

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MAXIMILIANO LANNES SAMPEDRO**

**EMPRESAS TRANSNACIONAIS, DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE  
SOCIAL EMPRESARIAL: A ATUAÇÃO E OS DESAFIOS NORMATIVOS DA  
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PARA PROTEÇÃO DE  
DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES**

**PORTO ALEGRE  
2021**

**MAXIMILIANO LANNES SAMPEDRO**

**EMPRESAS TRANSNACIONAIS, DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: A ATUAÇÃO E OS DESAFIOS NORMATIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PARA PROTEÇÃO DE DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

**PORTO ALEGRE  
2021**

### Página da ficha catalográfica

Elabore a ficha automaticamente através do sistema

<https://sabi.ufrgs.br/servicos/publicoBC/ficha.php>

Faça um printscreen da ficha gerada e cole a imagem ou insira o pdf gerado pelo sistema após a folha de rosto

MAXIMILIANO LANNES SAMPEDRO

EMPRESAS TRANSNACIONAIS, DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE  
SOCIAL EMPRESARIAL: A ATUAÇÃO E OS DESAFIOS NORMATIVOS DA  
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PARA PROTEÇÃO DE  
DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
graduação em Direito da Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, como requisito parcial à  
obtenção do grau de mestre.

Aprovado em: Porto Alegre, 6 de junho de 2021.

---

Prof. Dra Luciane Cardoso Barzotto – SIGLA DA INSTITUIÇÃO  
Orientadora

---

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal – UFMT  
Examinadora

---

Prof. Dra. Fernanda Frizzo Bragato – UNISINOS  
Examinadora

---

Prof. Dra. Roberta Camineiro Baggio – UFRGS  
Examinadora

A meu filho Ignácio, que tendo testemunhado minhas dificuldades, aprenderá a contorná-las.  
À minha esposa, o esteio forte, meu porto seguro, a quem agradeço a escolha de compartilhar sua existência comigo.

O problema real que temos de enfrentar, contudo, é o das medidas imaginadas e imagináveis para a efetiva proteção desses direitos. É inútil dizer que nos encontramos aqui numa estrada desconhecida; e, além do mais, numa estrada pela qual trafegam, na maioria dos casos, dois tipos de caminhantes, os que enxergam com clareza, mas têm os pés presos, e os que poderiam ter os pés livres mas têm os olhos vendados (Norberto Bobbio, A Era dos Direitos, 2014).

## RESUMO

O presente estudo tem por objetivo investigar de que modo um tratado vinculante para conter violações de direitos humanos por empresas transnacionais poderia impactar a autoridade da OIT para a promoção desses direitos. Partindo da análise de como as empresas se favoreceram dos pressupostos socioeconômicos estabelecidos do pós-Segunda Guerra, se indaga se um modelo de norma vinculante, em direta oposição ao modelo normativo da OIT, de caráter mais pragmático e na base de princípios, seria o melhor instrumento para submeter às empresas transnacionais ao respeito pelos direitos humanos de cunho social. Considerando a complexidade das relações que empresas transnacionais estabelecem com os Estados, minando sua capacidade decisória, formulou-se a hipótese de que a OIT teria maior capacidade de se envolver em iniciativas com múltiplas partes interessadas, mesmo de fora do seu espectro institucional, para conduzir ao estabelecimento de padrões normativos, de natureza público-privada e de caráter vinculante, com grande capacidade para proteção de direitos humanos. Para cumprir os objetivos propostos o estudo analisou o modo como a OIT se comportou no acidente com o edifício Rana Plaza, em Bangladesh, que resultou na elaboração de um acordo de caráter vinculante que conduziu não só a reparação das vítimas, mas para a alteração do marco jurídico sobre segurança dos trabalhadores na região. Conclui-se que um tratado vinculante para responsabilizar as empresas transnacionais, em razão da importância destas, não teria ampla aceitação dos Estados o que acabaria enfraquecendo a proposta da ONU. A OIT, por sua vez, pela forma como consegue estabelecer consensos, desde a sua formação tripartida, tem maior potencial de fazer as partes compreenderem a necessidade de adoção dos seus padrões, através de normas e declarações de caráter principiológico, mas com muita densidade normativa.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. Empresas Transnacionais. OIT. ONU.

## ABSTRACT

This study aims to investigate how a binding treaty to contain human rights violations by transnational corporations could impact the ILO's authority to promote rights. Based on the analysis of how companies benefited from the necessary post-World War II socioeconomic assumptions, the question is whether a binding norm model, directly requesting the ILO's normative model, which is more pragmatic and based on principles, would be the best instrument to submit transnational companies to respect for human rights of a social nature. Realizing the complexity of the relationships that transnational companies establish with the States, undermining their decision-making capacity, the hypothesis was formulated that the ILO would have greater capacity to engage in initiatives with multiple parties, even from outside its institutional spectrum, to lead to the establishment of normative standards, of a public-private nature and of a binding nature, with great capacity for the protection of human rights. To meet the proposed objectives, the study analyzed how the ILO behaved in any accident with the Rana Plaza building, in Bangladesh, which resulted in the drafting of a binding agreement that led not only to encourage victims, but also to change the legal framework on worker safety in the region. It is concluded that a binding treaty to hold transnational corporations accountable, due to their importance, does not extend the criteria of the States, which would end up weakening the UN proposal. The ILO, in turn, due to the way in which it manages to establish consensus, based on its tripartite formation, has greater potential to make the parties understand the need to adopt its standards, through norms and declarations of a principled character, but with a lot of density normative.

**Keywords:** Human Rights. Transnational Corporations. ILO. UN.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

|               |  |
|---------------|--|
| <b>ART</b>    | Artigo   |
| <b>ACNUDH</b> | Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos       |
| <b>CADH</b>   | Convenção Americana de Direitos Humanos                            |
| <b>CF</b>     | Constituição Federal   |
| <b>CLT</b>    | Consolidação das Leis do Trabalho                                  |
| <b>DUDH</b>   | Declaração Universal de Direitos Humanos                           |
| <b>OEA</b>    | Organização dos Estados Americanos                                 |
| <b>OCDE</b>   | Organização de Cooperação para o Desenvolvimento Econômico         |
| <b>OIT</b>    | Organização Internacional do Trabalho                              |
| <b>ONU</b>    | Organização das Nações Unidas                                      |
| <b>PIDCP</b>  | Pacto Internacional dos Direitos Civis E Políticos                 |
| <b>PIDESC</b> | Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais |
| <b>PNUMA</b>  | Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente                    |
| <b>TRT</b>    | Tribunal Regional do Trabalho                                      |
| <b>TST</b>    | Tribunal Superior do Trabalho                                      |

## SUMÁRIO

|   |            |
|---|------------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>  | <b>11</b>  |
| <b>2 A INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS NA GOVERNANÇA DO SISTEMA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS.....</b>   | <b>21</b>  |
| 2.1 A fragilização da soberania estatal ante o processo de fragmentação jurídica (o pluralismo jurídico): a hipercomplexidade da sociedade pós-moderna.....       | 23         |
| 2.2 A relação das empresas com os direitos humanos: as violações de direitos humanos e as lacunas de governança.....  | 33         |
| 2.3 Iniciativas das nações unidas para as empresas transnacionais diante do sistema internacional de direitos humanos.....  | 41         |
| 2.3.1 Pacto Global.....   | 43         |
| 2.3.2 Draft Norms.....  | 50         |
| 2.3.3 Guiding Principles.....   | 52         |
| 2.3.4 A Resolução 26/22 de 2014, do Conselho de Direitos Humanos da ONU: proposta de normas vinculantes para empresas e direitos humanos.....                     | 57         |
| 2.4 As iniciativas privadas de autorregulação das empresas em relação aos direitos humanos. a responsabilidade social empresarial.....                            | 60         |
| 2.4.1 Uma compreensão econômica da Responsabilidade Social Empresarial.....   | 66         |
| 2.4.2 A face estratégica da Responsabilidade Social Empresarial.....  | 71         |
| <b>3 EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A ATUAÇÃO NORMATIVA DA OIT NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES.....</b> | <b>79</b>  |
| 3.1 As quatro principais declarações de princípios da OIT.....  | 82         |
| 3.2 A atuação prática da Organização Internacional do Trabalho no desabamento do Edifício Rana Plaza em Bangladesh.....   | 87         |
| 3.3 O Acordo sobre Segurança contra Incêndios e Construção Civil de 2013 (The Accord).....  | 89         |
| 3.4 Análise da Atuação da OIT no caso de Bangladesh.....  | 93         |
| 3.5 OIT e as Normas Vinculantes.....  | 98         |
| <b>4. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL, CIDADANIA CORPORATIVA E DIREITO TRABALHISTA GLOBAL REFLEXIVO.....</b>  | <b>101</b> |
| 4.1 Tendências reflexivas no padrão regulatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT).....   | 105        |

|  |            |
|--|------------|
| 4.2 Responsabilidade social corporativa na perspectiva reflexiva.....  | 107        |
| 4.3 Decreto brasileiro sobre direitos humanos – exemplo de aplicação de direitos humanos acolhendo as normas da OIT..... | 114        |
| <b>5 CONCLUSÃO.....</b>  | <b>114</b> |
| <b>6 REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>120</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas testemunharam o crescimento exponencial das empresas transnacionais. Muitas com receitas maiores do que o Produto Interno Bruto (PIB) de muitos Estados-nação, elas passaram a desempenhar um papel central na condução do comércio e do mercado global, o que redundou no aumento significativo do poder corporativo no campo político, social e econômico. Por outro lado, o poder e os recursos de muitos Estados diminuíram. Esse cenário sugere a necessidade de uma reavaliação do papel destinado às empresas em um mundo cada vez mais globalizado.

Os negócios são uma força transformadora para o bem, uma vez que é através das atividades comerciais, conduzida pelas empresas, que empregos e salários são disponibilizados, bens e serviços são fornecidos e impostos são pagos, permitindo que os governos, por sua vez, forneçam mais bens e serviços. Dessa perspectiva, uma gama de direitos humanos pode ser apoiada - desde direitos ao trabalho, bem-estar, alimentação e moradia, saúde e educação, até a liberdade de expressão, de associação e de movimento.

No entanto, práticas de negócios ainda se mostram capazes de desrespeitar direitos humanos. Algumas empresas tratam os trabalhadores com baixos salários, condições e ambientes de trabalho precários e inseguros, trabalho forçado, poluem o meio ambiente com efeitos dramáticos de ampla repercussão, discriminam povos indígenas, outros grupos étnicos ou religiosos, mulheres, pessoas com deficiência, ou com base na orientação sexual, ou ainda compactuando com governos que cometem violações graves aos direitos humanos.

À medida que a globalização se acelerou, na década de 1980, as empresas foram descobrindo que podiam evadir-se da regulamentação terceirizando o trabalho no exterior montando unidades em locais onde a proteção aos trabalhadores é mais débil. A capacidade de o direito internacional do trabalho garantir o respeito aos direitos trabalhistas ficou restringida e isso se deve, especialmente, porque, enquanto o cumprimento das normas internacionais trabalhistas, como em regra os direitos humanos, depende da autoridade dos Estados-nação nos limites dos seus territórios, o sistema econômico opera além-fronteiras.

Vale dizer que essa estrutura em que, tradicionalmente, a responsabilidade em relação aos direitos humanos foi assumida pelos Estados, traduzindo em leis

nacionais aquilo que se comprometeram internacionalmente através dos tratados (transformando direitos humanos em direitos fundamentais), vem se mostrando inadequada para conter e corrigir violações de direitos humanos perpetradas por empresas transnacionais.

Há Estados que não querem ou até não conseguem proteger direitos no seu território. Por sua vez, as empresas transnacionais utilizam seu poderio econômico e procuram estabelecer-se nesses países que não têm capacidade ou vontade de proteger direitos, dificultando a tarefa de monitorar e regular suas atividades, de modo que muitas violações acabam ficando sem reparação.

Isso dá ensejo ao que se convencionou chamar de “hiato regulatório” ou “lacunas de governança”, abrindo o horizonte para discussões sobre como enfocar a responsabilidade das empresas transnacionais em relação a direitos humanos, retirando, assim, a discussão sobre a proteção dos direitos humanos do âmbito do Estado para expandi-la diretamente ao âmbito de agentes privados, como as empresas transnacionais.

Reconhecendo a existência desse hiato regulatório e o aumento de poder das empresas, desde a década de 1970, atores estatais e não estatais, como organizações não governamentais (ONGs), instituições internacionais, sindicatos, empresas, grupos de múltiplas partes interessadas e órgãos da indústria, intervieram para desenvolver mecanismos de governança que pudessem preencher essas lacunas. Várias tentativas foram concebidas, com destaque àquelas originárias das principais organizações internacionais.

Dentre as mais importantes, destaca-se, em 2000, o Pacto Global, que convidava as empresas a adotarem, voluntariamente, um conjunto de dez princípios relacionados a direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e anticorrupção. Outra iniciativa muito importante se deu em julho de 2005, com a nomeação do Professor de Harvard John Ruggie como Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas para a questão de empresas e direitos humanos.

Os Princípios Orientadores para Empresa e Direitos Humanos da ONU, também conhecido como Marco Ruggie, compreendem três pilares ou princípios orientadores: (1) o dever do Estado de proteger contra abusos dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas; (2) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e (3) a necessidade de acesso mais efetivo a soluções (reparações). O objetivo dos chamados princípios orientadores (como passaram a ser

denominados) era fornecer orientação na operacionalização dessa estrutura e foi considerado um dos mais importantes marcos normativos na tentativa de suprir o vazio regulatório em relação a empresas e direitos humanos, passando a ser igualmente integrado às iniciativas da OCDE e OIT.

De igual modo, muitas outras iniciativas privadas foram engendradas nesse período compreendido entre as décadas de 1970 e 2000, um movimento conhecido como a Responsabilidade Social Empresarial, que se traduzia na elaboração de códigos de conduta, adotados voluntariamente pelas empresas, para responder às pressões exercidas pela sociedade civil e pelos consumidores, por preocupações com as condições de trabalho dos funcionários, dentre outras questões.

Dentro desse amplo espectro de iniciativas, muito se escreveu sobre os impactos positivos e negativos dos negócios sobre os direitos humanos e “por que” e “se” o setor corporativo deveria estar mais engajado em relação ao respeito e à proteção desses direitos. O debate, que nos seus primórdios tratava sobre “se” e “por que” as empresas deveriam se envolver com os direitos humanos, atualmente, ganhou outro enfoque, passando para “como” devem fazê-lo. No entanto, como o papel e a influência das empresas aumentaram globalmente, também cresceu a discussão em torno do que é especificamente exigido e quais são os melhores mecanismos para encorajar as empresas a se engajarem mais substancialmente com os direitos humanos.

Ao longo dessas décadas, é possível perceber um entendimento mais amplo da responsabilidade social de uma empresa que busca incorporar o respeito aos direitos humanos nas operações comerciais. Convém destacar os significativos avanços que ocorreram e ainda têm ocorrido em todo o mundo, onde uma variedade de partes interessadas tem pressionado e estimulado as empresas a adotarem mudanças operacionais para o cumprimento dos padrões internacionais de direitos humanos de maneira geral e os direitos humanos no trabalho, em especial.

A despeito das inúmeras iniciativas, ainda são identificadas muitas violações de direitos humanos. Por essa razão, volta à cena a discussão sobre a possibilidade de estabelecer um marco regulatório internacional para responsabilizar, diretamente, as empresas transnacionais por violações de direitos humanos. Um movimento conhecido como Empresas e Direitos Humanos tem dado destaque à tensão entre as iniciativas voluntárias (privadas ou públicas) que promovem a adesão das empresas

a padrões de direitos humanos, de um lado, e expectativas de regras obrigatórias que exigem a conformidade das empresas com as normas de direitos humanos, de outro.

Nesse âmbito, autores defendem um marco vinculante e sustentam que as diretrizes da OCDE e da OIT, o Pacto Global e os princípios orientadores, em que pese estabelecerem estruturas amplas que reafirmam claramente os direitos dos trabalhadores, não vão suficientemente longe para prescrever o que as empresas devem fazer na prática para defender esses direitos. Defensores da linha voluntária sustentam que o comprometimento das empresas com padrões de direitos humanos deve se dar no âmbito da regulamentação estatal tão somente, mas entendem a necessidade de envolver a empresa em iniciativas privadas de tratamento da questão. Por fim, existe uma linha intermediária, na qual autores apontam para o sucesso de iniciativas combinadas entre voluntariedade e obrigatoriedade com a adesão de múltiplas partes interessadas, como Estados, sociedade civil organizada, trabalhadores e as próprias empresas.

Não há um consenso sobre uma estrutura normativa comum que, no campo do direito internacional dos direitos humanos, possa considerar a obrigação de respeito, pelas empresas, em relação aos direitos humanos e garanta o acesso à justiça e reparação das vítimas no caso de violações. Desse modo, esse debate de décadas se revigora, na atualidade, com a Resolução 26/22 do Conselho de Direitos Humanos da ONU, de junho de 2014, que buscou explorar um tratado vinculante para regular a atividade corporativa e responsabilizar as empresas, diretamente, por violações a direitos humanos. (UN, 2014).

É preciso destacar, todavia, que, no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, essa perspectiva de normas vinculantes de direitos humanos vai em sentido contrário ao modelo normativo acolhido pela OIT e suscita novos desafios para a organização tripartite. Uma concepção vinculante das suas normas já foi responsável, no passado, pelo esvaziamento da sua autoridade normativa de âmbito social, impedindo o avanço dos seus objetivos centrais.

O Direito Internacional do Trabalho, cuja fonte principal é a OIT, tem longa história no enfrentamento dessa discussão acerca do caráter vinculante ou não das suas normas. Criada em 1919 para definir os “Padrões Internacionais do Trabalho” (*ILS*, da sigla em inglês), a Organização Internacional do Trabalho também teve que decidir sobre a natureza jurídica dos instrumentos que adotaria para o estabelecimento desses padrões, se juridicamente vinculantes ou não. E, ao longo

dos anos, demonstrou ter aprendido a explorar sua peculiar condição de ter na sua composição não só representantes dos Estados, mas também representantes dos trabalhadores e dos empregadores para promover um diálogo social e tridimensional, permitindo-lhe estabelecer consensos importantes que redundaram nas suas escolhas normativas.

Marcantemente na década de 1990, com a adoção da Declaração Fundamental de 1998, a OIT deixou clara a primazia de uma postura mais pragmática e em linha de estabelecimento de princípios ao invés de uma abordagem legalista de cunho obrigatório. Com a Declaração de 1998, a OIT vinculou expressamente a discussão das normas trabalhistas internacionais a princípios de direitos humanos. A atuação da OIT, nessa linha de princípios, a despeito das dificuldades e do fato de não ser exaustiva, trouxe significativos avanços que devem ser levados em consideração na esfera internacional como modelo normativo para promoção de direitos humanos.

A OIT tem vasta experiência com os direitos humanos, tendo sido a entidade que primeiro estabeleceu um regime internacional de direitos humanos e a pioneira na internacionalização e universalização desses direitos. Vários instrumentos normativos da OIT são importantes para a discussão sobre negócios e direitos humanos porque estabelecem normas trabalhistas que contemplam amplamente princípios de direitos humanos. Aliás, um tratado juridicamente vinculante para empresas e direitos humanos teria a vantagem de ser precedido de inúmeras normas elaboradas pela OIT. Importante dizer também que uma das principais razões da fundação da OIT foi a proteção dos trabalhadores contra os efeitos adversos da concorrência internacional, ou seja, os Estados compreendiam que não poderiam obter vantagem competitiva injusta tolerando condições de trabalho abusivas no seu território.

No entanto, como as realidades socioeconômicas que haviam fundamentado a origem da organização haviam desaparecido com a globalização e a liberalização do mercado, a OIT teve que se readaptar fazendo inúmeras alterações no modelo, no conteúdo e no modo de aplicação de suas normas, com vistas a viabilizar às autoridades nacionais a regulação dos efeitos transnacionais relacionados ao trabalho.

Uma das lições aprendidas com a OIT é que o consenso genuíno deve preceder a formulação de um tratado. E não se trata de um consenso com maioria numérica para aprovação de um tratado, mas de um consenso substancial e sincero das partes

interessadas, especialmente aquelas que são alvo do tratado. A experiência da OIT mostra que quando não há um consenso genuíno para a criação de um instrumento vinculativo, o processo é mais difícil. Desse modo, a OIT aprendeu a lançar mão de instrumentos não vinculativos, frutos de amplo consenso, para tornar seus objetivos mais assertivos do ponto de vista jurídico, como a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Além disso, a OIT tem se envolvido em uma quantidade considerável de iniciativas de múltiplas partes interessadas que tem trazido resultados positivos para a promoção dos direitos humanos.

Uma dessas iniciativas se deu depois do desabamento do Edifício Rana Plaza, em Bangladesh, na capital Daka, em abril de 2013, vindo a matar mil cento e trinta e quatro trabalhadores (1.134) e lesionar outros cerca de dois mil e seiscentos (2.600), amontoados nos oito andares onde inúmeras marcas mundiais famosas, dentre elas *Benetton* (Itália), *Bonmarche* (Reino Unido), *Cato Fashions* (EUA), *The Children's Place* (EUA), *El Corte Ingles* (Espanha), *Joe Fresh* (Loblaws, Canadá), *Kik* (Alemanha), *Mango* (Espanha), *Matalan* (Reino Unido), *Primark* (Reino Unido / Irlanda) e *Texman* (Dinamarca) subcontratavam empresas locais para confecção de suas peças de roupas.

Em maio de 2013, as empresas europeias envolvidas com a indústria têxtil no país firmaram o “Acordo sobre segurança contra incêndio e em construções”, destinado a compensar as vítimas do desastre. Anunciado como norma de caráter vinculante, ele obrigou as mais de 190 marcas globais a somarem esforços não só para repararem as vítimas, mas também para assegurar condições seguras de trabalho e garantia ao governo de Bangladesh de um mínimo de aquisições durante 5 anos, afinal trata-se da principal atividade econômica do país e a evasão imediata das empresas levaria a situação econômica ao colapso.

A partir de outubro de 2013, a OIT passou a presidir uma Comissão de Coordenação do Rana Plaza, composta por membros do governo, sindicatos, empresas da indústria têxtil e Organizações Não-Governamentais, com o objetivo de desenvolver e fiscalizar o acordo e assegurar condições seguras de trabalho no país. A OIT também ficou com a responsabilidade de fiscalizar um fundo criado para a reparação das vítimas (o *Rana Plaza Trust Fund*), considerado pioneiro, pois foi a primeira vez que um fundo de indenização seguiu regras transparentes e vinculativas, segundo a Convenção 121 da Organização Internacional do Trabalho, de 1964, sobre as prestações em caso de acidente de trabalho e enfermidades profissionais.

A intervenção da Organização Internacional do Trabalho no caso trouxe evidências sobre a capacidade da Organização de induzir, conduzir e orientar o estabelecimento de um esquema regulatório multidisciplinar e de múltiplas partes interessadas não só dentro do seu espectro institucional tripartido (governo, empresas, trabalhadores), mas também através de outras partes diretamente interessadas (cidadãos e organizações), compartilhando responsabilidades e estabelecendo um conjunto de ações coordenadas para alcançar objetivos.

O Direito Internacional dos Direitos Humanos, de um modo geral, incluindo os direitos humanos dos trabalhadores, deve ser repensado de maneira a procurar compreender como ele pode reagir às novas questões estruturantes da sociedade pós-moderna para dar conta de realidades que escapam aos mecanismos vigentes centrados na figura do Estado nacional, reexaminando o *status quo* e o marco jurídico em vigor.

Pairam muitas dúvidas sobre a capacidade de um tratado juridicamente vinculante ser uma solução mágica com resultados positivos para a proteção dos direitos humanos. Como no passado, as evidências mostram que um marco normativo de natureza vinculante agravaria ainda mais as condições sociais e econômicas dos países em desenvolvimento, que são os que mais sofrem com a pressão do poder econômico das transnacionais.

A experiência e os avanços da OIT, por outro lado, indicam a possibilidade de obter o respeito a direitos fundamentais a partir do estabelecimento de um marco normativo não vinculante, mas de ampla adesão e consenso em matéria de empresas e direitos humanos.

Levando isso em conta, o objetivo geral do presente trabalho é avaliar de que maneira o projeto de tratado vinculante da ONU para empresas e direitos humanos irá impactar a autoridade normativa da OIT, considerando que sua experiência nessa linha, no passado, impôs dificuldade na implementação do seu trabalho em defesa dos direitos humanos. Para tanto, o presente trabalho investiga, inicialmente, como as empresas transnacionais se aproveitaram do vazio regulatório deixado pelo atual modelo de governança internacional, cuja proteção dos direitos humanos ainda é muito dependente dos Estados.

Em seguida, examina como a ONU e a OIT responderam a esse vazio regulatório e avalia o impacto das propostas normativas engendradas no âmbito dessas organizações, além de examinar o movimento das iniciativas privadas da

Responsabilidade Social Empresarial como alternativa à incapacidade dos Estados de responderem com eficiência às violações de direitos humanos. Por fim, o trabalho analisa as possibilidades de regulação das condutas das empresas transnacionais violadoras de direitos humanos a partir de uma perspectiva social hipercomplexa, assim caracterizada pelas múltiplas formas de comunicação e de normatização.

Para atingir esses objetivos, se propõe como problema pesquisa o seguinte questionamento: reconhecendo, sob o ponto de vista social, um ambiente hipercomplexo de múltiplas formas de comunicação e de normatização, seria um modelo de norma vinculante, como o proposto pela Resolução 26/22 da ONU, em direta oposição ao modelo normativo da OIT, o melhor instrumento para submeter as empresas transnacionais ao respeito pelos direitos humanos de cunho social?

Como hipótese, tem-se que o pragmatismo da OIT na adoção do seu marco normativo de caráter principiológico, cuja formação decorre de um amplo processo de diálogo social, tem condições de responder melhor à presente realidade do que mecanismos impositivos de racionalidade instrumental ou material, já fracassados no passado quando o mercado ainda não era tão rarefeito. A OIT revisou sua Declaração Tripartite sobre Empresas e Direitos Humanos, reforçando a adoção do pragmatismo principiológico que também é o elemento-chave dos Princípios Orientadores da ONU para Empresas Transnacionais e Direitos Humanos.

Várias teorias ou abordagens demonstram que a metodologia da OIT tem revelado resultados mais assertivos no tratamento das questões sociais na pós-modernidade. Ademais, a OIT é dotada de mecanismos que podem favorecer o diálogo entre as partes interessadas, bem como integrar inúmeros agentes sociais em busca de soluções. Sua estrutura tripartite a coloca em uma posição única para abordar as lacunas de governança. Nessa condição, tem liderado importantes iniciativas e tem se colocado como mediadora de importantes conflitos envolvendo a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores que prestam serviços direta ou indiretamente para as transnacionais. A OIT tem se utilizado de iniciativas de regulação que envolvem normas estatais e não estatais e, portanto, relacionadas a uma espécie de direito que não decorre apenas da ação estatal.

Na medida em que as empresas transnacionais vêm exercendo uma forte influência sobre a agenda da governança global, a presente pesquisa se justifica na necessidade de entender como propor uma ação normativa de respeito aos direitos

humanos, bem como repensar, nesse contexto, qual o novo papel dos Estados e das empresas para mitigar as externalidades negativas que estas geram.

