DODGE, William. Business and human rights litigation in US courts before and after *Kiobel*. In: BAUMANN-PAULY, Dorothée; NOLAN Justine. **Business and Human Rights From Principles to Practice**. Routledge. New York 2016, pp. 244-252, p. 247.

On these facts, all the relevant conduct took place outside the United States. And even where the claims touch and concern the territory of the United States, they must do so with sufficient force to displace the presumption against extraterritorial application. Corporations are often present in many countries, and it would reach too far to say that mere corporate presence suffices. If Congress were to determine otherwise, a statute more specific than the ATS would be required.”¹⁷³

É certo que a presunção contra a extraterritorialidade está ali definida, no entanto, esse parágrafo deixa em aberto algumas possibilidades. Como aponta William Dogde, se a mera presença corporativa não é suficiente, talvez o seu domicílio seja – o que deverá ser enfrentado se a alegação de violação de direitos humanos for feita em face de corporação americana.

Apesar de o julgamento ter comportado diferentes opiniões, quatro julgadores votaram por extinguir o processo sem resolver o mérito por falta de competência para decidir questões puramente estrangeiras. Em uma coisa todos os julgadores concordaram: o ATS não deveria ser interpretado de forma a permitir jurisdição internacional, da forma como os tribunais vinham interpretando nos últimos trinta anos.¹⁷⁴

É claro que essa é uma alteração importante. A inexistência ou a fraqueza de sistemas jurídicos em países onde ocorrem violações de direitos humanos por corporações leva, inevitavelmente, à impunidade. A interpretação anterior do ATS abria uma possibilidade para tais vítimas. É, de fato, um claro retrocesso nas possibilidades de responsabilização de empresas.

Já é possível discutir, em alguma medida, os reflexos do julgamento de *Kiobel*, eis que, como se verá abaixo, depois dele outros casos similares foram julgados.

No caso *Cardona v. Chiquita Brands Internacional, Inc.*, decidido em 2014, cidadãos colombianos acionaram as empresas Chiquita Brands Internacional Inc. e Chiquita Fresh North LLC. - ambas criadas e sediadas nos EUA – com fundamento no

¹⁷³ Tradução livre: Nesses fatos, toda a conduta relevante ocorreu fora dos Estados Unidos. E mesmo quando as reivindicações tocam e dizem respeito ao território dos Estados Unidos, devem fazê-lo com força suficiente para deslocar a presunção contra a aplicação extraterritorial. As empresas estão frequentemente presentes em muitos países, e seria ir muito longe afirmar que a mera presença corporativa é suficiente. Se o Congresso quisesse determinar o contrário, um estatuto mais específico do que o ATS seria necessário.

¹⁷⁴ DIREITO AMERICANO. *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 133 S. Ct. 1659. Disponível em: <http://www.direitoamericano.com/decisoes-recentes/#Kiobel_v_Royal_Dutch_Petroleum_> Acesso em: 20 de junho de 2017.

ATS, entre outros. Os demandantes alegaram que os réus, dos seus escritórios nos EUA, aprovaram os pagamentos à organização terrorista Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) e facilitaram as transferências de armas e munições com o objetivo de auxiliar e matar, para suprimir o ativismo trabalhista e a concorrência local. Em uma acusação criminal separada nos EUA, Chiquita se declarou culpada pelos pagamentos ilegais à organização terrorista, mas argumentou que isso ocorreu devido a ameaças aos seus empregados e suas propriedades. Em apelação, o Décimo Primeiro Circuito concluiu, como em *Kiobel*, que toda a conduta relevante ocorreu fora dos EUA. A Corte considerou ainda que a nacionalidade americana dos réus não era suficiente, por si só, para deslocar a presunção contra a extraterritorialidade, e que o caso deveria, portanto, ser rejeitado.¹⁷⁵

Em apenas um caso pós-*Kiobel*, a Corte de Apelação constatou que as reivindicações envolvendo violações de direitos humanos no exterior se relacionavam fortemente com os Estados Unidos a ponto de deslocar a presunção contra a extraterritorialidade. Esse caso ainda não chegou à Suprema Corte. Trata-se do caso *Al-Shimari v. CACI Premier Technology Inc.*, o Quarto Circuito permitiu que um processo baseado no ATS prosseguisse contra a empresa CACI Premier Technology Inc., pelos atos de tortura cometidos por um de seus funcionários em Abu Ghraib, conhecida prisão situada na cidade homônima, no Iraque. A Corte considerou, entre outras coisas, que a nacionalidade americana tanto da corporação como de seus funcionários, o contrato de serviços de interrogatório com o governo dos EUA e as alegações de que pessoas nos Estados Unidos deram aprovação tácita à tortura, eram suficientes para que o fato fosse julgado a partir do ATS.¹⁷⁶

Assim, o caso *Kiobel* realizou uma mudança de paradigma no entendimento da Suprema Corte Americana, vez que a análise dos requisitos para que um caso envolvendo violações da lei internacional consuetudinária, incluindo violações aos direitos humanos por companhias multinacionais, tornou-se muito mais rígida. A admissão para julgamento de companhias a partir do ATS pelos tribunais americanos diminuiu muito após o caso *Kiobel*. Os requerentes devem convencer o tribunal de que as empresas são passíveis de serem convocadas ao abrigo do ATS, demonstrando que a

¹⁷⁵ A decisão está disponível em <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca11/12-14898/12-14898-2014-07-24.html>, acesso em 15.mai.18.

¹⁷⁶ O sumário do caso e as decisões estão disponíveis em <https://ccrjustice.org/home/what-we-do/our-cases/al-shimari-v-caci-et-al>, acesso em 15.ago.18.

conduta nos Estados Unidos é suficiente para deslocar a presunção contra a extraterritorialidade. Portanto, o número de casos susceptíveis de sucesso parece ser pequeno.

Em *Kiobel* restou definido que é preciso demonstrar, sem qualquer dúvida, a ingerência da corporação americana sobre suas subsidiárias para que a subsidiária possa ser ré nos Estados Unidos. Nesse sentido, a subsidiária nigeriana foi excluída da lide logo no início. Restou a considerável disputa entre os tribunais americanos acerca da possibilidade de responsabilizar corporações por violações de direitos humanos eis que, ainda se discute, no direito internacional, a qualidade de sujeitos das corporações. *Kiobel* também não resolveu o que é preciso demonstrar para que uma empresa possa ser responsabilizada se a alegação é de que auxiliou ou determinou violações. Em verdade, está definido que o ATS admite essas alegações, mas não se sabe se para configurar a responsabilidade é necessário demonstrar o conhecimento ou a motivação da corporação. Por fim, há a questão do significado da expressão do ATS que estabelece que ele será aplicado quando o ato ilícito ‘tocar e importar para os Estados Unidos’. Esse dilema também não está definido, eis que os tribunais disputam se a nacionalidade americana das empresas ré é relevante ou suficiente para estabelecer a sua competência. A julgar pelos casos posteriores a *Kiobel*, no entanto, parece que a demonstração de que a situação realmente diga respeito aos Estados Unidos é muito difícil de ser feita. É preciso lembrar que a presunção é contrária à aplicação da lei em ato ocorrido fora do país. E derrubar essa presunção não é tarefa simples.

Tratados internacionais de Direitos Humanos impõem deveres aos Estados que os ratificam e a eles se vinculam. No entanto, nem todos os tratados internacionais são ratificados por todos os países. Isso já é suficiente para que existam diferenças na aplicação de normas internacionais de direitos humanos¹⁷⁷. Além disso, o próprio direito doméstico também tem disposições que variam de um país para outro, de forma que as corporações poderão estar sujeitas a normas diferentes, e até mesmo contraditórias, dependendo do país onde atuam.

Como tratados internacionais apenas vinculam Estados, não existe nenhum meio internacionalmente reconhecido para resolver esse conflito de padrões, de forma

¹⁷⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014.p. 35.

que todas as multinacionais sigam um mesmo padrão de respeito e proteção aos direitos humanos. Dessa forma, as empresas multinacionais, aquelas que atuam em mais de um país, ficam sujeitas aos padrões e às normas do Estado onde estão instaladas suas afiliadas.

Assim, como em alguns países não há punição a essas companhias multinacionais por violações à direitos humanos – seja por falta de legislação ou pela precariedade em sua implementação - e como os tratados internacionais não as obrigam, elas acabam na impunidade.

A incapacidade de dar resposta adequada a estas violações é normalmente observada em países com instituições fracas. Portanto, é de se esperar que os países com instituições fortes, com elaboração e aplicação de leis de forma adequada, busquem alguma resposta a ser dada às vítimas de violações de direitos humanos.

A possibilidade, nos Estados Unidos, de aplicar o ATS a estas empresas era, sem dúvida, um grande instrumento nas mãos dos litigantes na área de direitos humanos. Diante da evidente falência de muitos sistemas jurídicos domésticos para remediar as violações que ocorrem em seus países, a possibilidade de buscar reparação em um país de instituições fortes, representava um alento para a comunidade.

A decisão do caso *Kiobel*, ao estabelecer que deve ser respeitada a presunção de não extraterritorialidade das leis americanas, e que ela só pode ser derrubada em casos extremos – sem estabelecer quando eles ocorrem -, passa a impedir a reparação de danos por violações de direitos humanos cometidas por empresas.

2.3.2 O Grupo de Trabalho Intergovernamental e o *Zero Draft*

Em junho de 2014, durante a 26ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, foi aprovada a resolução 26/09, a qual instituiu a formação do Grupo de Trabalho Intergovernamental da ONU, já mencionado anteriormente, que tinha como objetivo a elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre direitos humanos relacionados à atividade de multinacionais.¹⁷⁸

¹⁷⁸ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. Open-ended intergovernmental working group

A resolução 26/09 determinou que as duas primeiras sessões do Grupo de Trabalho seriam para ‘deliberação construtiva’ para a preparação do documento e iniciação de negociações substanciais. De acordo com Humberto Cantú Rivera¹⁷⁹, a primeira sessão, que ocorreu em julho de 2015, foi marcada por um confronto político entre estados desenvolvidos e em desenvolvimento, o que se deu pelo fato de que estes se concentraram exclusivamente em corporações multinacionais, além da exigência dos países desenvolvidos de um painel sobre a implementação dos Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos pelos Estados, sendo favoráveis à continuidade da implementação dos princípios antes de abordar a necessidade de um tratado. Outras questões também tratadas nessa sessão foram a possibilidade de estabelecer obrigações internacionais diretas sobre empresas, hierarquia interna dos países e regimes jurídicos internacionais concorrentes.

A segunda sessão, realizada em outubro de 2016, foi mais focada na construção de um novo regime jurídico internacional, sob os fundamentos da estrutura dos três pilares dos Princípios Orientadores. Além disso foram tratadas quais seriam as maneiras de avançar em nível doméstico com relação a implementação dos princípios, medidas para melhorar a cooperação internacional e evitar a negação de justiça às vítimas. A discussão destas questões trouxe uma aproximação maior ao estágio de negociação.¹⁸⁰

A primeira e segunda sessão foram dedicadas a construir deliberações construtivas sobre o conteúdo, escopo, natureza e forma de um futuro instrumento internacional que regule as atividades das corporações multinacionais. Já a terceira sessão, que ocorreu em outubro de 2017, buscou discutir os elementos para um projeto de instrumento juridicamente vinculante preparado pelo Presidente-Relator do grupo de trabalho (representante do Equador).

Em julho de 2018, a Missão Permanente do Equador, em nome da Presidência do Grupo de Trabalho Intergovernamental, apresentou o projeto de um instrumento juridicamente vinculante para regular a atividade de multinacionais e outras empresas que

on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. Disponível em: < <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx> > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

¹⁷⁹ CANTÚ RIVERA, Humberto. Negotiating a Treaty on Business and Human Rights: The Early Stages. **University of New South Wales Law Journal**, 2017. Disponível em: < <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/UNSWLawJl/2017/44.html> > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

¹⁸⁰ CANTÚ RIVERA, Humberto. Negotiating a Treaty on Business and Human Rights: The Early Stages. **University of New South Wales Law Journal**, 2017. Disponível em: < <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/UNSWLawJl/2017/44.html> > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

violem direitos humanos, denominado *Zero Draft*. Esse projeto foi elaborado após a análise dos insumos fornecidos pelos Estados e outras partes interessadas nas três primeiras sessões do Grupo de Trabalho.¹⁸¹

O *Zero Draft* é um esboço de uma Convenção em que os Estados partes se comprometem a proteger os direitos humanos contra os abusos de empresas multinacionais no seu território, ou sob a sua jurisdição ou controle, e a assegurar o respeito e a implementação da legislação internacional de direitos humanos. Além disso, os Estados devem dar acesso efetivo à justiça e sanar as vítimas pelas violações de direitos humanos no contexto da atividade empresarial multinacionais. A convenção também visa promover a cooperação internacional com vistas a cumprir as obrigações dos Estados sob direito internacional dos direitos humanos.¹⁸²

Este pretende ser o primeiro instrumento legalmente vinculante para regulamentar no direito internacional dos direitos humanos, as atividades de corporações multinacionais. Este projeto foi publicado em 16 de julho de 2018, pelo Grupo de Trabalho Intergovernamental aberto do Conselho de Direitos Humanos da ONU sobre corporações multinacionais e outras empresas com relação aos direitos humanos.¹⁸³

Em relação ao papel do tratado proposto, não deve haver qualquer ilusão de que ele consertaria todas as lacunas existentes na regulamentação ou acabaria completamente com o atual estado de impunidade corporativa. Este tratado seria apenas uma ferramenta adicional de regulamentação para garantir que as empresas cumpram as normas de direitos humanos. Como as empresas são alvos regulatórios complexos, várias ferramentas regulatórias devem ser empregadas em conjunto para atingir algum nível de eficácia. Nem as iniciativas regulatórias existentes nem o tratado proposto devem ser tomados como a última palavra sobre o assunto: iniciativas regulatórias adicionais, incluindo outros tratados, podem ser necessárias no futuro para lidar efetivamente com as crescentes ameaças aos direitos humanos.¹⁸⁴

¹⁸¹ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. Note 4-7-189/2018. Disponível em: < https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/NV_Doc.780.pdf > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

¹⁸² UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. Legally binding instrument to regulate, in international Human Rights law, the activities of transnational corporations and other Business enterprises. Disponível em: < <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

¹⁸³ BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. Zero Draft Summary. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/en/zero-draft-summary> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

¹⁸⁴ BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. The Zero Draft of the Proposed Business

Conforme o artigo 3, o Tratado aplica-se às violações dos direitos humanos no contexto de quaisquer atividades empresariais de caráter transnacional. A jurisdição recorre ao tribunal do Estado onde tais atos ou omissões ocorreram ou onde o suposto agressor está domiciliado. O artigo 10 estabelece que os Estados Partes assegurarão, por meio de sua legislação interna, que pessoas físicas e jurídicas respondam criminal, civil ou administrativamente por violações de direitos humanos realizadas no contexto de atividades empresariais de caráter transnacional. Essa responsabilidade estará sujeita a uma prestação de contas e a sanções criminais e não criminais dissuasivas, incluindo sanções monetárias.

