

PILAR II: A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS EM RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

PILLAR II: THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS

Resumo: As violações de direitos humanos por empresas têm se intensificado e se tornado cada vez mais frequentes ao redor do globo. A ONU vem buscando, já há algumas décadas, formas de proteger os direitos humanos neste sentido. As iniciativas mais emblemáticas se deram a partir da aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, escritos por John Ruggie, em 2011 e a recente discussão sobre criação do tratado internacional a respeito do tema. Os Princípios Orientadores são baseados em três pilares “Proteger, Respeitar e Remediar”, e estabelecem a atuação do Estado e das Empresas para a aplicação destes princípios. O presente artigo busca demonstrar de que forma as Empresas devem atuar para atingir esse objetivo, por meio da Responsabilidade Social Corporativa, códigos de conduta internos e um sistema de *due diligence*, a realizar uma avaliação de seus impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, para que o respeito aos direitos humanos se dê de forma efetiva. O estudo foi elaborado a partir do método qualitativo e a pesquisa foi pautada no levantamento bibliográfico e documental enquanto técnica de investigação.

Palavras-chave: Empresas e Direitos Humanos; Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos; responsabilidade social corporativa.

Abstract: Human rights violations by companies have intensified and become more and more frequent around the globe. The UN has been looking for ways to protect human rights in this regard, especially since the approval of the Guiding Principles on Business and Human Rights, written by John Ruggie, in 2011 and the recent discussion on the creation of the international treaty about the topic. The Guiding Principles are based on three pillars "Protect, Respect and Remedy", and establish the performance of the State and Companies for the application of these principles. This article seeks to demonstrate how companies should act to achieve this objective, through Corporate Social Responsibility, internal codes of conduct and a due diligence system, to carry out an assessment of their real and potential impacts on human rights, so that respect for human rights takes place effectively. The research was based on the qualitative method and the research was based on the bibliographical and documentary survey as an investigation technique.

Keywords: Business and Human Rights; UN Guiding Principles for Business and Human Rights; corporate social responsibility.

INTRODUÇÃO

As corporações transnacionais criaram complexas e distantes redes de produção, com a instalação de subsidiárias de companhias multinacionais, responsáveis pela produção em países com menor expressividade no comércio internacional e que, geralmente, possuem governança e instituições internas fracas. São nestes países que a incidência de abusos a direitos humanos relacionados a

empresas é significativamente mais alta, pois não há leis locais, ou as leis existentes não são executadas.¹

Diante deste cenário de violações, há algumas décadas a ONU vem realizando diversas iniciativas no sentido de coibir a atuação danosa das empresas. Em 1973 a ONU criou a comissão sobre Corporações transnacionais para a elaboração de um código de conduta corporativo para as empresas², entretanto, devido à diversos desacordos entre os países, não houve ratificação do código, e em 1994 a comissão foi dissolvida.³

Em 2000 foram retomadas as discussões sobre o tema, 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 de 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”⁴. Trata-se de uma iniciativa voluntária e de auto regulação das empresas, e por tal motivo não se mostrou efetiva na proteção dos direitos humanos.

Assim, algo mais precisaria ser feito, foi então que em 2005, John Ruggie foi nomeado para o cargo de Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para empresas e direitos humanos. Ruggie ficou encarregado de clarificar os padrões de responsabilidade corporativa das empresas transnacionais quanto ao respeito aos direitos humanos, além de ter de situar o papel dos Estados na regulação eficaz sobre o dever das empresas no respeito e na proteção aos direitos humanos, observando a cooperação internacional. Assim, surgiu os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos.

¹ 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.

² UNITED NATIONS. Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations. 1983. Disponível em: < <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/289> > Acesso em 01 de setembro de 2020.

³ SURYA DEVA. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies. European Company Law, Vol. 9, No. 2, pp. 101-109, 2012; Documento de Pesquisa da Faculdade de Direito da Universidade de Oslo nº 2012-10, publicado em 26 de março de 2012.

⁴ 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.

O presente trabalho irá analisar o Pilar II dos Princípios Orientadores e verificar de forma a empresa deve atuar para respeitar aos direitos humanos, conforme este documento. Utilizou-se o método qualitativo e pesquisa bibliográfica e documental, partindo de uma análise e interpretação dos princípios, para buscar sua aplicação na prática, no que tange às empresas.

1. OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Quando nomeado, John Ruggie tinha a missão de se concentrar na identificação e promoção de boas práticas, e no fornecimento de ferramentas que permitisse às companhias lidar, de forma voluntária, com complexo emaranhado de desafios referente às empresas e direitos humanos. Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou, por unanimidade, o conjunto de princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos.⁵

Ruggie destacou que a contribuição normativa dos Princípios Orientadores não se tratava da criação de novas obrigações de direito internacional, mas da elaboração de implicações dos padrões e práticas existentes para estados e empresas, de forma a integrá-los em um modelo único, logicamente coerente e abrangente, e identificar onde o regime atual é insuficiente e como ele poderia ser melhorado.⁶

Esses princípios 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

⁵ RUGGIE, John Gerard. Quando negócios não são apenas negócios – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 22-23

⁶ 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 2020.

efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais.⁷ Todavia, os princípios Ruggie, configuram-se como *soft law*, vez que suas disposições não vinculam juridicamente os Estados e as empresas que o adotaram.

O foco do presente trabalho é no Pilar II, que é composto por quatorze princípios, e trata da responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos⁸, de forma que devem se abster de infringir os direitos humanos e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham envolvimento. Assim, as empresas devem evitar que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre os direitos humanos, ou que para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, relacionados com suas operações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

Não há restrição para se exigir a adoção dos princípios, como tamanho, setor, estrutura da empresa, mas todas devem agir de acordo com o que estabelecem os princípios. Para cumprir com sua responsabilidade de respeito aos direitos humanos, as empresas precisam estabelecer políticas e procedimentos apropriados, em função de seu tamanho e circunstâncias, por meio de um compromisso político em que assumam a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Além disso devem estabelecer um processo de auditoria em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de seu impacto sobre os direitos humanos, e processos que permitam reparar as consequências negativas sobre os direitos humanos.⁹

2. O PAPEL DAS EMPRESAS NO RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

⁷ 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 2020.

⁸ Os direitos internacionalmente reconhecidos são os enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

⁹ CONECTAS 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. 10-12. Disponível em: < [http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf) > Acesso em 05 de agosto de 2020.

Aos poucos, as empresas iniciam um processo de autorregulação em resposta a descoberta de grandes violações de direitos humanos em suas cadeias de produção.¹⁰ Os Códigos de Conduta nas empresas transnacionais, 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 transnacionais 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.¹¹

4.1 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.¹²

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.¹³ A adoção destas práticas se opõem à ideia de que as corporações não devem ter outras responsabilidades senão atender à

¹⁰ 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 setembro de 2020.

¹¹ 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 setembro de 2020.

¹² 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 setembro 2020.

¹³ 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.

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, neste sentido:

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.¹⁴

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.¹⁵

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.

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

¹⁴ 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=S1415-65552007000300005> Acesso em 03 de setembro de 2020.

¹⁵ 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 setembro de 2020.

direitos humanos. A adoção de procedimentos que garantam a participação de todos os envolvidos, ou stakeholders.

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, 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.¹⁶

Atualmente, muitas iniciativas de responsabilidade social podem ser vistas nas grandes empresas transnacionais, como Nike¹⁷, Shell¹⁸, IKEA¹⁹, Coca-Cola²⁰, Nestlé²¹, British Petroleum²², Chevron²³, GAP²⁴, que adotaram códigos de conduta e 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

¹⁶ MORAES, Patricia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações de direitos humanos por multinacionais: a atuação dos Estados e das empresas. Revista de Direito Empresarial -RDEmp. Belo Horizonte, ano 15, n.1, p. 173-194, jan./abr. 2018.

¹⁷ 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.

¹⁸ Código de ética da Shell. Disponível em: <<http://www.shell.com/about-us/our-values/code-of-ethics.html#vanity-aHR0cDovL3d3dy5zaGVsbC5jb20vZ2xvYmFsL2Fib3V0c2h1bGwvd2hvLXdllWFyZS9vdXltdmFsdWVzL2NvZGUtb2YtZXRoaWNzLmh0bWw>> Acesso em 04 de dezembro de 2017.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ 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.

²² 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

²³ 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

²⁴ 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 dezembro de 2017.

necessidade de efetivação e elaboração de normas que de proteção aos direitos humanos e ambientais em âmbito nacional.²⁵

No entanto, uma das principais críticas feitas aos códigos de conduta elaborados pelas empresas transnacionais, 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.²⁶ 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.

4.2 Due Diligence em Direitos Humanos

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. Levar a empresa a um cálculo dos riscos de sua atividade e com isso avaliar onde 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 evitadas²⁷.