A intenção do presente estudo é contribuir para ampliar o debate e examinar a possibilidade de organismos internacionais, como a OIT ou a ONU, liderarem iniciativas que promovam, a exemplo do caso do edifício Rana Plaza, em Bangladesh, a participação de todas as partes interessadas, com amplo consenso no tocante aos objetivos traçados em instrumentos de natureza pública-privada e de caráter vinculante.

Para uma melhor organização das abordagens, dividiu-se o texto em três capítulos. No primeiro capítulo, procura-se investigar como os fatores socioeconômicos estabelecidos no pós-Segunda Guerra Mundial levaram ao comprometimento da capacidade decisória substantiva dos Estados de responderem às demandas sociais e econômicas, e como as empresas se aproveitaram dessa fragilidade para exercerem sua influência a ponto de fragilizar o sistema internacional de proteção dos direitos humanos. Uma vez explorados esses aspectos, o capítulo se debruça sobre as principais iniciativas que a Organização das Nações Unidas lançou mão para tratar dessa problemática, como a proposta de normas vinculantes para empresas e direitos humanos.

O segundo capítulo se dedica a estudar como a OIT passou a cuidar das questões de violações de direitos humanos pelas empresas transnacionais, tomando como premissa o caráter pragmático da atuação da organização. Nesse contexto, o capítulo explora as principais normas de caráter principiológico da organização e se elas são capazes de promover a proteção de direitos humanos no trabalho. Em nome desse pragmatismo, o capítulo analisa, a partir de um caso prático, como a OIT passou a se envolver com iniciativas de múltiplas partes interessadas, inclusive de fora do seu arranjo institucional, visando desenvolver instrumento de natureza público-privada com força vinculante para todos os envolvidos diretamente, dentre eles as empresas transnacionais.

Por fim, o terceiro capítulo traz uma abordagem sobre a teoria do direito reflexivo, cujo objetivo é oferecer um modelo teórico que ajude a compreender melhor a função do direito no contexto socioeconômico complexo representado pelos pressupostos apresentados na primeira parte.

O trabalho utilizou-se das técnicas de pesquisa documental (análise de casos práticos nacionais e internacionais, bem como dos documentos oficiais das Nações

Unidas e da Organização Internacional do Trabalho, dentre outros) e bibliográfica (leitura e fichamento de livros e artigos). O método de pesquisa utilizado foi o sistêmico, com a revisão crítica da doutrina relativa ao tema.

## 2 A INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS NA GOVERNANÇA DO SISTEMA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS

As corporações desempenham um papel fundamental nas economias nacionais e internacional e sua atuação gera significativos e importantes impactos nos direitos humanos. Os negócios podem traduzir-se na promoção de direitos humanos, uma vez que, por meio da atividade comercial, empregos são gerados e salários são disponibilizados, bens e serviços são fornecidos e impostos são pagos, permitindo que os governos forneçam mais bens e serviços fundamentais, como saúde, educação e segurança. A economia globalizada gerou milhões de empregos no último quarto de século e tirou centenas de milhões de pessoas da pobreza extrema (WORLD BANK, 2015; THE ECONOMIST, 2013).

Assim, direta ou indiretamente, uma vasta gama de direitos humanos pode ser apoiada, desde direitos ao trabalho, bem-estar, alimentação e habitação, saúde e educação. Isso significa dizer que as corporações são fundamentais para o fornecimento de muitas das coisas que tornam a vida humana mais tolerável, agradável e gratificante. A garantia de trabalho e renda é, para muitas comunidades, elementos-chave para o estabelecimento e a manutenção da dignidade humana individual que os direitos humanos se esforçam para cumprir<sup>1</sup>.

No entanto, algumas práticas de negócios também desrespeitam os direitos humanos. Existem empresas que tratam mal os trabalhadores, pagam baixos salários e oferecem condições e ambientes de trabalho degradantes e inseguros, muitas vezes com jornadas extenuantes e trabalho forçado<sup>2</sup>. Algumas poluem o meio ambiente com efeitos dramáticos que vão muito além do seu arredor. Outras discriminam povos indígenas ou certos grupos étnicos ou religiosos, mulheres, pessoas com deficiência, ou com base na orientação sexual. Ainda, há algumas que trabalham com governos

---

<sup>1</sup> Em um estudo influente conduzido para o Banco Mundial em 2000, envolvendo dados coletados de mais de 60.000 pessoas pobres de países de todo o mundo, a resposta número um mencionou à pergunta sobre o que eles precisavam para melhorar suas vidas era “emprego”. (NARAYAN, 2000)

<sup>2</sup> A expressão “trabalho forçado” está utilizado em sentido amplo e abrangente, nos mesmos moldes que preconiza a OIT na Convenção n. 29, de 1930. Dessa forma, engloba as formas contemporâneas de escravidão, servidão por dívida e tráfico de seres humanos que, apesar de não idênticos em sentido jurídico estão relacionados e, contudo, abrangidos pela definição de trabalho forçado da OIT. De acordo com a Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório da OIT (Nº 29, adotada em 1930), “trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente”. O conceito é amplo e, portanto, abrange um vasto leque de práticas coercitivas de trabalho, que ocorrem em todos os tipos de atividades econômicas e em todas as partes do mundo.

corruptos e que cometem violações graves dos direitos humanos (STEPHENS, 2002, p. 45)<sup>3</sup>.

Atualmente, a produção global tem se organizado, principalmente, em torno de cadeias de abastecimento globais, nas quais empresas líderes, empresas-mãe ou matrizes (p. ex., marcas, compradores globais, grandes cadeias de varejo), a despeito de terem sede em economias desenvolvidas, trabalham e coordenam a produção de milhares de fornecedores, a maioria localizada em países em desenvolvimento.

Assim, as empresas transnacionais passaram a engendrar arranjos institucionais e comerciais fora dos limites territoriais dos seus países sede, como alternativa para escapar do alcance regulatório dos países desenvolvidos, passando a terceirizar a sua produção em países em desenvolvimento em troca de flexibilidade regulatória e redução dos custos. Essa situação tem agravado as violações de direitos humanos e, ao mesmo tempo, tem dificultado a responsabilização pelas violações a esses direitos.

Em grande parte, essa dificuldade se deve ao fato de que a proteção legal dos direitos humanos ainda se faz através dos Estados, pelo processo formal de ratificação de tratados, com internalizações das normas e da vontade ou capacidade para ações políticas no âmbito do seu território, ou seja, a proteção dos direitos humanos ainda é muito dependente dessa centralidade estatal.

Ocorre que há Estados que não conseguem mais dar conta da multiplicidade de demandas lideradas por múltiplos agentes nacionais e internacionais e, ocupados em resolver questões mais urgentes no âmbito dos seus territórios, acabam sucumbindo ao poder dos arranjos econômicos modernos. Essa inação estatal acaba provocando a produção de normas privadas, concorrentes com normas estatais, para suprir as dificuldades específicas. As fontes tradicionais de direito não dão mais conta de regular as atividades econômicas transnacionais e, com os Estados economicamente fragilizados, as empresas passaram a influenciar também a produção do direito.

Muito disso se deve à adoção das políticas econômicas concebidas após a Segunda Guerra Mundial e que propiciaram a expansão e a integração dos mercados,

---

<sup>3</sup> Ainda, para obter informações sobre todos os aspectos da interação corporativa em questões de direitos humanos, consulte Business & Human Rights Resource Center ([www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)) e também o Centro de Direitos Humanos e Empresas (HOMA) (<http://homacdhe.com/>).

eliminando fronteiras para o trânsito de agentes econômicos, como as empresas transnacionais, em quem Estados em desenvolvimento depositaram sua esperança de reconstrução. No entanto, as empresas, como moeda de troca, passaram a influenciar os Estados por condições regulatórias mais favoráveis a seus empreendimentos. Os Estados em desenvolvimento, economicamente vulneráveis, passaram a sofrer a ingerência desses entes.

As empresas transnacionais assumiram um papel central na condução do mercado global, razão pela qual aumentaram seu poder político, social e econômico. A incapacidade ou a falta de vontade dos Estados de proteger direitos no âmbito dos seus territórios passou a dificultar a tarefa de monitorar e regular as atividades das empresas transnacionais, deixando violações a direitos humanos sem resposta.

A ausência de regulação estatal se convencionou chamar de “hiato regulatório” ou de “lacunas de governança”, que abrem caminho para se pensar como focar a responsabilidade das empresas transnacionais em relação a direitos humanos não mais somente a partir dos Estados, mas em um espectro mais amplo, ou seja, diretamente no âmbito de agentes privados, como as empresas transnacionais.

Os tópicos seguintes visam analisar, inicialmente, como a incapacidade do Estado de responder às demandas sociais e econômicas na globalização deu azo ao surgimento de novos agentes produtores de normas, dando origem a um fenômeno de fragmentação do direito ou de pluralismo jurídico. Visa abordar também como esse processo foi fragilizando a soberania estatal a ponto de comprometer sua capacidade regulatória, submetendo-se também ao poder econômico e político que as empresas transnacionais passaram a exercer. Investiga-se, ainda, como essa fragilização decisória dos Estados abre lacunas na governança do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, muito dependente da centralidade estatal. Por fim, busca demonstrar quais as respostas das Nações Unidas para esses problemas.

## 2.1 A fragilização da soberania estatal ante o processo de fragmentação jurídica (o pluralismo jurídico): a hipercomplexidade da sociedade pós-moderna

Almejando lançar as bases para a prosperidade econômica da comunidade internacional, ao mesmo tempo em que criaram as Nações Unidas, os Estados Unidos da América e aliados estabeleceram instituições econômicas internacionais que foram criadas, em parte, para promover a cooperação monetária internacional (Fundo

Monetário Internacional), para promover o desenvolvimento econômico em países menos desenvolvidos (Banco Mundial) e aumentar o comércio internacional (Acordo Geral de Tarifas e Comércio - GATT, da sigla em inglês)<sup>4</sup> (SEITA, 1997, p. 437). Estava traçado, na silhueta dessas instituições e instrumentos, o projeto capitalista. Tais instituições nasceram por ocasião de um encontro entre nações, ocorrido em 1944, na cidade de Bretton Woods, no estado americano de New Hampshire, quando foi assinado o conhecido “Acordo de Bretton Woods”.

Lançando mão dessas instituições e ferramentas, os Estados objetivavam formular, implementar e executar políticas macroeconômicas para alcançar a expansão desse projeto capitalista. Resultante das ideias de John Maiynard Keynes e Harry White, essas políticas de expansão dos mercados e do desenvolvimento econômico em escala global estavam sustentadas por uma tríade principiológica – moeda, finanças e comércio (MENEZES, 2005, p. 78), demarcando um novo modelo econômico internacional. Com base nas teorias de Keynes, em épocas de recessão competia aos governos estimular a plena ocupação da mão de obra, implementando políticas destinadas a elevar a “eficiência marginal do capital”, gerando estímulos fiscais e oferta de crédito para promoção de emprego, renda e consumo, criando um círculo virtuoso que resultou, por um período, em aumentos reais de salários, elevação da produtividade e redução das desigualdades (FARIA, 2004, p. 113-115).

Sem adentrar nas especificidades de cada uma das instituições, é preciso dizer que elas se constituíram como peças-chave para alcançar os objetivos políticos e econômicos egressos de Bretton Woods, dentre eles o fomento aos investimentos privados e, conseqüentemente, a viabilização de emprego, renda e consumo. Embora o GATT não fosse uma instituição, foi um instrumento importante para tentar reduzir as barreiras ao comércio de mercadorias, razão pela qual foi estabelecido sobre princípios de livre mercado, os quais favoreciam tarifas mais baixas, como as de importação, e impediam a discriminação de mercadorias estrangeiras (SEITA, 1997, p. 438). Esse conjunto de medidas foi um importante passo para o aumento da interação econômica entre os países e, conseqüentemente, para a superação das crises deixadas pelo fracasso de uma economia de livre mercado.

De acordo com Seita (1997, p. 438), essas instituições sinalizaram o início de uma era de comportamento cooperativo, ainda que imperfeito, entre as nações que,

---

<sup>4</sup> Tradução livre de “*General Agreement on Tariffs and Trade*”.

mesmo com o número limitado de países envolvidas, propugnavam uma ideia de cooperação que exigia o desenvolvimento e o reconhecimento formal de interesses comuns entre elas.

Importante destacar, ainda, como característica fundamental do Direito Internacional do pós-guerra, a defesa pelas Nações Unidas de princípios de proteção de direitos humanos e formas democráticas de governo. À medida que esses princípios iam ganhando aceitação internacional, foram se desenvolvendo normas econômicas e políticas, gerando, portanto, o valor comum e cooperativo esperado (SEITA, 1997, p. 439).

O modelo político resultante do keynesianismo de Bretton Woods também foi responsável pelo estabelecimento de modelos normativos estatais baseados em regulação e intervenção na economia para assegurar a realização dos objetivos macroeconômicos então deliberados. José Eduardo Faria (2004, p. 116), descrevendo esse fenômeno do ponto de vista jurídico, destaca que o estado keynesiano desempenhou importante papel para a promoção de direitos sociais. Segundo o autor, o clima político e social entre os anos 1950 e 1960 gerou muita confiança nessa forma de regulação, controle, gestão, direção e planejamento estatais, de modo que o Estado intervencionista, de um lado, tinha condições de conter e amenizar tensões, neutralizar pressões ou impedir a ameaça à quebra da institucionalidade e, de outro, tinha flexibilidade para decidir como enfrentar os riscos de instabilidade estrutural ou conjuntural, preservando o processo econômico dos problemas disfuncionais.

Ocorre que, a partir da crise do petróleo de 1970, os riscos passaram a ocorrer em ciclos mais curtos, colocando em xeque essa fórmula, de modo que os Estados se viram incapazes de lidar com a emergência dos problemas gerados pela transformação da ordem econômica internacional e passaram a adotar providências substitutivas em determinados casos, provocando a modificação contínua das normas econômicas, administrativas, tributárias, trabalhistas e previdenciárias (FARIA, 2004, p. 116). Nessa fase, os mecanismos jurídicos do Estado Social entram em descompasso com as reais manifestações de poder presentes na sociedade da época, resultando no declínio da capacidade estatal de gerir o funcionamento global do sistema econômico.

Para contornar a crise, o Estado Social, agora contingenciado pela falta de poupança e pelo aumento das despesas sociais (fruto das políticas keynesianas), tornou-se alvo de pressões de vários segmentos sociais, o que gerou a fragilização

da sua estrutura institucional e de sua capacidade operacional (FARIA, 2004, p. 119). Obrigado a prestar múltiplas tarefas para atender a pretensões materiais, por vezes colidentes, a reação se dava através de mais normas, o que acabou deflagrando uma crise normativa caracterizada por uma inflação legislativa, decorrente da tentativa dos Estados de regular os setores da sociedade conforme o surgimento de demandas.

Essa inflação legislativa, de “leis de circunstância” (FARIA, 2004, p. 130), fez com que se perdesse a dimensão do valor jurídico das normas e, por conseguinte, a desvalorização do direito positivo, que ficava impedido de exercer sua função de regulação (FARIA, 2004, p. 133). Mais do que a coerência lógico-formal e do que a força repressora do Estado, são imprescindíveis para a eficácia de um sistema jurídico que os agentes, destinatários dessas regras, internalizem um sentimento de disciplina e respeito por elas, acatando-as como invioláveis. Por mais que editassem leis para disciplinar o comportamento dos agentes produtivos, nos âmbitos do trabalho, das finanças, da indústria e do comércio, os Estados não conseguiam mais penetrar, de modo direto, na essência do sistema socioeconômico pela via da normatividade, perdendo seu poder regulatório.

Um relatório de 1975, elaborado por Crozier, Hungtinton e Watanuki (1975), denominado “A crise da democracia”<sup>5</sup>, mostrava que a crise das democracias se dava não porque havia pouca democracia, mas porque havia muita. Santos (2007, p. 35), destaca que as democracias estavam em crise porque estavam saturadas de direitos e reivindicações, e porque o contrato social, em vez de exclusivo, era inclusivo demais. Considera-se a existência de uma crise de governança (SANTOS, 2007, p. 37). Faria (2004, p. 126), por sua vez, chamou de “ingovernabilidade sistêmica”.

Se antes era questionada a legitimidade da democracia e do contrato social em razão da sua incapacidade de incluir a todos (crise de legitimidade), agora era o excesso de inclusão que anunciava uma nova crise democrática, uma crise de governabilidade ou de governança (SANTOS, 2007, p. 36). Quando se questionava a falta de legitimidade do Estado, era porque ele não conseguia dar conta de satisfazer todas as demandas de justiça dos novos movimentos sociais. Com a pretensão de promover inclusão, a crise de governança decorre da incapacidade do Estado de conter e controlar todas as reivindicações da sociedade.

---

<sup>5</sup> Tradução livre de “The crisis of democracy”.

Nas décadas de 1980 e 1990, em especial depois do Consenso de Washington, que condicionou o financiamento externo ao equilíbrio das economias com cortes de gastos sociais e privatizações, ressurgiu um liberalismo ressignificado pela internacionalização do capital e pela colocação do mercado no centro das relações, para onde tudo converge. Passava-se, portanto, do Estado central à descentralização, pavimentando caminho para a solução da crise através do que se convencionou chamar de “o governo do mercado” (SANTOS, 2007, p. 35) ou de “funcionalismo de mercado” (JULIOS-CAMPUZANO, 2009, p. 83).<sup>6</sup>

Com o fluxo livre do capital, o desenvolvimento das políticas keynesianas e o desenvolvimento de qualquer projeto social encontrava limites. As empresas passaram a alocar seus recursos onde lhes fosse mais vantajoso, tanto do ponto de vista tributário quanto do ponto de vista regulatório. Isso enfraqueceu, especialmente, as democracias-sociais, que não dispuseram mais de recursos para cumprir seus objetivos sociais-democráticos. As empresas transnacionais e as instituições financeiras estavam entre os agentes econômicos que se aproveitaram da inefetividade das leis estatais e da regulação, especialmente naqueles Estados que haviam adotado políticas sociais.

Com o enfraquecimento do Estado e a perda do seu protagonismo regulador, múltiplos atores internacionais ascenderam reivindicando a condição de agentes normatizadores. Organizações não governamentais, associações de redes especializadas, movimentos sociais de alcance internacional, empresas transnacionais, dentre outros, deslocaram a resolução de eventuais conflitos da jurisdição estatal para a arena internacional. Julios-Campuzano (2009, p. 85), acerca dessas novas instâncias de regulação, descreve que

[...] a globalização gerou uma constelação de foros, instâncias e organismos econômicos internacionais, os quais, com a participação direta ou indireta dos Estados, ditam pautas, estabelecem medidas e promulgam resoluções que ordenam a atividade econômica dos mercados no âmbito intraestatal e no contexto internacional, limitando, assim, a margem de soberania dos Estados na definição de seus programas de política econômica assistencial.

---

<sup>6</sup> Segundo o autor, o “funcionalismo de mercado” se caracteriza pelo enfraquecimento progressivo dos controles institucionais do sistema capitalista em nível internacional provocada pela fragilidade do sistema de Bretton Woods” (JULIOS-CAMPUZANO, 2009, p. 83). Destaca, ainda, que a ausência dos controles institucionais, que decorre da crença no sistema capitalista de se autorregular, pode representar uma ameaça para a preservação do sistema de liberdades (JULIOS-CAMPUZANO, 2009, p. 83).

Os territórios nacionais, desse modo, tornaram-se permeáveis. A unidade estatal própria dos últimos cinco séculos dava lugar à multipolarização de estruturas locais, regionais, nacionais, continentais, internacionais, supranacionais, mundiais, públicas e privadas, oficiais, marginais, formais e informais, democráticas e autocráticas. Os problemas políticos, sociais, econômicos, culturais e ambientais de um país, no contexto de mercados transnacionais, interessam a todos ao mesmo tempo. Não era mais apenas um problema doméstico.

Foram se estabelecendo, assim, múltiplas conexões de importância global e que acabaram gerando relações de interdependência tão fortes e amplas que levaram os Estados a sentirem uma perda da sua soberania no aspecto econômico. Conforme afirma Julios-Campuzano (2009, p. 89),

[...] as políticas econômicas dos Estados têm de adaptar-se às exigências do mercado global se desejam entrar no circuito de competitividade econômica, cujas regras são ditadas por instâncias de poder difusas cuja legitimidade não é outra que a de outorga da concentração de capital e recursos produtivos.

Para além disso, agentes privados passaram a ser responsáveis por uma produção normativa tendente a regular, em microssistemas especializados, setores importantes da sociedade. Isso deu lugar a um paradigma normativo no qual forças econômicas e sociais passaram a se autorregular, ou, como afirma Torelly (2016, p. 39), “lutam para criar sistemas normativos concorrentes, muitas vezes expressamente para escapar das restrições do direito diplomático”. Esses novos regimes jurídicos setorializados passaram a conviver com o direito dos Estados e o Direito Internacional, provocando o que se chamou de “fragmentação do direito internacional” (TORELLY, 2016, p. 39).

Essa multiplicidade normativa, também chamada de fragmentação, decorre do que os sociólogos chamam de “diferenciação ou especialização funcional” e que a Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas, em relatório de 2006 sobre o fenômeno, afirmou tratar-se da “crescente especialização de partes da sociedade e sua correlata autonomização” (ONU, 2006). Segundo essa Comissão, o fenômeno da diferenciação e da especialização funcional “alcançou significado legal, especialmente porque foi acompanhado pelo surgimento de regras e complexos de regras,

instituições legais e esferas de prática jurídica (relativamente) autônomas” (ONU, 2006).<sup>7</sup> Explica Torelly (2016, p. 40) que

[...] a ideia presente é que a fragmentação social conduz a uma especialização funcional de setores do direito que, descolando-se de um direito internacional “geral”, passam a produzir instituições e expedir normativas próprias para a regulação de suas atividades e campos. Tal processo se inicia no direito internacional público, em que surge a ideia de “regimes autocontinentes”, mas depois expande-se para regimes privados.

O Direito Internacional acabou estimulando e ampliando esse processo de especialização, já que novas agências executivas foram se estabelecendo e passaram a promover regulação com base em conhecimento especializado (TORELLY, 2016, p. 40). O sistema jurídico, então, evoluiu e se relacionou com outras racionalidades, relacionadas a sistemas sociais diversos, num cenário em que o Estado não representa mais a única esfera de onde a normatividade emana (FERREIRA; FORNASIER, 2015, p. 399).

O Direito também se viu diante de uma racionalidade forjada a partir da multiplicação das normas técnicas e dos tensionamentos para a sua produção; da proliferação de regras de funcionamento, padrões organizacionais e códigos de conduta, impostos pelos grandes conglomerados financeiros e empresas transnacionais às suas unidades no plano infranacional; e da internacionalização dos padrões jurídicos. As regras jurídicas clássicas foram se colocando cada vez mais em concorrência com outros tipos de normas que, num contexto transnacional, parece ter encontrado solo fértil para um desenvolvimento favorável em detrimento das regras e das instituições jurídicas clássicas.” (FRYDMAN, 2008, p. 17).

Uma rede bem organizada de organismos internacionais, com capacidade de produzir dados estatísticos e condições tecnológicas para análise, controle e projeção desses dados em níveis estratégicos em cada Estado, tem sido responsável pelo avanço na estruturação desses sistemas de normas técnicas e de gestão.

Como defendem Ferreira e Fornasier (2015, p. 399), a efetividade do funcionamento do sistema do Direito passou a depender fortemente das suas relações para com as outras instâncias sociais. Prova disso é que dados do relatório Doing

---

<sup>7</sup> Tradução livre. No original; “*has attained legal significance especially as it has been accompanied by the emergence of specialized and (relatively) autonomous rules or rule-complexes, legal institutions and spheres of legal practice*”. UNITED NATIONS. International Law Commission. Fragmentation of International Law: difficulties arising from the diversification and expansion of International Law. (A/CN.4/L.682), Genebra, 2006, item 8.

Bussiness 2019<sup>8</sup> mostram um *ranking* no qual 190 Estados estão dispostos em uma ordem quantitativa de indicadores que representam as regulações para a abertura e o desenvolvimento de negócios e para a proteção aos direitos de propriedade. São 190 sistemas ou ordenamentos jurídicos que competem entre si. Vale observar que, em relação ao relatório de 2018, o Brasil passou da 125ª posição para 109ª posição em 2019, a indicar que movimentos de reformas – como a trabalhista em 2017 – surtem efeitos. Para Supiot (2007, p. 184-185),

a razão do poder já não é tão buscada numa instância soberana que transcende a sociedade, mas em regras de funcionamento inerentes a esta. A questão do poder já não se coloca, por conseguinte, em termos de governo soberano, mas de governança eficaz. [...] de um ponto de vista jurídico, há nisso uma tentativa de síntese das duas figuras da norma que se opõe no Ocidente desde o progresso da ciência moderna. De um lado, a norma jurídica, que tira a sua força de uma fé compartilhada num dever-ser que ela visa empregar; e, do outro, a norma científica, que tira sua força do conhecimento científico de um ser que ela visa utilizar. Levado pela ambição de substituir o governo dos homens pela administração das coisas, o Ocidente moderno se empenhou em aproximar essas duas figuras da norma: de um lado reduzindo o Direito ao estado de uma técnica vazia de sentido, que nada teria a dizer sobre os valores e deveria ser julgada como a norma técnica, pela extensão de sua eficácia; e, do outro, colocando a normatização tecnocientífica do 'recurso humano' no âmago de seu sistema de valores.

Do ponto de vista da governança, portanto, Torelly (2016, p. 41) ressalta que, ao contrário do início do século XX, em que a preocupação era assegurar organizações mínimas capazes de produzir governança, nessa fase há uma proliferação de organizações que criam problemas de superposição de autoridade jurídica e política. Nesse sentido, existe “uma pluralização de espaços que se multiplicam e que se sobrepõem regulatoriamente, os quais são ocupados e

---

<sup>8</sup> Doing Business 2019. **A WORLD BANK GROUP**. Training for Reform. Comparing Business Regulation for Domestic Firms in 190 Economies. Disponível em: [http://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report\\_web-version.pdf](http://www.worldbank.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf) Acesso em: 23/12/2018. p. 5. Segundo consta no próprio relatório, “Doing Business 2019 é o 16º de uma série de relatórios anuais que investigam os regulamentos que aprimoram a atividade comercial e aqueles que a restringem. *Doing Business* apresenta indicadores quantitativos sobre regulamentação comercial e proteção de direitos de propriedade que podem ser comparados em 190 economias - do Afeganistão ao Zimbábue - e ao longo do tempo. São cobertos regulamentos que afetam 11 áreas da vida de uma empresa: iniciar uma empresa, lidar com licenças de construção, obter eletricidade, registrar propriedades, obter crédito, proteger investidores minoritários, pagar impostos, negociar além-fronteiras, fazer cumprir contratos, resolver insolvência e regulação da mão de obra. **Os dados de regulamentação do mercado de trabalho não estão incluídos no ranking deste ano sobre a facilidade de fazer negócios.** Os dados em Doing Business 2019 são atuais a partir de 1º de maio de 2018. Os indicadores são usados para analisar os resultados econômicos e identificar quais reformas da regulamentação de negócios funcionaram, onde e por quê.

manejados por diferentes atores que se projetam globalmente de forma abrangente” (CARDIA; GIANNATTASIO, 2016, p. 132).

Foi nessa linha que as empresas transnacionais, através dos códigos de conduta<sup>9</sup> e ultrapassando os limites dos Estados, passaram a se ocupar do tema dos direitos humanos dos trabalhadores, questionando a atuação da Organização Internacional do Trabalho e buscando “tornar o tema dos direitos humanos um debate privado” (BARZOTTO, 2007, p. 175)<sup>10</sup>.