O artigo 13 do *Zero Draft* traz a questão da coerência com o direito internacional, de forma que os Estados Partes cumprirão suas obrigações de maneira coerente com os princípios da igualdade soberana e da integridade territorial dos Estados e da não intervenção nos assuntos internos de outros Estados. Além disso, nada no texto da minuta autoriza um Estado Parte a empreender no território de outro Estado, o exercício de competência e desempenho de funções reservadas exclusivamente às autoridades de esse outro Estado pelo seu direito interno.

O *Zero Draft* estabelece, portanto, que cada Estado deve criar suas próprias leis com relação à proteção dos direitos humanos no âmbito das atividades empresariais, reforçando a ideia de soberania dos Estados. Ocorre que, desta forma, voltamos novamente à questão inicial, de que cada Estado possui suas particularidades e muitas vezes suas legislações vão em direção oposta à tratados internacionais de direitos humanos. Consequentemente, pode-se ter que enfrentar a situação de uma multinacional com filiais em diferentes países não conseguir estabelecer um conjunto de regras aplicável a todas suas filiais, em decorrência da diferença de normas de cada país.

Assim, de acordo com Surya Deva, o tratado deve incentivar os estados a agir coletivamente e, assim, estabelecer um “plano de ação global” no campo de empresas e direitos humanos. A ação coletiva poderia, por exemplo, implicar a obrigatoriedade da devida diligência em direitos humanos, criar incentivos econômicos para empresas responsáveis e estabelecer um mecanismo para facilitar a cooperação internacional e a

and Human Rights Treaty, Part I: The Beginning of an End?. Surya Deva, Associate Professor, School of Law, City University of Hong Kong. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/en/the-zero-draft-of-the-proposed-business-and-human-rights-treaty-part-i-the-beginning-of-an-end> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

assistência mútua entre os Estados. Já nos casos em que o Estado não está disposto ou é incapaz de cumprir seu dever de proteger contra violações de direitos humanos por atores privados, algumas ferramentas podem ser usadas para atingir esse objetivo, por exemplo, aproveitar os modos extraterritoriais de regulação e criar mecanismos internacionais de denúncia.¹⁸⁵ Os modos extraterritoriais de regulação seriam os acordos bilaterais de investimento, convenções, e outros documentos internacionais capazes de prever o respeito aos direitos humanos pelas empresas.

¹⁸⁵ BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. The Zero Draft of the Proposed Business and Human Rights Treaty, Part I: The Beginning of an End?. Surya Deva, Associate Professor, School of Law, City University of Hong Kong. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/en/the-zero-draft-of-the-proposed-business-and-human-rights-treaty-part-i-the-beginning-of-an-end> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

3 EMPRESAS MULTINACIONAIS COMO SUJEITOS DE DIREITO INTERNACIONAL

O poder e a simplicidade dos direitos humanos advêm da ideia de que todos são dotados de dignidade e de direitos iguais e inalienáveis, eis que são considerados prerrogativas. Assim, os instrumentos internacionais de direitos humanos reconhecem esses direitos e não os criam¹⁸⁶. Nesse sentido, Amartya Sen critica a ideia de direitos humanos como sendo medidas à espera de se tornarem leis, para ele os direitos humanos exigem o reconhecimento de imperativos e indicam que algo deve ser feito para a sua concretização.¹⁸⁷

Apesar de o regime internacional de direitos humanos ter sido construído a partir deste preceito de reconhecimento a todos, ele não é capaz de agir como um sistema regulador centralizado. Os Estados adotam e ratificam os tratados voluntariamente, assim, nem todos ratificam todos os tratados de direitos humanos, e nem todos os que ratificaram implementam os tratados, mesmo quando há uma obrigação legal, pois o sistema não tem poderes sancionatórios. Apesar disso, os tratados de direitos humanos impõem deveres às nações que os ratificam, fazendo com que as corporações, sujeitas às leis de determinado país, fiquem sujeitas aos padrões exigidos por estes Estados.¹⁸⁸

Assim, para que o dever de respeitar os direitos humanos seja imposto às multinacionais, e que elas sofram algum tipo de sanção pela violação destes direitos, é necessário que os Estados em que estão instaladas adotem legislações protetivas ou ratifiquem um tratado internacional no mesmo sentido, a hipótese de *Zero Draft* vir a se concretizar. Entretanto, por motivos já tratados anteriormente, sabe-se que aqueles países em que as violações mais ocorrem, dificilmente adotarão esse tipo de leis, de forma que as multinacionais continuaram a violar os direitos humanos impunemente. Caso estes Estados adotem legislações protetivas, facilmente as multinacionais lá instaladas irão se

¹⁸⁶ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações transnacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014, p. 31.

¹⁸⁷ SEN, Amartya. The idea of justice. **The Belknap Press of Harvard University Press**. Cambridge, Massachusetts. 2009, p. 357-358. Disponível em: <
<https://dutraeconomicus.files.wordpress.com/2014/02/amartya-sen-the-idea-of-justice-2009.pdf> > Acesso em 29 de agosto de 2018.

¹⁸⁸ RUGGIE, John Gerard. Op. Cit., p. 33.

retirar e se instalarão em Estados que não possuem essas normas ou não tenham ratificado o tratado.

Isto ocorre porque dentro da esfera corporativa e levando em consideração o poder de influência das multinacionais sobre as nações, é possível aferir os diversos entraves para buscar uma efetiva responsabilização dessas empresas. Além disso, a criação de documentos não vinculantes e sem caráter coercitivo já se demonstra insuficiente para a proteção dos direitos humanos. Assim, um cenário de violações cometidas por empresas não seria diferente com o advento de um tratado internacional nos moldes do *Zero Draft*, pois não existem mecanismos capazes de responsabilizá-las e puni-las internacionalmente pelas violações que cometem, o que torna tais medidas ineficazes.

Ocorre que a consolidação da ideia de proteção aos Direitos Humanos não se restringe a esfera do Estado ou sua jurisdição doméstica, isso porque com a consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos há uma base normativa compartilhada pelo mundo, tendo como principal alicerce a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Essa base é destinada aos Estados, em decorrência de terem sido, ao longo da história, os maiores violadores de direitos humanos.¹⁸⁹

A internacionalização dos direitos humanos surgiu a partir do pós-guerra, como resposta às atrocidades cometidas durante o nazismo, expondo o Estado como o grande violador de direitos humanos. Esta época foi marcada pela lógica da destruição, em que os seres humanos se tornaram supérfluos e descartáveis. Neste contexto, se buscou a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético da ordem internacional.¹⁹⁰

A Declaração Universal trouxe uma concepção contemporânea de direitos humanos, começando assim a se desenvolver o Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a adoção de inúmeros tratados internacionais voltados à proteção de direitos fundamentais. Estes instrumentos refletem a consciência ética e contemporânea compartilhada pelos Estados, na medida que invocam o consenso internacional acerca de

¹⁸⁹ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 07.

¹⁹⁰ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013, p. 190.

temas centrais de direitos humanos. Assim, a jurisdição interna dos Estados passou a ser influenciada pelas normas internacionais, partindo da ideia de que o indivíduo enquanto sujeito de direito deve ter seus direitos protegidos no âmbito internacional.¹⁹¹

Diante disso, surgiu a certeza de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao âmbito reservado de um Estado, porque revela tema de legítimo interesse internacional. Dessa forma, violações de direitos humanos não podem ser tidas como questões domésticas do Estado, mas como problema de relevância internacional, e como legítima preocupação da comunidade internacional.¹⁹²

Em razão disso, resta evidente que a arquitetura internacional está baseada em uma perspectiva estatocêntrica, ainda que com soberanias relativizadas e diálogos recíprocos entre as ordens nacional e internacional, de forma que as discussões internacionais têm se voltado à figura do Estado e sua responsabilização. Isso porque o Estado é visto como principal cumpridor ou violador da agenda internacional dos direitos humanos, assim, a responsabilidade internacional se opera em face deles, ainda que as violações tenham sido praticadas por um indivíduo ou ainda que sua vítima seja um particular.¹⁹³

Ocorre que, diante do panorama atual, em que os Estados não são mais os grandes ou os únicos violadores de direitos humanos, mas sim estão acompanhados pelas empresas multinacionais, o Direito Internacional dos Direitos Humanos deve então mudar seu foco, em busca de superar este paradigma estatocêntrico, e procurar responsabilizar os verdadeiros violadores de direitos humanos, de maneira direta e eficaz.

3.1 SUPERAÇÃO DO PARADIGMA ESTATOCÊNTRICO

¹⁹¹ PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 8ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015, p. 58.

¹⁹² PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013, p. 191.

¹⁹³ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 10.

Considerando que os Direitos Humanos são históricos e se transformam constantemente, Joaquín Herrera Flores considera que eles devem ser encarados como processos, resultado provisório das lutas que os seres humanos colocam em prática para ter acesso aos bens necessários para a vida.¹⁹⁴ Foi o que ocorreu quando do reconhecimento dos indivíduos como possuidores de personalidade jurídica no plano internacional.

De acordo com Carlos Roberto Husek¹⁹⁵, diversas coletividades poderão surgir no cenário internacional e se enquadrar na classificação de sujeitos internacionais, tais sujeitos surgem das necessidades que a comunidade internacional impõe, o que não modificaria o papel dos Estado e as organizações internacionais como sujeitos de direito internacional.

O reconhecimento da personalidade jurídica internacional necessita de alguma forma de aceitação por parte da comunidade internacional, o que ocorre geralmente por meio da concessão de direitos e obrigações para o sujeito em questão. Assim, a imposição de obrigações legais às empresas por meio dos Estados, não seria a única maneira de fazer com que respeitassem e promovessem os direitos humanos, pois tratados internacionais de direitos humanos podem ser interpretados como também diretamente aplicáveis às corporações multinacionais.¹⁹⁶ Sem o devido reconhecimento da atuação das multinacionais pela comunidade internacional, surgem lacunas na estrutura das normas internacionais, pois não leva em consideração as realidades sociológicas presentes no sistema internacional.

Em geral, não há razões sistemáticas para que entidades não-estatais não participem do sistema jurídico internacional como atores legalmente reconhecidos, inclusive pois não há cláusulas do direito internacional que as impeçam. Contudo, a visão

¹⁹⁴ FLORES, Joaquín Herrera. **A (re) invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Boiteux, 2009, p. 28. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4253519/mod_resource/content/1/Joaquin%20Herrera%20Flores%20-%20A%20reinven%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20humanos.pdf > Acesso em 12 de dezembro de 2018.

¹⁹⁵ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 43.

¹⁹⁶ “Although it has already for quite some time been argued in the legal literature that international human rights treaties may be interpreted as also being directly applicable to private actors such as multinational corporations”. NOWROT, Karsten. *New Approaches to the International Legal Personality of Multinational Corporations Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities*. P. 05. Disponível em: < <http://esil-sedi.eu/wp-content/uploads/2018/04/Nowrot.pdf> > Acesso em 12 de dezembro de 2018.

atualmente predominante entre os juristas é que as empresas multinacionais não podem ser consideradas como sujeitos de direito, no sentido de serem destinatários de obrigações legais internacionais para promover a dos bens públicos globais.¹⁹⁷

Ocorre que em alguns casos já foi aceito que empresas multinacionais fossem titulares de direitos no âmbito internacional. Da mesma forma com que se deu o reconhecimento do ser humano como sujeito internacional, paulatinamente, é possível verificar uma evolução nesse sentido nos tribunais internacionais com relação às empresas. É possível verificar este fenômeno em alguns casos já julgados pelas cortes internacionais, que reconheceram direitos a empresas multinacionais e que serão tratados neste capítulo.

Assim, as Cortes vêm reconhecendo, que as multinacionais já estão inseridas na esfera internacional, exercendo o papel de atores titulares de direitos e assumindo o polo ativo de demandas. O que se deve buscar então, é compatibilizar essa crescente atuação das multinacionais em âmbito internacional, de forma a atribuir-lhes também deveres, buscando o reconhecimento de sua responsabilidade por violações de direitos humanos.

De acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos¹⁹⁸, o Direito Internacional dos Direitos Humanos tem avançado muito, mediante a interpretação evolutiva dos instrumentos internacionais de proteção, de forma que os tratados de direitos humanos são instrumentos vivos, cuja interpretação tem que acompanhar a evolução dos tempos e as condições atuais de vida, o que só foi possível com a superação do positivismo.

A tendência positivista-voluntarista, que privilegiava a autonomia da vontade dos Estados, concebeu a lei independentemente do tempo, criando uma incapacidade de acompanhar as constantes mudanças das estruturas sociais, por não ter previsto premissas factuais essas leis se tornaram incapazes de responder a elas¹⁹⁹, criando lacunas legais a partir da mudança da realidade, não adaptável às regras existentes. Assim, o conteúdo e

¹⁹⁷ NOWROT, Karsten. New Approaches to the International Legal Personality of Multinational Corporations Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities. P. 11. Disponível em: < <http://esil-sedi.eu/wp-content/uploads/2018/04/Nowrot.pdf> > Acesso em 12 de dezembro de 2018.

¹⁹⁸ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-16/99, de 1 de octubre de 1999, p. 67. Disponível em: < http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_16_esp.pdf > Acesso em 16 de dezembro de 2018.

¹⁹⁹ Ibidem, p. 82.

efetividade das normas judiciais devem acompanhar a evolução do tempo, para que a lei de fato atinja seu objetivo precípua, a proteção do ser humano.

Para Cançado Trindade²⁰⁰ a expansão dos sujeitos de direito internacional abrange tanto as relações do indivíduo como o poder público, sendo matéria de *jus cogens*, abarcando as relações entre as entidades não estatais e outros indivíduos. Para ele, o *jus cogens* não mais se restringe ao direito dos tratados, nem à responsabilidade internacional dos Estados, mas se estende ao direito internacional e a seus fundamentos.

As normas de *jus cogens* são impostas aos Estados independente da manifestação de consentimento, por isso chamadas de direito cogente, assim, contribuem para a evolução do direito internacional em prol da proteção da pessoa humana e da superação do voluntarismo e estatocentrismo²⁰¹. Nesse sentido, Cançado Trindade em seu voto no Parecer Consultivo OC-18/03²⁰² defende a expansão material do *jus cogens*, pois ao acarretar obrigações *erga omnes*, caracteriza-as como sendo dotadas de um caráter necessariamente objetivo e, portanto, incluindo todos os destinatários das regras jurídicas (omnes), tanto os integrantes dos órgãos do poder público como os particulares. Ele então divide o *jus cogens* em duas dimensões: a horizontal, que são obrigações relacionadas à proteção dos seres humanos devidas à comunidade internacional como um todo, e a dimensão vertical, abrangendo as relações do indivíduo com o poder público e com entidades não-estatais e outros indivíduos. Nessa mesma Opinião Consultiva, a Corte considerou a eficácia horizontal dos direitos humanos, imputando aos Estados o dever de assegurar que os atores privados respeitem os direitos humanos.

No entanto, questões ligadas à soberania dos Estados e a resistência em se reconhecer a existência de normas imperativas de Direito Internacional geral, ou seja, normas de *jus cogens*, fazem com que a punibilidade destas violações seja, não raro,

²⁰⁰ CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Os Tribunais Internacionais Contemporâneos e a busca da realização do ideal da justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n.57, p. 37-68, jul\dez. 2010, p. 47. Disponível em: < <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r30426.pdf> > Acesso em 15 de dezembro de 2018.

²⁰¹ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 13.