De acordo com John Ruggie²⁸, a auditoria em matéria de direitos humanos deve ter como objetivo fazer com que as companhias abordem sua responsabilidade de 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

²⁵ CARDIA, Ana Cláudia Ruy. Empresas Direitos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Editora Buqui. São Paulo 2015, p.90.

²⁶ Idem.

²⁷ 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.

²⁸ RUGGIE, John Gerard. Quando negócios não são apenas negócios – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 157.

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.

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.²⁹

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.³⁰

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

²⁹ 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.

³⁰ RUGGIE, John Gerard. Quando negócios não são apenas negócios – as corporações multinacionais e os Direitos Humanos. Editora: Planeta Sustentável. São Paulo. 2014. p. 172.

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.³¹

CONCLUSÃO

As violações de direitos humanos por companhias multinacionais é uma questão urgente, que ocorre há muitos anos, mas que precisa de uma solução. A ONU vem estudando uma solução, e a partir disso criou diversos documentos internacionais que buscam trazer uma proteção aos direitos humanos.

A ainda recente aprovação dos Princípios Orientadores pela ONU se mostrou um avanço no reconhecimento da responsabilidade das empresas por violações aos direitos humanos. De forma que as transnacionais possuem papel importante neste contexto, pois além do dever de não violar os direitos humanos, também devem respeitá-los e protegê-los, considerando sua grande influência, tanto na cadeia de fornecedores, como na sociedade como um todo.

Assim, os códigos de conduta internos destas grandes empresas possuem enorme importância, de forma que podem inclusive criar uma cultura de proteção aos direitos humanos em Estados com administrações ineficientes, mas apesar disso, é indispensável a participação do Estado na promoção, controle e punição das empresas transnacionais caso estas venham a agir contra a integridade física e moral dos indivíduos, em descumprimento às regras do Estado e aos princípios de seu próprio código de conduta.

Além disso, mostra-se necessário que os códigos de responsabilidade social corporativa das empresas não sirvam apenas como uma estratégia de marketing, elaborados com o objetivo de atrair mais consumidores, mas sim que as disposições contidas nestes códigos, beneficiem efetivamente os funcionários que trabalham nas

³¹ MORAES, Patricia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações de direitos humanos por multinacionais: a atuação dos Estados e das empresas. Revista de Direito Empresarial -RDEmp. Belo Horizonte, ano 15, n.1, p. 173-194, jan./abr. 2018.

empresas e os consumidores dos produtos e serviços por elas prestados. As companhias também devem aplicar os princípios de seus códigos às demais empresas com quem contratam, em toda sua cadeia de fornecedores (supply chain), fazendo com que as empresas menores também respeitem os direitos humanos.

As empresas deixaram de ter como objetivo apenas a busca incessante pelo lucro, e em decorrência de uma demanda da sociedade, passaram a se utilizar de códigos de conduta e da responsabilidade social corporativa.

Ademais, para além da responsabilização em âmbito doméstico das empresas, busca-se uma responsabilização internacional por violações de direitos humanos, em decorrência da ausência de mecanismos de remediação em países fracos economicamente, o que teve seu primeiro passo a partir dos Princípios Orientadores e permanece em evolução com a construção do *Draft* do tratado internacional sobre o tema.

REFERÊNCIAS

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.

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. 10-12. Disponível em: < [http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf) > Acesso em 05 de agosto de 2020.

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.

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 setembro 2020.

MORAES, Patricia Almeida de; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações de direitos humanos por multinacionais: a atuação dos Estados e das empresas. Revista de Direito Empresarial -RDEmp. Belo Horizonte, ano 15, n.1, p. 173-194, jan./abr. 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 setembro de 2020.

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 2019.

SERPA, Daniela; FOURNEAU, Lucelena. Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor. Revista de administração Contemporânea. Col. 11 n. 3 jul/set. 2007. Curitiba., p. 85. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552007000300005 > Acesso em 03 de setembro de 2020.

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.

SURYA DEVA. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies. European Company Law, Vol. 9, No. 2, pp. 101-109, 2012; Documento de Pesquisa da Faculdade de Direito da Universidade de Oslo nº 2012-10, publicado em 26 de março de 2012.

UNITED NATIONS. Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations. 1983. Disponível em: < <http://investmentpolicyhub.unctad.org/Download/TreatyFile/289> > Acesso em 01 de setembro de 2020.