Portanto, os desafios que o Direito Internacional terá de enfrentar começam a partir de uma mudança na concepção ou no paradigma da impermeabilidade das fronteiras, figura representativa do Estado-Nação, calcada na centralidade do poder e no monopólio da força e da política sobre um território delimitado e sobre determinados indivíduos. Essa delimitação físico-geográfica, que dividia espaços nacionais e internacionais, é uma ficção do pensamento jurídico moderno do Direito Internacional Westfaliano (CARDIA; GIANNATTASIO, 2016, p. 131) que, em uma condição Pós-Moderna do Direito Internacional, não faz mais sentido (DELMAS-MARTY, 2004).

Delmas-Marty (2004, p. 86) chega a colocar à prova a metáfora da pirâmide da teoria das hierarquias de Kelsen que, segundo ela, não dá mais conta da paisagem observada<sup>11</sup>. Não é que tenha desaparecido a hierarquia, diz ela, mas o desenho não é mais o mesmo e, “em vez da hierarquia contínua e linear que a imagem da pirâmide expressava, aparecem hierarquias descontínuas e [...] hierarquias enredadas” (DELMAS-MARTY, 2004, p. 87).

O direito dos dias atuais não se molda mais às teorias sobre as quais foi concebido. Seus paradigmas epistemológicos foram ruindo e o direito como é conhecido vai sendo confrontado em suas bases. O Estado-nação, de expressão soberana e fonte legítima dos anseios de uma comunidade, se contrapõe à crescente internacionalização das fontes; a figura do Estado central é corroída pela descentralização dessas fontes; e a esfera pública se obriga a conviver com as

---

<sup>9</sup> Declarações que as empresas emitem e nas quais “tornam expressos os compromissos desta a respeito da fabricação de certo produto, nos parâmetros de responsabilidade social, ou seja, com ações economicamente produtivas, que respeitem o meio ambiente e os aspectos sociais (trabalhistas) nas quais se inserem” (BARZOTTO, 2007, p. 194).

<sup>10</sup> Para a autora, “ou as normas de direitos humanos dos trabalhadores pertencem ao Direito Internacional Público, e são cogentes, ou elas encontram-se no domínio do Direito Internacional Privado, no qual a OMC e as empresas transnacionais discutem os direitos humanos como *lex mercatoria*, num contexto de *soft law*” (BARZOTTO, 2007, p. 175).

<sup>11</sup> Referindo-se ao contexto jurídico europeu.

inúmeras fontes produzidas na esfera privada. Delmas-Marty (2004, p. 62) adverte que, no plano espacial, o direito provocou três movimentos: (i) internacionalização; (ii) descentralização; e (iii) privatização das fontes e, no plano temporal, o direito não consegue acompanhar a dinâmica dos fatos da pós-modernidade e quase sempre costuma chegar atrasado<sup>12</sup>.

Para Hespanha (2018), o Direito não é mais uma coisa apenas do Estado, nem representa mais unicamente a expressão da vontade de um povo, como fazia crer o melhor da tradição democrática<sup>13</sup>. O direito é

[...] um fenômeno mutável nas suas fronteiras, plural nas suas fontes de criação ou de revelação, complexo na sua lógica interna, não consistente nem harmônico nos seus conteúdos, e, finalmente, nada afeito a um saber que pretenda certezas e formulações seguras e não opináveis. Em suma, trabalhar com o direito exige que se assuma que ele é algo de local, de plural, de equívoco, sujeito a controvérsias (opinável, argumentável) e ao convívio e à disputa com outras ordens normativas. (HESPANHA, 2018, s.p).

Como desafio para o direito contemporâneo, Sánchez Rubio (2014, p. 30) propõe que se deve “cultivar um pensamento que saiba distinguir, porém não separar, os elementos que constituem a realidade jurídica. A interdisciplinariedade, o interrelacional e o interativo, dialogicamente, devem ser incorporados à cultura do direito”. Reconhecendo as mudanças engendradas pela globalização e o surgimento de novas manifestações de poder que fazem emergir novos atores internacionais, sustenta o autor que “o paradigma epistemológico e racional científico da simplicidade e da técnica formal estatal se mostra carente e insuficiente” (SANCHEZ RUBIO, 2014, p. 30).

Portanto, a assimilação desse ambiente de fragmentação social e pluralismo jurídico é fundamental para se pensar um modelo de governança global para dar conta das complexidades que se apresentam, especialmente as questões relativas às

---

<sup>12</sup> Sobre a influência do tempo para o Direito, sobre a defasagem temporal do direito v. LUZ, Cicero Krupp da. Direito, Sociedade e Defasagem Temporal. In: Anais do V Salão de Iniciação Científica da PUCRS. PUCRS: Porto Alegre, 2005; ROCHA, Leonel Severo. A Construção do Tempo pelo Direito. In: Anuário de pós-graduação em direito da UNISINOS. p. 309-321. São Leopoldo: Editora UNISINOS, 2003. p. 317. V. tb. Delma-Marty (2004, p. 62) especialmente no tocante às normas sociais. Para a autora, “[...] o direito social é um direito do qual cada enunciado contém o princípio de sua própria reforma”.

<sup>13</sup> A obra do autor, no entanto, manifesta sua preocupação em não sacrificar essa abordagem de que o direito decorre da vontade do povo, dado que ela se constituiu num dado civilizacional dos nossos dias, ou seja, “a necessidade de o direito se legitimar a partir do consenso comunitário” que corresponde ao paradigma democrático de legitimação. (HESPANHA, 2018)

dificuldades que as empresas transnacionais impõem à proteção dos direitos humanos no âmbito global.

## 2.2 A relação das empresas com os direitos humanos: as violações de direitos humanos e as lacunas de governança

No tópico anterior se procurou demonstrar como as políticas econômicas internacionais pavimentaram o caminho para uma sociedade inter-relacionada e interdependente, cuja velocidade e fluidez das relações impôs desafios à estabilidade do sistema do direito. Procurou-se identificar as bases para o desencadeamento de um processo de fragmentação social em que novos agentes emergem postulando a condição de normatizadores de seus próprios interesses, o que dá vazão a uma condição conhecida como pluralismo jurídico e à sobreposição normativa que lhe é característica.

Analisando esse ambiente considerado por sociólogos como hipercomplexo, resulta o estabelecimento de uma primeira premissa desse trabalho, qual seja a de que a regulação social, no que se inclui a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, demanda soluções que a centralidade estatal não consegue lidar, pois os Estados se veem contingenciados do ponto de vista regulatório para ditar, por si próprios, as regras mínimas no âmbito interno, passando a dividir essa função com outros atores importantes, especialmente no âmbito internacional.

Como destaca Zubizarreta (2009b, p. 102), essa perda do monopólio legal do Estado não foi acompanhada pela superioridade normativa do Direito Internacional dos Direitos Humanos e do Direito Internacional do Trabalho, permanecendo arraigada nas características frágeis do Direito Internacional. Já Muchilinski (2007, p. 115) fala em um descompasso entre a jurisdição dos Estados que pretendem regular as empresas transnacionais e a amplitude gerencial e operacional dessas corporações.

Como se procura demonstrar nesse tópico, as normas estatais não são mais capazes de neutralizar o poder político e econômico das empresas transnacionais, deixando lacunas na governança dos direitos humanos, as quais são exploradas pelas empresas transnacionais e deixam violações sem o devido tratamento. Embora os Estados estejam formalmente submetidos a processos democráticos de regulação, substancialmente estão submetidos à força do poder econômico.

Os fluxos econômicos, financeiros e comerciais da economia global geraram interconexões e interdependências que deram origem às empresas transnacionais e as tornaram capazes de se adaptar facilmente às mutações do mercado. Por essa razão, são vistas como os agentes econômicos mais importantes na promoção da globalização econômica e aqueles que mais se beneficiaram dela (ZUBIZARRETA 2009b, p. 110). A desregulamentação financeira e social, juntamente com a liberalização dos fluxos de capital, foi a estrutura adequada para que as empresas transnacionais conseguissem exibir todo o seu poder político e econômico. (ZUBIZARRETA 2009b, p. 110). Com a receita de investimentos e liberdade econômica capitaneada pelos países vencedores do conflito armado, especialmente os Estados Unidos da América, as empresas proporcionaram uma enorme expansão dos mercados pelo mundo.

A expansão dos mercados tornou os países estrangeiros importantes fontes de consumidores, investidores e fornecedores. As empresas domésticas passaram a comprar e vender para mercados estrangeiros, compartilhar tecnologia e risco com empresas de outros países para a criação de novos produtos, e algumas se tornaram transnacionais (SEITA, 1997, p. 443). As empresas estrangeiras também se viram dependentes dos mercados domésticos de maneira que o sucesso econômico de uma nação, através das atividades de suas empresas, estava conectado ao de outra (SEITA, 1997, p. 443).

Isso foi moldando novas formas de fazer negócios. As relações comerciais deixaram de se estabelecer apenas dentro do território nacional e as grandes empresas transnacionais aproveitaram as facilidades trazidas com a globalização para se organizarem, de modo a produzir seus produtos ou realizar seus serviços em outros países. Julios-Campuzano (2009, p. 87) destaca que

[...] as corporações transnacionais supõem um salto qualitativo no controle dos recursos produtivos e em sua capacidade para gerenciar as unidades de produção e a maneira de distribuição dos produtos no mercado. Para isso, as corporações articulam um complexo emaranhado de estratégias tendentes à diversificação de produtos e serviços, de sedes, de provedores e de clientes, projetando novas técnicas produtivas que permitam a flexibilização da produção e da fragmentação do mundo do trabalho.

John Ruggie<sup>14</sup> (2014, p. 17), acerca das empresas transnacionais, retrata que

[...] elas conseguiram tecer núcleos de atividade econômica transnacionais, sujeitos a uma única visão global estratégica, operando em tempo real, conectadas e ao mesmo tempo ultrapassando economias meramente “nacionais” e suas transações internacionais. Logo, metade do comércio mundial era composto por transações “internas” dentro de redes de entidades corporativas relacionadas, e não pelos tradicionais negócios “externos” e imparciais realizados entre países.

A globalização, com seus efeitos sociais e econômicos, deu às empresas transnacionais impulso e conseqüente visibilidade em razão dos impactos que seus modernos e sofisticados modos de atuação provocaram nas sociedades ao longo do globo. Esse processo produziu inúmeras transformações econômicas, sociais, culturais e políticas, assim como vem gerando impactos profundos em relação ao gozo de direitos humanos.

A multiplicação desses atores (empresas transnacionais) no cenário internacional marcou o século XXI e, na medida em que foram crescendo, ganharam relevância, adquiriram poder e influência a ponto de quase não dependerem mais dos Estados para atingirem seus objetivos<sup>15</sup>, aproveitando-se da sua mobilidade por entre fronteiras permeáveis.

Para satisfazer seus interesses econômicos e sociais, essas empresas aprenderam a manejar governos e instituições públicas em seu próprio benefício (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 11)<sup>16</sup>. Passaram, assim, a influenciar os processos de

---

<sup>14</sup> Como se verá mais adiante, John Ruggie fora nomeado Representante Especial do Secretário Geral para o assunto dos Direitos Humanos e Empresas. Foi responsável pela elaboração do *Global Compact* e os *Guiding Principles*, na Organização das Nações Unidas, com vistas a regulamentar a questão dos direitos humanos.

<sup>15</sup> Como exemplo disso, em abril de 2018, Donald Trump se encontrou com o diretor executivo da Apple, Tim Cook, para discutir como uma guerra comercial com a China afetaria os interesses da Apple. Isso demonstra que as principais transnacionais são atores políticos importantes, não espectadores. (BLOOMBERG, 2018).

<sup>16</sup> Importante relatório das Nações Unidas de 1973, destacava a ação das transnacionais: “As diferenças de objetivos são exacerbadas pela localização do aparato decisório da corporação multinacional em centros estrangeiros. Especialmente em muitos países anfitriões em desenvolvimento, a suspeita é muitas vezes de que a corporação multinacional serve como um agente alienígena para estender a dominação “imperialista” e perpetuar a dependência político-econômica. Mesmo nos países-anfitriões desenvolvidos, o controle estrangeiro de setores-chave por empresas multinacionais estava relacionado em muitos outros lugares como uma violação grave à independência política e até à própria soberania”. Tradução livre do original: “Differences in objectives are exacerbated by the location of the decision-making apparatus of the multinational corporation in foreign centers. In many developing host countries especially, the suspicion is often expressed that the multinational corporation serves as an alien agent to extend “imperialistic” domination and to perpetuate politico-economic dependencies. Even in developed host countries, foreign control of key sectors by multinational corporations regarded in many quarters as a serious infringement upon political independence, and even sovereignty itself”.

formulação, implementação e execução de políticas públicas, pressionando os Estados a ampliarem suas condições de “competitividade sistêmica” (FARIA, 2004, p. 25), isto é, sua capacidade de atrair investimentos em relação a outros Estados dispostos a oferecer condições mais benéficas para se estabelecerem. A soberania substantiva dos Estados, ou seja, sua autonomia decisória passou a ceder ao poder de barganha das transnacionais para remoção de entraves, desregulamentação de mercados, flexibilização da legislação trabalhista, dentre outras medidas a fim de atrair investimentos internos de empresas multinacionais cada vez mais livres para punir rapidamente os governos que se desviam do caminho da justiça econômica, exercendo sua opção de saída (HURREL, 2008, p. 199). Apesar de outras questões terem também influenciado nessa perda de autonomia, o fator do jogo do poder econômico e político é, sem dúvida, o que mais desperta a atenção daqueles que estudam a relação negócios-sociedade<sup>17</sup>. Isso afeta a capacidade de regulamentação dos Estados, especialmente no âmbito social, e, por conseguinte, representam uma extrema dificuldade para a proteção dos Direitos Humanos.

É importante se dar conta de que, como destaca Morais (2011, p. 30), as empresas transnacionais “impõem atitudes que não podem ser contrastadas sob o argumento da soberania estatal”. As empresas transnacionais, respaldadas pelas estruturas econômicas internacionais, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), assumem um papel de protagonismo fundamental na ordem internacional, demonstrando imensa capacidade de interferir em processos políticos e decisões econômicas.

Nesse ponto, aliás, adverte Morais (2011, p. 30-31) que o brutal crescimento e autonomização do poder econômico passa a controlar os governos dos Estados e “até

---

<sup>17</sup> Hurrel (2008, p. 201) defende que não foram só as transnacionais que provocaram a redução da autonomia dos Estados, mas também fatores mais complexos que envolvem a profunda transformação no papel do Estado, que se modificou rapidamente desde os primeiros anos do século XX para além de uma preocupação apenas com a riqueza e o poder soberano, mas com o seu envolvimento cada vez mais profundo em um crescente número de aspectos sociais e econômicos da vida política. As causas dessa transformação não podem ser simplesmente vistas como “fatores de nível doméstico”, moldados por forças e fatores mundiais, e pelas mudanças nos padrões de poder político e econômico e de domínio no sistema internacional. Aponta, ainda, cinco razões para fundamentar seu pensamento. A respeito v. tb. FRIEDMAN, Thomas. **O mundo é plano**: uma breve história do século XXI. 3ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014. Contra, v. ZUBIZARRETA, Juan H.; RAMIRO, Pedro. **El negocio de la responsabilidad**. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria, 2009. Para esses autores, as corporações transnacionais foram as principais beneficiárias do processo de globalização neoliberal, cuja contrapartida foi a universalização dos problemas econômicos e sociais. (ONU, 1973, p. 44)

de órgãos de caráter supra e internacionais, como a União Europeia ou a Organização das Nações Unidas (ONU)”.

Dados de 2016 mostram que, dentre as cem maiores economias do mundo, sessenta e nove eram empresas e trinta e uma eram países (DODWELL, 2016). Pesquisadores da Universidade de Amsterdã, em 2017, atualizaram essa lista usando os dados de 2016, e constataram que o número das transnacionais entre as maiores economias do mundo já teria subido para setenta e um.<sup>18</sup> Em 1998, essa relação era de cinquenta e uma empresas contra quarenta e nove Estados<sup>19</sup>.

Pequenas ou grandes, hoje estão em toda parte e atuam em vários setores estratégicos da economia dos países, como na indústria de extração, de manufaturados e metalúrgica, telecomunicações, logística, bancos, seguros e comércio atacadista ou varejista. E, estando presentes em setores vitais da economia, com poder de barganhar e estabelecer parâmetros legais flexíveis, produzem também significativos impactos em relação ao gozo dos direitos humanos.

É preciso destacar que o processo de globalização, no qual as corporações transnacionais desempenharam e continuam a desempenhar um papel importante, tem sido um motor de desenvolvimento em países menos desenvolvidos, tirando centenas de milhões de pessoas da extrema pobreza nos últimos 30 anos. (TOWARDS, 2013)<sup>20</sup> Por outro lado, e dado que a expansão global do mercado se dá em busca de lucratividade, as transnacionais vão a lugares distantes em busca de recursos naturais a preços mais baixos, como as empresas do setor de energia, enquanto outras vão para o exterior para reduzir os custos de fabricação ou de produção, principalmente aquelas que operam em setores com margens de lucro estreitas (BAUMANN-PAULY; POSNER, 2016). Dessa forma, esse processo tem contribuído para violações de direitos humanos.

---

<sup>18</sup> V. Estudo realizado por pesquisadores da Universidade de Amsterdan, Milan Babic, Jan Fichtner & Eelke M. Heemskerk (2017) States versus Corporations: Rethinking the Power of Business in International Politics, *The International Spectator*, 52:4, 20-43, disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03932729.2017.1389151>, acessado em 5 de janeiro de 2020. V. tb. Reportagem do site “The Conversation” intitulada Who is more powerful – states or corporations? <https://theconversation.com/who-is-more-powerful-states-or-corporations-99616>.

<sup>19</sup> V. ONU. E/CN.4/Sub.2/1998/6. THE REALIZATION OF ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS: THE QUESTION OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS. Working document on the impact of the activities of transnational corporations on the realization of economic, social and cultural rights, prepared by Mr. El Hadji Guissé, pursuant to SubCommission resolution 1997/11. P. 3

<sup>20</sup> Deve-se levar em conta também que pobreza é um dado de comparação, como bem aponta Andre Gorz (2001, p. 14): “Lo que define a los pobres, es un ser-menos con relación a una norma sociocultural que orienta y estimula los deseos”.

O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU (Comitê DESC), no General Comment n. 24 (ONU, 2017, p. 1), afirma que, não obstante o importante papel dos negócios na realização de direitos econômicos, sociais e culturais, contribuindo para a criação de oportunidade de emprego, o Comitê tem regularmente se deparado com situações nas quais os Estados têm falhado na proteção de direitos humanos e as atividades corporativas têm, portanto, gerado um impacto negativo para os direitos.

Apesar dos desenvolvimentos significativos que têm ocorrido em fábricas, campos e locais de trabalho em todo o mundo, onde uma variedade de partes interessadas têm pressionado e estimulado as empresas a adotar mudanças operacionais que levarão ao cumprimento sustentado dos padrões internacionais de direitos humanos (NOLAN, 2016, s.p.), ainda é preciso avançar muito. Ocorre que, como se avalia, as corporações transnacionais geralmente operam em países que não têm capacidade ou vontade de proteger os direitos daqueles que estão sob sua jurisdição. Como resultado, suas atividades são difíceis de monitorar e regular e as violações frequentemente permanecem sem reparação. Essa fragilização da capacidade decisória dos Estados deixa lacunas no sistema internacional dos direitos humanos, reconhecidas como lacunas de governança<sup>21</sup>.

Tradicionalmente, a responsabilidade de proteger e promover o respeito aos direitos humanos tem se dado através do chamado sistema internacional de direitos humanos, que consiste, basicamente, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Tratados Internacionais, nas Convenções e Diretrizes da OIT e nas Leis Nacionais. (NOLAN, 2016, s.p.) Portanto, a proteção dos direitos humanos ainda está muito atrelada aos Estados-nação através das regras extraídas, predominantemente, dos tratados internacionais, que se convertem em leis nacionais. Essa estrutura enfatiza a responsabilidade primária dos governos de proteger os direitos humanos,

---

<sup>21</sup> Em 2008, relatório do então Representante Especial das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (RESG), John Ruggie, observou que “a causa raiz do problema dos negócios e dos direitos humanos hoje está nas lacunas de governança criadas pela globalização - entre o escopo e o impacto das forças econômicas e atores e a capacidade das sociedades de administrar suas consequências adversas. Essas lacunas de governança fornecem o ambiente permissivo para atos ilícitos cometidos por empresas de todos os tipos, sem sanções ou reparações adequadas. (ONU, 2008). Tradução livre do original em Inglês: “The root cause of the business and human rights predicament today lies in the governance gaps created by globalization - between the scope and impact of economic forces and actors, and the capacity of societies to manage their adverse consequences. These governance gaps provide the permissive environment for wrongful acts by companies of all kinds without adequate sanctioning or reparation. How to narrow and ultimately bridge the gaps in relation to human rights is our fundamental challenge”.

embora, como adverte Nolan (2016, s.p), “permaneçam parcialmente cegos à oportunidade de falar mais diretamente a atores não-estatais influentes, incluindo empresas”.

Concebido, portanto, a partir e para os Estados, esse modelo não reflete mais a nova realidade social na qual esses novos agentes econômicos atuam com poder e influência. Com esse modelo, o direito internacional está se mostrando inadequado para conter e corrigir violações de direitos humanos pelas empresas transnacionais e tem deixado, como visto, as lacunas de governança em aberto (NOLAN, 2016)<sup>22</sup>.

Necessitando atrair fundos, atividades e operações no seu território para gerar rendimento, emprego, desenvolvimento e crescimento, os Estados acabam oferecendo a esses atores transnacionais um "pacote normativo" atraente, com o mínimo de obrigações legais e atendendo a reivindicações para eliminação de entraves comerciais, desregulamentação de mercados, desestatizações, flexibilização da legislação trabalhista e projetos de deslegalização e desconstitucionalização, bem como benefícios sociais e fiscais e restrições ambientais, que são percebidas como custos que devem ser minimizados na incessante busca pela maximização do lucro. Desse modo, empresas transnacionais, sistemas financeiros internacionais e blocos comerciais se convertem em efetivos centros de poder, fazendo com que o sistema político seja o espaço natural de organização da sociedade por ela própria.

Apesar de algumas grandes empresas terem o potencial de impactar nações inteiras, não estão diretamente vinculadas às leis internacionais de direitos humanos. Apesar de opiniões em contrário de respeitáveis autores, como David Bilchitz (2013), os tratados não criam, por si só, obrigações diretas para as empresas; em vez disso, exigem que os Estados regulamentem os atos das empresas, através da legislação nacional, a fim de fazerem cumprir seu dever de proteger os direitos humanos, conforme definido nos tratados (NOLAN, 2016). Assim, o Estado acaba falhando na missão de garantir o cumprimento, por parte dos empregadores privados, das normas trabalhistas internacionais básicas (ou nacionais comparáveis), o que pode representar uma violação do direito ao trabalho ou a condições de trabalho justas e favoráveis. Sem obrigações diretas para as empresas, qualquer alegação de violação

---

<sup>22</sup> As lacunas de governança envolvem falhas institucionais para impor regulamentações existentes em relação às atividades comerciais transnacionais ou para criar regulamentações destinadas a proteger os direitos humanos. (ONU, 2008)

de direitos humanos deve ser enquadrada em termos da responsabilidade do Estado de proteger os direitos humanos de violações por atores privados.

Essa realidade trouxe à luz a necessidade de se expandir a discussão sobre a possibilidade de focar a responsabilidade direta das empresas transnacionais em relação aos direitos humanos. Muito já foi escrito sobre os impactos positivos e negativos dos negócios sobre os direitos humanos e questões sobre “como”, “porque” e “se” o setor corporativo deveria estar mais engajado na proteção e no respeito a esses direitos. Considerando esse novo papel e a influência das empresas transnacionais, a questão que se coloca diz respeito não mais sobre “como”, “porque” e “se” as empresas devem estar engajadas em direitos humanos, mas como desenvolver instrumentos de regulamentação que reforcem esse dever.

Iniciativas privadas, ou mesmo público-privadas, se apresentaram como alternativas de regulamentação, na forma de instrumentos capazes de gerar consenso sobre como as empresas podem e devem promover o respeito aos direitos humanos. No entanto, também em relação a essas iniciativas, sejam eminentemente privadas ou público-privadas, tem se apontado críticas no sentido de se mostrarem insuficientes para encarar a complexidade dos problemas.

O campo de negócios e direitos humanos é notável pela diversidade de técnicas que foram empregadas como tentativas para regular a conduta corporativa, além da amplitude de partes interessadas envolvidas no uso de estratégias variadas. Desde a década de 1970<sup>23</sup>, essa correlação entre a atuação das empresas

---

<sup>23</sup> Entre os anos 1960 e 1970, a preocupação com as atividades das empresas transnacionais se deu, especialmente, por conta dos seus impactos na questão do trabalho e das políticas sociais. Essa preocupação redundou em três iniciativas importantes: i) em 1973, a Comissão de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU apresentou um relatório denominado “Multinational Corporations In World Development” que analisa as políticas existentes em relação às empresas multinacionais e inclui propostas de ação nacional, regional e internacional. Esse relatório foi posteriormente utilizado pelo Grupo de Trabalho de especialistas para estudar o impacto das empresas multinacionais no desenvolvimento econômico e nas relações internacionais e que resultou na Comissão das Nações Unidas para as empresas transnacionais, em 1974 (MORAN, 2009); ii) a OCDE, em 1976, apresentou suas Diretrizes para Empresas Multinacionais, com “recomendações dirigidas pelos Governos às empresas multinacionais” com objetivo de “assegurar que as operações dessas empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, ajudar a melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentável”; e iii) a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, na OIT, em 1977, cujos princípios preconizados ainda contêm orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e de relações de trabalho para empresas transnacionais, governos, empregadores e trabalhadores (OIT, 2017). No entanto, a Declaração foi revista em 2017. A revisão feita pelo Conselho de Administração da OIT visa dar uma resposta às novas realidades econômicas, incluindo o aumento do investimento e do comércio internacional e o crescimento das cadeias globais de

transnacionais e os direitos humanos é tema de interesse político global. Embora antigo, não está superado e demanda pesquisa. Isso, em grande parte, se deve à constatação de que ainda há inúmeras violações de direitos humanos perpetradas por esses agentes, que têm como pano de fundo um contexto social e econômico global de transformações radicais que estão a desafiar os tradicionais institutos de direito e as soluções que eles têm a oferecer em termos regulatórios. Do ponto de vista jurídico, os desafios estão em buscar soluções normativas adequadas e que estejam em consonância com o atual contexto econômico e social globalizado.

A Organização das Nações Unidas (ONU), com um projeto ambicioso para a edição de normas vinculantes para as empresas transnacionais, tem sido responsável por recolocar essa questão na ordem do dia. Outras organizações internacionais importantes, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), representantes históricos de interesses antagônicos, sempre estiveram atentos a essa relação e estão em busca de soluções que contemplem esse novo cenário. Com o debate no âmbito da ONU sobre normas vinculantes, pesquisas indicam uma necessidade de reforma na perspectiva clássica do Direito Internacional, estadocêntrica, para incluir as empresas como sujeitos de direito internacional, atribuindo-lhes responsabilidade direta por violações de direitos humanos.