²⁰² CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Parecer Consultivo OC-18/03, de 17 de setembro de 2003, p. 144 (p. 25 do voto de Cançado Trindade). Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/58a49408579728bd7f7a6bf3f1f80051.pdf> > Acesso em 15 de dezembro de 2018.

obstaculizada mediante pressões diplomáticas sobre os Estados responsáveis pela investigação com fundamento deste princípio.²⁰³

Dessa forma é que Cançado Trindade²⁰⁴ defende a expansão da personalidade jurídica internacional, para a qual os Estados contribuíram, pois compreendem que dificilmente encontrariam por si mesmos soluções adequadas para os desafios que surgiram nos tempos modernos, sendo este um fenômeno histórico. Para o autor os Estados estão destinados a reorientar sua visão e políticas em busca do bem comum.

Valerio de Oliveira Mazzuoli²⁰⁵ classifica as empresas multinacionais como “Sujeitos não formais de Direito Internacional”. Ele considera serem esses sujeitos aqueles situados à margem do Direito Internacional formal, que participam de modo não regulamentado da cena internacional, influenciando nas decisões da sociedade internacional relativamente à ação e tomada de posição em assuntos de interesse global. Mazzuoli destaca que as empresas exercem influência direta sobre os Estados, e, portanto, sobre o próprio Direito Internacional, inclusive pelo fato de firmarem diversos acordos com governos estrangeiros, o que abre espaço para que as empresas sejam reconhecidas ao menos como sujeito não formais do direito das gentes.

É evidente que há muito o Direito Internacional deixou de ser um direito do Estado, nesse sentido Carlos Roberto Husek²⁰⁶ afirma:

Nem todos os internacionalistas admitem-nas (outras coletividades) como sujeitos na área internacional, ante o escopo de lucro que buscam, porém entendemos que, exatamente por isso e para que não se tornem uma força oculta, não pode a ordem internacional ignorá-las. Assim como o Homem não tem capacidade plena para postular e participar dos eventos internacionais, também não é preciso dar a essas sociedades direitos iguais aos dos Estados. Todavia, fechar os olhos à sua existência, quando os Estados não as controlam,

²⁰³ PAMPLONA, Danielle Anne; SOUZA, Cássio Bruno Castro. A negociação coletiva supranacional como mecanismo de proteção e reparação de direitos humanos trabalhistas violados por empresas transnacionais. **Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social**, vol 9, N° 18, 2018, pp.59-77, p. 66. Disponível em: < <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/52072/54626/> > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

²⁰⁴ CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *International Law for Humankind: Towards a New Jus Gentium*. The Hague Academy of International Law Monographs, v. 7. **The Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers**, 2013, p. 178. Disponível em: < <https://www.google.com.br/search?tbm=bks&hl=pt-BR&q=%22International+law+for+humankind+%3A+towards+a+new+jus+gentium%22+pdf> > Acesso em 15 de dezembro de 2018.

²⁰⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 476-478.

²⁰⁶ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 52.

é criar um monstro não reconhecido pelo Direito e que influencia profundamente Estados, organismos internacionais e o Homem.

Dessa forma, a atual visão predominante com relação aos pré-requisitos das normas internacionais de personalidade jurídica não é compatível com o objetivo central da atual legislação internacional, nem é reflexo da necessidade resultante de direito internacional estar em conformidade com as realidades em mudança no sistema internacional²⁰⁷. Assim, o reconhecimento de que os Estados não são os únicos a violar direitos humanos leva à necessidade de novos caminhos para além de prevenir, mas também socorrer as vítimas de violações cometidas por grandes corporações²⁰⁸.

A superação do paradigma estatocêntrico e a aceitação da personalidade jurídica internacional de atores não-estatais, encontra-se em processo de evolução muito lento, em que os sujeitos de direito internacional variam com o tempo, em virtude dos anseios da comunidade internacional e por isso ainda é considerado um processo precário e limitado²⁰⁹. Portanto, o principal desafio para a responsabilização das empresas multinacionais por violações de direitos humanos é a superação do estatocentrismo, voluntarismo, formalismo e positivismo, características de um Direito Internacional clássico, mas que ainda regem o Direito Internacional dos Direitos Humanos.²¹⁰

3.1.1 Transformação dos indivíduos como sujeitos de direito internacional

Em 1934, houve o famoso ‘assassinato de Marselha’, com a morte do Ministro das Relações Exteriores da França, Louis Barthou, e do Rei da Iugoslávia,

²⁰⁷ NOWROT, Karsten. *New Approaches to the International Legal Personality of Multinational Corporations Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities*. P. 11. Disponível em: < <http://esil-sedi.eu/wp-content/uploads/2018/04/Nowrot.pdf> > Acesso em 12 de dezembro de 2018.

²⁰⁸ PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações. In: PIOVESA, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 171-184, p. 183.

²⁰⁹ HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 43.

²¹⁰ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 12.

Alexandre I. Como reação, em 1937, a Liga das Nações elaborou a Convenção sobre a Prevenção e Repressão do terrorismo, que contemplava a criação de um Tribunal Penal Internacional, porém teve apenas uma ratificação e não entrou em vigor. Apenas em 1945 foi criado o primeiro Tribunal Internacional Penal, pelo acordo celebrado em Londres, foi estabelecido o Tribunal Internacional Militar (TIM), conhecido historicamente como “*Tribunal de Nuremberg*”, por possuir sede em Berlim com julgamentos em Nuremberg.²¹¹

O Tribunal de Nuremberg foi instituído para julgar as atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial pelos nazistas, considerando que “Crimes contra o Direito Internacional são cometidos por indivíduos, não por entidades abstratas, e os preceitos de Direito Internacional fazem-se efetivos apenas com a condenação dos indivíduos que cometeram esses crimes”²¹². Este tribunal foi investido do poder de processar e punir os maiores criminosos de guerra do Eixo Europeu, responsáveis por pela prática das infrações, divididas em três categorias de crimes: crimes contra a paz, crimes de guerra e crimes contra a humanidade.²¹³

Dessa forma, é possível verificar que houve uma ruptura de paradigma no Direito Internacional, até então o julgamento penal dos indivíduos era uma atribuição exclusiva dos Estados, portanto surgia a responsabilidade internacional penal do indivíduo.²¹⁴

Posteriormente outros Tribunais Internacionais foram criados, como o Tribunal Militar Internacional para o Extremo Oriente²¹⁵, o Tribunal Penal Internacional para os crimes contra o Direito Humanitário cometidos na ex-Iugoslávia (TPII)²¹⁶ e o

²¹¹ RAMOS, Alexandre de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5ª edição. Editora Saraiva, São Paulo, 2018, p. 459.

²¹² Acordo de Londres 1945. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/25599/o-tribunal-militar-internacional-para-a-alemanha-tribunal-de-nuremberg/5> > Acesso em 26 de dezembro de 2018.

²¹³ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 473.

²¹⁴ RAMOS, Alexandre de Carvalho. Op. Cit., p. 459.

²¹⁵ Com sede em Tóquio, criado em 1946 por ato unilateral dos Estados Unidos. Julgou componentes do núcleo militar e civil do governo japonês por crimes contra a paz, crimes de guerra e crimes contra a humanidade, determinou sete penas de morte e diversas penas de caráter perpétuo. (RAMOS, Alexandre de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5ª edição. Editora Saraiva, São Paulo, 2018, p. 460).

²¹⁶ Tinha o objetivo de processar os responsáveis pelas sérias violações ao direito internacional humanitário cometidas no território da antiga Iugoslávia desde 1991. O Tribunal julgava quatro categorias de crimes: graves violações às Convenções de Genebra de 1949; violações às leis e costumes da guerra; crimes contra a humanidade e genocídio. (RAMOS, Alexandre de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5ª edição. Editora Saraiva, São Paulo, 2018, p. 461).

Tribunal Penal Internacional para os crimes ocorridos em Ruanda (TPIR)²¹⁷. Esses tribunais são importantes pois codificaram os elementos de crimes internacionais, associados ao devido processo legal e direito de defesa, além de adotarem o princípio da primazia da jurisdição internacional em detrimento da jurisdição nacional, considerando o momento de desconfiança e de incapacidade das instituições locais. Assim, determinou-se que os tribunais internacionais teriam primazia sobre as jurisdições nacionais, podendo exigir que as jurisdições nacionais abdicassem de exercer jurisdição em favor da corte internacional.²¹⁸

Em 1998 foi adotado o texto do tratado internacional que cria o Tribunal Penal Internacional (TPI), chamado de “Estatuto de Roma”. O TPI tem sede em Haia (Holanda), possui personalidade jurídica internacional própria, independente da ONU, mas há uma relação de cooperação com a organização. O Estatuto de Roma dispõe em seu artigo 25 a respeito da responsabilidade criminal individual: “1. De acordo com o presente Estatuto, o Tribunal será competente para julgar as pessoas físicas. 2. Quem cometer um crime da competência do Tribunal será considerado individualmente responsável e poderá ser punido de acordo com o presente estatuto.”²¹⁹

Além disso, em seu preâmbulo, o Estatuto de Roma, já realça o vínculo entre o direito penal e a proteção de direitos humanos por meio do combate à impunidade, de forma que é dever de cada Estado exercer a respectiva jurisdição penal sobre os responsáveis por crimes internacionais. Assim há a subsidiariedade da jurisdição internacional, aplicando-se o princípio da complementariedade, de forma que o TPI não exercerá sua jurisdição caso o Estado com jurisdição já houver iniciado ou terminado investigação ou processo penal, salvo se este não tiver “capacidade” ou “vontade” de realizar justiça. Além disso, o próprio Estado pode solicitar a intervenção do TPI ou o próprio tribunal pode iniciar as investigações. Se a pessoa já houver sido julgada nacionalmente, o caso não será admitido pelo TPI, salvo se o julgamento doméstico foi um simulacro para obter impunidade.²²⁰

²¹⁷ Em 1994 o Conselho de Segurança determinou a criação de um segundo tribunal internacional penal ad hoc, com o objetivo de julgar as graves violações de direitos humanos, em especial genocídio, ocorridas em Ruanda e países vizinhos durante o ano de 1994. (RAMOS, Alexandre de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5ª edição. Editora Saraiva, São Paulo, 2018, p. 461).

²¹⁸ RAMOS, Alexandre de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5ª edição. Editora Saraiva, São Paulo, 2018, p. 461.

²¹⁹ Estatuto de Roma, 1998. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4388.htm > Acesso em 03 de janeiro de 2019.

²²⁰ RAMOS, Alexandre de Carvalho. Op. Cit., p. 464.

Dessa forma, a jurisdição internacional penal é complementar à jurisdição nacional e só poderá ser acionada se o Estado não possuir vontade ou capacidade para realizar a justiça e impedir a impunidade. Da mesma maneira pode ser realizado com relação às multinacionais, ou seja, quando se observar que um Estado não têm força suficiente para condenar uma multinacional em seu âmbito interno, ou quando verificado influencia das empresas nas decisões governamentais, haveria a necessidade das empresas violadoras, serem então julgadas em âmbito internacional.

A partir de toda esta evolução histórica, começou a surgir um novo Direito Internacional Público, mais abrangente e mais técnico, Mazzuoli²²¹ o conceitua como:

um conjunto de princípios e regras jurídicas (costumeiras e convencionais) que disciplinam e regem a atuação e a conduta da sociedade internacional (formadas pelos Estados, pelas organizações internacionais intergovernamentais e pelos indivíduos), visando alcançar as metas comuns da humanidade e, em última análise, a paz, a segurança e estabilidade das relações internacionais.

Nesse sentido o autor considera a condição dos indivíduos como detentores de personalidade jurídica internacional, como sendo das mais notáveis conquistas do Direito Internacional Público do século XX. Além disso afirma não haver regra alguma de Direito Internacional Público proclamando não ser o indivíduo um sujeito de direito das gentes.²²²

Albuquerque Mello²²³ também considera o homem como pessoa internacional, apresentando as seguintes razões: “a) a própria dignidade humana, que leva a ordem jurídica internacional a lhe reconhecer direitos fundamentais e procurar protegê-los; b) a própria noção de Direito, obra do Homem para o Homem.”

Em sentido oposto, José Francisco Resek²²⁴, considera que os indivíduos não possuem personalidade jurídica de direito internacional, pois, diversamente dos Estados

²²¹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 80/81.

²²² Ibidem, p. 470.

²²³ ALBUQUERQUE MELLO, Celso D. de. **Curso de Direito Internacional Público**. 3ª ed., vs. 1º e 2º, Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 624. Apud: HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 54.

²²⁴ REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público Curso Elementar**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.189.

e das organizações, não se envolvem, a título próprio, na produção do acervo normativo internacional, nem possuem qualquer relação direta e imediata com esta ordem. Apesar disso, reconhece ser certo que ao indivíduos e empresas já gozam de personalidade de direito interno, e que essa virtude poderia repercutir no plano internacional, vez que o direito das gentes não se limitou a protegê-los, mas também atribuiu-lhes a titularidade de direitos e deveres. Entretanto, para que isso fosse possível, na visão do autor, seria necessário que o indivíduo dispusesse da prerrogativa ampla de reclamar nos foros internacionais, como resultado de norma geral, ocorre que os foros internacionais acessíveis aos indivíduos, o são em virtude de um compromisso estatal tópic, o que pressupõe a existência de um vínculo jurídico de sujeição entre o Estado o indivíduo.

Refutando Resek, Mazzuoli²²⁵ entende que o fato de os indivíduos não participarem da produção do acervo normativo internacional, é um problema de capacidade e não de personalidade, de forma que por ser a capacidade dos indivíduos no âmbito internacional limitada, não lhes é retirada a personalidade. Segundo o autor, são diversas as situações em que se presencia a responsabilidade dos indivíduos no plano internacional, de forma que passam a ser punidos como tais (pessoas), e não em nome do Estado ao qual pertencem. Destarte, passam a ter direitos e obrigações decorrentes de normas internacionais.

Dessa forma, não se pode confundir personalidade jurídica com capacidade de ter ou exercer direitos, esta, na órbita do direito das gentes está ligada à responsabilidade do ente em causa, e não à sua personalidade. Portanto, é a responsabilidade que acompanha os graus de capacidade (que é máxima no Estado e mínima aos indivíduos). Ademais, os indivíduos podem participar das relações internacionais tanto no polo ativo (peticionando para tribunais internacionais, por exemplo) quanto no polo passivo (sendo responsabilizados por atos cometidos contra o Direito Internacional), sendo, portanto, dotados de personalidade e capacidade jurídica internacional. Assim, a competência do TPI para julgar pessoas físicas, já tratada, demonstra a responsabilidade individual internacional moderna, reforçando que os indivíduos também são sujeitos de direito internacional.²²⁶

²²⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 471

²²⁶ *Ibidem*, p. 142

A doutrina majoritária considera ser o homem sujeito do Direito Internacional Público e o seu principal fundamento é de que o homem é o sujeito essencial de todo o direito, pois foi ele quem criou o Estado, e este só existe para realizar os fins daquele. De acordo com Hersch Lauterpacht²²⁷, considerando os propósitos inerentes ao direito internacional, dentre os quais o indivíduo é a unidade última, ele é nessa qualidade, um sujeito do direito internacional, assim, a sujeição direta do indivíduo à regra do direito internacional, é uma condição essencial para o fortalecimento da base ética do direito internacional.