Antes de tratar do novo projeto de normas vinculantes da ONU, é importante examinar algumas das principais alternativas normativas que se apresentaram no âmbito das Nações Unidas para focar a responsabilidade das empresas transnacionais por violações a direitos humanos.

### 2.3 Iniciativas das Nações Unidas para as empresas transnacionais diante do Sistema Internacional de Direitos Humanos

---

fornecimento. Além disso, procurou contemplar os avanços ocorridos dentro e fora da própria OIT, desde a sua última atualização em 2006, incluindo as novas normas de trabalho adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável.

As Nações Unidas sempre estiveram atentas à atuação global das empresas transnacionais e aos impactos e externalidades<sup>24</sup> por elas produzidos, especialmente naqueles Estados que recebem empresas transnacionais (chamados Estados-anfitriões) e, mais especialmente ainda, naqueles países mais pobres ou em desenvolvimento. (RASCHE, 2012, p. 35).

As transnacionais haviam se convertido em um dos elementos que influem de maneira decisiva nas circunstâncias que determinam a colocação em prática dos direitos humanos, em particular dos direitos econômicos, sociais, culturais e o direito ao desenvolvimento. Na década de 1970, as empresas transnacionais foram tomadas como importantes instrumentos de desenvolvimento econômico, especialmente para os países ditos incipientes, pois através delas criavam-se postos de trabalho, eram feitos aportes de capital e de conhecimento (*know-how*) propiciando inovação, além dos impostos que pagavam (GOMEZ ISA, 2006, p. 64).

Tal era a importância delas que a Comissão de Empresas Transnacionais da ONU as consideravam como “forças de desenvolvimento que proporcionavam aos países pouco desenvolvidos o capital necessário e tinham a tecnologia e os conhecimentos especializados indispensáveis para modernizar a economia desses países” (ONU, 1978, p. 04)<sup>25</sup>.

No entanto, desde 1973, o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, mesmo reconhecendo a importância das empresas, ressaltava os riscos que elas poderiam apresentar para o gozo de direitos. Tais riscos foram expressos em um dos mais importantes relatórios sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU intitulado *Multinational Corporations In World Development* (ONU, 1973).

O Relatório de 1973, elaborado pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas sobre as Corporações Multinacionais no Desenvolvimento Mundial, já visava “estudar o papel das empresas multinacionais e seus insucessos no processo de desenvolvimento, especialmente nos países em desenvolvimento e também suas implicações para as relações internacionais” (ONU, 1973, p. vi), e

---

<sup>24</sup> A expressão “externalidade” é utilizada em seu sentido econômico e representa a consequência indireta que uma atividade pode produzir, sobre terceiros com quem não possua relação direta, com essa ação. Podem ser positivas ou negativas, conforme os efeitos sejam benéficos ou prejudiciais ao terceiro.

<sup>25</sup> Tradução livre do original: “[...] fuerzas de desarrollo que proporcionaban a los países poco adelantados el capital necesario y disponían de la tecnología y los conocimientos especializados indispensables para modernizar la economía de esos países”.

também “formular conclusões que possam ser usadas pelos governos na tomada de suas decisões soberanas sobre o cumprimento nacional a esse respeito e apresentar recomendações para a ação internacional apropriada” (ONU, 1973, p. vi). O mencionado relatório já destacava a necessidade de cuidado no trato desse assunto:

Embora muita informação e compreensão tenham sido obtidas com essa onda de interesse, a complexidade do assunto e a controvérsia que o cerca exigem análises sérias, para que os mitos não se mostrem mais atraentes do que fatos e emoções mais fortes que a razão. As empresas multinacionais, que são descritas em alguns setores como instrumentos essenciais para maximizar o bem-estar mundial, são vistas em outros como agentes perigosos do imperialismo. Os fatos e questões básicas ainda precisam ser desembaraçados da massa de opções e ideologias, e um programa de ação prático ainda aguarda a formulação. (ONU, 1973, p. 01)

Considerando esse grau de importância que as empresas têm no contexto de promoção de direitos humanos, é preciso ter muita cautela ao tratar das questões regulatórias, pois, a pretexto de se proteger direitos, pode-se criar mais violações. Desde então, as Nações Unidas nunca mais pararam de acompanhar o desenvolvimento das transnacionais e seus impactos nas sociedades, sobretudo em relação ao gozo de direitos humanos. Desse modo, inúmeras medidas foram apresentadas e outras estão em andamento na tentativa de conter violações.

A atuação das Nações Unidas em relação às empresas e aos direitos humanos foi dividida em três fases por Surya Deva e David Bilchitz (2013, p. 5-10): na primeira fase, as questões diziam respeito ao direitos *versus* responsabilidades das Multinacionais (*MNCs' rights versus responsibilities*); na segunda fase, as discussões eram pautadas sobre as obrigações serem assumidas voluntariamente ou de forma obrigatória/vinculante (*between voluntarism and binding obligations*); a terceira fase tem como pauta saber se todos os esforços seriam apenas um pragmatismo principiológico ou as empresas iriam, de fato, assumir o comando (*principled pragmatism or business in the driving seat*).

Nos próximos tópicos, apresentam-se as principais iniciativas da ONU para focar a responsabilidade das empresas transnacionais em relação aos direitos humanos, mais detidamente em relação às duas últimas fases supracitadas, pois foi nelas que se consagraram os principais documentos da entidade nessa área.

### 2.3.1 Pacto Global

A década de 1990 representou uma nova fase da história dos mercados globais e dos agentes de mercado, com a expansão das multinacionais em toda parte do mundo, mesmo onde os contextos sociopolíticos não eram favoráveis, e adotando novas práticas de produção e distribuição, baseadas em redes ou através da constituição de novas empresas e consórcios numa estrutura horizontalizada (RUGGIE, 2014, p. 88). Por conta dessas práticas e graças a uma forte atuação de entidades da sociedade civil no âmbito global, essa década também foi marcada pela descoberta de inúmeras violações a direitos humanos.

Casos como os da Nike<sup>26</sup>, da Union Carbide<sup>27</sup>, da Royal Dutch Shell<sup>28</sup> e da Yahoo<sup>29</sup>, dentre outros, tornaram-se paradigmáticos nesse contexto histórico. Não foram, logicamente, os únicos, mas dessa forma pinçados representavam, cada um, elementos específicos inerentes a tipos diferentes de operações transnacionais, em setores diversos da economia, auxiliando, assim, na identificação dos desafios que essas atividades estavam a propor a quem delas fosse tratar.

As Nações Unidas há muito vinham reconhecendo e avaliando como a atuação empresarial impactava no gozo dos direitos humanos. Em 1999, Kofi Annan, então secretário geral das Nações Unidas, no Fórum Econômico de Davos, reconhecia que havia um “desequilíbrio entre os âmbitos econômico, social e político” (UN, 1999) e, diante dos chefes de Estados mais influentes do planeta, propunha-lhes um desafio que, segundo ele, “daria uma face humana ao capitalismo” (UN, 1999). Essa proposta

---

<sup>26</sup> Em 1990, ativistas norte-americanos, em parceria com instituições da Indonésia, publicavam boletins sobre condições precárias de trabalho e baixos salários. Em seguida, veio a descoberta de trabalho infantil, cuja repercussão maior se deu em 1996, quando a revista americana Life publicou, em uma de suas capas, a fotografia de uma criança paquistanesa costurando uma bola de futebol com o símbolo da Nike. Já no fim da década, foi descoberto que fornecedores no Vietnã estavam usando um tipo de cola com produto químico conhecido por causar doenças respiratórias. Por conta disso, a empresa enfrentou inúmeros protestos (RUGGIE, 2014, p. 58).

<sup>27</sup> A empresa foi responsável por um dos maiores desastres industriais da época. Um vazamento de gás isocianato de metila, numa fábrica de pesticidas em Bhopal, na Índia, deixou milhares de pessoas mortas instantaneamente e outra centenas de milhares inválidas, fazendo crianças nascerem com deficiência. A empresa controladora não foi responsabilizada (RUGGIE, 2014, p. 61).

<sup>28</sup> A empresa operou numa região, na Nigéria, de cerca de mil quilômetros quadrados na extração de petróleo. Ocorre que a distribuição dos recursos da exploração não chegava às populações afetadas. Ademais, a empresa causava danos ambientais graves, como poluição do solo e da água promovidos por vazamentos de petróleo, prejudicando a subsistência de muitos que dependiam das atividades agrícolas ou da pesca, além dos problemas respiratórios provocados pela emissão de gases. Uma agitação civil colocou a sociedade local contra a Shell que, para assegurar a continuidade da exploração, aliou-se ao governo para retaliação dos insurgentes, sendo acusada de ter sido conivente com a violação de direitos humanos contra as comunidades, que tiveram casas incendiadas e penas de morte aplicadas aos líderes dos protestos. (RUGGIE, 2014, p. 61)

<sup>29</sup> A empresa envolveu-se num caso de espionagem na China, fornecendo, ao governo chinês, os e-mails de um jornalista, que foi condenado a 10 anos de prisão por revelar segredos de Estado.

consistia em um novo pacto entre os líderes das maiores economias do mundo e as Nações Unidas para compartilhamento de valores e princípios que abrangiam, inicialmente, três áreas: direitos humanos, padronização trabalhista e práticas ambientais. Ressalta-se que, em se tratando de práticas ambientais, já havia acordos internacionais e declarações, o que causava temor ao secretário, pois, caso não agissem, o mercado global aberto e, especialmente, o regime comercial multilateral estariam ameaçados. (UN, 1999)

Em 2000, a Organização das Nações Unidas lançou o Pacto Global e, através dele, uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a dez princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, além de desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

Considerada a maior iniciativa de responsabilidade social e corporativa do mundo, o Pacto Global pode ser descrito como uma proposta multissetorial que convoca empresas em apoio a esses dez princípios universais. Em 2016, o Pacto foi alavancado por metas mais amplas da ONU, como a de instrumentalizar Objetivos de Desenvolvimento do Milênio para a agenda de 2030.

Os dez<sup>30</sup> princípios universais advogados pelo Pacto Global são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

Convém observar que muitos Estados têm essas declarações ratificadas e vigentes no seu plano interno, de modo que esse conjunto de direitos já goza de ampla aceitação nos âmbitos nacional e internacional, o que favorece o seu desenvolvimento (BUSTÚRIA, 2015)<sup>31</sup>.

Embora o Pacto Global seja legitimado por uma série de resoluções intergovernamentais (a mais recente de 2019, A/RES/73/254), ele também admite a participação de inúmeros outros *stakeholders*<sup>32</sup> e, portanto, reflete um modelo de

---

<sup>30</sup> No princípio foram apenas nove, tendo o combate à corrupção ingressado em 2004 (BUSTÚRIA, 2015).

<sup>31</sup> Andrea de Bustúria (2015) inclusive utiliza esse fundamento para questionar se seria desproporcionado ou irrazoável, com base nesse fato, pensar na imposição obrigatória desses direitos às empresas para garantir também uma proteção a países que não gozem de marco normativo idêntico.

<sup>32</sup> Partes que são, direta ou indiretamente, afetadas pela atuação da empresa.

compromisso "além do estado" (COLEMAN, 2003; THÉRIEN; POULIOT, 2006 *apud* RASCHE, 2012, p. 35).

Em interessante perspectiva, Rasche (2012, p. 35) afirma que “o Pacto Global ultrapassa a atitude anterior de confronto e enfatiza que uma abordagem baseada em parcerias entre a ONU e a comunidade empresarial global é mais proveitosa e promissora”<sup>33</sup>.

O Pacto Global não monitora as empresas *in loco*, nem define uma estrutura rígida de apresentação de relatórios. Ao contrário, oferece às empresas a oportunidade de alinharem voluntariamente suas operações e estratégias com os dez princípios universais. No entanto, em que pese não adotar um mecanismo direto de monitoramento, os participantes são, por via indireta, responsabilizados por suas ações e omissões.

Nas suas Medidas de Integridade<sup>34</sup>, ficam estabelecidas algumas regras para os aderentes. A primeira é uma política clara que veda a utilização dos logotipos da ONU e do Pacto Global de qualquer maneira comercial (ONU, 2016, p. 01). Ademais, deve ficar claro que o apoio das Nações Unidas ao Pacto não significa um apoio público de que as práticas de responsabilidade corporativa dos participantes sejam conformes (ONU, 2016, p. 01), ou seja, o Pacto Global não representa um selo de aprovação dessas práticas pelas Nações Unidas. Ainda, o escritório do Pacto Global adota um procedimento de reclamação que permite aos interessados denunciarem abusos sistemáticos contra os objetivos do Pacto (ONU, 2016, p. 2-4).

Por fim, consta a obrigação dos participantes de enviarem, anualmente a todos os *stakeholders*, um relatório comunicando sobre o andamento de suas práticas e o seu progresso na implementação dos princípios do Pacto Global. Todos os relatórios estão disponíveis publicamente no *site* do Pacto Global e os *stakeholders* são convidados a comentar o seu conteúdo. O participante que não enviar um relatório será rotulado como “não comunicante” e aqueles que não estão se comunicando há mais de um ano podem ser permanentemente excluídos do banco de dados do Pacto (ONU, 2016, p. 02).

---

<sup>33</sup> Tradução livre do trecho original em inglês: “Moreover, the Global Compact reaches beyond the formerly confrontational attitude and instead emphasizes that a partnership-based approach between the UN and the global business community is more fruitful and promising”. (RASCHE, 2012, p. 35)

<sup>34</sup> Tradução livre do título original em inglês: Integrity Measures.

Como o Pacto promove a incorporação de princípios universalmente válidos a contextos locais que diferem significativamente em termos de ambiente regulatório e condições socioeconômicas, merece destaque a estratégia do Pacto de criar uma variedade de redes locais para apoiar a contextualização dos dez princípios e criar espaços locais para discurso e aprendizado. Nessas redes, são formados grupos de trabalho com participantes que se reúnem voluntariamente para promover os Princípios do Pacto em nível local, fornecendo apoio e capacitação ligados às necessidades culturais, econômicas e linguísticas próprias de cada rede (RASCHE, 2012, p. 37). Segundo dados de janeiro de 2020, disponíveis no *site* do Pacto Global, são mais de doze mil participantes distribuídos em cento e sessenta (160) redes pelo mundo<sup>35</sup>. Rasche (2012, p. 37) destaca uma dúplici importância dessas redes, pois apresentam soluções globais e melhores práticas que podem ser replicadas, assim como as redes locais também podem ser usadas para impulsionar soluções locais inovadoras.

Esse espírito colaborativo e multissetorial do Pacto lhe permitiu gerar inúmeras ferramentas e documentos complementares para reforçar as iniciativas e criar um ambiente de aprendizagem sobre Responsabilidade Social Empresarial, tais como os Princípios para o Investimento Sustentável (PRI) e os Princípios para Educação Empresarial Responsável (PRME). No âmbito do Direito do Trabalho, foram produzidos os Princípios Laborais do Pacto Mundial das Nações Unidas, em 2010.

A governança do Pacto Global, ou seja, a forma como se organiza, quem está envolvido nas principais decisões e definições estratégicas e como os poderes de tomada de decisão são alocados está assentada em três princípios, segundo destaca Rasche (2012, p. 37-38)

O primeiro princípio traz que a autoridade para governar não é centralizada em uma única entidade, ou seja, a governança é descentralizada e se dá através da interação de cinco entidades: a diretoria, o escritório do Pacto Global, as redes locais, a equipe “*Inter-Agency*” e os doadores (RASCHE, 2012, p. 37). Também possui dois órgãos assembleares: o Fórum Anual de Redes Locais e o Trienal de Líderes. Salienta Rasche (2012, p. 37) que esse modelo descentralizado de governança fornece a flexibilidade necessária para adaptar a iniciativa às mudanças no ambiente socioeconômico e político.

---

<sup>35</sup> Apenas para anotar o crescimento dos aderentes, dados de 2014 davam conta de cerca de dez mil entidades em cento e trinta países (BUSTÚRIA, 2015).

Como segundo princípio, tem-se que a governança se baseia em um regime de colaboração multissetorial – *multistakeholder* (RASCHE, 2012, p. 37). Dessa forma, o conselho diretor e as redes locais incluem na sua base uma variedade de agentes com objetivos comuns, como organizações não governamentais (ONGs) e representantes das Nações Unidas. A governança *multistakeholder*, ou multiatores, (ASHLEY, 2019) é uma característica importante de muitas iniciativas de responsabilidade corporativa emergentes, pois pode ser considerada uma condição essencial para um envolvimento legítimo de atores não estatais nos processos regulatórios.

Por último, o terceiro traz que a governança do Pacto Global também considera a natureza voluntária da iniciativa, ou seja, ao contrário de um tipo tradicional de governança de comando e controle, o Pacto exige que os próprios participantes endossem quaisquer mudanças na maneira como a iniciativa funciona.

Muitos autores dirigem críticas ao Pacto Global, e a mais contundente delas é a falta de obrigatoriedade (BUSTÚRIA, 2015). Interessante que, dentre os críticos que direcionam ao Pacto esse comentário, estão autores espanhóis importantes como Pedro Ramiro e Ramón Jáuregui. Pedro Ramiro (2009) destaca que o então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, quando indagado sobre as bondades da globalização – em referência ao Pacto – responde que colocar “restrições aos investimentos e ao comércio não era a solução”.

A essa crítica, outros autores argumentam que ninguém poderia, nem deveria, criticar o Pacto por algo que ele nunca pretendeu ou fingiu ser. Ao contrário, o Pacto espera comportamento proativo dos seus participantes e sua perspectiva baseada no aprendizado permite avanços e progressos, enquanto os códigos de conduta, que devem ser monitorados, são sempre estáticos e não permitem uma reação flexível às circunstâncias variáveis (RUGGIE, 2002; RASCHE, 2012).

Outra dura crítica lançada contra o Pacto é a possibilidade de ele ser capturado pelo mercado. Para muitos, incomoda o fato de que empresas como Shell e Nike, citadas no início deste tópico por violações históricas de direitos humanos, foram aderentes do Pacto Global. Nesse ponto, Pedro Ramiro (2009) comenta que o Pacto serviu para “vender a ideia de que as empresas transnacionais são parte da solução e não do problema”. Bustúria (2015), nessa mesma linha, sustenta que essa admissão permite às empresas influir nas direções dos organismos das Nações Unidas.

Por fim, Rasche (2012, p. 45) chama atenção para dois aspectos dignos de nota em relação ao Pacto. O primeiro deles diz respeito ao fato de que estudos sobre o seu impacto revelam que ainda existem lacunas na implementação em vários contextos, como, por exemplo, em relação às cadeias de fornecimento, nas quais as práticas geralmente permanecem limitadas à sede e não são transferidas para subsidiárias e fornecedores. Pode-se afirmar que esse é um aspecto negativo do Pacto que deve ser aperfeiçoado.

O segundo e positivo aspecto digno da referência, segundo Rasche (2012, p. 45), corresponde ao fato de que sua estrutura descentralizada de governança em rede, envolvendo agências da Organização das Nações Unidas, empresas e outros atores não estatais, possibilita a criação de um espaço de inovação e experimentação. Ver-se-á em capítulo próprio, ao analisar o caso do desabamento do edifício Rana Plaza em Bangladesh, que tal interação foi fundamental na formulação de um acordo para se alcançar alguns mínimos de segurança contra Incêndio e construções naquele país tão devastado por acidentes em fábricas de roupas prontas, subcontratadas por grandes marcas globais.

O Pacto reconhece que a economia global afeta e é afetada por muitos sistemas sem limitar-se a qualquer um deles, constituindo-se como uma maneira muito prática de abrir uma organização para um pensamento sistêmico e, se levado a sério, a adesão das empresas pode ajudá-las a entender, e a gerenciar melhor, como os sistemas funcionam e se interrelacionam, alcançando melhores resultados.

O Pacto Global, assim como outros instrumentos da época<sup>36</sup>, correspondia (e ainda corresponde) a uma lógica normativa baseada no voluntarismo, ou seja, numa linha na qual a adoção das práticas previstas nesses instrumentos, voltadas para a assunção de um compromisso social para além dos seus estatutos, fica a critério das empresas<sup>37</sup>. Esse voluntarismo consagrou a opção das Nações Unidas pelo

---

<sup>36</sup> Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, de 1976, com “recomendações dirigidas pelos Governos às empresas multinacionais” (OCDE, 2009) e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, de 1977, com orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e de relações de trabalho para empresas transnacionais, governos, empregadores e trabalhadores (OIT, 2017)

<sup>37</sup> A década de 1990 foi marcada pela onda da Responsabilidade Social Corporativa, utilizada como instrumento para atenuar os efeitos reputacionais que afetaram as empresas que tiveram envolvimento com violações de direitos humanos descobertas nessa época, graças à ampla divulgação nos meios de comunicação de massa e à forte atuação de ativistas e das Organizações internacionais. Empresas como a Nike viram-se obrigadas, por razões estratégicas, a adotar medidas para proteger voluntariamente direitos humanos. Exemplos como o da Nike demonstram que, não fosse

movimento da responsabilidade social corporativa, que se dava pelo estabelecimento de códigos de conduta internos baseados na autorregulação adotada pelo Pacto Global (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016, p. 46).

Mesmo com esses instrumentos e as inúmeras iniciativas voluntárias das empresas atentando para a sua responsabilidade social, as Nações Unidas, a partir da metade dos anos 1990, passaram a redobrar sua preocupação - expressada em documentos oficiais<sup>38</sup> - com os impactos que as atividades e os métodos de trabalho das empresas transnacionais poderiam causar ao gozo dos direitos humanos, desde os mais básicos.

Por conta disso, em 1998, quase em paralelo ao movimento de criação e implementação do Pacto Global, a Subcomissão para a Promoção e Proteção de Direitos Humanos da ONU solicitou ao Alto Comissariado da Organização a criação de um Grupo de Trabalho composto por cinco membros, observando o princípio da distribuição geográfica equitativa, “para examinar os métodos e atividades de trabalho das empresas transnacionais” (ONU, 1998, p. 02).

### 2.3.2 Anteprojeto de Normas Vinculantes de 2000 (As *Draft Norms*)

Em 2000, no relatório final, o Grupo de Trabalho manifestou seu entendimento de que as atividades das transnacionais geravam impacto sobre a soberania dos povos, especialmente em relação à extração dos seus recursos naturais, e reafirmava a preocupação com processos de privatização nos setores de abastecimento de água e energia (ONU, 2000). Apontou também o poder político alcançado pelas transnacionais que, em contrapartida, reduziu o poder de decisão dos Estados, particularmente dos países em desenvolvimento, contribuindo, desse modo, para minar a igualdade econômica e social (ONU, 2000). Dados como transferência lenta de tecnologia, falta de confiança e um nível negativo de investimento no desenvolvimento dos países revelaram, segundo levantamentos do grupo, que as

---

a adoção dessas medidas, a empresa dificilmente conseguiria sobreviver à intensa pressão dos anos 1990 e 2000. (RUGGIE, 2014).

<sup>38</sup> V. os seguintes documentos das Nações Unidas. **E/CN.4/Sub.2/1998/6**. Working Document on the impact of the activities of transnational corporations on the realization of economic, social and cultural rights. V. tb. **E/CN.4/Sub.2/1996/12**, SECRETARY-GENERAL: The impact of activities and working methods of transnational corporations on the full enjoyment of all human rights, in particular economic, social and cultural rights and the right to development, bearing in mind existing international guidelines, rules and standards relating to the subject-matter.

empresas transnacionais estavam atrasando o desenvolvimento econômico e social (ONU, 2000, p. 05).

Importante ressaltar, sobre esse relatório, manifestações do grupo de trabalho no sentido de que não apenas as consequências negativas das atividades das transnacionais deveriam ser examinadas, mas também seus efeitos positivos. Destacam os membros que a tarefa do grupo consistia em verificar como se poderiam reduzir as consequências negativas das atividades das empresas e de que modo aumentar seus efeitos positivos. (ONU, 2000, p. 5-6) Ao invés de se concentrar apenas nos efeitos negativos, seria mais importante formular um compromisso construtivo (*constructive engagement*) com as empresas para a promoção e a proteção dos direitos humanos.

A questão da soberania era muito importante para o Grupo de Trabalho. A redução dos impactos negativos das atividades das transnacionais dependia, portanto, do aumento da capacidade dos Estados de aplicar normas de direitos humanos às empresas. Assim, a consolidação da democracia ou da estabilidade democrática é visto como potencializador da promoção ou da violação de direitos humanos (ONU, 2000, p. 06).

Uma vez que o trabalho do Grupo tinha como fundamento a constatação de aumento de poder das transnacionais, julgavam necessário, portanto, que esse aumento de poder deveria estar acompanhado de responsabilidade. Concentraram-se, portanto, em estudar quais deveres poderiam ser exigidos e de quem exigí-los. Duas problemáticas afloraram nessa fase: i) as normas deveriam ser aplicáveis apenas às transnacionais ou também às empresas locais; ii) se as normas teriam natureza de princípios, diretrizes de aplicação voluntária pelas empresas ou um instrumento juridicamente vinculante (ONU, 2000, p. 07).

Nesse momento, devido às inúmeras evidências de violações apontadas e à falta de mecanismos eficazes para evitá-las, conforme os relatórios preparados por seus integrantes, começava a aflorar no interior do Grupo de Trabalho a deliberada intenção de criar um instrumento normativo para regular as atividades das transnacionais em relação ao respeito aos direitos humanos. Alguns membros, apesar de reconhecerem os impactos, divergiam da solução, porquanto entendiam que a elaboração de normas não estava abrangida pelo mandato do Grupo.

No entanto, essa iniciativa foi barrada pelo presidente da Comissão, que considerou que a proposta não estava dentro do escopo do Grupo de Trabalho<sup>39</sup>. Ele enfatizou que apenas os Estados eram sujeitos de direito internacional, cabendo às empresas transnacionais respeitar o direito interno, completado pelo direito internacional, de modo que os debates do grupo não poderiam se dar fora desse marco jurídico (ONU, 2001, p. 05). Assim, o presidente recomendou que se deveria ter muita cautela na definição das bases jurídicas para responsabilizar as transnacionais e que, caso a opção se desse por um instrumento vinculante, o sucesso desse instrumento dependeria quase exclusivamente da boa vontade dos Estados, únicas entidades capazes de impor regras de conduta a essas empresas (ONU, 2001, p. 05).

### 2.3.3 Os Princípios orientadores para empresas e Direitos Humanos da ONU (*Guiding Principles*)

Logo após a rejeição dessas normas, a Comissão de Direitos Humanos emitiu uma resolução recomendando ao Alto Comissariado das Nações Unidas a nomeação de um representante especial do Secretário-Geral para tratar, exclusivamente, de questões relativas a empresas e direitos humanos. Nomeado o professor de Harvard John Gerard Ruggie, em 2004, ele foi o responsável pelos dois marcos mais importantes em matéria de empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: o “proteger, respeitar e remediar”, estabelecido em um importante relatório de 2008, e, posteriormente, os Princípios Orientadores (*Guiding Principles*).

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovava os Princípios Orientadores referentes à Empresa e aos Direitos Humanos, os *Guiding*

---

<sup>39</sup> “[...] O objetivo primordial do grupo de trabalho não era formular normas voluntárias ou vinculantes com relação às transnacionais. O verdadeiro mandato consistia em estudar o impacto das atividades delas em relação ao gozo dos direitos humanos e examinar a extensão das obrigações do Estado a esse respeito. Somente após um estudo detalhado dessas questões, seria possível avaliar quais medidas poderiam ser tomadas e com base nelas, fazer recomendações e propostas de ação, como a eventual elaboração de um instrumento jurídico cuja natureza e conteúdo sejam ainda precisava ser determinado” (ONU, 2001, p. 07). Tradução livre do original: “[...] The primary objective of the working group was not to formulate voluntary or binding norms with regard to TNCs. The real mandate was to study the impact of their activities on the enjoyment of human rights and to examine the extent of States’ obligations in that regard. It was only after a detailed study of those areas that it would be possible to evaluate what measures could be taken and to make recommendations and proposals for action on that basis, such as the eventual elaboration of a legal instrument, the nature and content of which still needed to be determined”.

*Principles*, os quais consagraram um modelo normativo para tratar da questão relativa às violações de direitos humanos por empresas. Considerado o primeiro marco normativo internacional a identificar e aclarar a responsabilidade das empresas, os princípios orientadores configuravam normas de *soft law*, porque suas disposições não vinculavam juridicamente os Estados que os adotavam (CARDIA; GIANNASTASIO, 2016, p. 134).

Além de reforçar as obrigações dos Estados, esses princípios consistiam no reconhecimento do papel das empresas comerciais como “órgãos especializados da sociedade”, desempenhando funções necessárias para cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos. Por fim, visava também instituir mecanismos capazes de assegurar uma reparação realmente eficaz em casos de violação desses direitos (ONU, 2011, p. 06).

Segundo Ruggie (2014, p. 20-22), as empresas vinham enfrentando crescentes campanhas e processos de ativistas, de modo que o próprio setor empresarial reclamou a necessidade de maior clareza no que se referia às suas responsabilidades em relação aos direitos humanos, desde que essas orientações emanassem de uma fonte objetiva e confiável. Narra, ainda, que, de um lado, havia a pressão de ativistas de direitos humanos pela aprovação de normas vinculantes e, de outro, representações empresariais exigindo que reconhecesse expressamente a desnecessidade de um marco internacional que não fosse de cunho voluntário.

Para além dessa dicotomia obrigatório *versus* facultativo, Ruggie pretendia elaborar o que considerava uma “mistura inteligente de medidas para reforço das políticas que fossem capazes de, com o passar do tempo, gerar uma mudança cumulativa” e de larga escala, o que incluía o aspecto jurídico. (RUGGIE, 2014, p. 26) São trinta e um princípios endereçados aos Estados e às empresas com objetivo de esclarecer o alcance da responsabilidade de cada um em matéria de proteção e de respeito aos direitos humanos no contexto de atividades empresariais. Esses princípios estão estruturados em três pilares: proteger, respeitar e remediar.

O pilar “proteger” refere-se à responsabilidade dos Estados em proteger direitos humanos, evitando abusos e violações de direitos por atores não estatais. Aos Estados compete, assim, a “adoção de medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar” (ONU, 2011, p. 06) por violações, através do estabelecimento de políticas, legislação, regulamentos e adjudicação eficazes. Deve, ainda com base nesse pilar, estabelecer com clareza as expectativas de que “todas as empresas

domiciliadas no seu território e/ou jurisdição respeitem direitos humanos em todas suas operações” (ONU, 2011, p. 07).

Para alcançar essa obrigação de proteger, ficou instituído que os Estados devem reforçar sua legislação, dar orientações e incentivar que as empresas forneçam informações sobre impactos em direitos humanos (ONU, 2011, p. 08). Essas obrigações supramencionadas, integrantes do pilar da proteção, também são extensíveis ao Estado quando no exercício de sua atividade empresarial, conforme preveem os princípios 4, 5 e 6.

Em relação ao pilar “respeitar”, direcionado às empresas, fica estabelecida a responsabilidade destas de enfrentar os impactos negativos da atividade empresarial, avaliados em procedimento de “devida diligência” (*due diligence*) e, se for o caso de violações, repará-las (ONU, 2011, p. 14). O princípio 13 é que delinea o caráter preventivo da atuação empresarial nesse aspecto e estabelece uma espécie de *compliance* em direitos humanos, que consiste em políticas e procedimentos, dentre os quais a *due diligence* é um exemplo, para prevenir e mitigar os riscos que afetem os direitos humanos.

A incorporação dos direitos humanos não deve ser tratada de maneira isolada na empresa, mas deve corresponder a um compromisso de toda a companhia gerando uma cultura de direitos humanos capaz de influenciar as decisões, as eventuais estruturas de governança existentes, os conselhos de administração, ou seja, uma cultura que se estabeleça desde a alta direção aos demais setores.

Em relação ao pilar “remediar”, os princípios indicam a necessidade de se estabelecer mecanismos apropriados e eficazes para identificar riscos e, em caso de violação, reparar as vítimas. As empresas devem criar ou participar de mecanismos de denúncia disponíveis às pessoas e às comunidades afetadas. De maneira geral, é obrigação das empresas respeitarem os direitos humanos, cumprir as leis aplicáveis, bem como observar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem. Faz-se necessário destacar, ainda, a expressa obrigação destinada às empresas de cumprir outras normas de outros organismos internacionais, como a Declaração da Organização Internacional do Trabalho, relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Para Ruggie (2014, p. 134), o debate entre obrigatoriedade e facultatividade deixou estagnadas muitas políticas em nível internacional. Ainda segundo o autor, a aceitação dos princípios se deveu à adoção de uma chamada “governança

policêntrica”, na qual vários sistemas de governança – público e privado, corporativos e civis – poderiam “acrescentar valor, compensar por deficiências dos dois lados e desempenhar funções de fortalecimento mútuas”, criando, a partir disso, um regime global mais abrangente e eficaz.

Bustúria (2015) reconhece que a iniciativa de Ruggie conseguiu captar a atenção de todos (governos, empresa e sociedade civil) sobre um tema que, segundo ela, é dos mais importantes do século XXI. A autora devota o avanço e a consciência que as empresas vêm tomando em matéria de direitos humanos ao consenso conseguido por Ruggie, de modo que, pouco a pouco, a responsabilidade social empresarial foi deixando de ser vista apenas como uma ação de *marketing*.

Ao apresentar seu primeiro relatório, em 2006, sobre as questões acerca das empresas e direitos humanos, Ruggie denomina a sua abordagem como um “pragmatismo de princípios” que, segundo ele, consistia em

um compromisso inflexível com o princípio de fortalecimento da promoção e proteção dos direitos humanos no que se refere aos negócios, juntamente com um apego pragmático ao que funciona melhor na criação de mudanças onde é mais importante - no cotidiano das pessoas (ONU, 2006, p. 81).

Em seu livro, ele explica que imaginou “um modelo de esforços amplamente distribuídos e de mudança cumulativa”, mas, “para que esses esforços pudessem ser unidos e mutualmente reforçados”, era necessário um ponto central confiável em torno do qual os agentes relevantes pudessem se mobilizar. (RUGGIE, 2014, p. 46). No entanto, para Bilchitz (2010, p. 227), não existe nada disso: na busca por consenso, Ruggie caíra em uma armadilha e fez concessões de princípios que os defensores dos direitos humanos deveriam se recusar a aceitar.

Cardia e Giannastacio (2016, p. 136), após examinarem o relatório do grupo de trabalho sobre empresas e direitos humanos das Nações Unidas após visita ao Brasil, que expõe o desconhecimento dos princípios orientadores pelas principais empresas brasileiras, incluindo as estatais, concluíram que os princípios, ainda que colocando as transnacionais em evidência, suas regras que estão muito centradas em relação aos Estados e pouco em relação às empresas.

Uma das propostas dos autores para resolver essa questão seria “suscitar novos arranjos institucionais internacionais que consigam estabelecer em sua plenitude um Estado de Direito Internacional” (CARDIA; GIANNASTASIO, 2016, p.

139), no qual se aproximem todos os atores que têm ou pretendem ter certa influência. Ressalta-se que os autores não defendem a exclusão do Estado da produção normativa, mas buscam “assegurar a plenitude da condição de sujeitos de DI a todo e qualquer ator detentor de influência global abrangente” (CARDIA; GIANNASTASIO, 2016, p. 140). Propõem, em suma, uma alteração gramatical, mas que, ao fim e ao cabo, é de se reconhecer, ao menos enquanto proposta, que está mais alinhada a essa condição pós-moderna do Direito Internacional.

Os princípios, como visto, foram instituídos e assentados sobre uma realidade que reconhece que as empresas vinham se tornando atores poderosos no âmbito internacional, agindo, inclusive, com forças para restringir e minar a soberania dos Estados. De outro lado, no entanto, pesou muito para Ruggie o fato de que as empresas ainda eram grande fonte de investimento e recursos para encampar o desenvolvimento de muitos países periféricos, e não havia impedimentos à evasão do capital. Ruggie sabia que a defesa intransigente de um modelo normativo vinculante para a época poderia redundar em um desastre para inúmeras nações em desenvolvimento. Ousa-se afirmar, portanto, que a dose de remédio utilizada foi na medida.

Os princípios foram concebidos como orientações, obtidas por consenso, para que Estados e empresas pudessem efetivar normas internacionais já vigentes através de determinados padrões. O grande êxito desse modelo foi que, contendo normas de inúmeros tratados internacionais, a adesão aos princípios pelas empresas e pelos Estados acabava proporcionando, de maneira indireta, a internalização desses tratados sem o processo formal de ratificação.

Ocorre que, antes mesmo de completar dez anos, os princípios mostram um certo esgotamento, já que, na prática, apesar do relativo sucesso, não conseguiram dar conta das realidades que ainda se apresentam. Embora tenha reconhecido o importante papel das transnacionais no cenário internacional, os princípios não criaram novas obrigações jurídicas nem instauraram um mecanismo de coerção às empresas para assegurar o cumprimento das obrigações (GUAMÁN, 2019, p. 117).

Portanto, ainda é possível se falar de uma lacuna na governança dos direitos humanos, especialmente quando o assunto diz respeito à reparação das violações cometidas por empresas transnacionais, razão pela qual cresce o número de pessoas que defendem a criação de um instrumento vinculante em relação às empresas.

#### 2.3.4 A Resolução 26/22 de 2014, do Conselho de Direitos Humanos da ONU: proposta de normas vinculantes para empresas e direitos humanos

Com a persistente violação de direitos humanos pelas empresas transnacionais, as Nações Unidas, através do seu Alto Comissariado para os Direitos Humanos (ACNUDH) para “Responsabilização”<sup>40</sup> (das empresas) e Reparação (das vítimas), iniciou em 2014 um projeto com o objetivo de contribuir para a criação de um sistema de leis nacionais de reparação mais justo e eficaz nos casos de participação de empresas em violações graves a direitos humanos.

O projeto foi lançado com a edição da Resolução 26/22 do Conselho de Direitos Humanos da ONU, que solicitava ao Conselho a manutenção do apoio às atividades do Grupo de Trabalho nomeado para tratar da questão dos direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas, considerando seus esforços na elaboração de um banco de dados de planos de ação nacionais e outras informações relevantes sobre o progresso global na implementação dos Princípios Orientadores, bem como para desenvolver diretrizes para o desenvolvimento e a implementação de planos de ação nacionais eficazes no que diz respeito ao acesso a recursos judiciais e não judiciais para reparação de vítimas de violações de direitos humanos por empresas. (ONU, 2014).

O passo inicial desse projeto culminou em um Relatório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, intitulado “aperfeiçoando mecanismos para responsabilização das empresas e para reparação das vítimas de violações de

---

<sup>40</sup> A expressão em inglês é “*Accountability and Remedy Project*”, conforme notícia no sitio da ONU. Entendeu-se como melhor tradução para “*accountability*” a expressão “responsabilização” levando em conta que, um dos objetivos propostos pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU era assegurar a responsabilização das empresas, eliminando barreiras patrimoniais ou de constituição ou mesmo de extraterritorialidade. A Organização reconhece que os sistemas judiciais geralmente deixam de responsabilizar as empresas e garantir soluções eficazes para as vítimas, situação ainda mais aguda nos casos que envolvem graves violações dos direitos humanos e outras ofensas particularmente graves - como escravidão, tortura, assassinatos, trabalho forçado e infantil e danos em larga escala à saúde e aos meios de subsistência. Para a ONU, “embora esses crimes sejam cometidos com mais frequência pelos estados, as empresas podem se envolver como infratores ou por serem cúmplices de tais abusos”. Portanto, ainda que os documentos oficiais em espanhol – para os quais essa pesquisa deu preferência – tenham traduzido “*accountability*” como “*rendición de cuentas*”, não parece a melhor escolha, pelas razões já expostas e que ficarão mais claras ao longo do texto. Da leitura do primeiro relatório elaborado consta a seguinte passagem, no original em inglês, que justificam a presente opção: “Ensuring the legal accountability of business enterprises and access to effective remedy for persons affected by such abuses is a vital part of a State’s duty to protect against business-related human rights abuse” (ONU, 2016, p. 3).

direitos humanos relacionadas com atividades empresariais” (ONU, 2016)<sup>41</sup>. O objetivo é dar orientações aos Estados a fim de melhorar um dos pilares dos princípios orientadores adotados pela Organização das Nações Unidas, ou seja, o dever do Estado de “proteger” violações de direitos humanos relacionadas às atividades empresariais, adotando mecanismos que possam assegurar a responsabilidade jurídica das empresas e o acesso à reparação efetiva das pessoas afetadas por tais violações (ONU, 2016)<sup>42</sup>. Esse relatório aponta como sendo os maiores problemas das vítimas de violações de direitos humanos por empresas os

[...] regimes legais fragmentários, mal planejados ou incompletos; a falta de inovação no campo jurídico; desconhecimento do escopo e operação dos regimes; as complexidades estruturais nas empresas; problemas ao acessar financiamento adequado para ações de direito privado; e a falta de medidas de conformidade (ONU, 2016, p. 03)<sup>43</sup>.

As orientações que oferece aos Estados estão em forma de “objetivos políticos” para adoção de medidas em relação ao ordenamento jurídico interno, bem como aprova uma série de elementos através dos quais demonstra diferentes maneiras pelas quais os Estados podem trabalhar para, de fato, alcançar os objetivos (ACNUDH, 2016).

Em 2016, o Conselho de Direitos Humanos adotou uma resolução por consenso que acolheu o relatório apresentado e solicitou ao Alto Comissariado que continuasse seu trabalho nesse campo para identificar desafios e possibilidades para melhorar a eficácia dos mecanismos não judiciais baseados no Estado (ONU, 2016). Esse novo mandato, chamado de "Projeto de Responsabilização e Reparação II" (ARP II), foi concluído em 2018 e o relatório do Alto Comissariado foi submetido ao Conselho de Direitos Humanos durante sua 38ª sessão (ONU, 2018).

---

<sup>41</sup> Tradução livre do original: “Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales”.

<sup>42</sup> “25. As part of their duty to protect against business-related human rights abuse, States must take appropriate steps to ensure, through judicial, administrative, legislative or other appropriate means, that when such abuses occur within their territory and/or jurisdiction those affected have access to effective remedy”. (“25. Como parte de seu dever de proteção contra abusos de direitos humanos relacionados a negócios, Estados devem tomar as medidas apropriadas para garantir, por meio judicial, administrativo, legislativo ou outro meio apropriado, que quando tais abusos ocorrerem em seu território e / ou jurisdição, os afetados tenham acesso a remédio eficaz”). (ONU, 2016)

<sup>43</sup> No original, em espanhol: “regímenes jurídicos fragmentarios, mal diseñados o incompletos; la falta de innovación en el ámbito jurídico; el desconocimiento del alcance y el funcionamiento de los regímenes; las complejidades estructurales en el seno de las empresas; los problemas a la hora de acceder a una financiación adecuada para reclamaciones de derecho privado; y la falta de medidas de cumplimiento”. (ONU, 2016, p. 03)

O trabalho continuou e o Conselho editou nova Resolução, em julho de 2018, também por consenso, saudando o trabalho do Alto Comissariado e solicitando o prosseguimento, especificamente para identificar e analisar desafios, oportunidades, melhores práticas e lições aprendidas em relação aos mecanismos de queixas não estatais relevantes para o respeito das empresas pelos direitos humanos, enviando um relatório a ser considerado pelo Conselho de Direitos Humanos na 44<sup>a</sup> sessão. Essa terceira e atual fase do Projeto ARP III (2018-2020) diz respeito ao papel dos mecanismos de reclamação não estatais, como os de reclamação relativos aos negócios e direitos humanos que são estabelecidos, administrados ou associados a empresas e as iniciativas de *stakeholders* e instituições financeiras de desenvolvimento, e será relatada em junho de 2020.

Da análise dos debates realizados nas três sessões do grupo, pode-se sintetizá-las em quatro questões que se sobressaem: (i) o âmbito de aplicação de instrumento (se a todas as empresas, ou apenas às transnacionais); (ii) a atribuição de responsabilidades diretas às empresas; (iii) o acesso à justiça, os mecanismos jurisdicionais em nível estadual e a exigência de responsabilidade por atos cometidos em outro Estado; e, por fim, (iv) um mecanismo de controle em nível internacional que deve ser estabelecido no instrumento.

O objeto desse estudo está relacionado ao segundo tema, ou seja, à atribuição de responsabilidades diretas às empresas com caráter vinculante. Independentemente de ser ou não possível atribuir essa responsabilidade para as empresas no âmbito internacional, o objetivo do presente trabalho é demonstrar que a abordagem voluntária, através da enunciação de princípios gerais, atende melhor a complexidade social atual. E, nesse sentido, a abordagem normativa da OIT tem uma vantagem em relação ao Pacto Global e aos Princípios Orientadores, que é o fato de suas ações emanarem de um espaço tripartido em que representantes de empregadores, de empregados e governos definem objetivos que são resultado de um esforço conjunto.

Decorre disso a importância de se examinar como a Organização Internacional do Trabalho aborda a relação entre empresas transnacionais e direitos humanos, o que será objeto do capítulo 3.

## 2.4 As iniciativas privadas de autorregulação das empresas em relação aos Direitos Humanos: a responsabilidade social empresarial sob o ponto de vista econômico e estratégico

Embora o tema da responsabilidade social empresarial tenha ganhado mais importância a partir da década de 1970, sua noção fundante é mais remota. As noções mais conhecidas acerca da responsabilidade social empresarial, datam da década de 1950 e são atribuídas a Howard Bowen, economista americano cujo pensamento, de caráter altruísta, tinha raízes religiosas típicas do pensamento social americano daquela época. Bowen (1957) defendia que os homens de negócios deveriam ter atitudes virtuosas, de modo a persuadir o povo estrangeiro sobre as vantagens do capitalismo e a necessidade de diminuir a intervenção do Estado na economia (BOWEN, 1957, p. 72). Para ele, “o aumento de poder das empresas deveria estar acompanhado de um aumento da sua responsabilidade, competindo aos empresários promover a adoção de políticas e práticas empresariais adequadas aos objetivos e valores da sociedade”. (BOWEN, 1957, p. 72)

Bowen (1957) tinha a clara compreensão de que as externalidades sociais provocadas pela atividade da empresa deveriam ser por ela suportadas, sob pena de fracasso da própria lógica de mercado com atração da intervenção do Estado na economia. Preocupava-se, portanto, em conter a intervenção estatal, antecipando práticas de promoção social.

A ideia central do pensamento do autor era exatamente aquela na qual os negócios são centros vitais de poder e decisão e as ações das empresas atingem a vida dos cidadãos em muitos pontos, motivo pelo qual deveriam compreender melhor seu impacto social. Tem como fundamento ético o respeito pela dignidade do homem e um espírito de compaixão com operários, fregueses, fornecedores, competidores e demais pessoas inseridas na relação comercial (DALLABRIDA, 2006, p. 65).

McGuire (*apud* ALMEIDA, 2007, p. 57), autor contemporâneo a Bowen, por sua vez, sustentava que as empresas deveriam adotar uma postura interventiva na resolução de problemas sociais, assumindo compromissos morais que estão além do estrito cumprimento da lei e da busca do indispensável lucro econômico.

À época das suas formulações, essas teorias não passaram ilesas pelo crivo de Milton Friedman, a figura mais proeminente do pensamento liberal da época. Friedman (2014) sustentou, como crítica ao movimento social empresarial emergente,

que a mobilização de recursos que maximizem os lucros deve constituir a única responsabilidade social de um negócio, desde que não viole as regras de mercado nem as normas legais (chamadas de regras do jogo), muito menos implique o recurso a comportamentos fraudulentos.

Para Friedman (2014), a teoria social seria subversiva e limitadora de uma sociedade que se pretenda de economia livre e fundamentava suas críticas à responsabilidade social empresarial no direito de propriedade. Para ele, compete ao Estado a função de responder pelas carências sociais, pois os “homens de negócio” não poderiam saber quais questões diriam respeito ao interesse coletivo. Assim, ele questiona: “Podem eles [os homens de negócio] decidir que carga impor a si próprios e a seus acionistas para servir ao interesse social?”. A resposta dada por ele veio em forma de outra pergunta, ou seja: é possível que dirigentes de empresas pudessem exercer funções públicas como criar impostos?”. (FRIEDMAN, 2014, s.p)

Para Friedman (2014), na linha daquilo que já defendia Adam Smith (2017), a busca pelo lucro não era algo imoral, desde que as ações empresariais respeitassem as leis do país. Logicamente, a questão não é de fácil solução e o caráter filosófico de que se reveste mantém viva essa discussão até hoje.

Em relação ao autointeresse, sustentava Friedman (2014, s.p) que “nem sempre é o pior para a sociedade que pode resultar. Tentando realizar seu próprio interesse, ele [o indivíduo] frequentemente promove o da sociedade de modo mais efetivo do que quando pretende realmente promovê-lo”.

Uma crítica ainda mais ácida de Friedman veio em 1970 em um ensaio publicado no New York Times, acusando os homens de negócio simpáticos às teorias da RSC de “fantoques involuntários das forças intelectuais que foram minando as bases de uma sociedade livre” (FRIEDMAN, 1970, s.p).

Marc Jones (1996, p. 8) diz que “o conceito e o discurso de responsabilidade social são viáveis apenas na ausência de um entendimento historicamente fundamentado da lógica da economia política capitalista, da organização capitalista e da consciência capitalista”. O autor sustenta que o conceito e o discurso da responsabilidade social corporativa só colocam um band-aid sobre as cicatrizes do capitalismo. Para Jones (1996), o conceito e o discurso da responsabilidade social empresarial carecem de coerência teórica, validade empírica e viabilidade normativa.

Os argumentos favoráveis assumem duas linhas: uma considerada substantiva e outra instrumental. A pesquisadora Patrícia Ashley (2019) aponta que os

argumentos de índole substantiva derivam de princípios religiosos e éticos e das normas sociais prevalecentes, considerando que o comportamento socialmente responsável deve existir por razões ligadas à moral. Já os de índole instrumental consideram que há uma relação causal positiva entre o comportamento empresarial socialmente responsável e o desempenho econômico (ASHLEY, 2019, n. p.).

Conforme o conceito de responsabilidade social corporativa vem amadurecendo, vão melhorando também as formas de aplicá-la e operacionalizá-la. Fala-se em uma responsividade social corporativa, conceito trabalhado tanto por Frederick (1994) quanto por Wood (1991) e que, segundo Frederick (2014, p. 154), representa “a capacidade de uma corporação de responder às pressões sociais”. Wood (1991, p. 703), por sua vez, aponta-o como um refinamento ou um complemento à responsabilidade social.

Essas noções representaram um marco nas teorias acerca do instituto. Mesmo a crítica de Friedman, latente até os dias presentes, serviu como elemento de propulsão para que se engendrasses, no meio empresarial, a ideia cidadã de que a função dos negócios deveria traspor a noção de lucro.

Friedman, logicamente, pressupunha a existência de um mercado livre, ou seja, a margem de uma estruturação jurídica. Ocorre que, nas democracias modernas, os mercados têm o lugar que as ordens econômicas constitucionais lhe assegurarem, como a brasileira que, a par de garantir a livre iniciativa, tem como norte que a atividade livre também assegure aos indivíduos uma existência digna e de acordo com os ditames da justiça social (FRAZÃO, 2017, p. 208).

Além disso, o pensamento de Friedman ignora o fato de que há interesses de outros *stakeholders*, não apenas os sócios ou acionistas, que devem ser igualmente respeitados como economicamente relevantes para o sucesso da atividade empresarial. E, aqui, importante dizer que não se faz qualquer juízo moral sobre o raciocínio de Friedman que, pelo contrário, nunca deixou de ter preocupações com as questões sociais ou com a ética e o respeito à lei, questões que foram esclarecidas no artigo de 1970. Friedman apenas entendia que as questões sociais não deveriam integrar o rol de preocupação de gestores e diretores de empresas, já que isso caberia ao Estado.

Carroll (1979), um dos principais teóricos da responsabilidade social empresarial, defende que a RSE implica a integração no processo gerencial de políticas que, não sendo impostas por lei, dão resposta às expectativas da sociedade

e contribuem para o desenvolvimento social. É dele uma das mais importantes contribuições teóricas na literatura norte-americana sobre RSE. O autor estabeleceu quatro tipos específicos de responsabilidades sociais das empresas, identificadas com base nas expectativas da sociedade em relação ao desempenho empresarial. Portanto, ele apresenta uma definição de RSE estruturada em quatro dimensões – econômica, legal, ética e filantrópica – colocadas numa estrutura piramidal cuja base é a econômica.

Para Filipe Almeida (2007, p. 85), o modelo de Carroll não é completamente satisfatório e uma de suas principais fragilidades é a rigidez da formulação que estabelece um sentido ascendente unidirecional das responsabilidades. Segundo Almeida (2007, p. 85), Carroll “sugere uma hierarquia de prioridades que parece distorcer os próprios fundamentos eqüitativos [sic] da responsabilidade social”. O novo modelo de RSE consiste no conjunto de obrigações sociais que decorrem do compromisso econômico, legal e ético da empresa perante a sociedade.

Na ciência da administração, vários foram os conceitos desenvolvidos ao longo dos anos. Em excelente estudo, Filipe Almeida (2007, p. 87), após haver analisado esses diversos conceitos, apresenta uma concepção abrangente na qual considera que a RSE consiste, por assim dizer, em políticas, estratégias e ações (ou omissões) que objetivam cumprir deveres positivos e negativos sugeridos pela finalidade econômica, pelos princípios éticos e pelo cumprimento da lei.

A Fundação Getúlio Vargas, num estudo intitulado Avaliação de Impacto em Direitos Humanos, conceitua a responsabilidade social empresarial como sendo

[...] um conjunto de princípios, diretrizes, valores e práticas compartilhadas que buscam ressignificar o papel dos negócios privados sobre o bem-estar mais amplo das pessoas e da sociedade. A partir desse racional, as empresas e as associações empresariais, de maneira isolada ou em parceria com governos e sociedade civil, passaram a desenvolver uma variedade de iniciativas. (FGV, 2017, s.p)

Uma das mais importantes instituições nacionais que promove indicadores para adequação social das empresas, o instituto Ethos, considera a responsabilidade social a relação que a empresa estabelece com todos os seus públicos, no curto e longo prazo. Essas relações contemplariam códigos de ética, práticas de boa governança corporativa, compromissos públicos assumidos pela empresa, gestão e prevenção de riscos, mecanismos anticorrupção, entre outros fatores. O instituto resume a RSE

como sendo o que está “além o que a empresa deve fazer por obrigação legal” (ETHOS, 2007, p. 05-06).

Dos vários conceitos formulados, resulta que a responsabilidade social empresarial corresponde às práticas adotadas voluntariamente pelas empresas que vão além dos seus objetivos econômicos, com vistas à promoção de direitos sociais e ambientais.