Nesse sentido, Politis afirma: “Qualquer que seja o meio social em que se aplique, o direito tem o mesmo fundamento, porque tem sempre o mesmo fim: ele visa somente o homem, e nada mais que o homem”.²²⁸

3.1.2 Demandas de empresas nas cortes internacionais

Da mesma forma paulatina com que se reconheceu o indivíduo como sujeito internacional, é possível verificar um movimento de evolução por parte dos tribunais internacionais, que vêm apresentando uma nova perspectiva do modo como são compreendidas as corporações neste cenário de proteção dos direitos humanos²²⁹. Isto está evidente diante do fato de que empresas já demandaram, ocupando o polo ativo de pleito em tribunais internacionais.

²²⁷ LAUTERPACHT, Hersh. The Subjects of the Law of Nations, at 526-7. Apud: PORTMANN, Roland. **Legal Personality in International Law**. Cambridge, 2010, p. 128. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=aTJU_RNxJ1IC&pg=PA128&lpg=PA128&dq=Lauterpacht+there+is+no+rule+of+International+law+which+precludes+Individuals+from+acquiring+directly+rights+under+customary+or+conventional+international+law&source=bl&ots=fN313O2Z5a&sig=Ma0T3bDnRCCpW_CX9RTuL_BmoQ4&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwjGp6TbuOTfAhVBi5AKHdsTBQ4Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=Lauterpacht%20there%20is%20no%20rule%20of%20International%20law%20which%20precludes%20Individuals%20from%20acquiring%20directly%20rights%20under%20customary%20or%20conventional%20international%20law&f=false > Acesso em 07 de janeiro de 2018.

²²⁸ POLITIS, Nicolas. Les nouvelles tendances du droit international. Paris: Hachette, 1927. Apud: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 476.

²²⁹ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 14.

A Corte Européia de Direitos Humanos, por mais de uma vez, já admitiu petições apresentadas por empresas que alegavam violações de direitos protegidos pela Convenção Europeia de Direitos Humanos. O caso *Autronic AG. v. Suíça*²³⁰, julgado em 1990, a empresa demandante era especializada em eletrônica, vendendo antenas parabólicas para uso doméstico, a demanda dizia respeito à recepção, na Suíça, de programas de televisão feitos na União Soviética e transmitidos para o satélite soviético G-Horizon, que os enviava para as estações terrestres e distribuía aos usuários. Na época da demanda (1982), a única transmissão televisiva por satélite que poderia ser recebida pela Suíça por meio de antena parabólica era da Horizon.

A empresa Autronic realizou diversos pedidos de permissão ao governo da Suíça para receber a transmissão por satélite da Horizon, todos foram indeferidos, e em demanda interna também improcedente, o tribunal suíço considerou que além do G-Horizont, não havia outro satélite na Europa que recebesse transmissão por antena parabólica doméstica, portanto não haveria mercado para tais equipamentos, e apenas “excêntricos” estariam inclinados a compra-los. O tribunal concluiu que por não haver interesse econômico direto, a empresa não tinha interesse de proteção. A empresa então ingressou na Comissão Europeia de Direitos Humanos alegando violação do seu direito de receber informações, conforme garantido no artigo 10 da Convenção Européia²³¹. A comissão considerou que houve violação do artigo 10 no caso e submeteu o caso à Corte. A Corte manteve o mesmo entendimento, considerando que houve violação do dispositivo, entendendo que a liberdade de expressão nele prevista se aplica tanto a pessoas físicas quanto jurídicas, independente da finalidade comercial ou não, apresentando uma interpretação ampliada do artigo.

²³⁰ CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS (CEDH). **AUTRONIC AG v. SWITZERLAND**. 22 de maio de 1990. Disponível em: < <https://www.legal-tools.org/doc/a4e671/pdf/> > Acesso em 04 de janeiro de 2019.

²³¹ Artigo 10: “1. Toda pessoa tem direito à liberdade de expressão. Esse direito incluirá liberdade de ter opiniões e de receber e transmitir informações e idéias sem interferência da autoridade pública e independentemente de fronteiras. Este artigo não impedir que os Estados requeiram o licenciamento da radiodifusão, televisão ou cinema empreendimentos. 2. O exercício destas liberdades, uma vez que comporta deveres e responsabilidades, podem estar sujeitos a tais formalidades, condições, restrições ou penalidades, prescritos por lei e são necessários numa sociedade democrática, no interesse dos segurança nacional, integridade territorial ou segurança pública, para a prevenção de criminalidade, para a proteção da saúde ou da moral, para a proteção da reputação ou direitos dos outros, para impedir a divulgação de informações recebidas em sigilo, ou para manter a autoridade e imparcialidade do judiciário ”

Outro caso, também julgado pela CEDH, é *Société Colas Est. v. França*²³². Neste caso, diversas empresas de construção estavam sendo acusadas de estarem engajadas em certas práticas ilegais, as autoridades do governo central então instruíram o Escritório Nacional de Investigações levar a cabo uma investigação administrativa em grande escala sobre a conduta de Empreiteiros de obras públicas. Em 19 de Novembro de 1985, os inspectores efetuaram incursões simultâneas em cinquenta e seis empresas, sem autorização da gestão das empresas e sem autorização judicial, e apreenderam vários documentos. A partir de tais documentos, o Conselho de Concorrência encontrou evidências de práticas ilegais praticadas pelas empresas, aplicando multas à elas. Em ação no âmbito interno, o Tribunal de Justiça de Paris negou provimento ao recurso, sustentando que “a investigação administrativa ... não deu origem a quaisquer medidas coercitivas”²³³.

As empresas então foram até a Corte Europeia de Direitos Humanos, alegando que as incursões feitas pelos inspetores infringiram seu direito ao respeito por seus domicílios, portanto havendo violação do artigo 8²³⁴ da Convenção Europeia de Direitos Humanos. A Corte observou que os requerentes são pessoas jurídicas que alegam uma violação do seu direito ao respeito pela sua “Casa”, de acordo com o Artigo 8 da Convenção. No entanto, entendeu que a palavra “domicílio” (na língua francesa versão do Artigo 8) tem uma conotação mais ampla do que a palavra “casa” e pode estender-se, por exemplo, ao escritório de um profissional, realizando uma interpretação ampliada. Por unanimidade a Corte considerou que houve a violação do artigo 8 da Convenção, condenado o Estado francês pelas violações de domicílios realizadas por seus agentes.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, tem adotado uma posição mais contida na ampliação de sua competência para apreciar casos envolvendo multinacionais em comparação ao sistema europeu, no entanto pode-se verificar um indicativo em reconhecer novos atores.²³⁵

²³² CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS (CEDH). **SOCIÉTÉ COLAS EST AND OTHERS v. FRANCE**. 16 de abril de 2002. Disponível em: < <https://www.legal-tools.org/doc/5aefe0/pdf/> > Acesso em 04 de janeiro de 2018.

²³³ “the administrative investigation ... [had] not give[n] rise to any searches or coercive measures”

²³⁴ Artigo 8: “1. Todo mundo tem o direito de respeitar ... sua casa e sua correspondência. 2. Não haverá ingerência por uma autoridade pública com o exercício deste direito. exceto como está em conformidade com a lei e é necessário em um democrático sociedade ... para a prevenção de ... crime ... ou para a protecção dos direitos e liberdades dos outros”.

²³⁵ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1;

O Caso o Povo *Saramaka Vs. Suriname*²³⁶, julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em 2007, tratava violações de direitos humanos sofridas pelo povo Saramaca, que é uma comunidade Tribal que vive na região superior do Rio Suriname, em virtude da construção da represa hidroelétrica Afobaka na década de sessenta, que inundou o território onde viviam os indígenas. Como não se pode processar diretamente multinacionais em âmbito internacional, a demanda foi interposta em face do Estado do Suriname.

A Corte Interamericana, ao final do processo, condenou o Estado do Suriname por violação do direito à propriedade, em relação às obrigações de respeitar, garantir e efetivar este direito no âmbito interno, e por violação do direito à proteção judicial. Na decisão foram impostas ao Estado diversas medidas que também tinham como objetivo atingir a empresa que teria realizado as obras para a construção da hidroelétrica, como por exemplo: “se abstenha de todo ato que possa dar lugar que agentes do próprio Estado ou terceiros, atuando com o consentimento ou tolerância do Estado, afetem o direito à propriedade e a integridade do território do povo Saramaka.”

Outro caso envolvendo empresa julgado pela Corte IDH, foi o caso *Cantos v. Argentina*²³⁷. O Sr. José María Cantos, detentor de um importante grupo empresarial no país, apresentou denúncia pelo fato de, em 1972, a Direção Geral de Receitas da Província ter realizado uma série de incursões ao escritórios administrativos de suas empresas, e sequestrados, sem inventário, toda a documentação contábil, livros e registros comerciais, recibos e recibos de pagamento dessas empresas com terceiros e assinaturas fornecedores, bem como inúmeros títulos e ações comerciais, o que lhe causou danos econômicos, devido à impossibilidade de operação das empresas pela falta de títulos correspondentes. José María Cantos interpôs várias ações legais no âmbito doméstico, tendo seu direito de defesa e acesso à justiça violado, além de "perseguição sistemática e assédio por parte de agentes do Estado".

Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 15.

²³⁶ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Caso do Povo Saramaka Vs. Suriname**. Sentença de 28 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/cc1a1e511769096f84fb5effe768fe8c.pdf>> Acesso em 29 de dezembro de 2018.

²³⁷ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Caso Cantos v. Argentina. Sentença de 28 de novembro de 2002**. Disponível em: <https://translate.googleusercontent.com/translate_f> Acesso em 02 de janeiro de 2019.

A Corte IDH neste caso, em preliminares, decidiu conhecer do mérito da petição, pois, por mais que os danos tenham sido causados diretamente às empresas, eles repercutem na esfera individual do seu administrador. Essa decisão de conhecimento da petição, foi necessária ao resguardo dos direitos humanos, pois só assim a Corte pode deliberar acerca das violações praticadas diretamente contra o administrador, ocorridas no caso concreto.

Ainda que a Corte tenha decidido pela condenação do Estado e não da empresa no primeiro caso, e pela reparação ao indivíduo e não à empresa pela ação do Estado no segundo caso, fica demonstrada a necessidade de serem adotados parâmetros que ampliem a proteção dos direitos humanos no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, vez que já se mostra atrasado no tema em relação ao Sistema Europeu.

As empresas multinacionais já se encontram inseridas na esfera internacional como atores das relações internacionais, com capacidade para usufruírem de direitos e contraírem obrigações, o que pode ser verificado nos acordos bilaterais e multilaterais de investimentos, celebrados entre Estados, que preveem uma série de direitos aos investidores estrangeiros. Na hipótese de quaisquer desses direitos serem infringidos pelo Estado que recebe o investimento, o investidor estrangeiro, ou seja, a empresa, pode demanda-lo perante tribunal arbitral.²³⁸

Nesse sentido Mazzuoli²³⁹ menciona a previsão contida no Capítulo XI do NAFTA, que ao tratar das relações entre as empresas multinacionais e os Estados, em seu artigo 1.110, estabeleceu o conceito de expropriações indiretas ou medidas equivalentes às expropriações, pretendendo fazer com que tais empresas passem à condição de sujeito do direito das gentes, já que lhes são outorgados os direitos inerentes à condição de Estado nacional. Assim, baseando-se nas figuras das expropriações diretas ou equivalentes, essas empresas poderiam acionar diretamente o Estado, na medida em que surja algum conflito entre ambos, como ocorreu com a empresa norte-americana Metalclad Corporation²⁴⁰, que demandou contra o México em 1997, que teve de pagar

²³⁸ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 15.

²³⁹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 477/478.

²⁴⁰ Metalclad Corporation c. los Estados Unidos Mexicanos Caso CIADI No. ARB(AF)/97/01. Disponível em: < https://www.economia.gob.mx/files/Metalclad_v2.pdf > Acesso em 06 de janeiro de 2018.

18,68 bilhões de dólares por violar as normas sobre investimento estabelecidas no Capítulo XI do NAFTA.

Dessa forma, mesmo que as multinacionais possuam capacidade postulatória, por carecerem de capacidade jurídica, continuarão a ser vedados a elas os benefícios e privilégios inerentes à condição de sujeito de Direito Internacional Público, como a celebração de tratados e acesso a tribunais internacionais, mesmo a Corte EDH já permitindo este acesso, todos os demais tribunais internacionais não permitem. Apesar disso, sabe-se que tais empresas exercem influência direta sobre os Estados, e, portanto, sobre o próprio Direito Internacional, principalmente em decorrência dos diversos acordos que firmam com governos estrangeiros, que abrem espaço para que essas empresas sejam reconhecidas não só como atores de relações internacionais, mas como sujeitos não formais do direito das gentes.²⁴¹

Se mostra necessário que, no cenário atual, a jurisdição internacional deve se tornar compatível à crescente atuação das empresas multinacionais no âmbito internacional, de forma que atribuir-lhes apenas o direito de ocuparem o polo ativo em demandas, não seria o suficiente, mas pra além disso, é necessário que lhes seja imputada responsabilidade por violações de direitos humanos, transformando-as em sujeitos de Direito Internacional formalmente.

De acordo com Melina Fachin²⁴², nesta hipótese, haveria uma evolução para além do dever do Estado de monitorar o cumprimento dos direitos humanos, de forma que a responsabilidade recairia diretamente às empresas. Essa seria uma consequência da expansão do *jus cogens* e da eficácia horizontal dos direitos humanos, de forma que o direito internacional se afastaria da centralidade do Estado como sujeito.

Esta evolução se mostra necessária, pois ao se analisar cenário atual, compreende-se que o Estado não é mais o sujeito principal violador dos direitos humanos (assim era, no período das ditaduras e guerras), as maiores violadoras de direitos humanos são as companhias multinacionais, seja pela frequência com que as violações ocorrem, ou pela magnitude das violações de direitos humanos relacionadas à atividade empresarial.

²⁴¹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 478.

²⁴² FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 15.

Esta posição estatocêntrica e a resistência em modifica-la, demonstram um verdadeiro retrocesso na proteção dos direitos humanos, que após tanto esforço para serem reconhecidos, acabam sendo enfraquecidos pela falta de responsabilização aos verdadeiros violadores, fazendo com que, novamente, o ser humano fique ainda mais vulnerável.

Assim, não há razões para a permanência deste paradigma estatocêntrico, vez que o próprio Direito Internacional desconhece norma de caráter geral que verse acerca da impossibilidade do reconhecimento de outros entes, que não o Estado, como sujeitos com personalidade jurídica internacional.²⁴³

3.2 RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos foram um avanço para os direitos humanos, sendo um marco regulatório que estabelece uma série de obrigações aos Estados e responsabilidades às empresas. Entretanto, pelo seu caráter não vinculante, os princípios sozinhos não são suficientes para preencher lacunas legais com relação a esta matéria, sendo necessária a elaboração de novos instrumentos no campo internacional.

Nesse sentido, as organizações da sociedade civil, na 17^a Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU²⁴⁴, entendem que, embora os Princípios Orientadores sejam um ponto de partida, sozinhos eles não conseguem enfrentar efetivamente os

²⁴³ LAUTERPACHT, Hersch. The Subjects of the Law of Nations, at 526-7. Apud: PORTMANN, Roland. **Legal Personality in International Law**. Cambridge, 2010, p. 128. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=aTJU_RNxF11C&pg=PA128&lpg=PA128&dq=Lauterpacht+there+is+no+rule+of+International+law+which+precludes+Individuals+from+acquiring+directly+rights+under+customary+or+conventional+international+law&source=bl&ots=fN313O2Z5a&sig=Ma0T3bDnRCCpW_CX9RTuL_BmoQ4&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwjGp6TbuOTfAhVBi5AKHdsTBQ4Q6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=Lauterpacht%20there%20is%20no%20rule%20of%20International%20law%20which%20precludes%20Individuals%20from%20acquiring%20directly%20rights%20under%20customary%20or%20conventional%20international%20law&f=false > Acesso em 07 de janeiro de 2019.

²⁴⁴ Cf. Joint Civil Society Statement on Business and Human Rights to the 17th Session of the UN Human Rights Council, June 15, 2011. Disponível em: < www.escr-net.org/docs/i/1605781 > Acesso em: 07 de janeiro 2019.

principais desafios de hoje, eles destinam-se a servir como uma ferramenta de orientação para implementar o Quadro "Proteger, Respeitar, Reparar", e devem ser desenvolvidos e complementados com outras iniciativas.

Segundo Selvanathan²⁴⁵ os sistemas voluntários são adequados para demonstrar a bondade, no entanto não realizam mudança global. Nesse sentido, Danielle Anne Pamplona e Moisés Xavier Ernesto²⁴⁶ entendem que “o problema não se traduz na inexistência de instrumentos reguladores, porém, do caráter não vinculativo dos mesmos”, vez que as grandes empresas possuem poder econômico suficiente, frente a vários Estados, impondo suas regras e se acostumam a operar em ambientes em que não são impostas condicionantes a sua obtenção de lucro.

De acordo com Surya Deva²⁴⁷ os Princípios Orientadores irão falhar, pois são baseados em várias suposições, que podem não ser reais em alguns casos. Essas suposições seriam as de que, tanto os Estados quanto as empresas cumpririam seu papel na proteção e respeito aos direitos humanos, ou seja, que os Estados adotariam Planos Nacionais e as empresas adotariam códigos de conduta, e ambos os seguiriam conforme indicado nos princípios. Ocorre que, alguns Estados são incapazes ou não estão dispostos a agir contra empresas pela proteção dos direitos humanos, fazendo com que as empresas não sejam responsabilizadas, por isso, o autor considera ser necessário um instrumento internacional que não dê aos Estados reponsabilidade exclusiva de aplicação das normas de direitos humanos, mas que aproveite o potencial de atores não-estatais na aplicação das normas internacionais, principalmente nos casos em que os Estados hesitam em agir contra empresas poderosas.

Chip Pitts²⁴⁸ também considera ser necessário um instrumento internacional sobre negócios e direitos humanos, para ele, as leis e suas aplicações diversificada e

²⁴⁵ SELVANATHAN, Puvan J. The Business and Human Rights Treaty Debate: Is Now the Time?. **The Duke Human Rights Center at The Kenan Institute for Ethics**, p. 02. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/IsNowtheTime_TreatyDebate.pdf > Acesso em 10 de janeiro de 2019.

²⁴⁶ PAMPLONA, Danielle Anne. ERNESTO, Moisés Ernesto de Jesus Xavier. As violações de direitos humanos pela indústria extrativista. **Revista Direito Sem Fronteiras** – Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu. Edição Especial. 2017; v. 1 (3): 47-60, p. 57. Disponível em: < [file:///C:/Users/patri/Downloads/18864-69083-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/patri/Downloads/18864-69083-1-PB%20(1).pdf) > Acesso em 15 de fevereiro de 2019.

²⁴⁷ DEVA, Surya. The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business. P. 03. Disponível em:< https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/reimagine_int_law_for_bhr.pdf> Acesso em 09 de janeiro de 2019.

²⁴⁸ PITTS, Chip. For a Treaty on Business & Human Rights. P.01. Disponível em: < <https://klau.nd.edu/assets/133567/pitts%20remarks%20pro%20treaty.pdf> > Acesso em 09 de janeiro de

inconsistentes, combinadas com a falta de responsabilização na maioria dos casos de abusos de direitos humanos no âmbito empresarial, justificam suficientemente a necessidade de um tratado. Além disso, as empresas atualmente possuem direitos aplicáveis em âmbito global, incluindo direitos de propriedade intelectual sob o acordo TRIPS²⁴⁹, tratado que criou a Organização Mundial do Comércio, e direitos como investidores, capazes de processar Estados diretamente em tribunais arbitrais estabelecidos por tratados bilaterais de investimento.

No entanto, seria irresponsável a criação de “qualquer” tratado, havendo a necessidade da participação da sociedade civil, Estados, empresas e especialistas em direitos humanos, com uma exploração cuidadosa e criteriosa dos problemas e opções. Pitts apresenta uma estrutura que considera referência para a elaboração de um tratado, baseada em três critérios: i) complementar e construir o processo a partir dos Princípios Orientadores, para que não haja retrocesso; ii) se basear em evidências, e não em uma ideologia política anti-corporativa; iii) empregar um processo cuidadoso, transparente, deliberativo e inclusivo entre corporações, sociedade civil e Estados, buscando manter um consenso para a construção de um tratado correto e no tempo adequado.

Puvan J Selvanathan²⁵⁰ também apoia a criação de um tratado sobre negócios e direitos humanos, pois acredita que um instrumento legalmente vinculativo e coletivamente desenvolvido, de forma que haja um acordo entre as partes interessadas e envolvida na proteção e respeito aos direitos humanos, demonstrarão um compromisso global, pois proporcionará satisfação e justiça, além de aproveitar a oportunidade de criar um tratado de “próxima geração”. O autor acredita na ideia de um tratado, pois para ele tratados, resoluções e acordos são os alicerces da nossa sociedade global, “As we climb ever higher we rely on these structural elements to harness our hopes and shelter our insecurities from a fear of heights”.²⁵¹

2019.

²⁴⁹ A sigla faz referência ao nome em inglês do tratado: “Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights”. A tradução seria: Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados ao Comércio

²⁵⁰ SELVANATHAN, Puvan J. *The Business and Human Rights Treaty Debate: Is Now the Time? The Duke Human Rights Center at The Kenan Institute for Ethics*, p. 01. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/IsNowtheTime_TreatyDebate.pdf> Acesso em 10 de janeiro de 2019.

²⁵¹ Tradução Livre: À medida que subimos cada vez mais, confiamos nesses elementos estruturais para aproveitar nossas esperanças e abrigar nossas inseguranças do medo das alturas.

Selvanathan²⁵² entende que um marco legalmente vinculativo observaria a maneira como os elementos interagem uns com os outros, estabelecendo condições para esta relação, então acredita que um tratado não é sobre descrever o que os atores fazem na segurança de seus próprios “barcos”, mas sobre estabelecer regras entre “barcos” em “águas internacionais”.

Si Chen²⁵³, também a favor de um tratado, considera que um instrumento vinculativo que se limite apenas a listar as obrigações dos Estados, já que são considerados os únicos considerados como sujeitos de deveres que podem firmar um tratado, para regular a atividade empresarial dentro de seus territórios, irá adicionar pouco à proteção dos direitos humanos, considerando que este requisito já está presente em vários tratados sobre o assunto.

Deva, apesar de concordar em um instrumento internacional que traga obrigações e responsabilizações às empresas, não se mostra a favor da construção de um tratado, pois ele considera que ao invés de ser uma ferramenta mágica independente, o instrumento internacional deveria ser visto como uma das deficiências das iniciativas regulatórias existentes, para ele o sucesso do projeto depende do emprego de múltiplas estratégias regulatórias em conjunto para atingir um nível aceitável de eficácia, pois há desafios adicionais ao lidar com o mercado global, como a diferença entre as normas dos Estados hospedeiros, responsabilidade dentro de grupos corporativos, a execução das decisões judiciais. Assim, a construção de um tratado não abarcaria toda a complexidade de violações de direitos humanos por empresas, colocando os direitos civis acima dos econômicos, sociais e culturais, desconsiderando a indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos. Além disso, a necessidade de um consenso entre os Estados signatários, ameaçaria a garantia desses direitos e a celeridade de concretização da norma.²⁵⁴

²⁵² SELVANATHAN, Puvan J. Op. Cit., p. 01

²⁵³ CHEN, Si. Towards a Business and Human Rights Treaty. Oslo: **University of Oslo**. 2015, p. 58.

Disponível em: < [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Towards%20a%20Business%20and%20Human%20Rights%20Treaty%20\(NCHR%20student%20Si%20Chen\).pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Towards%20a%20Business%20and%20Human%20Rights%20Treaty%20(NCHR%20student%20Si%20Chen).pdf) > Acesso em 10 de janeiro de 2018.

²⁵⁴ FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 26.

Nesse sentido, Deva²⁵⁵ discorda da possibilidade de redação de uma norma baseada em *business cases*, pois poderia fortalecer normas de investimento e comércio em detrimento da proteção aos direitos humanos, sendo capaz de reparar a vítima quando o Estado não puder ou não quiser assim fazer. Para o autor, direitos não são negociáveis e estar em conformidade com os direitos humanos deveria ser pré-condição para que as empresas pudessem conduzir negócios na sociedade, colocando os direitos humanos à frente do corporativismo.

Deva também critica ideia da criação de um instrumento internacional baseado apenas nos Princípios Orientadores da ONU, pois abrangem apenas os “direitos humanos internacionalmente reconhecidos”, como os direitos expressos na Declaração Universal de Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, portanto várias outras convenções internacionais, como as Convenção sobre eliminação de toda forma de discriminação racial, Convenção sobre eliminação de toda forma de discriminação contra as mulheres, Convenção sobre os direitos das crianças e Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, não fariam parte do instrumento. Da mesma forma, os princípios não fazem referência expressa a qualquer instrumento internacional relacionado a direitos ambientais. Assim, os princípios aparentam ter uma limitação em humanizar os negócios.

Com o objetivo de aprofundar o debate nesta área, Deva²⁵⁶ propõe qual deve ser a natureza e o escopo de um instrumento internacional sobre direitos humanos e empresas. Qualquer instrumento internacional nesta área deve aplicar-se a todos os tipos de entidades empresariais e abranger todos os direitos humanos, pois um tratado que lida apenas com abusos flagrantes é reflexo da priorização de direitos políticos sobre os direitos sociais, econômicos e culturais.

O autor então sugere que em vez de negociar um tratado, deve ser realizada uma Declaração sobre os Direitos Humanos e Empresas (*Declaration on the Human Rights Obligations of Business*). A Declaração proposta deve: (i) fornecer uma base

²⁵⁵ DEVA, Surya. **The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business**. P. 02. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/reimagine_int_law_for_bhr.pdf > Acesso em 09 de janeiro de 2019.

²⁵⁶ DEVA, Surya. **The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business**. P. 07. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/reimagine_int_law_for_bhr.pdf > Acesso em 09 de janeiro de 2019.

normativa sólida, para que as empresas tenham obrigações com os direitos humanos, (ii) proclamar que os direitos humanos aplicáveis às empresas não se limitem apenas aqueles mencionados na Declaração Universal de Direitos Humanos, mas sim os presentes em todos os tratados de direitos humanos adotados pela ONU, (iii) delinear os princípios que regem a extensão das obrigações corporativas adotadas em relação a esses direitos, (iv) prever diversos mecanismos para implementar e fazer cumprir as obrigações para com os direitos humanos pelas empresas, (v) e sugerir formas de remover obstáculos materiais, processuais e financeiros presentes na prestação de contas das empresas sobre violações de direitos humanos.²⁵⁷

Para tanto, serão necessários esforços simultâneos e sequencias, para concretizar as obrigações de direitos humanos e empresas de diferentes áreas, também deve-se esclarecer as obrigações dos estados na regulação do comportamento corporativo, o que implicará em negociar e adotar diversos instrumentos internacionais. Tal processo levará tempo, apesar disso, todos os esses marcos normativos teriam origens sólidas, com uma proteção global dos direitos humanos.²⁵⁸

De acordo com Deva, para fazer com que as empresas cumpram as normas de direitos humanos e responsabilizá-las caso não cumpram, é necessário que sejam realizadas algumas alterações nas leis e políticas que tratam da origem e operações comerciais das empresas. Essas alterações devem baseadas no pressuposto de que as empresas e seus órgãos estarão sujeitos a normas de direitos humanos não negociáveis. O autor sugere a elaboração de Leis Modelo para fornecer aos estados orientações concretas sobre as reformas legislativas. Assim, a declaração proposta por Deva deve conceber a possibilidade de empregar diversos mecanismos de aplicação, tanto estatais como não estatais, de âmbito interno e internacional, para garantir que as empresas que não cumpram suas obrigações para com o direitos humanos, possam ser responsabilizadas de maneira rápida e eficiente.²⁵⁹

Dessa forma, para que as empresas possam ser responsabilizadas em âmbito internacional no caso de descumprimento de normas de direitos humanos, é necessário

²⁵⁷ DEVA, Surya. **The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business**. P. 08. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/reimagine_int_law_for_bhr.pdf > Acesso em 09 de janeiro de 2019.

²⁵⁸ Ibidem, p.08

²⁵⁹ Idem.

que elas se tornem sujeitos de direito internacional, ou que esse *status* seja reconhecido pela comunidade internacional, considerando que as empresas já atuam em diversas situações como sujeitos de direito internacional, no entanto apenas não são reconhecidas como tal.

Além disso, Deva entende que a declaração deveria contemplar a institucionalização do papel das organizações civis na aplicação e interpretação das normas de direitos humanos relacionadas a atividade empresarial, de forma que tenham um papel institucional, como um comitê em cada Estado, que poderia receber e lidar com reclamações de violações por empresas, e que dialogue diretamente com as companhias sobre as violações de direitos humanos.²⁶⁰

Essa Declaração também deverá reconhecer o papel das sanções civis penais tradicionais, na garantia de conformidade corporativa, e aceitar a importância de meios informais e incentivos sociais na aplicação das normas de direitos humanos. Essas ferramentas serão especialmente importantes para as vítimas nos casos em que o Estado não está disposto ou é incapaz de agir de forma robusta contra as empresas.²⁶¹

Essa breve discussão teórica doutrinária sobre a possibilidade de uma solução em âmbito internacional para a questão das violações de direitos humanos por empresas, no que se refere à responsabilização das companhias multinacionais, demonstra a necessidade de amadurecimento e aceitação da possibilidade de criação de um instrumento normativo internacional. Surge portanto, o caráter obrigacional, capaz de fazer com que as empresas promovam e resguardem os direitos humanos dentre as atividades que desenvolvem.

Verifica-se portanto que tanto Pitts quanto Deva, por mais que discordem na maneira como deve ser normatizada a questão em âmbito internacional, concordam quanto à necessidade de um instrumento internacional que busque responsabilizar as multinacionais, na busca por solução quanto às violações de direitos humanos, e da necessidade de participação ativa de organizações da sociedade civil, como representantes da população vulnerável, que são as vítimas dessas violações cometidas por empresas, reivindicando o que a ela é de direito.

²⁶⁰ DEVA, Surya. **The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business**. P. 09. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/reimagine_int_law_for_bhr.pdf > Acesso em 09 de janeiro de 2019.

²⁶¹ Idem.