No âmbito da relação entre empresas e direitos humanos, Ruggie (2014, p. 124) destaca dois modelos de responsabilidade social empresarial: a moderna concepção de Michael Porter do valor compartilhado, na qual as empresas criam valor para elas mesmas de modo a gerar valor também para sociedade; e o segundo, ligado a ideia do risco que as empresas provoquem ou contribuam para impactos sociais negativos. As empresas passaram a adotar, voluntariamente e através de códigos de conduta, normas e esquemas de verificação que iam além das obrigações legais para atenuar esses impactos negativos. Essa responsabilidade social empresarial está ligada à ideia alternativa encontrada pelas empresas à proposta de norma vinculativa que se encaminhava à época, mas também como modelo para as empresas enfrentarem as demandas sociais (CANTÚ RIVERA, 2013, p. 326).

Essas práticas fazem parte de instrumentos privados elaborados pela própria empresa, os códigos de conduta, ou representam a assimilação de práticas previstas por organismos internacionais, como as organizações ou as instituições de padronização, como a International Organization for Standardization (ISO), dentre outras normas privadas produzidas no âmbito internacional.

Da perspectiva da OIT, a responsabilidade social das empresas e sua contribuição para a agenda do trabalho decente são uma parte central dos esforços da organização para promover o progresso econômico e social. Através da responsabilidade social empresarial as empresas afirmam seus princípios e valores, tanto em seus processos operações internas como em sua interação com outros atores. Não obstante, a entidade sempre enfatizou a natureza voluntária da RSE. (OIT, 2006, p. 1).

Durante os anos de 2006 e 2007, a OIT implementou a Iniciativa InFocus que visava avançar a liderança da OIT nesta área, promovendo os princípios estabelecidos na Declaração das Empresas Multinacionais como a base para boas políticas e práticas de RSE. Esta iniciativa pretendia desenvolver e complementar o papel da OIT em relação aos governos dos Estados membros, estabelecendo,

implementando e supervisionando as normas trabalhistas, promovendo o diálogo social e ajudando os países a implementarem boas políticas respeito da Responsabilidade Social Empresarial.

No âmbito dessa iniciativa, a responsabilidade social empresarial foi conceituada como uma iniciativa de caráter voluntário, ou seja, que vai além do cumprimento da legislação, e

um reflexo da forma como as empresas levam em consideração as repercussões que as suas atividades têm na sociedade e meio pelo qual afirmam os princípios e valores que as regem, tanto em relação a seus métodos e processos internos, bem como em sua relação a outros atores. (OIT, 2016, p.1)

Cantú Vieira (2013, p. 327) faz uma distinção entre essas práticas de responsabilidade social empresarial e uma responsabilidade empresarial em direitos humanos, teleologicamente diferente e concebida a partir do Pacto Global. Essa responsabilidade voltada para os direitos humanos consistia em uma iniciativa criada e apoiada pela Organização das Nações Unidas através da qual os signatários assumiam compromissos para cumprir o máximo possível dentro de seus limites e esfera de influência, sem sanções ou responsabilidades.

Apesar de tal distinção semântica não ser utilizada nesse trabalho, a distinção apresentada por Cantú Vieira tem pertinência porque, na primeira, as empresas assumem compromissos sociais que elas escolhem, sendo, portanto, privados. Na segunda, por sua vez, os compromissos assumidos são públicos e respaldados em uma pauta político-jurídica no âmbito dos direitos humanos.

Não obstante a importância da distinção apresentada, o objetivo desse tópico é apresentar a responsabilidade social empresarial como uma prática que as empresas adotam de maneira voluntária para regular inúmeras questões do seu interesse, dentre elas as questões sociais (RAHIM, 2013), para escapar do ímpeto da regulação pública externa e atendendo melhor seus interesses econômicos. É mais um instrumento normativo para efetivação de direitos humanos.

A responsabilidade social empresarial desejável, no entanto, é a que decorre do engajamento de múltiplos agentes que, embora tenham interesses divergentes, consigam promover, em prol de um bem coletivo, a realização de justiça social, com equidade e proteção da dignidade humana em uma dimensão coletiva, sem nenhum

ganho que demande o sacrifício alheio. As noções a seguir apresentadas poderão auxiliar mais tarde na tomada de decisão para alcançar esse objetivo.

#### 2.4.1 Uma compreensão econômica da Responsabilidade Social Empresarial

A responsabilidade social empresarial, em termos econômicos, está ligada à noção econômica de externalidade. Conforme ensina Mankiw (2013, p. 12), os mercados tendem a alocar os recursos de maneira eficiente. Quando isso não acontece, se dá o que os economistas chamam de falhas de mercado. Uma dessas falhas de mercado são as chamadas externalidades. O autor define a externalidade como sendo “o impacto das ações de uma pessoa sobre o bem-estar dos que estão próximos” que não pagam nem recebem nada por este impacto (MANKIW, 2013, p. 184) e dá como exemplo clássico a poluição.

As externalidades podem ser positivas ou negativas, conforme o impacto seja ou não adverso ao terceiro afetado. Quando há externalidades, como o caso da poluição (externalidade negativa), a busca pela eficiência do mercado ultrapassa os interessados (produtores e consumidores) e atinge interesses maiores (a sociedade do entorno). Por exemplo,

[...] as empresas de papel que estejam voltadas para seu próprio interesse não levarão em consideração o custo total da poluição que criam no processo de produção, e os consumidores de papel não levarão em consideração o custo total da poluição, para a qual contribuem com sua decisão de compra. (MANKIW, 2013, p. 184)

São muitas as externalidades provocadas pela atuação empresarial, sejam positivas ou negativas. As empresas não são apenas meros centros de produção de bens ou serviços, mas também importantes agentes de transformação no seio da sociedade e promovem alterações de toda ordem. São capazes de gerar externalidades positivas, como a criação de oportunidades de trabalho, a circulação de bens e riqueza e o recolhimento de tributos, mas também podem gerar externalidades negativas, como danos ao meio ambiente, violação às normas trabalhistas, atos de corrupção e desrespeito aos direitos humanos.

Quando se trata de externalidades negativas, explica Mankiw (2013, p. 187) que os mercados tendem a produzir mais do que o socialmente desejável, ou seja, os custos da produção são maiores para a sociedade (o chamado custo social) do que

para quem produz. Nesse sentido, o “custo social inclui os custos privados para os produtores mais os custos das pessoas afetadas adversamente pela poluição” (MANKIW, 2013, p. 186).

Por outro lado, quando se trata de externalidades positivas, os mercados tendem a produzir uma quantidade menor que o socialmente desejável (MANKIW, 2013, p. 187). O valor dos benefícios criados pelas externalidades é maior para a sociedade (valor social) que o valor privado, ou seja, é maior que a verdadeira demanda. O valor social é a soma da demanda e dos benefícios criados.

Para resolver essas falhas, o governo pode internalizar as externalidades de modo a impedir as negativas e fomentar as positivas. No caso das externalidades negativas, o governo pode criar um tributo para diminuir a produção excessiva de alumínio, cujo custo social da poluição é muito elevado. No caso das externalidades positivas, como a educação, o governo pode criar subsídios para escolas públicas e bolsas de estudos (MANKIW, 2013, p. 186/187).

Escolha é uma atividade tipicamente econômica. A economia é a ciência que estuda como a sociedade administra a escassez. Governos precisam fazer escolhas e, tratando-se de recursos escassos, as escolhas se mostram colidentes, o que em termos econômicos se chama *tradeoff*, ou seja, para escolher algo será preciso abdicar de outra. (MANKIW, 2013, p. 04)

Considerando o exemplo da poluição, se o governo exigir que empresas reduzam a emissão de gases poluentes, tal medida elevará o custo da produção de bens e serviços. Essa elevação do custo resulta no aumento de preço, na redução da margem de lucro e, conseqüentemente, na redução de salários e vagas de emprego. Por outro lado, se nada fizer, poderá ter bens e serviços por preços mais baixos às custas de danos ambientais e da saúde da população.

Quando se trata da responsabilidade social empresarial, portanto, não se pode ignorar que o dilema apresentado às nações é, senão principalmente, também de origem econômica. É um verdadeiro *tradeoff*: de um lado, a necessidade de promover bens e serviços necessários para assegurar uma vida digna e trabalho; por outro, a necessidade de proteger os recursos naturais, o ecossistema e, a partir dele, a vida e a integridade física das pessoas.

Quando uma sociedade consegue obter o máximo de seus recursos escassos, dá-se o que se chama de eficiência. Quando a distribuição uniforme desses benefícios é alcançada, se assegura a igualdade. Mankiw (2013, p. 5) resume, mostrando que “a

eficiência se refere ao tamanho do bolo econômico e a igualdade, à maneira como o bolo é dividido em partes iguais”.

De uma perspectiva econômica, portanto, a responsabilidade social empresarial é, de certa forma, um dilema entre eficiência e igualdade. O rigor normativo e a ampliação de compromissos sociais para proteção de direitos humanos, com vistas à distribuição uniforme dos benefícios econômicos, poderá levar ao aumento do custo da produção de bens e serviços, aumentar preços, reduzir emprego e renda, e diminuir o tamanho do bolo.

Quando o governo precisa fazer escolhas e intervir na economia, os problemas sempre se mostram muito complexos. A intervenção dos governos na economia é uma questão bastante densa. Já se produziu guerras, já se dividiu o planeta em oriente e ocidente e, até os dias atuais, não se encontra uma solução pacífica. O dilema governamental será sempre induzir decisões equilibradas entre eficiência e igualdade. Políticas governamentais buscam garantir o aumento do bolo e formas diferentes de como ele deve ser distribuído (MANKIWI, 2013, p. 11).

Ainda do ponto de vista econômico e ligadas à noção de externalidades, duas teorias também podem auxiliar a compreender melhor a responsabilidade social empresarial: o clássico Teorema de Coase (o problema do custo social) e a Teoria dos Custos de Transação de Oliver Williamson. O objetivo de expô-las, sem exaurir o tema, tem a pretensão de correlacioná-las com os desafios que Organização Internacional do Trabalho terá no campo normativo, uma vez que são também desafios de ordem econômica.

Apresentando uma teoria para tratar da questão das externalidades e do custo social, Coase (2014) propõe seu teorema a partir do pressuposto de que, se as partes cooperarem, elas encontrarão um resultado eficiente independentemente de como a norma atribua responsabilidades (os custos serão equilibrados para ambas). Todavia, há circunstâncias que impedem as partes de cooperarem. Essas representam os custos de transação, que podem ser altos ou baixos a depender das circunstâncias. Portanto, os custos de transação influenciam significativamente no comportamento das pessoas, quando, em relações de custo-benefício (eficiência), é possível chegar a um resultado com o menor custo. Quando os custos de transação são baixos, e o uso de recursos se dá em uma relação privada, a solução é eficiente. (COASE, 2014, p. 14)

Uma contribuição do direito, nesse caso, seria aumentar ou diminuir custos de transação com vistas a induzir determinados comportamentos. A atribuição de responsabilidades, por exemplo, deve ser elemento de ponderada análise econômica para o direito, de modo que o pretense infrator não identifique uma situação mais vantajosa na violação da norma do que no seu cumprimento. A norma, aumentando custos transacionais, deve inibir a violação de um direito ou obrigar determinado comportamento. Daí a importância da teoria de Coase.

Não diferente, Williamson (1981, 1993 e 2005) também trabalha a partir da ideia dos custos de transação. Basicamente, a teoria do autor trata da importância do papel da empresa na identificação e no dimensionamento dos fatores que aumentam ou diminuem esses custos ou, pelo menos, no desenvolvimento de estruturas que saibam lidar com eles, a partir da incerteza que decorre da complexidade dos negócios.

Sem negar a teoria neoclássica de Coase, mas com uma boa dose de realismo, a teoria de Williamson pretende servir de complemento à primeira, partindo do pressuposto de que a racionalidade é limitada. Mas, especialmente, no ponto que interessa ao presente estudo, ela parte do reconhecimento de que, nos contratos, existem problemas futuros que são antecipados pelos agentes que desenham arranjos institucionais no presente (ZYLBERSZTAJN; SZTAJN, 2005, p. 08). Promessas podem ser, eventualmente, descumpridas, desde que o agente vislumbre uma oportunidade econômica mais vantajosa. Como não é possível estabelecer contratos completos, as lacunas serão inevitáveis. Para tanto, um conjunto de normas formais se faz necessário para o preenchimento dessas lacunas, de maneira que a quebra dos contratos tenha um custo maior do que os benefícios de cumpri-lo (ZYLBERSZTAJN; SZTAJN, 2005, p. 09).

Para Decio Zylbersztajn e Rachel Sztajn (2005, p. 09) a contribuição de Williamson é a de que as normas de governança seriam arquitetadas para lidar com as lacunas e as possibilidades futuras de rompimento contratual. O papel das organizações seria coordenar e minimizar os custos de transação, quais sejam os de desenhar, monitorar e exigir o cumprimento de contratos.

Vale dizer, a imprevisibilidade sobre as questões que decorram da atuação empresarial – contratuais ou não – é fator a ser considerado pela empresa. Quanto melhor for a sua capacidade de aferir inconvenientes, menor serão seus custos de transação e mais eficientes serão seus resultados. Portanto, em resposta aos desafios de coordenação de conjuntos particulares de transações, as firmas assumem distintas

formas institucionais para aumentar sua eficiência, minimizando os custos de transação, e desenvolvem instituições especificamente voltadas à coordenação das suas transações e seus arranjos de governança. Essas estruturas de gestão, adaptadas às especificidades transacionais, variam entre sistemas de mercado, baseados nas relações de compra e venda simples; estruturas hierárquicas, referindo-se a organizações internas das firmas; e estruturas híbridas, pautadas pela combinação e interação de elementos mercantis com ajustes de tipo administrativo (WILLIAMSON, 1981).

Essa incerteza sobre as situações é que faz com que Williamson trabalhe em cima da ideia de racionalidade limitada, o que significa dizer que as pessoas têm dificuldade de acumular e analisar informações de modo confiável. As pessoas não conseguem efetuar contratos perfeitos nem fazer previsões de longo prazo nos negócios, imaginando todas as eventualidades. Portanto, se tiverem a intenção de se comportar racionalmente, ficarão restritas a limites heurísticos. Destaca-se que isso dá margem ao oportunismo que decorre, segundo ele, das assimetrias informacionais que, na fase de pré-contratual, podem gerar problemas de seleção adversa (MACKEY; ROUSSEAU, 2015, p. 520/521).

O fenômeno da racionalidade não terá consequências se as pessoas forem confiáveis (MACKEY; ROUSSEAU, 2015, p. 521). Esse é um ponto da teoria que interessa bastante ao presente estudo, pois Williamson se volta para os modos de coordenação da produção para torná-los eficazes, visando a redução de custos criados pela racionalidade limitada e pelo oportunismo. Vale dizer que a forma de organização empresarial capaz de antever riscos e tratá-los com planejamento e coordenação, gerando um fluxo de informações, atrai confiança daqueles que se relacionem com a empresa e, com isso, a diminuição dos custos de transação e os resultados positivos. Aborda-se, no capítulo seguinte, exatamente essa conexão da teoria com a ideia de governança e os mecanismos de *compliance* que as empresas passaram a adotar como resposta ao mercado, a partir da necessidade de minimizar os custos de transação em razão da demonstração de que a empresa não só cumpre a lei, como tem instrumentos eficazes para detecção de falhas e processos transparentes. Jofre (*apud* MACKEY; ROUSSEAU, 2015, p. 522) conclui:

A suposta vantagem da empresa é reduzir as incertezas graças a uma rede estruturada de comunicação e de seu sistema hierárquico de tomada de

decisão. A incerteza é, dessa forma, diminuída, e graças à ordem e à hierarquia a racionalidade das pessoas é ampliada.

Enquanto, para a teoria neoclássica, a missão é compreender como o sistema de preços coordena o uso dos recursos, ela não explica o funcionamento interno das firmas. Tudo funciona bem, dentro do alcance da teoria, mas como interpretar as formas contratuais de produção? E o que pode resultar se a teoria ortodoxa for utilizada para desenhar políticas públicas para lidar com problemas e anomalias dos mercados e das organizações? Ao invés de miopia ou onisciência, a Economia dos Custos de Transação postula prudência cautelara factível como norma (WILLIANSO, 2005, p. 18/23).

Sob o prisma econômico, a responsabilidade social empresarial enfatiza a eficiência da empresa na produção de bens sem comprometer os interesses sociais e ambientais. Como se vê nos capítulos seguintes, a Organização Internacional do Trabalho tem como desafio não desprezar as noções econômicas para alcançar adesão e aplicação das suas normas. As violações a direitos humanos no trabalho, consideradas externalidades produzidas pela ação empresarial, devem guiar seu modelo normativo vinculante ou facultativo. Por outro lado, a organização terá o desafio de auxiliar os Estados a identificarem, do ponto de vista dos custos transacionais, situações que possam estimular o cumprimento das normas.

#### 2.4.2 A face estratégica da Responsabilidade Social Empresarial

Apesar de a face estratégica também repercutir em aspectos econômicos, a distinção que ora é feita é tópica, isto é, enquanto a face econômica leva em consideração a decisão do agente regulador – o Estado e as Organizações – com vistas a compreender as reações do mercado às suas decisões; a face estratégica é o olhar de dentro, dos gestores de empresa, compreendendo todo o complexo cenário externo que repercutirá nas suas escolhas.

Do ponto de vista da gestão e da administração de empresas, a responsabilidade social empresarial consiste na adoção de um conjunto de medidas na gestão da empresa com vistas à intervenção na esfera social, examinando e tratando as externalidades em busca de equilíbrio entre o bem-estar econômico e o social. Enquanto, do ponto de vista econômico, o equilíbrio depende da intervenção

governamental, na gestão, o equilíbrio depende da capacidade da própria empresa em aferir o custo social ou o valor social das externalidades que produz.

Através da responsabilidade social empresarial, as empresas assumem um compromisso que ultrapassa o lucro, ou seja, uma obrigação que perpassa o interesse dos sócios ou acionistas (*shareholders*) e atinge todos os envolvidos no processo produtivo (*stakeholders*). A empresa passa a assumir uma obrigação que a coloca no centro das ações públicas, estabelecendo um vínculo com a sociedade em geral.

Como não são ilhas, suas atividades influenciam direta ou indiretamente seu entorno. Apesar de seus objetivos continuarem sendo a obtenção de benefícios e rentabilidade na produção de bens e serviços que demanda o mercado, não se pode esquecer que o propósito da atividade econômica é, também, oferecer bem-estar às pessoas (GALÁN; MIERA, 2012). Considerando a relação sociedade-empresa uma relação bidirecional, na qual a atuação de uma e outra influenciam nas suas respectivas atuações, é possível afirmar que elas mantêm uma relação de interdependência. Essa relação, no entanto, deve ser saudável, ou melhor, deve ser sustentável.

A evolução das comunicações pode ser um eficiente aliado dessa relação. Rafael Padilla e Maria José Montero Simó (2006, p. 21) defendem que “os meios de comunicação tem tido uma força decisiva na conformação de uma maior consciência social e de um estado generalizado de crítica às empresas e aos homens de negócios”<sup>44</sup>. Para os autores mencionados, essa crescente crítica social, que flui através dos novos meios de comunicação, fará com que as empresas assumam uma maior responsabilidade das suas ações, mediante “processos de resposta que melhorarão sua atuação”.

Para Galán e Miera (2012), a empresa que não assimilar essa condição e atuar com desprezo ao seu entorno humano e ao fato de que suas decisões afetam toda a comunidade onde atuam, ignorando seus impactos socio-laborais e meio-ambientais, e se atuar em múltiplos lugares do mundo sem assegurar um mínimo de dignidade e respeito aos direitos humanos, terá dificuldades de alcançar seus objetivos de maneira legítima. Na mesma linha, Andrea de Busturia (2015) destaca que, “atualmente,

---

<sup>44</sup> Tradução livre do original em espanhol: “los médios de comunicación han tenido una fuerza decisiva em la conformación de una mayor conciencia social y de un estado generalizado de crítica hacia la empresa y los hombres de negocios [...]”.

nenhuma empresa pode sobreviver e ser rentável permanecendo alheia a [uma] sociedade” cada vez mais comprometida, responsável e exigente.

Na atualidade, mais do que na década de 1990, as empresas se veem obrigadas a assumir compromissos de responsabilidade social empresarial, senão por convicção, por pressão (BUSTÚRIA, 2015; JAUREGUI, 2012). As empresas devem incorporar preocupações sociais, ambientais e em direitos humanos em sua estratégia de negócio e atuar de maneira responsável se quiserem gozar de boa reputação e imagem comercial, o que, a longo prazo, se traduz em um maior rendimento econômico (BUSTURIA, 2015). Segundo Busturia (2015, s.p), “uma gestão empresarial sustentável ajudará a criar uma boa reputação e imagem comercial e fará, por sua vez, crescer a competitividade da empresa”.

Jáuregui (2012, s.p) destaca que, ante as mudanças evidenciadas na economia, todas essas transformações afetam também as empresas, já que estão inseridas em um mundo de mútuas exigências com a sociedade e suas instituições, e com os cidadãos e seus representantes. Diz ele que “a empresa aumentou consideravelmente seu poder, sua influência, sua capacidade de intervenção sobre a sociedade, mas é ao mesmo tempo muito mais vulnerável”.

Os impactos de um sistema econômico global, na visão do autor, deixam as empresas mais sensíveis à sociedade e a “crise financeira global não fez mais que consolidar esse processo necessário” (JÁUREGUI, 2012, s.p). Portanto, as sociedades também precisam assimilar o seu papel na forma como as empresas atuam, já que consumo e produção (demanda e oferta) são expressões econômicas clássicas que ditam a lógica do mercado.

O sociólogo alemão Stephan Lessenich estuda as desigualdades e os equilíbrios de poder por um aspecto global e desde uma consciência universal (CARBAJOSA, 2019). Em 2016, publicou uma obra bastante intrigante acerca dessa relação empresas-sociedades, cujo título original é *Neben uns die Sintflut. Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis* e que, recentemente, ganhou duas edições em línguas estrangeiras: *Living Well at Others Expense; The Hidden Costs of Western Prosperity* (2019) e *La Sociedad de La Externalización* (2019), o que lhe deu projeção internacional. Em entrevista ao site espanhol El País, o sociólogo destacou a responsabilidade que a sociedade tem sobre a atuação das empresas:

É compreensível que as pessoas não desejem fazer mudanças radicais em suas vidas, como parar de usar o carro, e é por isso que aceitamos avidamente as coisas sejam como são. Mas nosso *status* só é possível aqui porque existem outros *status* diferentes em outras partes do mundo. Você só precisa considerar a expectativa de vida e a desigualdade na Alemanha e também entre os países. É a loteria do local de nascimento (CARBAJOSA, 2019, s.p).<sup>45</sup>

Em outras palavras e pelo contexto do trabalho da obra do autor, parcela da culpa pelas violações a direitos humanos e danos ao meio ambiente nos países em desenvolvimento se deve ao consumo nos padrões europeus, cuja condição melhor de vida se dá, segundo ele, às custas do sacrifício de cidadãos de outras nações (LESSENICH, 2019). Aliás, nesse aspecto, o título em inglês reproduz bem essa ideia do autor: “vivendo bem, às custas dos outros”.

Lessenich (2019) inicia a sua narrativa pelo acidente ocorrido em 5 de novembro de 2015, na cidade de Mariana, no Estado de Minas Gerais, quando uma das barragens da mineradora Samarco, uma Sociedade Anônima de capital fechado na qual são acionistas a Vale S/A e a empresa anglo-australiana BHP Biliton Ltd, rompeu-se, liberando sessenta milhões de metros cúbicos de uma lama vermelha e, com ela, grande quantidade de ferro, chumbo, mercúrio, zinco, arsênico e níquel, esparramados sobre uma área que cobriu a comunidade de Bento Rodrigues e o leito do Rio Doce, contaminando três quartos da sua extensão, matando dezenove pessoas e dizimando todo um ecossistema.

Lamenta Lessenich (2019) que o mais angustiante que ocorreu não é a singularidade do acidente, mas sua normalidade, pois, segundo ele, “Rio Doce está em todas as partes”. Falhas na prevenção e na gestão, tanto do acidente como na forma de tratá-lo, são problemas globais. Em geral, nos países do terceiro mundo ou em desenvolvimento, costuma-se atribuir a responsabilidade de incidentes como este aos problemas de gestão administrativa desses países, marcadas por atos de corrupção, clientelismo e falta de prevenção (LESSENICH, 2019).

Essa lógica está atrelada à forma de atuação das empresas transnacionais e dos grupos de investimentos internacionais que operam em países em

---

<sup>45</sup> Tradução livre do trecho da entrevista em espanhol: “Es comprensible que la gente no quiera hacer cambios radicales en su vida, como dejar de utilizar el coche, y por eso de manera avariciosa aceptamos que las cosas sean como son. Pero nuestro estatus solo es posible aquí porque hay otros estatus diferentes en otras partes del mundo. No hay más que fijarse en la esperanza de vida y lo desigual que es, dentro de Alemania y también entre países. Es la lotería del lugar de nacimiento” (CARBAJOSA, 2019, s.p).

desenvolvimento, em busca de poder extrair melhores resultados econômicos e favorecidos pela capacidade econômica de interferir politicamente nesses locais, criando uma dependência de atividades especializadas e tornando frágil a capacidade de o Estado se impor contra isso.

Considerando o modo de consumo do século XXI, nada sustentável e com inúmeros impactos negativos, as empresas deveriam assumir a responsabilidade pelos resultados nocivos que suas atividades provoquem e devem aprender a gerir a responsabilidade social empresarial como ferramenta adequada para contribuir com a melhora do modelo produtivo. Deve, por isso, ser mais que um conjunto de declarações de boas intenções. (BUSTÚRIA, 2015).

As crises influenciam negativamente a maneira como os cidadãos percebem a atuação empresarial, provocando uma caída do prestígio social. As empresas são conscientes disso e o percentual da população que rechaça o consumo de produtos e serviços que contribuam a manter práticas censuráveis aumenta a cada dia (BUSTURIA, 2015).

Pode-se considerar que há uma certa fragilidade das empresas, fruto dessas relações de interdependência com a sociedade na globalização, razão pela qual Jáuregui (2012) defende que a responsabilidade social empresarial não se torna um elemento da boa vontade das pessoas, mas sim um fator de competitividade para as empresas. Destaca ele que

[...] as empresas compreenderam que no século XXI suas estratégias de competitividade na globalização não podem basear-se na desvalorização do meio ambiente, nem no maltrato laboral, nem no descumprimento de normativas internacionais em matéria sindical ou de direitos humanos (JÁUREGUI, 2012, s.p).

São esses mínimos que incrementariam a competitividade, razão pela qual a responsabilidade social empresarial se converteu num movimento estrutural de transformação da empresa (JÁUREGUI, 2012). Andrea de Busturia (2015) também ressalta que, nesse contexto de preocupação e desconfiança em relação à atuação empresarial, a responsabilidade social empresarial pode ser um dos meios para recuperar a confiança da sociedade, dos mercados e dos *stakeholders* em geral.

Inúmeras pesquisas demonstram, nos variados ramos da ciência, que essa responsabilidade pode ser tratada como um diferencial estratégico para as empresas que atuam com responsabilidade sobre os efeitos sociais de suas atividades. Flávia

Cavazotte e Nicolas Chang (2016), analisando a responsabilidade social empresarial na sua dimensão interna, verificaram se os investimentos em I-CSR (Internal Corporate Social Responsibility) levariam a incrementos no desempenho da empresa a curto e longo prazo. Segundo a análise desses autores,

investimentos em responsabilidade social interna, medidos por indicadores monetários, estão associados ao desempenho financeiro das empresas listadas na bolsa de valores brasileira nos anos seguintes a esses desembolsos, acrescentando peso à ideia de responsabilidade social interna, ou seja, iniciativas voltadas para os funcionários da empresa podem afetar positivamente os retornos. Esse resultado está alinhado com as observações preliminares de estudos meta-analíticos, como os de Orlitzky, Schmidt e Rynes (2003), que sugerem que existe uma relação positiva entre RSE e o desempenho financeiro das empresas, e com proposições que a responsabilidade social pode beneficiar as empresas (Cohen, 2010; Turker, 2009). Nossas descobertas indicam, mais especificamente, que investimentos focados em educação dos funcionários, assistência médica, participação nos lucros e planos de pensão, podem gerar tais efeitos a médio e longo prazo (CAVAZOTTE; CHANG, 2016, s.p).

Valdelis Fernandes de Andrade e Waldir Antonio Bizzo (2018, s.p), a partir de uma análise comparativa dos principais modelos de gestão de responsabilidade social, desenvolvidos na forma de normas, certificáveis ou não, concluíram que “existe comprovadamente uma relação positiva entre a performance financeira e as iniciativas de responsabilidade social das organizações”. Exemplos dessas normas são a *Social Accountability SA 8000*; a *ISO 26.000*; a *Sedex Members Ethical Trade Audit – SMETA*; o Código de Conduta *BSCI (Business Social Compliance Initiative)*; a norma *AA 1000 Assurance Standard 2008*; a norma *IQNet Social Responsibility Management Systems SR-10*; e, por fim a *ABNT NBR 16001*.

A OIT dispõe de capacidade e conhecimento para colher informações e dados estatísticos e de gestão com o fim de maximizar a qualidade e a influência de suas atividades sensibilizando Estados para adoção de suas políticas através de dados concretos. Reafirma essa capacidade na Declaração do seu centenário. (OIT, 2019, item IV).

Quando a Declaração do Centenário também reafirma que “o trabalho digno é fundamental para o desenvolvimento sustentável e para a erradicação da pobreza” e que, no contexto da globalização, “a não adoção de condições de trabalho humanas por qualquer país é, mais do que nunca, um obstáculo ao progresso em todos os outros países” (OIT, 2019, item II), é prova de como os dados orientam a atuação da OIT.

Nesse sentido, dados obtidos pela OIT podem ser utilizados para induzir o comportamento estratégico das empresas a promoverem o trabalho decente através da demonstração de como a sociedade em geral e os consumidores em especial respondem às empresas que respeitam os padrões mínimos de proteção.

## 2.4 Considerações finais

Considerando o relevante papel que a responsabilidade social empresarial pode cumprir no atual contexto social, convertendo-se em um importante elemento de transformação da função social da empresa, algumas questões devem ser projetadas no horizonte.

O modelo de assunção voluntária de responsabilidade traz resultados positivos, mas ainda põe em dúvida sua legitimidade. Por outro lado, o sistema de proteção de direitos humanos atual não contempla as melhores soluções, uma vez que, calcado no protagonismo estatal, não consegue regular questões que ultrapassam marcos geográficos. As medidas propugnadas no seio das Nações Unidas e na Organização Internacional do Trabalho são boas, mas carecem de meios coativos e exercem apenas força moral.

Portanto, o desafio que segue diz respeito à necessidade de um novo modelo de regulamentação para a atuação das atividades empresariais transnacionais frente ao marco jurídico dos direitos humanos, em especial os direitos humanos dos trabalhadores. A questão que surge é como impor deveres normativos (legais) a estruturas jurídicas (empresas) que se formam em um determinado local do planeta, mas deslocam seus recursos e atividades para outro, de modo a alcançar padrões mínimos de dignidade para os trabalhadores.

Considerando o que já viu até aqui no que diz respeito às empresas transnacionais, é possível verificar que seus mecanismos de atuação, ao contrário das empresas domésticas, geram externalidades com impactos profundos no âmbito global, cujo marco normativo não se revela suficiente para assegurar proteção, respeito e reparação das vítimas. Os impactos sociais decorrentes da atuação desses agentes econômicos e importantes atores internacionais desafiam o regime jurídico calcado na centralidade estatal, de modo que situações de violações de direitos humanos ainda não encontram resposta adequada.

Trabalhadores vítimas de violações de direitos humanos por empresas transnacionais encontram barreiras para buscar reparações, e as estruturas empresariais modernas acabam conformando uma arquitetura que dificulta ainda mais a identificação de responsáveis. Há um vácuo normativo no campo do Direito Internacional por onde transitam as empresas transnacionais, de modo que o desafio desse ramo do direito é encontrar um modelo de governança e um regime jurídico que ocupe esse espaço que os Estados não conseguem alcançar.

Nos tópicos anteriores, procurou-se descrever o contexto sobre o qual a presente pesquisa se desdobra. Apresentou-se traços da realidade sociopolítica na pós-modernidade, seus principais atores e as dificuldades do direito nessa nova estrutura dinâmica. Procurou-se descrever como a ONU e as empresas enxergam esses fenômenos e que soluções propõem na atualidade.

Descritos os avanços sociais que as práticas de responsabilidade social empresarial podem promover dentro desse contexto, resta examinar o que ocorre na prática, na tentativa de identificar os limites e os desafios que estão por vir, especialmente no campo da proteção do trabalho.

Por essa razão, no capítulo seguinte, diante do contexto acima trabalhado, se examinará como a OIT enfrenta a questão da regulação e proteção dos direitos humanos dos trabalhadores.

### **3 EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A ATUAÇÃO NORMATIVA DA OIT NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES**

A OIT sempre cumpriu um importante papel para a consecução dos objetivos sociais, através da elaboração de normas que orientam o papel dos governos, das organizações de trabalhadores e de empregadores, aí incluídas as empresas transnacionais. Criada em 1919, foi pioneira no âmbito internacional a dispor sobre direitos humanos, buscando a internacionalização e universalização desses direitos.

Além disso, vários instrumentos normativos da OIT foram importantes para a discussão sobre empresas e direitos humanos, porque estabeleceram normas trabalhistas que contemplavam amplamente os princípios de direitos humanos. Um tratado juridicamente vinculante para empresas e direitos humanos teria a vantagem de ser precedido de inúmeras normas elaboradas pela OIT.

Um dos elementos-chave na criação da OIT era exatamente o de que trabalhadores precisavam ser protegidos contra os efeitos adversos da concorrência internacional, ou seja, Estados não poderiam obter uma vantagem competitiva injusta, tolerando a manutenção de condições de trabalho abusivas em seu território.<sup>46</sup>

A OIT passou a adotar uma visão universalista dos direitos humanos sociais, na medida em que privilegiou certos temas de direitos humanos básicos enunciados em Declarações Universais, consagrando também a via dos princípios como instrumento normativo, ao contrário da enunciação de regras. Admitindo-se uma noção geral de que os direitos humanos dos trabalhadores são aqueles fundados na proteção da vida e da dignidade da pessoa que trabalha, em suas dimensões política, econômica e jurídica, a Organização Internacional do Trabalho afirma nessas declarações os padrões mínimos de direitos humanos que devem ser respeitados no trabalho.

A enunciação de alguns princípios no preâmbulo da Constituição da OIT era o indicativo de que seus fundadores pretendiam estabelecer normas internacionais de direito do trabalho. (BARZOTTO, 2007, p. 75) Esses princípios foram ampliados pela

---

<sup>46</sup> O preâmbulo da Constituição da OIT adverte que "o fracasso de qualquer nação em adotar condições humanas de trabalho é um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países" (ILO, 1919, s.p.).

Declaração da Filadélfia, em 1944, com a proclamação de que o trabalho não é mercadoria, ampliando também os objetivos da entidade.

As mudanças econômicas trazidas pela globalização, assim caracterizada pela intensificação mundial da interdependência socioeconômica, o aprofundamento da integração das atividades locais e nacionais na economia global e os modos de pensar, mudando do nível nacional para os níveis regional e global, colocou para a OIT um novo conjunto de problemas e prioridades políticas, além de maior pressão para adaptar a sua estrutura básica. (JAKOVLESKI *et al*, 2019).

Como se procurou demonstrar no primeiro capítulo, os efeitos da atividade transfronteiriça dos mercados e a dificuldade dos Estados de lançarem mão do sistema internacional de proteção dos direitos humanos para as condições nacionais de trabalho colocam desafios ao método regulatório e à influência da OIT tanto nos Estados quanto no nível global. Apesar de trazerem desenvolvimento econômico e social, as empresas transnacionais organizadas em cadeias globais complexas estão apresentando sérios riscos aos direitos humanos que os Estados não conseguem lidar e as empresas, através de iniciativas privadas, não conseguiram mitigar com eficácia. As empresas transnacionais utilizam seu poder econômico para desagregar as economias e os regulamentos sociais e trabalhistas no país anfitrião, pelas razões já expostas. (DILLER, 2014)

Muitos trabalhadores ainda sofrem abusos, submetem-se a más condições de trabalho, incluindo violações do salário-mínimo, horas de trabalho forçadas, trabalho infantil, assédio sexual, exposição a substâncias tóxicas e outros riscos ocupacionais extremos, além da retaliação contra trabalhadores que tentam se organizar. E os trabalhadores que enfrentam esses abusos muitas vezes não têm acesso a mecanismos de reclamação, proteção a denunciante ou recursos legais. (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

No final da década de 1990, devido a baixas taxas de ratificação de suas convenções, à percepção de não representatividade, ao mandato excessivamente ambicioso e a processos de tomada de decisão restritivos (JAKOVLESKI *et al*, 2019), a OIT passou a reavaliar sua capacidade de cumprir com os objetivos que fundamentaram sua criação. Em 1997 alterou sua Constituição para possibilitar a abrogação das Convenções obsoletas bem como iniciou o projeto de uma carta ou declaração para sintetizar e reafirmar seus princípios básicos expressos em vários de seus instrumentos (BARZOTTO, 2007, p. 43). No ano seguinte, a OIT adotou a

Declaração dos Princípios e Direitos Humanos básicos no trabalho simplificando seus objetivos.

Com a adoção da Declaração Fundamental de 1998, a OIT deixou clara a primazia de uma postura mais pragmática e em linha de estabelecimento de princípios, ao invés de uma abordagem legalista de cunho obrigatório. A partir dessa declaração, a OIT vinculou expressamente a discussão das normas trabalhistas internacionais a princípios de direitos humanos. Fixou quatro princípios ou direitos fundamentais no trabalho e com isso elegeu quais seriam os direitos humanos básicos: a erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, a liberdade sindical e a não discriminação no trabalho. Discursos unificadores como o dos direitos humanos ajuda a dar coesão funcional e a impulsionar ações institucionalmente relevantes (BARZOTTO, 2007, p.73).

A despeito da importância dos princípios consagrados na Declaração, não se pode considerar que ela seja o núcleo do Direito Internacional do Trabalho, já que não se pode ignorar a importância dos princípios relacionados à proteção contra lesões e doenças relacionadas ao trabalho e, ainda, o acesso a um salário justo.

A estrutura institucional da OIT, de composição tripartite, tem a virtude de fazer com que partes com interesses aparentemente divergentes possam estabelecer consensos importantes sobre os objetivos a serem perseguidos. A formação desses consensos tem se expressado na forma de enunciação de princípios universais, que levam ao estabelecimento de uma postura pragmática para alcançar resultados. Não se trata de um consenso obtido por maioria numérica, mas por um compromisso sincero das partes interessadas, que assegura o engajamento de todos com o sucesso da ação institucional. (SCHIN-ICHI, 2018)

A OIT tem se envolvido em uma quantidade significativa de iniciativas de governança público-privada de múltiplas partes interessadas, o que tem trazido resultados positivos para a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores. Como se demonstra a seguir, um exemplo dessas iniciativas foi o papel de liderança da OIT em resposta ao desastre da fábrica de Rana Plaza em 2013 e seu envolvimento na governança do Acordo sobre Segurança Contra Incêndios e Edifícios em Bangladesh, destacando a capacidade da organização de trabalhar fora das modalidades tradicionais e em contato direto com empresas e outros atores. (JAKOVLESKI *et al*, 2019)

A OIT teve uma atuação muito importante no caso de Bangladesh, que não ficou restrita ao seu ambiente institucional ou mesmo normativo, mas foi além para estabelecer um acordo de natureza vinculante com o envolvimento de múltiplas partes interessadas, o que, além de assegurar a reparação das vítimas, propiciou o estabelecimento de um novo marco regulatório no país, capaz de melhorar gradualmente as condições de trabalho e manter os pressupostos econômicos que sustentam a indústria de roupas prontas na região.

### 3.1 As quatro principais declarações de princípios da OIT

Quatro declarações de princípios formam o núcleo importante dessa manifestação principiológica da OIT e constituem um marco normativo em relação ao modo como a organização pode atuar em relação às atividades das empresas transnacionais sobre os direitos humanos.

A primeira delas foi Declaração dos Princípios e Direitos Humanos básicos no trabalho, de 1998, onde foram eleitos como direitos humanos mínimos do trabalhador a erradicação do trabalho infantil, a erradicação do trabalho escravo, a liberdade sindical e a não discriminação no trabalho. Seriam esses, a partir de então, os indicadores mínimos de dignidade dos trabalhadores (BARZOTTO, 2007, p. 44).

A Declaração de 1998 é um ato jurídico formal e solene resultante de uma decisão coletiva tripartite que enuncia princípios já consagrados de direito laboral, constantes em Convenções com as quais a maioria dos Estados-membro da Organização Internacional do Trabalho já estão comprometidos. E, ao erigir esses direitos já assimilados por uma consciência jurídica universal, a condição de princípios de direitos humanos e seu valor jurídico hierárquico passa a ser superior ao das normas internas. Ao serem alçados à condição de direitos humanos, transcendem o nível estatal e constituem-se como obrigações passíveis de serem exigidas por todos os Estados e contra eles igualmente oponíveis (BARZOTTO, 2007, p. 119).

Para o enfrentamento dos desafios da globalização e dos déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, a Organização Internacional do Trabalho instituiu o trabalho decente como o objetivo central de todas as suas políticas e programas.

A noção de trabalho decente compreende aquele "desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade,

equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”. Congrega-se na concepção de trabalho decente quatro objetivos estratégicos da OIT: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social. (ILO, 2001, s.p.).

A ideia de trabalho decente contempla tanto o discurso econômico quanto o social e o humano. Aliás, não é por outra razão que, nos objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, trabalho decente e crescimento econômico estão lado a lado.

Depois da Declaração de Princípios, os direitos humanos dos trabalhadores foram objeto de mais três declarações importantes: a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008; a atualização da Declaração Tripartite para Empresas e Direitos Humanos, de 2017; e a Declaração do Centenário da OIT, de 2019.

Em 2008, diante dos desafios da globalização, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Apesar de reconhecer que os processos de cooperação e integração econômica são importantes para o desenvolvimento de muitos países, a organização identificou que a integração econômica estava confrontando muitas regiões e setores com altos níveis de desigualdade, desemprego e pobreza, gerando condições de trabalho precárias e informalidade.

A declaração visa reforçar o cumprimento dos quatro objetivos da Agenda do Trabalho Decente da Organização, a saber: a promoção do emprego, a proteção social, o diálogo social e tripartismo, e a promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Proclamando a indissociabilidade desses objetivos, a declaração demonstrava/reafirmava o propósito de conscientizar a organização para a necessidade de revisar e adaptar suas práticas institucionais, buscando melhorar sua governança e reforçar suas capacidades. O objetivo é utilizar, da melhor forma possível, os recursos humanos e financeiros, e a vantagem única que representa sua estrutura tripartite e seu sistema normativo. (OIT, 2008, s.p.) Nessa declaração, a Organização Internacional do Trabalho já indicava que a volatilidade dos mercados e os conflitos econômicos e geopolíticos estavam colocando em xeque seu modelo de atuação e o modelo de aplicação de suas normas.

Tratando especificamente da regulação das atividades das empresas transnacionais, em 2017 o Conselho de Administração da OIT, em sua 329ª reunião em Genebra, resolveu aprovar uma revisão da Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que tem como objetivo fomentar a contribuição positiva das empresas multinacionais com o progresso econômico e social, bem como em relação à efetivação do trabalho decente para todos (OIT, 2017, p. 09). É exatamente através dessa norma que a Organização Internacional do Trabalho também aposta numa governança global para realização efetiva do seu mandato.

Em sua revisão, a Declaração de 2017 expõe que a consecução dos seus objetivos para fomentar a participação positiva das empresas multinacionais, em relação ao desenvolvimento econômico e promoção do trabalho decente, far-se-á através de leis, políticas, medidas e disposições apropriadas aos governos, especialmente no âmbito da administração do trabalho e da fiscalização. E prossegue com a indicação que isso deveria se dar através da cooperação entre os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores (OIT, 2017, p. 09).

Anuncia, ainda, que os princípios da Declaração são estabelecidos de modo a guiar os governos e as organizações de empregados e trabalhadores dos países-sede de empresas multinacionais para a adoção de ações e políticas sociais, especialmente as baseadas nos princípios da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Por fim, a mais recente e mais emblemática das declarações se deu por ocasião das comemorações do centenário da Organização Internacional do Trabalho em que a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (OIT, 2019a). Essa declaração surge no momento no qual mudanças profundas, impulsionadas por inovações tecnológicas, oscilações demográficas, alterações climáticas e globalização, ameaçam a natureza e o futuro do trabalho. É uma resposta à altura das degradações que os novos modelos de trabalho têm propiciado.

Paradigmática no âmbito da Organização pelo notável aspecto econômico do qual ela se revestiu, essa declaração proclama como imperativo um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e seguro, com pleno emprego e dignidade para todos, como condição prévia para o desenvolvimento sustentável. Renova, assim, o espírito da Filadélfia, visando resgatar e reafirmar a essência humana da pessoa que trabalha, independentemente do modo como o faça.

Exorta aos Estados, empresas e demais atores laborais para, através do amplo diálogo social, instrumentalizar o indivíduo-trabalhador de meios que lhe permitam, com dignidade, enfrentar as transições sem necessidade de exposição a situações cruéis e desumanas de trabalho. Através dos objetivos que enuncia, a declaração visa recolocar o mercado a serviço do homem, exaltando os valores da liberdade, da igualdade e da solidariedade proclamados na Declaração de 1998 e reforçados agora pelo apelo a um novo padrão ético para interpretação e aplicação das normas laborais (BARZOTTO, 2019, p. 61). Para Barzotto (2019, p. 61), na medida em que a OIT se realinha ao Direito Internacional dos Direitos Humanos, suas normas ganham mais densidade no plano dos princípios, tornando a organização “menos neutra, menos formal e menos voluntarista”.

Inúmeros direitos fundamentais do trabalho, que antes não estavam alçados à condição de direitos humanos do trabalho, agora assumem expressamente essa condição, a exemplo da segurança e da saúde no trabalho. Como se verá nos tópicos seguintes, a questão da saúde e da segurança no trabalho ficou por muito tempo afastada do quadro referencial de mínimos de direitos a serem assegurados pelas empresas, de maneira que muitas, que se diziam responsáveis socialmente, não tinham implementado esse paradigma.

O relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, *Trabalhar para um futuro melhor*, de 2019, destaca a necessidade de a OIT estabelecer essas políticas de diálogo e interações multilaterais como instrumento de efetivação de um desenvolvimento econômico sustentável, a partir do trabalho decente. (OIT, 2019b)

A OIT recomenda que todos os países estabeleçam estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho, contando para o seu desenvolvimento com as instituições existentes para o diálogo social ou, quando necessário, criando outras. Essas estratégias devem concretizar as recomendações do relatório, respondendo às circunstâncias nacionais específicas. Alcançar o diálogo inclusivo significa abranger, por um lado, as diversas realidades das empresas, dos locais de trabalho e das comunidades locais e, por outro, atravessar as fronteiras para captar as dimensões internacionais dos debates e as vantagens de sinergias (ILO, 2019a).

Recomenda ainda que a OIT ponha em prática os mecanismos institucionais que lhe permitam constituir-se como ponto focal do sistema internacional para o desenvolvimento e a análise de política comparada das estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho, bem como que promova a coordenação entre todas as instituições

multilaterais relevantes na formulação e implementação da agenda centrada no ser humano e apresentada no relatório (ILO, 2019a).

Em particular, recomenda que a OIT estabeleça um laboratório de inovação em tecnologias digitais que possa apoiar o trabalho digno. O laboratório testaria e facilitaria a adaptação e a adoção de tecnologias para apoiar os empregadores, os trabalhadores e os serviços de inspeção para fiscalização das condições de trabalho e proporcionaria formação e assistência sobre como analisar e usar os dados recolhidos. E, uma vez que a mudança tecnológica é um processo contínuo e não apenas um acontecimento isolado, a Organização recomenda que se crie um grupo de trabalho para monitorar os caminhos da inovação e aconselhar sobre como se deve enfrentar os desafios políticos que dela emanam. (OIT, 2019a)

Observa-se que tanto as Nações Unidas, através do Pacto Global e dos *Guiding Principles*, como a Organização Internacional do Trabalho, por suas declarações, em especial a tripartite e a recente declaração do Centenário, estão municiadas de importantes instrumentos normativos que dão condições para se desenvolver uma agenda de proteção aos direitos humanos dos trabalhadores contra as práticas das empresas transnacionais danosas ao senso de justiça social.

Concebidos a partir de uma abordagem não vinculante e de caráter principiológico, denota-se uma falta de engajamento tanto dos Estados, capturados pelos interesses econômicos, quanto das empresas, que ainda insistem em buscar ambientes menos regulados para o sucesso dos seus empreendimentos. Sem adentrar no mérito da possibilidade ou não de instituir normas vinculantes às empresas transnacionais, a abordagem da OIT pela via dos princípios, alcançados pelo consenso dos vários interessados, representa uma alternativa mais adequada à realidade.

Há teorias<sup>47</sup> que se apresentam para afirmar que essas normas conseguem apanhar melhor as recentes transformações sociais e, desde que apoiadas por uma legislação local adequada, podem redundar em instrumentos muito eficazes para se alcançar a promoção dos objetivos do trabalho decente da Organização Internacional

---

<sup>47</sup> Islan; McPhail (2011, p. 792) abordam duas dessas teorias para entender o espaço regulatório que pode ter influenciado as grandes empresas a adotarem a linguagem das obrigações de direitos humanos: a teoria da Regulação Responsiva de Ayres e Braithwaite e a teoria neoinstitucional para estudar o papel que a Organização Governamental Internacional, como a OIT, pode ter desempenhado nessas divulgações. Outra teoria é a teoria Reflexiva elaborada por Gunter Teubner e que será abordada no último capítulo desse trabalho.

do Trabalho e, portanto, um nível de desenvolvimento econômico para as nações, num paradigma ético e sustentável.

A OIT, a partir da sua Declaração Tripartite, dotada de ferramentas importantes para o estabelecimento de uma governança empresarial cidadã e responsável, integrando todos os agentes interessados nos processos de regulação; e da Declaração do Centenário, também reclamando a integração de todos os envolvidos, têm como desafio convencer os Estados na elaboração de mecanismos legislativos locais, com a mesma compreensão principiológica das normas, porém com o diferencial de ser capaz de criar estímulos à sua adesão.

### 3.2 A atuação prática da Organização Internacional do Trabalho no desabamento do Edifício Rana Plaza em Bangladesh

A indústria de roupas prontas RMG (*Ready-Made Garment*), em Bangladesh, foi atingida por vários acidentes industriais fatais em 2012 e 2013. Dentre esses incidentes, destaca-se o emblemático colapso do edifício Rana Plaza, de oito andares, que desabou em 24 abril de 2013, vindo a matar mil cento e trinta e quatro trabalhadores e lesionar cerca de duas mil e seiscentas<sup>48</sup> pessoas, que ficavam amontoadas nos oito andares nos quais inúmeras marcas mundiais famosas, dentre elas *Benetton* (Itália), *Bonmarche* (Reino Unido), *Cato Fashions* (EUA), *The Children's Place* (EUA), *El Corte Ingles* (Espanha), *Joe Fresh* (Canadá), *Kik* (Alemanha), *Mango* (Espanha), *Matalan* (Reino Unido), *Primark* (Reino Unido/Irlanda) e *Texman* (Dinamarca), subcontratavam empresas locais para confecção de suas peças de roupas.

Segundo narra a *Clean Clothes Campaign* (Campanha Roupas Limpas)<sup>49</sup>, que é uma rede global dedicada a melhorar as condições de trabalho e capacitar os trabalhadores das indústrias globais de vestuário e roupas esportivas, no dia 23 de abril de 2013 foram descobertas rachaduras nas estruturas do edifício *Rana Plaza*, fato que levou ao fechamento do banco e lojas que ocupavam andares inferiores. Todavia, os avisos para evitar o uso do prédio foram ignorados pelos proprietários das

---

<sup>48</sup> Há uma pequena variação dos números conforme a fonte. Por exemplo, em REINECKE e DONAGHEY (2015, p. 720), os autores apontam 1.129 mortos.

<sup>49</sup> Essa entidade teve importante participação para a realização do acordo. Para mais informações sobre suas atuações no setor, ver <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>.

cinco fábricas de roupas que ocupavam os andares superiores, os quais deram ordens a seus trabalhadores (com a conivência dos governantes, ainda que tácita) para voltarem ao trabalho no dia seguinte. Algumas horas depois de milhares de pessoas terem retornado ao trabalho, o prédio desabou, produzindo os números acima mencionados. (RANA, s.a)

O prédio havia sido construído, originalmente, para ser um complexo comercial e um bloco de escritórios. Dos oito andares, quatro haviam sido adicionados sem permissão e sem planejamento e passaram a abrigar fábricas de roupa que eram ocupadas por mais de 3.000 trabalhadores, sendo a maioria mulheres, e suas máquinas. (REINECKE; DONAGHEY, 2015, p. 720)

A partir desse incidente, a despeito de tantos outros idênticos que afetam o mesmo segmento econômico daquele país, se chegou à conclusão de que, mais do que buscar responsáveis e reparar vítimas, era também necessário fazer cessar um problema que, por outro lado, também poderia acabar com as atividades do seguimento mais importante do local e o principal responsável pelos índices de desenvolvimento econômico.

O interesse público e a atenção da mídia resultaram em pressão política para que mudanças fossem promovidas em Bangladesh. Essas manifestações de poder de diversas partes interessadas, especialmente consumidores e trabalhadores organizados em entidades de atuação global, acabaram contribuindo para a tomada de uma iniciativa conjunta, interessante e paradigmática, que resultou na adoção de abordagens inovadoras e significativas para prevenção e reparação.

Forçada por essas organizações globais, a saída proposta ao governo e às empresas foi envolver todos os interessados em um grande plano de reconstrução das condições sociais e econômicas da indústria de roupas prontas, não só indenizando as vítimas e seus familiares, mas também reconstruindo e reformando fábricas (assegurando um volume de negócio por um determinado período e mantendo empregos), treinando pessoas e, sobretudo, criando condições de segurança e saúde no trabalho.

O acordo, presidido pela OIT, representou um importante passo para o estabelecimento de um marco regulatório, com propósito de enfrentar, inicialmente, os complexos problemas de segurança e saúde no trabalho no setor, mas que evoluiu para um programa geral de melhoria das condições dos trabalhadores.