A validade dos Princípios Orientadores não será diminuída ao se iniciar um caminho em direção a este instrumento internacional, inclusive por eles terem, de certa forma nos levado a esse caminho. Segundo Selvanathan²⁶²:

The times taken until a treaty is negotiated is the `GPs-era`. All stakeholders, business in particular, should be assured that actioning the GPs now is the most ready one could be for any hard-law. This prospect should catalyse the uptake of the GPs. Actors should be incentivised to apply and test the GPs, feeding findings into the treaty process.²⁶³

O reconhecimento das corporações como sujeitos de direito internacional é capaz de fornecer e sustentar a criação de uma normativa sólida capaz de criar obrigações de respeito e promoção dos direitos humanos, aplicáveis às empresas e os princípios que regem a extensão das obrigações corporativas possibilitam que as empresas criem mecanismos que busquem o cumprimento desses direitos, transformados em obrigações, por parte delas.

Deva e Pitts consideram que a relação entre direitos e obrigações das corporações no Sistema Internacional como a relação entre as vítimas de violações de direitos humanos e companhia violadora, é evidentemente assimétrica, portanto um instrumento internacional, neste sentido, iria ajudar a equilibrar a posição de poder que as empresas multinacionais têm no sistema jurídico.²⁶⁴

Além da responsabilização trazida às empresas por violações de direitos humanos, o que diminuiria o número de violações em tese, pois as empresas buscariam mecanismos internos para que essas violações fossem evitadas buscando não serem responsabilizadas internacionalmente, um instrumento internacional daria voz aos países em desenvolvimento, sendo um maneira de garantir a soberania desses países, já que muitas das multinacionais utilizam de seu poder econômico para os controlar. Os países

²⁶² SELVANATHAN, Puvan J. The Business and Human Rights Treaty Debate: Is Now the Time?. **The Duke Human Rights Center at The Kenan Institute for Ethics**, p. 03. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/IsNowtheTime_TreatyDebate.pdf > Acesso em 10 de janeiro de 2019.

²⁶³ Tradução Livre: O tempo dispendido até que um tratado seja negociado é a ‘era dos Princípios Orientadores’. Todos os stakeholders, especialmente as empresas, devem ter a certeza de que, agora, os Princípios estão prontos para transformarem-se em hard law. Esta perspectiva deve catalisar a aceitação dos Princípios. Os atores devem ser incentivados a aplicar e testar os Princípios Orientadores, alimentando os resultados no processo de criação do tratado.

²⁶⁴ CHEN, Si. Towards a Business and Human Rights Treaty. Oslo: **University of Oslo**. 2015, p. 58. Disponível em: < [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Towards%20a%20Business%20and%20Human%20Rights%20Treaty%20\(NCHR%20student%20Si%20Chen\).pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Towards%20a%20Business%20and%20Human%20Rights%20Treaty%20(NCHR%20student%20Si%20Chen).pdf) > Acesso em 10 de janeiro de 2018.

com um sistema legislativo mais frágil e que dependem do capital das multinacionais, são os mais propensos a reconhecer a importância de um instrumento internacional vinculante, desde que não tenham que controlar violações em seu território comercial, pois também são reféns de interesses comerciais em seu âmbito de atuação.²⁶⁵

De acordo com Danielle Anne Pamplona²⁶⁶, a construção de um tratado internacional demandaria muito tempo e alcançar o consenso entre os Estados não será fácil, estas dificuldades, no entanto, não devem afastar o compromisso de que grandes corporações sejam, no futuro, responsabilizadas. A autora menciona que apesar disso é necessário um caminho alternativo a ser utilizado, enquanto um tratado não é criado. Hoje esse caminho alternativo são os Princípios Orientadores da ONU.

Assim, é clara a necessidade de um instrumento internacional vinculante que obrigue as empresas a respeitar e proteger os direitos humanos relacionados às suas atividades, e o cenário atual indica um caminho neste sentido, seja ele um tratado ou uma declaração de direitos, como propôs Deva.

É preciso ter em mente que ainda que as discussões sobre um tratado avancem de forma significativa, um instrumento vinculante não resolverá todos os problemas envolvendo a matéria, principalmente pois as regras de um possível tratado sempre serão genéricas e precisarão de maior detalhamento para poderem ser aplicadas, levando em consideração a cada região e o contexto de cada caso.²⁶⁷

A busca por reparação às vítimas, a diminuição do número e frequência das violações por parte das empresas, e o resgate da soberania de Estados fragilizados diante da grandiosidade das multinacionais, são motivos suficientes para a criação deste instrumento. Entretanto esses objetivos apenas serão alcançados se as multinacionais forem reconhecidas como sujeito de Direito Internacional de maneira formal, pois apenas assim poderão ser responsabilizadas diretamente e em âmbito internacional pelas

²⁶⁵ ROLAND, Manoela Carneiro; et;all. Treaty On Business and Human Rights: Two Major Issues. **HOMA – Human Rights and Business Centre**. 2015, p. 04-08. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/12/Treaty-on-Business-and-Human-Rights-Two-Major-Issues.pdf> > Acesso em 10 de janeiro de 2018.

²⁶⁶ PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações. In: PIOVESA, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 171-184, p. 184.

²⁶⁷ SANTANA, Anna Luisa Walter de; PAMPLONA, Danielle Anne. Contribuições do ICCAL: o constitucionalismo transformador frente às violações de direitos humanos por empresas. In: PIOVESAN, Flávia; BOGDANDY, Armin Von; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Constitucionalismo transformador, inclusão e direitos sociais**. Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 179-192.

violações cometidas, sem a necessidade de que haja a intermediação de um Estado hospedeiro, o que reforçaria o problema da fragilidade de alguns Estados.

Assim como houve uma evolução no Direito Internacional que reconheceu os indivíduos como sujeitos de Direito Internacional, diante da necessidade existente naquele momento histórico, o momento atual demonstra uma necessidade em reconhecer, agora, as empresas como sujeitos de direito internacional. Da mesma maneira como ocorreu com os indivíduos, deve ser criado um tribunal específico ou uma norma que permita que as multinacionais possam ser julgadas pelos tribunais regionais de direitos humanos já existentes, quando violarem direitos humanos, para que sejam responsabilizadas de forma eficaz e não voltem a cometer novas violações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As violações de Direitos Humanos apenas começaram a ser reconhecidas como tal em âmbito internacional, a partir da Segunda Guerra Mundial, com a Declaração Universal de Direitos Humanos. Foram necessárias atrocidades tamanhas as ocorridas naquele período, para que os direitos dos indivíduos fossem garantidos para além da esfera reservada de seu Estado, já que estes não os garantiam mais e passaram a ser os maiores violadores destes direitos.

Atualmente há um fenômeno semelhante, o Estado não são mais os maiores violadores, mas sim as empresas, no entanto eles não conseguem mais garantir a proteção desses direitos em seu âmbito doméstico. Com a globalização, as empresas começaram a se expandir e instalaram suas filiais em diversos países, como braços das empresas, surgindo as grandes multinacionais. A busca constante pelo lucro faz com que essas empresas cometam, cada vez mais, violações de direitos humanos, que podem ocorrer de diversas maneiras, resultando em vítimas que podem ser tanto os seus trabalhadores como seus consumidores.

Destaca-se que o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que “cada indivíduo e cada órgão da sociedade” tem o dever de promover e respeitar os direitos humanos, assim, embora seja dever primário dos Estados a proteção aos direitos humanos, as empresas também possuem a responsabilidade de respeitá-los e salvaguardá-los. Entretanto, não é isso que se observa na atuação das multinacionais nas últimas décadas, diante de diversos casos de graves violações de direitos humanos.

Algumas dessas grandes multinacionais possuem poder econômico superior ao de muitos países desenvolvidos, o que faz com que elas controlem importantes decisões de países mais frágeis economicamente, que dependem da presença dessa empresa em seu território para o sustento da economia do Estado. Assim, seja em decorrência de leis mais brandas em relação aos direitos humanos ou pela ausência de mecanismo institucionais para coibir e monitorar a ocorrência de abusos, essas empresas buscam se instalar nestes países, justamente em virtude dessas condições.

Além da falta de interesse ou capacidade desses países em responsabilizarem uma multinacional internamente, há uma grande dificuldade em responsabilizá-las no

âmbito de seu país de origem também, devido as diferenças de legislações entre os países e as questões de disposição empresarial.

No intuito de amenizar essas violações de Direitos Humanos a ONU buscou diversas tentativas de responsabilizar as empresas, entre elas se destaca o Pacto Global, que apesar de sua ampla adesão não se mostrou eficiente neste objetivo pela forma abrangente com que tratou o assunto e pela sua natureza voluntária. Outra tentativa de destaque da ONU é representada pelos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, que definem o momento atual como a “era dos Princípios Orientadores”, como nomeou Selvanathan.

Os Princípios Orientadores da ONU representam um grande avanço na questão, chegando mais próximo de uma solução para o problema. Os 31 princípios, a partir do quadro referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” tratam a questão da maneira mais aprofundada até então, estabelecendo obrigações tanto aos Estados e responsabilidades às empresas, indicando mecanismos a serem adotados por ambos para o controle do impacto da atividade empresarial sobre os direitos humanos.

Atualmente este é o mais completo documento que existe, em nível internacional, que trata do tema, por isso a sua relevância, e crucial contribuição para o avanço da questão. Como o próprio criador os referencia, é “o início do fim”. Os princípios retomaram a necessária discussão desse problema global, não se pode falar em proteção aos direitos humanos sem tratar do principal violador. Caso não existissem os princípios não teríamos tamanha evolução a ponto de buscar uma mudança do paradigma estatocêntrico.

O problema dos Princípios é, em essência, o mesmo das tentativas anteriores apresentadas pela ONU: o caráter não vinculante. Uma *soft law* não traz consequências às empresas caso estas violem os direitos humanos, ou seja, as empresas continuarão sem responder pelas violações que cometem.

Até o momento, os Princípios contribuíram para a adoção de medidas voluntárias. A criação do Grupo de Trabalho da ONU para Empresas e Direitos Humanos busca indicar formas de implementação dos princípios orientadores, para que possam ser colocados em prática. Para os Estados, o Grupo de Trabalho indicou a criação de um Plano Nacional de Ação, que visa estabelecer normas internas para que as empresas respeitem os direitos humanos quando se instalarem no território daquele país.

Ocorre que apenas países mais desenvolvidos adotaram um PNA até o momento, portanto aqueles países que realmente precisavam de uma legislação interna neste sentido, que são onde ocorrem as maiores violações, não as adotam de forma voluntária em virtude da pressão que sofrem das próprias multinacionais. Ademais não se pode impor a adoção de um PNA, pois se estaria ferindo a soberania estatal. Na hipótese de a adoção de um Plano por estes Estados mais frágeis, por meio da ratificação de um tratado, por exemplo, não haveria o cumprimento deste tratado em seu âmbito interno, pelo mesmo motivo, ou seja, o poder econômico das multinacionais.

A adoção de medidas voluntárias pelas empresas, como códigos de conduta corporativos muitas vezes podem ser apenas uma ação de marketing o que não busca de fato resolver o problema, e, portanto, não há resultados efetivos na proteção e respeito aos direitos humanos. Mesmo que haja um código de conduta eficiente e com objetivos genuínos, algumas questões podem impedir que de fato as violações não ocorram ou pelo menos diminuam. Como nem todos os Estados ratificam todos os tratados, há diferenças nas quais normas internacionais de direitos humanos se aplicam a distintos países, e como as multinacionais possuem filiais em diversos deles, há dificuldades em seguir diferentes legislações, algumas vezes até conflitantes, em uma mesma atividade empresarial. Além disso, em alguns Estados, principalmente onde há zonas de conflito, o próprio governo está envolvido em graves violações, e há cumplicidade por parte das empresas quanto às violações de direitos humanos. Na prática essas regiões são territórios sem lei, portanto, não há qualquer parâmetro a ser seguido pelas corporações, que podem violar direitos humanos sem nenhuma represália.

Não se pode esperar a boa vontade das empresas em agir com ética e buscar a proteção dos direitos humanos. Talvez isso nunca aconteça. Também não se pode esperar dos Estados uma atuação rígida neste sentido contra as empresas, pois como já dito, muitos deles dependem das multinacionais para manter sua economia ativa e acabam sendo manipulados por elas. Por isso, um instrumento nos moldes do *Zero Draft* seria ineficaz, pois designa ao Estado a responsabilidade de proteção dos direitos humanos nas atividades empresariais, de forma que o Estado deverá solucionar a questão da violação em seu âmbito interno.

Mostra-se necessário um instrumento internacional vinculante, capaz de obrigar as multinacionais diretamente a respeitarem os direitos humanos, que elas possam ser responsabilizadas em âmbito internacional por suas violações, pois apenas o sistema

jurídico interno existente tem se mostrado incapaz de solucionar este problema, sendo necessário um ferramenta global para efetivar a aplicabilidade dos direitos humanos.

Ocorre que no panorama atual do Direito Internacional, o único tratado possível e viável a ser elaborado seria como o *Zero Draft*, pois apenas os Estados são sujeitos de Direito Internacional e podem firmar tratados.

Assim, para que se tenha uma solução efetiva para este problema, as empresas deveriam ser reconhecidas de maneira formal como sujeitos de direito internacional, capazes de responder internacionalmente pelas violações que cometem e sofrerem as consequências e punições de suas condutas. Não parece justo que sejam reconhecidos direitos às empresas em âmbito internacional, vez que podem firmar contratos bilaterais de investimento com Estados, demandar em Cortes de direitos humanos e terem seus direitos reconhecidos (como nos casos tratados no item 3.1.2), mas não lhes sejam impostos deveres, responsabilizações e consequências pelo não cumprimento destes deveres.

Em verdade, as multinacionais já são sujeitos de direito internacional, pois atuam desta maneira, e certa parte da doutrina já as considera assim, porém não são formalmente reconhecidas como tal, em virtude do paradigma estatocêntrico do Direito Internacional. O direito deve se adequar conforme as necessidades da sociedade em determinado momento histórico, e a necessidade atual dos direitos humanos é conseguir responsabilizar empresas de forma eficaz. O grande poder econômico que essas empresas possuem em todo o globo dificulta uma evolução do Direito Internacional neste sentido, mas não se pode fechar os olhos para essas violações e para o impacto que as multinacionais exercem sobre os direitos humanos.

Muitos teóricos já concordam que há a necessidade de responsabilização em âmbito internacional das empresas violadoras, e para que isso seja possível primeiro é necessário que elas sejam reconhecidas como sujeitos de Direito Internacional. Entretanto, essa questão ainda é controversa e exige ampla produção científica, porém não se pode deixar impunes graves violações de direitos humanos, as empresas não podem se desincumbir de seus deveres perante a comunidade internacional e continuar usufruindo de seus direitos e benefícios.

Para que as multinacionais possam de fato serem responsabilizadas em âmbito internacional, seria preciso o desenvolvimento de um instrumento internacional vinculante que as empresas devam se submeter, como propõem alguns teóricos. A maioria

deles acredita na criação de um tratado, mas que não envolva apenas os Estados, pois já se mostrou ineficaz, portanto também seria necessário o envolvimento das multinacionais, o que só seria possível sendo elas sujeitos de Direito Internacional. Deva acredita que uma declaração de direitos, com diversos instrumentos internacionais vinculados, seria melhor que um tratado para solucionar a questão.

Ambas as ideias propostas pelos teóricos podem caminhar juntas. Inicialmente a elaboração uma Declaração de Direitos tratando sobre o respeito e proteção dos direitos humanos pelas empresas de forma a abranger todos os direitos em todas as áreas de atuação das multinacionais. Posteriormente, se daria a criação de um tratado ou diversos instrumentos internacionais como proposto por Deva, como forma de implementação dos direitos estabelecidos na convenção, e que estabelecesse mecanismos para a efetividade do cumprimento das normas de direitos humanos e consequências internacionais pelo seu descumprimento.

Esse tratado seria compulsório às empresas de forma que elas não precisariam ratificá-lo ou aceitá-lo de alguma maneira, como ocorre com Estados, pois as empresas não são dotadas de soberania como os Estados. Além disso, caso fosse necessário a concordância das multinacionais para estarem submetidas à esta norma, dificilmente teríamos empresas membros deste tratado, pois isso lhes traria apenas obrigações em respeitar os direitos humanos, o que é muito dispendioso às empresas, pois há gastos com mecanismos de prevenção, garantia de direitos trabalhistas e diversos outros para que as evitem ao máximo as violações, o que vai em desencontro com a busca pelo lucro. Assim, um tratado compulsório obrigaria as empresas a respeitarem os direitos humanos, elas concordando ou não.

A partir deste tratado vinculante, a responsabilização das multinacionais pode se dar por julgamento nas Cortes Regionais de Direitos Humanos. Assim, uma empresa ao violar direitos humanos, descumprindo a Declaração de Direitos e o Tratado específico, caso não houvesse a devida responsabilização em âmbito doméstico, poderia então ser processada pela vítima ou sua família em âmbito internacional nas Cortes de direitos humanos.

A responsabilidade seria imputada tanto à filial da multinacional onde a violação ocorreu, como à Matriz da multinacional, que também integraria o polo da demanda, e sendo constatada a violação, também seria responsabilizada.

A criação de uma corte internacional específica para o julgamento de casos de violações por empresas seria interessante, porém de certa forma drástico e dispendioso, sendo que se pode utilizar a estrutura e forma já existente nas cortes regionais, tanto que a Corte Europeia de Direitos Humanos inclusive já julgou demandas em que multinacionais figuraram como polo do processo. Talvez apenas sejam necessários alguns ajustes internos das cortes para se adequarem às novas demandas que irão surgir.

A busca por solucionar assuntos periféricos relacionados ao problema, sem de fato ir no âmago da questão, não trará resultados satisfatórios, e as violações de Direitos Humanos por empresas persistirão. É evidente que não há como impedir que as empresas violem direitos humanos, seria utópico. Mesmo com a responsabilização internacional de companhias, as violações persistirão, no entanto, sabendo que irão responder, elas adotarão mecanismos internos na busca por evitar abusos de direitos. Havendo apenas uma diminuição do número e gravidade das violações, ou ao menos uma resposta às vítimas, de que está se buscando fazer algo por elas, já será alcançado um grande objetivo para os direitos humanos.

Assim, o desafio que se tem é superar a limitação atual do Direito Internacional, para que os indivíduos possam litigar contra as multinacionais que lhes causem violações de direitos humanos em âmbito internacional, já que muitos Estados são frágeis para responsabiliza-las.

Ainda que não se tenha um consenso ou a melhor proposta para fazer com que as empresas parem de violar direitos humanos, a discussão é urgente e deve estar presente de forma atual na agenda internacional de proteção dos direitos humanos. Não se pode ignorar tamanha lacuna do Direito Internacional, tão prejudicial à proteção dos Direitos Humanos.

REFERÊNCIAS

- ALAO, Abiodun. **Natural Resources and Conflict in Africa: the tragedy of endowment**. USA: University of Rochester Press, 2007. Disponível em: < http://www.personales.ulpgc.es/gdelgado.dgeo/Africa/docs/Natural-Resources_Conflict-Africa.pdf > Acesso me 29 de agosto de 2018.
- AMAO, Olufemi. **Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law**. Routledge Research in Corporate Law. USA. 2011. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=XumsAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false > Acesso em 19 de setembro de 2018.
- AMERSON, Jena Martin. “**The End of the Beginning?**”: A Comprehensive Look at the U.N.’s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective. *Fordham Journal of Corporate & Financial Law*. Volume 17, Number 4 2012 Article 1. Disponível em: < GLOBAL JUSTICE NOW. 10 biggest corporations make more money than most countries in the world combined. 12 de Setembro 2016. disponível em: < <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined> > Acesso em 25 de setembro de 2018. <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1314&context=jcfl> > Acesso em 28 de agosto de 2018.
- AMNESTY INTERNATIONAL. **Human Rights: Is it any of ypur business?** Abril 2000. Disponível em: < <https://www.amnesty.org/download/Documents/HRELibrary/sec010222008eng.pdf> > Acesso em 30 de outubro de 2018.
- BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mundo globalizado** – política, sociedade e economia. Editora Contexto, 5ª edição. São Paulo, 2010. Disponível em: < <https://admunip.files.wordpress.com/2012/09/alexandre-de-freitas-barbosa-o-mundo-globalizado-completo.pdf> > Acesso em 03 de outubro de 2018.
- BAUMANN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução Marcus Penchel. Jorge Zahar Editor. Rio de Janeiro 1999. Disponível em: < <http://www.institutoveritas.net/livros-digitalizados.php?baixar=113> > Acesso em 03 de outubro de 2018.
- BENEDETTI, Carla Rahal. **Criminal compliance: instrumento de prevenção criminal corporativa e transferência de responsabilidade penal**. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

BROWNLIE, Ian. Princípios de direito internacional público. **Fundação Calouste Gulbenkian**. Lisboa, 1997. Disponível em: < https://www.academia.edu/33633921/BROWNLIE_Ian_Princ%C3%ADpios_de_Direito_Internacional_P%C3%ABlico?auto=download > Acesso em 13 de novembro de 2018.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. The Zero Draft of the Proposed Business and Human Rights Treaty, Part I: The Beginning of an End?. Surya Deva, Associate Professor, School of Law, City University of Hong Kong. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/en/the-zero-draft-of-the-proposed-business-and-human-rights-treaty-part-i-the-beginning-of-an-end> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. Zero Draft Summary. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/en/zero-draft-summary> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

CABOT, Francisco Javier Zamora. Kiobel v. Royal Dutch Corp. y los Litigios Transnacionales sobre Derechos Humanos. **Universitat Jaume I**, España, 1 January 2011, p. 04. Disponível em: < <https://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/kiobel-commentario-zamora-cabot-2011.pdf> > Acesso em 04 de setembro de 2017.

CAMARENA, Fernando Pérez Correa. El Alien Tort Statute: el imperialism judicial de los valores occidentales. **Revista de la Facultad de Derecho de México**. Vol 63, n. 260 (2013), p. 390. Disponível em: < <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60710/53588> > Acesso em 30 de agosto de 2018.

CAMPOS, Thana Cristina. Empresas transnacionais e direitos humanos: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: **Fórum**, 2012.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. International Law for Humankind: Towards a New Jus Gentium. **The Hague Academy of International Law Monographs**, v. 7. The Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers, 2013. Disponível em: <<https://www.google.com.br/search?tbm=bks&hl=pt-BR&q=%22International+law+for+humankind+%3A+towards+a+new+jus+gentium%22+pdf>> Acesso em 15 de dezembro de 2018.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Os Tribunais Internacionais Contemporâneos e a busca da realização do ideal da justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n.57, p. 37-68, jul\dez. 2010.

Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r30426.pdf>> Acesso em 15 de dezembro de 2018.

CANTÚ RIVERA, Humberto. Developments in Extraterritoriality and Soft Law: Towards New Measures to Hold Corporations Accountable for their Human Rights Performance? **Anu. Mex. Der. Inter** [online]. 2014, vol.14, pp.727-763. ISSN 1870-4654. Disponível em: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v14/v14a20.pdf>> Acesso em 11 de fevereiro de 2018.

CANTÚ RIVERA, Humberto. El caso Kiobel en la Suprema Corte de los Estados Unidos de América: extraterritorialidad y responsabilidad corporativa en materia de derechos humanos. **Muframex Maison Universitaire Franco-Mexicaine**. Disponível em: <http://www.mufm.fr/sites/mufm.univ-toulouse.fr/files/evenement/symposium/ponencias/humberto_fernando_cantu_rivera.pdf> Acesso em: 20 de junho de 2017.

CANTÚ RIVERA, Humberto. Negotiating a Treaty on Business and Human Rights: The Early Stages. **University of New South Wales Law Journal**, 2017. Disponível em: <<http://classic.austlii.edu.au/au/journals/UNSWLawJl/2017/44.html>> Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

CANTÚ RIVERA, Humberto. Recent Developments in Kiobel vs. Royal Dutch Petroleum: an Important Human Rights Forum in Peril? **Cuest. Const.** n.28 México ene./jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932013000100008> Acesso em 11 de fevereiro de 2018.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas Diretos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais**. Editora Buqui. São Paulo 2015.

CARNEVALI, Ady. Direitos Humanos e corporações: a UFJF no debate mundial provocado pela ONU e sociedade civil. Disponível em: <http://www.ufjf.br/revistaa3/files/2015/09/A308_WEB.28-33.pdf> Acesso em 04 de outubro de 2018.

CHAPLIN, Charles. O Ditador. 1940. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=wMKpYxhI2KI&fbclid=IwAR3sXII8PU2IvrETHQTBLz95X3VHHe8P5yZNcKo381inQCWLhdGCdwj1jZc&app=desktop>> Acesso em 15 de fevereiro de 2019.

CHEN, Si. Towards a Business and Human Rights Treaty. Oslo: **University of Oslo**. 2015. Disponível em: < [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Towards%20a%20Business%20and%20Human%20Rights%20Treaty%20\(NCHR%20student%20Si%20Chen\).pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Towards%20a%20Business%20and%20Human%20Rights%20Treaty%20(NCHR%20student%20Si%20Chen).pdf) > Acesso em 10 de janeiro de 2018.

CHUEKE, G. V. Observatório de Multinacionais Brasileiras da ESPM: relação de empresas matrizes. 2014. Disponível em: < <http://multinacionais.espm.br/publicacoes-academicas/> > Acesso em 10 de outubro de 2018.

CLAPHAM, Andrew; JERBI, Scott. **Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses**. Nova York, 21 a 22 de março de 2001. Disponível em: < <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Clapham-Jerbi-paper.htm> > Acesso em 29 de agosto de 2018.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar - Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral**, p. 07. Disponível em: < <http://www.connectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu> > Acesso em 04 de setembro de 2018.

CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS - CEDH. **AUTRONIC AG v. SWITZERLAND**. 22 de maio de 1990. Disponível em: < <https://www.legal-tools.org/doc/a4e671/pdf/> > Acesso em 04 de janeiro de 2019.

CORTE EUROPEIA DE DIREITOS HUMANOS - CEDH. **SOCIÉTÉ COLAS EST AND OTHERS v. FRANCE**. 16 de abril de 2002. Disponível em: < <https://www.legal-tools.org/doc/5aefe0/pdf/> > Acesso em 04 de janeiro de 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Cantos v. Argentina**. Sentença de 28 de novembro de 2002. Disponível em: < https://translate.googleusercontent.com/translate_f > Acesso em 02 de janeiro de 2019.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso do Povo Saramaka Vs. Suriname**. Sentença de 28 de novembro de 2007. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/cc1a1e511769096f84fb5effe768fe8c.pdf> > Acesso em 29 de dezembro de 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-16/99**, de 1 de outubro de 1999. Disponível em: < http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_16_esp.pdf > Acesso em 16 de dezembro de 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Parecer Consultivo OC-18/03**, de 17 de setembro de 2003). Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/58a49408579728bd7f7a6bf3f1f80051.pdf> > Acesso em 15 de dezembro de 2018.

DEVA, Surya. The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business. **Business and Human Rights Resource Centre**. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/reimagine_int_law_for_bhr.pdf > Acesso em 09 de janeiro de 2019.

DIREITO AMERICANO. *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 133 S. Ct. 1659. Disponível em: < http://www.direitoamericano.com/decisoes-recentes/#Kiobel_v_Royal_Dutch_Petroleum > Acesso em: 20 de junho de 2017.

DODGE, William. Business and human rights litigation in US courts before and after *Kiobel*. In BAUMANN-PAULY, Dorothée; NOLAN Justine. **Business and Human Rights From Principles to Practice**. Routledge. New York 2016, pp. 244-252.

DREBES Maíke J. **Impediments to the implementation of voluntary codes of conduct in production factories of the Global South**: so much to do, so little done. *Third World Quarterly*, 2014. Vol 35, n. 2. Disponível em:< <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01436597.2014.926115> > Acesso em 09 de outubro de 2017.

FACHIN, Melina Girardi; et. al. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: **Homa Publica**: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016.

FLORES, Joaquín Herrera. A (re) invenção dos direitos humanos. Florianópolis: **Boiteux**, 2009. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4253519/mod_resource/content/1/Joaquin%20Herrera%20Flores%20-%20A%20reinven%C3%A7%C3%A3o%20dos%20direitos%20humanos.pdf > Acesso em 12 de dezembro de 2018.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 12, n. 1, 2015 p. 396-414, p. 397. Disponível em: < <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/3303/pdf> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

FRANÇA. Assemblée Nationale. Texte Adopté n° 924. 21 de fevereiro de 2017. Disponível em: < <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp> > Acesso em 02 de abril de 2019.

FRIENDS OF THE EARTH INTERNATIONAL. France adopts corporate duty of care law. 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: < <https://www.foei.org/press/france-adopts-corporate-duty-care-law> > Acesso em 02 de abril de 2019.

GATTO, Alexandra. Multinacional Enterprises and Human Rights: Obligations under EU Law and International Law. **Edward Elgar. Cheltenham**, UK. Northampton, MA, USA. 2011. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=zpDc1zY_IDoC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false > Acesso em 13 de setembro de 2018.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução Raul Fiker. 5ª edição. Editora Unesp. São Paulo, 1991. Disponível em: < <http://www.afoiceeomartelo.com.br/posfsa/autores/Giddens,%20Anthony/ANTHONY%20GIDDENS%20-%20As%20Consequencias%20da%20Modernidade.pdf> > Acesso em 03 de outubro de 2018.

GLOBAL JUSTICE NOW. 10 biggest corporations make more money than most countries in the world combined. 12 de Setembro 2016. disponível em: < <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined> > Acesso em 25 de setembro de 2018.

GLOBAL JUSTICE NOW. Corporation vs governments revenues:2015 data. Disponível em : < https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/corporations_vs_governments_final.pdf > Acesso em 25 de setembro de 2018.

GLOBAL POLICY FORUM. Top. 200: The Rise of Global Corporate Power. By Sarah Anderson and John Cavanagh, 2000. Disponível em: < <https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html> > Acesso em 04 de outubro de 2018.

GRAETZ, Geordan; FRANKS, Daniel M. Incorporating human rights into the corporate domain: due diligence, impact assessment and integrated risk management. Impact Assessment and Project Appraisal, 31:2, 97-106, 22 de maio de 2013. DOI: 10.1080/14615517.2013.771006. Disponível em: < <https://doi.org/10.1080/14615517.2013.771006> > Acesso em 18 de setembro de 2018.

GUZMAN, Andrew. Why LDCs sign treaties that hurt them? **Virginia Journal of**

International Law, Charlottesville, v. 38, p. 640-688, 1998. Disponível em: <
<https://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1903&context=facpubs>> Acesso em 13 de novembro de 2018.

HENKIN, Louis. The Universal Declaration at 50 and the challenge of global markets. **Brooklyn Journal of International Law**. Volume 25. 1999. Disponível em: <
<https://brooklynworks.brooklaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1602&context=bjil>> Acesso em 27 de agosto de 2018.

HOMA. Centro de Empresas e Direitos Humanos. Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU. **Ford Foundation**. Disponível em: <
<http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/07/Novos-elementos-para-o-Tratado-de-Empresas-e-Direitos-Humanos-da-ONU.pdf>> Acesso em 01 de outubro de 2018.

HOMA. Centro de Empresas e Direitos Humanos. Relatório II Fórum em Direitos Humanos e Empresas da Organização das Nações Unidas. 2015. Disponível em: <
<http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/12/RELATO%CC%81RIO-ONU-PORTUGUE%CC%82S-FINAL.pdf>> Acesso em 15 de dezembro de 2018.

HOWSON, Peter. Due Diligence: the critical stage in mergers and acquisitions. **A gower book**. USA. 2008. Disponível em:<
https://books.google.com.br/books?id=DTgrDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false> Acesso em 18 de setembro de 2018.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

INTERNATIONAL CRISIS GROUP. Nigeria: Ogoni Land after Shell. **Africa Briefing** n° 54. 18 de setembro de 2018. Disponível em:
 <<https://www.crisisgroup.org/africa/west-africa/nigeria/nigeria-ogoni-land-after-shell>>
 Acesso em 01 de setembro de 2018.

JENKINS, Rhys. Corporate Codes of Conduct – Self-Regulation in a Global Economy. **United Nations Research Institute for Social Development**. Technology, Business and Society Programme Paper Number 2 April 2001. Disponível em: <
[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf)> Acesso em 30 de outubro de 2018.

KINLEY, David; TADAKI, Junko. From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law. **Virginia Journal of International Law**, Vol. 44, No. 4, 2004. Disponível em: <

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=923360 > Acesso em: 08 de agosto de 2018.

KOLK, Ans; VAN TULDER, Rob; WELTERS, Carlijn. **International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility**: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?. *Transnational Corporations*, Vol. 8, Issue 1, 1999. Disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=182830 > Acesso em: 09 de outubro de 2017

LAUTERPACHT, Hersh. *The Subjects of the Law of Nations*, at 526-7. Apud: PORTMANN, Roland. **Legal Personality in International Law**. Cambridge, 2010. Disponível em: <

https://books.google.com.br/books?id=aTJU_RNxJ1IC&pg=PA128&lpg=PA128&dq=Lauterpacht+there+is+no+rule+of+International+law+which+precludes+Individuals+from+acquiring+directly+rights+under+customary+or+conventional+international+law&source=bl&ots=fN313O2Z5a&sig=Ma0T3bDnRCCpW_CX9RTuL_BmoQ4&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwjGp6TbuOTfAhVBi5AKHdsTBQ4Q6AEwAHoECAkQAO#v=onepage&q=Lauterpacht%20there%20is%20no%20rule%20of%20International%20law%20which%20precludes%20Individuals%20from%20acquiring%20directly%20rights%20under%20customary%20or%20conventional%20international%20law&f=false

> Acesso em 07 de janeiro de 2018.

LEADER, Sheldon. Entrevista com Sheldon Leader – empresas transnacionais e direitos humanos. Entrevista realizada em Juiz de Fora, Minas Gerais, em fevereiro de 2013. Traduzida por Augusto Calil. *Conectas Direitos Humanos*. Sur – **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.9, n. 17, dez. 2012, p. 113 a 119. Disponível em: < <http://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur17-port-entrevista-sheldon-leader.pdf> > Acesso em 03 de outubro de 2018.

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil: consolidação e perspectivas**. São Paulo: Saint Paul; 2008.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *O desastre*. Disponível em: < <http://www.mpf.mp.br/para-o-cidadao/caso-mariana/o-desastre> > Acesso em 09 de novembro de 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MORAES, Patricia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações de direitos humanos por multinacionais: a atuação de estados e empresas. **Revista de Direito Empresarial – RDEmp**, Belo Horizonte, ano 15, n. 01, p. 173-194. jan./abr. 2018.

NOWROT, Karsten. New Approaches to the International Legal Personality of Multinational Corporations Towards a Rebuttable Presumption of Normative Responsibilities. Disponível em: < <http://esil-sedi.eu/wp-content/uploads/2018/04/Nowrot.pdf> > Acesso em 12 de dezembro de 2018.

ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, 2011. Disponível em: < http://www.tuacoecdmneguidelines.org/Docs/TradeUnionGuide_Port.pdf > Acesso em 04 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal de Direitos Humanos. Disponível em: < <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> > Acesso em 27 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução n. 1.913, de 5 de dezembro de 1974. Disponível em: < https://digitallibrary.un.org/record/215243/files/E_RES_1913%28LVII%29-EN.pdf > Acesso em 19 de setembro de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução da ONU n. 3.201, de 1º de maio de 1974. Disponível em : < <http://www.un-documents.net/s6r3201.htm> > Acesso em 19 de setembro de 2018

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução da ONU n. 3.202, de 1º de maio de 1974. Disponível em : < <http://www.un-documents.net/s6r3202.htm> > Acesso em 19 de setembro de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Para debate y orientacion**. Subcomisión de Empresas Multinacionales. Ginebra, 2006. Disponível em:< <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>> Acesso em 09 de outubro de 2017.

PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações. In: PIOVESA, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 171-184, p. 183.

PAMPLONA, Danielle Anne. ERNESTO, Moisés Ernesto de Jesus Xavier. As violações de direitos humanos pela indústria extrativista. **Revista Direito Sem Fronteiras** – Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu. Edição Especial. 2017; v. 1 (3): 47-60, p. 57. Disponível em: < [file:///C:/Users/patri/Downloads/18864-69083-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/patri/Downloads/18864-69083-1-PB%20(1).pdf) > Acesso em 15 de

fevereiro de 2019.

PAMPLONA, Danielle Anne; MORAES, Patricia Almeida de. Os desafios para a implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. In: GOMES, Eduardo Biacchi; DIAS, Steeve Beloni Corrêa Dielle. **70 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos** – retrospectiva e perspectivas. Instituto Memória Editora, 1ª Edição. Curitiba, 2018, pags. 142-159.

PAMPLONA, Danielle Anne; SOUZA, Cássio Bruno Castro. A negociação coletiva supranacional como mecanismo de proteção e reparação de direitos humanos trabalhistas violados por empresas transnacionais. **Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social**, vol 9, N° 18, 2018, pp.59-77, p. 66. Disponível em: < <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/52072/54626/> > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

PIETH, Mark. Article 4: jurisdiction. In: PIETH, Mark; LOW, Lucinda A.; CULLEN, Peter J (org). **The OECD convention on bribery: a commentary**. Cambridge University Press 2007. P. 267-288, p. 269. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=7GbLAGAAQBAJ&pg=PT1001&lpg=PT1001&dq=the+oecd+convention+on+bribery+a+commentary+article+4&source=bl&ots=qzyN15jper&sig=Ghtnywu_UI8gbUYpPWssVuOUD0I&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwiwp-zenNTeAhUIPJAKHdYuBm4Q6AEwCXoECAkQAQ#v=onepage&q=the%20oecd%20convention%20on%20bribery%20a%20commentary%20article%204&f=false > Acesso em 13 de novembro de 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 8ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015.

PITTS, Chip. For a Treaty on Business & Human Rights. Disponível em: < <https://klau.nd.edu/assets/133567/pitts%20remarks%20pro%20treaty.pdf> > Acesso em 09 de janeiro de 2019.

POLITIS, Nicolas. Les nouvelles tendances du droit international. Paris: Hachette, 1927. Apud: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9ª ed, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

RAMOS, Alexandre de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 5ª edição. Editora Saraiva, São Paulo, 2018.

REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público Curso Elementar**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HOEN, Luiz Fernando Del Rio (Org.). **Relação de consumo: globalização**. Caxias do Sul: Educus, 2010, p. 107-132. Disponível em: < <http://150.162.138.7/documents/download/3871;jsessionid=0A4576EA76F3892C61E2A50A45920947> > Acesso em 12 de novembro de 2018.

ROLAND, Manuela Carneiro. Planos Nacionais de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas: contribuições para a realidade brasileira. **HOMA – Centro de Direitos Humanos e empresas**. 2016. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/Perspectivas-Gerais-sobre-os-Planos-Nacionais-de-Ac%CC%A7a%CC%83o-sobre-Empresas-e-Direitos-Humanos.pdf> > Acesso em: 13 de setembro de 2018.

ROLAND, Manuela Carneiro; et;all. Treaty On Business and Human Rights: Two Major Issues. **HOMA – Human Rights and Bunsiness Centre**. 2015. Disponível em: < <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/12/Treaty-on-Business-and-Human-Rights-Two-Major-Issues.pdf> > Acesso em 10 de janeiro de 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios** – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014.

RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy** – a framework for Business and Human Rights. Innovation/spring 2008. Disponível em: < <https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189> > Acesso em 27 de agosto de 2018

SALDANHA, Jânia Maria Lopes; BOHRZ, Clara Rossatto. Dupla Influência e dupla projeção entre global e local: O “caso Mariana” e a (ir)responsabilidade social das empresas de mineração. In: Homa Publica: **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Vol. 2; Juiz de Fora: Homa, 2018. Disponível em: < <http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/Dupla-influ%C3%Aancia-e-dupla-proje%C3%A7%C3%A3o-entre-global-e-local-.pdf> > Acesso em 09 de novembro de 2018.

SANTANA, Anna Luisa Walter de; PAMPLONA, Danielle Anne. Contribuições do ICCAL: o constitucionalismo transformador frente às violações de direitos humanos por empresas. In: PIOVESAN, Flávia; BOGDANDY, Armin Von; ANTONIAZZI, Mariela Morales. **Constitucionalismo transformador, inclusão e direitos sociais**. Salvador: Editora JusPodivm, 2019, p. 179-192.

SANTOS, Renato Almeida dos; et all. Compliance e liderança: a suscetibilidade dos líderes ao risco de corrupção nas organizações. Einstein. 2012. Disponível: < http://www.scielo.br/pdf/eins/v10n1/pt_v10n1a03.pdf > Acesso em 23 de outubro de 2017

SAYEG, Ricardo Hasson; JUNIOR, Antonio Carlos Matteis de Arruda. O Capitalismo Humanista Aplicado nas Empresas Transnacionais. In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 329-338.

SELVANATHAN, Puvan J. The Business and Human Rights Treaty Debate: Is Now the Time?. **The Duke Human Rights Center at The Kenan Institute for Ethics**. Disponível em: < https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/IsNowtheTime_TreatyDebate.pdf > Acesso em 10 de janeiro de 2019.

SEN, Amartya. **The idea of justice**. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts. 2009. Disponível em: < <https://dutraeconomicus.files.wordpress.com/2014/02/amartya-sen-the-idea-of-justice-2009.pdf> > Acesso em 29 de agosto de 2018.

SERPA, Daniela; FOURNEAU, Lucelena. Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor. **Revista de administração Contemporânea**. Col. 11 n. 3 jl/set. 2007. Curitiba. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000300005 > Acesso em 03 de dezembro de 2017.

SHUTTER, Oliver de; RAMASASTRY, Anita; et.al. **Human rights due diligence: the role of states**. December 2012. Disponível em: < <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58671817d2b857fd0d141820/1483151386977/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf> > Acesso em 16 de setembro de 2018.

SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Os princípios orientadores das nações unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 148-169.

SOUZA, Franciélle de; et al. O Desenvolvimento Sustentável como Novo Paradigma. Uni-FACEF (Centro Universitário de Franca). **Rev. Adm.** Ed.4 vol. 2. 2012. p. 73-86.

TORRES, Gláucia Cardoso Teixeira; MUNIZ, Tânia Lobo. Responsabilidade Social das Empresas Transnacionais. In: BENACCHIO, Marcelo (coordenador). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Editora CRV. Curitiba 2016, p. 187-205.

UNITED NATIONS. Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations. 1983. Disponível em: < <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/2891> > Acesso em 19 de setembro de 2018.

UNITED NATIONS. Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York and Geneva, 2011. Disponível em: < https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf > Acesso em 05 de setembro de 2018.

UNITED NATIONS. United Nations Working Group (UNWG). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights – Version 1.0, December 2014. Disponível em: < https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf > Acesso em 29 de junho de 2018.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. Legally binding instrument to regulate, in international Human Rights law, the activities of transnational corporations and other Business enterprises. Disponível em: < <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf> > Acesso em 14 de novembro de 2018.

UNITED NATIONS. Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights. 26 August 2003, p. 07. Disponível em: < <https://undocs.org/en/E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2> > Acesso em 15 de fevereiro de 2019.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. Note 4-7-189/2018. Disponível em: < https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/NV_Doc.780.pdf > Acesso em 13 de fevereiro de 2019.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. Disponível em: < <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx> > Acesso em

13 de fevereiro de 2019.

UNITED NATIONS. Security Council. Fourteenth report of the Secretary-General on the United Nations Organization Mission in the Democratic Republic of the Congo. S/2003/1098. 17 November 2003. Disponível em: < <https://undocs.org/S/2003/1098> > Acesso em 29 de agosto de 2018.

UNITED NATIONS. Un global compact. After the Signature: A Guide to Engagement in the United Nations Global Compact (January 2012). Disponível em: < http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/after_the_signature.pdf >. Acesso em 04 de setembro de 2018.

UNITED NATIONS. UN Guiding Principles Reporting Framework: with implementation guidance. 2017. Disponível em: < https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRreportingFramework_withguidance2017.pdf > Acesso em 18 de setembro de 2018.

UNITED NATIONS. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Semana Internacional de Compliance e Ética. 2015. Disponível em: < <http://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2015/11/01-semana-internacional-de-compliance-e-etica.html> > Acesso em 12 de outubro de 2018.

UNITED NATIONS. United Nations Working Group (UNWG). Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights. Disponível em: < http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf > Acesso em 29 de junho de 2018.

VALE. Código de Ética e Conduta do Fornecedor. Disponível em: < http://www.vale.com/en/suppliers/code_conduct/documents/codigo-etica-conduta-fornecedor_pt%20e%20en.pdf > Acesso em 31 de outubro de 2018.

VALE. Código de Conduta Ética. Disponível em: < http://www.vale.com/SiteCollectionDocuments/CodigoEtica/assets/docs/PT_CodigoCondutaEtica_VF.pdf > Acesso em 31 de outubro de 2018

WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. Scholarship Repository University of Minnesota Law School, ano 2003. Disponível em: < https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1247&context=faculty_articles >. Acesso em: 04 de setembro de 2018.

WOLKMER, Antonio Carlos. **Pluralismo jurídico**: fundamentos de uma nova cultura no direito. 3ª ed. São Paulo: Alfa Omega, 2001. Disponível em: <
<http://www.forumjustica.com.br/wp-content/uploads/2013/02/Antonio-Carlos-Wolkmer-Pluralismo-juridico.pdf>> Acesso em 12 de novembro de 2018.