### 3.3 O Acordo sobre Segurança contra Incêndios e Construção Civil de 2013 (The Accord)

Em maio de 2013, as empresas europeias envolvidas com a indústria têxtil em Bangladesh, por iniciativa de duas federações sindicais globais do setor têxtil e de vestuário – a Industrial (trabalhadores da indústria) e a UNI Global (varejista) - juntamente com mais de 170 empresas de vestuário, sindicatos de Bangladesh e quatro ONGs internacionais como testemunhas compromissárias,<sup>50</sup> firmaram um acordo, chamado Acordo sobre Segurança Contra incêndio e em Construções (*Accord on Fire and Building Safety*). (DILLER, 2014, p. 04)

Anunciado como norma de caráter vinculante e envolvendo todas as principais partes interessadas, destinava-se não só a compensar os sobreviventes e as famílias dos trabalhadores mortos, mas também implementar um programa para a construção de locais de trabalho seguros em Bangladesh, por um período de cinco anos (BANGLADESH, 2013, p. 01).

O acordo contemplava as seguintes medidas: inspeções de segurança independentes; suporte para reparação de fábrica em conformidade com os padrões de segurança em construções, incêndio e eletricidade, com a manutenção dos empregos; participação dos trabalhadores em comitês e treinamentos de saúde e segurança ocupacional; criação de mecanismos de reclamação para os trabalhadores, assegurando o direito de recusar trabalho em condições inseguras; e divulgação transparente de todos os fornecedores e subcontratados do setor, o que incluía relatórios de inspeção e relatórios trimestrais de progresso (BANGLADESH, 2013, p. 01; REINECKE; DONAGHEY, 2015, p. 725).

Durante os cinco anos do programa, as empresas concordaram em manter um relacionamento de fornecimento de longo prazo com Bangladesh, mantendo um volume nesse período e incentivando os fornecedores a investirem na melhoria da segurança. Tal medida visava garantir capacidade financeira às fábricas para que pudessem manter locais de trabalho seguros, além de cumprir com as reparações por meio de empréstimos, acesso a doadores, apoio governamental ou outros incentivos comerciais. (BANGLADESH, 2013, p. 06)

---

<sup>50</sup> *Clean Clothes Campaign, Worker Rights Consortium, International Labor Rights Forum e Maquila Solidarity Network.*

As empresas signatárias também concordaram em rescindir contratos com fábricas que apresentassem falhas nos sistemas de inspeções de segurança e assumiram a responsabilidade de financiar as atividades do comitê diretor, dos inspetores de segurança e dos coordenadores de treinamento com base em seus volumes anuais de compras de roupas de Bangladesh, em uma escala proporcional e progressiva de até US\$ 500.000 (quinhentos mil dólares americanos) por ano (v, 2013, p. 06). Em nome da transparência, a lista de fábricas de fornecedores e os relatórios de inspeção, bem como planos de ação corretivos, são disponibilizados ao público no site do *Accord* (BANGLADESH, 2013, p. 05).

A governança do Acordo caberia a um Comitê Diretor com representação igual, escolhidos sindicatos e empresas signatários e ficando a cargo da OIT a presidência do Acordo. (BANGLADESH, 2013, p. 02). O Acordo também fornece um mecanismo aprimorado de resolução de disputas que, em 2018, ganhou a mediação como alternativa para o custoso processo de arbitragem já estabelecido (BANGLADESH, 2018b, p. 02). Enfatiza também o trabalho com o governo de Bangladesh para estabelecer um órgão regulador nacional, que acabaria por ser capaz de assumir as funções do Acordo, anunciando um modelo de transição (BANGLADESH, 2018a).

Um relatório de 2018 apontou que o Acordo alocou US\$ 11 milhões por ano e contratou e treinou 94 engenheiros, 35 agentes para acolher reclamações e encaminhar soluções, 30 treinadores e 15 assistentes de treinamento para monitorar a segurança contra incêndio, estrutural e elétrica em suas fábricas (ANNER, 2018, s.p.). Isso foi muito importante para que o Acordo pudesse impor normas internacionalmente reconhecidas contra incêndio e de construção, bem como estabelecer um organismo com recursos relativamente bons para realizar inspeções, incluindo um acompanhamento e a criação de um mecanismo através do qual as empresas signatárias pudessem ser legalmente responsabilizadas por não cumprirem suas obrigações. (CROUCHER, 2019, p. 09)

Em paralelo e em apoio ao cumprimento dos objetivos do *Accord*, a OIT enviou a Bangladesh representantes de uma comissão tripartite para tratar da questão relativa à segurança no prédios-sede de indústrias de roupas prontas, com objetivo de criar um plano para prevenir incidentes futuros. Em 25 de julho de 2013, foi firmado o Plano de Ação Nacional Tripartite sobre Segurança Contra Incêndios e Integridade Estrutural no Setor de Vestuário de Bangladesh. (ILO, 2013)

Em outubro de 2013, a OIT passou a presidir uma Comissão de Coordenação do Rana Plaza, composta por membros do governo, sindicatos, empresas da indústria têxtil e Organizações Não-Governamentais<sup>51</sup>, com o objetivo de desenvolver e fiscalizar o cumprimento do chamado “acordo para uma solução prática sobre pagamentos às vítimas do acidente do Rana Plaza e suas famílias e dependentes por suas perdas”<sup>52</sup>.

Interessante que o Acordo, em linhas gerais, não estabelece um sistema de proteção de direitos trabalhistas de maneira ampla, mas restrito à proteção de um ambiente de trabalho seguro que garanta a incolumidade física dos trabalhadores. A proteção nesse nível é tão forte que, mesmo quando for necessário o fechamento de uma fábrica para adequações de segurança sugeridas pela inspeção, as empresas deverão ajudar seus fornecedores a manter as relações de trabalho e a renda regular dos trabalhadores até seis meses e, posteriormente, realizar esforços razoáveis para oferecer emprego a fornecedores seguros (BANGLADESH, 2013, p. 04).

Outra medida interessante para a proteção da incolumidade física dos trabalhadores foi a previsão de que as empresas signatárias deveriam exigir que suas fábricas fornecedoras respeitassem o direito de o trabalhador recusar condições inseguras, sem discriminação ou perda de pagamento como represália. Um processo de reclamação dos trabalhadores deveria permitir o acesso ao Inspetor de Segurança. (BANGLADESH, 2013, p. 04/05)

Outra conquista atribuída ao sucesso do Acordo foi a criação de um fundo para reparação das vítimas. A pedido das partes interessadas e com apoio da OIT, foi constituído um Fundo Fiduciário de Doadores Rana Plaza para coletar recursos para pagar indenizações destinadas a cobrir a perda de receita e custos médicos sofridos pelas vítimas do Rana Plaza e suas famílias. (RANA, s.a, s.p.)

Em novembro de 2014, o Comitê de Coordenação do Rana Plaza anunciou que precisaria de cerca de US\$ 30 milhões para pagar integralmente mais de 5.000 indenizações. No entanto, o fracasso das marcas varejistas vinculadas ao Rana Plaza em fornecer doações suficientes e oportunas ao Fundo estava impedindo o pagamento das indenizações de ser concluído. (RANA, s.a, s.p.).

---

<sup>51</sup> A comissão era composta pelos seguintes atores: o Ministério do Trabalho e Emprego de Bangladesh, a Associação Bangladesh Garment Manufacturers (BGMEA), a Bangladesh Employers Federation (BEF) e a National Coordination.

<sup>52</sup> Tradução do original: “understanding for a practical arrangement on payments to the victims of the rana plaza accidente and their families and dependents for their losses”.

O acordo inicial previa uma integração administrativa entre o Comitê Tripartite de Alto Nível, o Ministério do Trabalho e Emprego de Bangladesh, a OIT e a Agência Alemã para Cooperação Internacional<sup>53</sup> para maximizar a sinergia a nível operacional; e o CS pode fazer uso dos escritórios da GIZ para coordenação e apoio administrativo. A Agência Alemã para Cooperação Internacional descreve assim a sua competência central:

A GIZ apoia as pessoas na aquisição de conhecimento especializado, habilidades e experiência em gerenciamento. Ajudamos organizações, autoridades públicas e empresas privadas a otimizar seus processos organizacionais, gerenciais e produtivos. E, é claro, aconselhamos os governos sobre como atingir os objetivos e implementar processos de mudança em todo o país, incorporando-os à legislação e às estratégias. O quadro político e social desempenha um papel crucial para garantir que as reformas sejam eficazes e sustentáveis. Sem um ambiente propício, as mudanças permanecem superficiais e não têm impacto real a médio prazo. (GIZ, s.a)

Acionada pela OIT, foi graças ao auxílio da Agência Alemã de Cooperação Internacional, conforme previsto no Acordo, que foi possível superar os obstáculos burocráticos para a formação do Fundo para pagamento das indenizações. Houve, claro, muitas negociações de bastidores, protestos de ativistas se acorrentando a lojas, petições globais e declarações de líderes do G7 para que o Fundo finalmente atingisse sua meta de US\$ 30 milhões. (HOSKINS, 2015, s.p.)

O Fundo Fiduciário do Rana Plaza foi um projeto pioneiro através do qual, pela primeira vez, um fundo de indenização seguiu regras transparentes e vinculativas, segundo a Convenção 121 da Organização Internacional do Trabalho de 1964 sobre as prestações em caso de acidente de trabalho e enfermidades profissionais.

Depois de mais de dois anos do desastre, as últimas marcas relutantes, como a Benetton, foram convencidas a pagar uma quantia apropriada ao fundo para que fosse atingida a meta de compensação de US\$ 30 milhões. Isso significava que o processo de pagamento das indenizações para as famílias poderia finalmente começar. (RANA, s.a, s.p.).

Outro marco igualmente importante foi o lançamento, pela OIT em outubro de 2013, de um programa para a melhorar as condições de trabalho no setor de roupas prontas (RMGP Programme) (ILO, 2020). Financiado pelo Canadá, pelos Países

---

<sup>53</sup> *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) do original em Alemão. (BANGLADESH, 2013, p. 3)

Baixos e pelo Reino Unido, o programa envolvia o governo de Bangladesh, bem como organizações de empregadores e trabalhadores, no estabelecimento de ações em cinco áreas prioritárias: melhoria das construções e segurança contra incêndio; fortalecimento do sistema de inspeção do trabalho; promoção de uma cultura de segurança e saúde no local de trabalho; reabilitação dos trabalhadores feridos; e a promoção de melhores condições de trabalho e competitividade através do Better Work Bangladesh (ILO, 2017).

A segunda fase abrange quatro áreas estratégicas que incluem a garantia da segurança da fábrica por meio da correção; a construção de uma governança para regular efetivamente a segurança industrial e apoiar a reforma da inspeção do trabalho; uma melhora na política e na prática em Saúde e Segurança do Trabalho; e a expansão do Better Work Bangladesh, para garantir a conformidade em pelo menos quatrocentas fábricas de roupas prontas (ILO, s.a).

Foram essas as atuações da OIT, que demonstram sua capacidade de criar ambientes institucionais em parcerias público-privadas capazes de produzir mudanças significativas no marco normativo nacional e avanços significativos na realidade da proteção de direitos humanos no trabalho, como no caso de Bangladesh.

A seguir, é feita uma abordagem acerca dos pressupostos do trabalho nas cadeias de suprimento e do modelo de atuação da OIT através do Acordo.

### 3.4 Análise da atuação da OIT no caso de Bangladesh

Bangladesh, há trinta anos, possuía menos de 400 fábricas de roupas, empregando cerca de 120.000 trabalhadores. Estima-se que, atualmente, haja algo entre 5.000 e 6.000 fábricas com mais de quatro milhões de trabalhadores (LABOWITZ; BAUMANN-PAULY, 2014, p. 14/16).

A indústria de roupas prontas é uma das principais fontes de riqueza da economia de Bangladesh. Em 2014, esse segmento contribuiu com cerca de 13,5% do Produto Interno Bruto (PIB) do país, incluindo 81,2% da exportação total. (TASIN, 2015) Ainda, segundo o Bureau de Promoção de Exportações, no ano fiscal entre 2017 e 2018, o setor acumulou ganhos totais de exportação de cerca de US\$ 30,60 bilhões. (OVI, 2018) O setor é uma das principais fonte de emprego do país, onde estão trabalhando cerca de quatro milhões e meio de pessoas, sendo 80% mulheres.

Não há dúvida que o negócio de roupas tem sido uma força motriz para o desenvolvimento social em Bangladesh, mas a industrialização também trouxe custos significativos, especialmente para a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Destaca-se, em Bangladesh, uma baixa adesão aos padrões trabalhistas na produção industrial e, embora tenha ratificado algumas das principais Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ainda há muitas violações aos direitos dos trabalhadores. Desde 2006, há um Código do Trabalho que é a principal legislação trabalhista do país. Antes dele, quarenta e quatro leis tratavam de quatro temas de proteção laboral: (a) salários e emprego; (b) disputas sindicais e industriais; (c) ambiente do trabalho e saúde ocupacional; e (d) administração trabalhista e relações industriais, todas incorporadas ao texto do código. (RAHIM, 2013, p. 200)

Interessante destacar, nesse aspecto, que, do ponto de vista legal, Bangladesh cumpria com padrões avançados de regulamentação das relações do trabalho<sup>54</sup>. Quando empresas ostentam publicamente que adotam programas de análise de riscos em direitos humanos e *due diligence* sobre padrões trabalhistas na cadeia de fornecimento, essa contemplação meramente formal de proteção laboral já se mostra suficiente para respaldar a subcontratação de mão de obra no país. A mensagem, comunicada no âmbito corporativo para reforçar a reputação especialmente em relação aos consumidores, é a de que a empresa subcontrata mão de obra em um país onde o sistema regulatório obedece aos melhores padrões internacionais. Essa é a perspectiva estratégica da responsabilidade social empresarial de iniciativa unicamente privada que demonstra, nesse caso, toda a sua fragilidade.

O caso do Rana Plaza denota com clareza as principais características relacionadas à atividade empresarial transnacional, que expõe a fragilidade do sistema internacional de proteção de direitos humanos vigente.

A primeira delas é que os principais clientes da empresa local são empresas de países do Norte que desenvolvem atividade transnacional, em cuja cadeia de

---

<sup>54</sup> Estudo condizido pela *German Technical Cooperation* (2007) realizou uma análise comparativa dessa lei, em relação a sete códigos de conduta reconhecidos internacionalmente, relacionados a questões trabalhistas em indústrias comerciais tais como a norma SA8000 da *Social Accountability International*, o Código Base da *Ethical Trading Initiative*, *Fair Labor Association*, *Fair Wear Foundation*, *Business Social Compliance Initiative*, *Worldwide Responsible Apparel Production* e *Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights*. Segundo o estudo, se as unidades fabris de uma empresa do país fossem 100% compatíveis com esta lei, ela atenderia a 85% dos requisitos dos referidos códigos de conduta. Portanto, concluíram que o Código, juntamente com outra legislação de suporte, fornece uma orientação abrangente para as empresas (por exemplo, para as unidades de manufatura RMG de uma empresa) para atender às demandas de conformidade das marcas e varejistas que eles fornecem. Para mais detalhes do estudo. CHOWDHURY; DENECKE, 2007)

fornecimento se insere a empresa local (GUAMÁN, 2018, p. 198). Marcas como a italiana Benetton, tomando-a como exemplo, possuíam contratos de produção de suas roupas com as fábricas estabelecidas no Rana Plaza. Houve dificuldade para identificação das empresas e a Benetton foi uma das que lutou para não ser relacionada ao episódio, apesar do curioso fato de que roupas de todas as marcas estavam espalhadas nos escombros.

A Benetton, a exemplo de como procedeu a Nike nos anos 90, não possui fábrica de roupas, mas um grande parque de tecnologia a partir de onde seus produtos são pensados e desenvolvidos. O sistema de produção é todo feito através da subcontratação de empresas, geralmente em países periféricos como Bangladesh, que possuem baixo índice de desenvolvimento e cujos custos sociais acabam sendo menores<sup>55</sup>.

A segunda característica aponta para o fato de que as matrizes haviam feito anúncios que diziam que seus fornecedores respeitavam padrões mínimos relativos à segurança e à saúde de seus trabalhadores (GUAMÁN, 2018, p. 198)<sup>56</sup>.

Por fim, a última característica diz respeito às dificuldades que as famílias das vítimas e os sobreviventes encontram para terem acesso à justiça e obter justa reparação. Apesar de os tribunais locais terem condenado o dono do empreendimento a três anos de prisão e multa de US\$ 625,00, até então não havia sido possível responsabilizar as corporações transnacionais que tinham acordos comerciais com as empresas locais que operavam no Rana Plaza. (GUAMÁN, 2018, p. 198/200)

A dificuldade em identificar os responsáveis se deve aos arranjos societários e contratuais que as empresas engendram nesse cenário. Elas se utilizam dessas estruturas e modelos de produção para baixar custos, desprezando os efeitos disso numa economia carente, e se orgulham de ostentar sistemas de governança e *compliance* sobre sua rede de fornecedores, como excludente de responsabilidade. São modelos de responsabilidade social empresarial que levam em conta apenas questões estratégicas, que não tem densidade para tratar as questões sociais e que desrespeitam a condição humana, colocando-a na posição de objeto das relações comerciais.

---

<sup>55</sup> Com o salário-mínimo mais baixo do setor, fixado em US\$ 43 por mês, o setor de Bangladesh fornece produtos baratos de fábricas pertencentes principalmente a Bangladesh, removendo as marcas ocidentais da responsabilidade legal por abusos trabalhistas. (REINECKE; DONAGHEY, 2015)

<sup>56</sup> V. Site Benetton: <http://www.benettongroup.com/the-group/>. Acesso em: 20 fev. 2020.

Por fim, os tribunais locais hesitam em firmar sua competência para julgar as transnacionais e, quando poucos conseguem chegar aos tribunais dos países de onde essas empresas são originárias, estes tendem a rejeitar o fato de que as empresas possam ter feito algo para contribuir com o evento. Não sendo considerados sujeitos de direito internacional, dificilmente as empresas são levadas a tribunais internacionais para esses casos, deixando praticamente inerte qualquer ação reparatória efetiva diante desse modelo transnacional centrado na responsabilidade apenas dos Estados.

Como se demonstra, as cadeias de suprimentos globais representam um desafio particular às formas tradicionais de regulação do trabalho, na medida em que são frequentemente usadas para evitar a regulamentação. À medida que surge uma colcha de retalhos fragmentada e policêntrica de iniciativas regulatórias e formas híbridas de governança, permanece incerto quais papéis os diferentes atores desempenham, como eles podem reivindicar poder nos atores da cadeia de suprimentos e como eles podem cooperar significativamente. (REINECKE; DONAGHEY, 2015, p. 721)

Até o surgimento do modelo proposto no *Accord*, as iniciativas privadas projetadas para regular as cadeias de suprimentos internacionais no setor de vestuário estavam amplamente limitadas às abordagens de responsabilidade social empresarial, as quais careciam da maioria ou de todos os elementos do modelo *Accord*. (CROUCHER, 2019)

Como se pode observar, a OIT oferece a seus constituintes e às partes do Acordo um meio de coordenar e facilitar os esforços locais e transnacionais para fortalecer a inspeção da empresa e os mecanismos de proteção da saúde e segurança no local de trabalho em Bangladesh (DILLER, 2014, p. 06). Do ponto de vista jurídico, foi considerado emblemático para as questões relativas à governança laboral nas cadeias de suprimento.

Croucher (2019, p. 03) destaca a capacidade que o Acordo teve de promover um processo deliberativo amplo, com participação efetiva de todos os interessados em âmbito transnacional. Em relação à efetiva integração dos trabalhadores, no entanto, o Acordo avançou pouco. Um relatório recente confirma que a representação dos trabalhadores na indústria de vestuário permanece fraca e desigual, carecendo de independência dos empregadores devido à proteção inadequada para a Liberdade de Associação sob a lei local (RANA, s.a.).

Comparado com a amplitude dos Acordos Marco Globais<sup>57</sup>, o Acordo mostrou que um sistema transparente dos resultados das inspeções, o progresso na correção dos problemas identificados, a manutenção das relações comerciais em andamento e o financiamento de melhorias de segurança, juntamente com sua arbitragem legalmente vinculativa, consegue uma maior amplitude que não se restringe ao cumprimento da legislação local (CROUCHER, 2019, p. 12).

A importância da transparência na divulgação obrigatória de relatórios também deu espaço para sindicatos e grupos de pressão, como os próprios consumidores, monitorarem se as melhorias de segurança foram realizadas com urgência e eficiência suficiente.

Nesse aspecto, Reinecke e Donaghey (2015, p. 720) dão ênfase ao modo como uma ação conjunta e coordenada, de abrangência global, entre trabalhadores e consumidores pode atuar de modo complementar a criação de um poder de coalização capaz de forçar empresas a firmarem um instrumento coletivo de caráter legalmente vinculante. Abordam a forma como uma ação complementar envolvendo consumidores e agentes de produção podem provocar a criação de mecanismos inovadores de governança. (REINECKE; DONAGHEY, 2015, p. 724).

Depois do Acordo, pesquisas apontam que as inspeções de fábricas aumentaram 70%, várias na área de vestuário foram fechadas por padrões de segurança inadequados e o governo de Bangladesh aumentou o salário mínimo legal, assumindo outros compromissos de reforma da legislação trabalhista para melhorar a segurança no local de trabalho – incluindo o fortalecimento da inspeção do trabalho, simplificando o registro de sindicatos, estabelecendo comitês de segurança e melhorando o regime de compensação. (ILO, 2013, s.p.)

Apesar da adesão de Bangladesh ainda ser baixa, é interessante observar que, através do Acordo e do seu modelo de governança, foi possível aplicar ao caso a Convenção 121 da OIT que não foi ratificada pelo país.

A curto prazo, o Acordo se beneficiou do acompanhamento da OIT como presidente neutro do Comitê, atuando como garante do reconhecimento legal dos direitos dos trabalhadores, a despeito de estarem ou não ratificados tanto por

---

<sup>57</sup> São acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadores localizados em mais de um país, através do estabelecimento de direitos mínimos que devem ser assegurados a esses trabalhadores, observando-se os standards estabelecidos em declarações, tratados e demais documentos produzidos por organizações internacionais. Para mais, v. BAYLOS GRAU (2005, p. 103-108).

Bangladesh quanto pelo país de origem dos signatários. A longo prazo, os esforços auxiliarão no aumento da conscientização e da capacidade de construir um sistema permanente de proteção social em todo o país, de acordo com os padrões mínimos da Organização e em conformidade com o Plano de Ação Nacional Tripartido. (DILLER, 2014, p. 7-8)

Do ponto de vista normativo, o caso do incidente com o edifício Rana Plaza, em Bangladesh, aponta para uma atuação da OIT de cunho pragmático junto aos Estados, sindicatos, empresas e organizações internacionais das mais diversas, capaz de incentivar uma mudança de postura no tratamento da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos.

A OIT amplia sua abordagem institucional para uma atuação regulatória efetiva, de cunho obrigatório, mediante cláusulas de acordos com múltiplas partes interessadas e de caráter transnacional. Essas normas devem ser cumpridas não só pelas empresas do ramo têxtil que operam em Bangladesh, mas também pelo próprio país.

Pode-se afirmar, assim, que o trabalho da OIT em relação ao Acordo do Rana Plaza, notadamente a partir de outubro de 2013, quando passa a presidir, como membro neutro, um “Comitê Diretor” do Acordo composto por diversos atores, revela uma nova perspectiva de atuação normativa, passando de *soft law* para um modelo de *hard law* com regulação estatal e monitoramento de condutas pró-direitos humanos laborais.

### 3.5 OIT e as normas vinculantes

Toda análise sobre a necessidade do estabelecimento de um tratado vinculante para empresas e direitos humanos não pode ignorar a vasta experiência da OIT nesse contexto. Assim, Shin-Ichi (2018, p. 254), analisando os impactos que a proposta de tratado vinculante da ONU poderia trazer para a atuação da OIT, lembra que, dada essa experiência com normas que contemplam direitos humanos, um potencial instrumento juridicamente vinculante não estaria operando no vácuo. Significa dizer que os instrumentos da OIT são de particular importância para a discussão sobre negócios e direitos humanos, porque estabelecem normas trabalhistas, que contêm amplamente princípios de direitos humanos e são formulados em conjunto e

parcialmente endereçados a entidades não estatais, nomeadamente organizações de empregadores ou entidades corporativas.

De estrutura tripartida, a OIT é a única organização intergovernamental que incorporou entidades não estatais em sua composição. Desse modo, se mostra importante a experiência da OIT para aqueles que buscam envolver atores não estatais na aplicação de instrumentos jurídicos internacionais.

O preâmbulo da Constituição da OIT (ILO, 1919, s.p), lido em conjunto com a Declaração da Filadélfia de 1944 (parte integrante daquele), estabelece que, ao entrar na Organização, o país se compromete a fazer esforços para alcançar justiça social. Essa é uma nota importante da OIT em comparação às Nações Unidas, pois o ingresso do Estado-membro se dá pelo engajamento prévio com o escopo da Organização, o que facilita o estabelecimento do consenso que precede a elaboração das normas. O mandato da ONU, por outro lado, está ligado a um aspecto econômico e social que é previsto de maneira progressiva e declaratória. (SHIN-ICHI, 2018, p. 262)

Shin-Ichi (2018, p. 263), acerca do instrumento jurídico vinculante proposto pela ONU, sustenta que, a partir da experiência de escolha normativa da OIT, ele será um braço dos Princípios Orientadores (Guiding Principles). Afirma que, “para tornar o Tratado juridicamente relevante, é necessário criar uma ligação positiva entre o Tratado proposto e o UNGP”. (SHIN-ICHI, 2018, p. 263)

Essa conclusão do autor se deve ao notável trabalho de Valticos e Von Potobsky (1995), no qual consideraram como positiva a escolha da OIT de editar, em conjunto, convenções e recomendações, por três razões: (1) uma recomendação é proferida quando um assunto não está maduro o suficiente para a adoção de uma Convenção e citam casos de recomendações que abriram caminho para posterior adoção de uma Convenção; (2) uma Recomendação pode complementar o conteúdo de uma convenção; e (3) uma recomendação lida com questões em relação às quais as normas estabelecidas devem ser de caráter tão técnico e detalhado que possam exigir um ajuste frequente da situação em diferentes países, ou cuja natureza seja tal que existam amplas variações nas circunstâncias e práticas de um país para outro. (VALTICOS; VON POTOBISKY, 1995, p. 62).

Uma outra abordagem apontada por Shin-Ichi (2018) em relação ao instrumento vinculante da ONU e em comparação com a atuação normativa da OIT, diz respeito à dificuldade para impor um tratado obrigando e responsabilizando

diretamente as empresas, já que não são sujeitos de direito internacional. No âmbito da OIT, por ser um órgão tripartido, tem no seu seio os representantes oficiais de empresas envolvidas, pelo menos nos processos legislativos e de supervisão (SCHIN-ICHI, 2018, p. 263). Apesar de também estarem diretamente vinculados às Convenções e Recomendações, integraram o processo de elaboração dessas normas, assumindo uma forte obrigação moral em relação a elas. Todavia, na década de 1990, como anotado acima, para contornar essas dificuldades, a OIT passou a lançar mãos de Declarações com forte carga principiológica para obrigar a todos os seus membros.

Um tratado vinculante, como o proposto pelas Nações Unidas, para obrigar juridicamente dependerá da ratificação dos Estados. Vale dizer, tem a desvantagem de vincular apenas aqueles que o ratificam. E, tratando-se de um tratado multilateral, se não for amplamente ratificado, será menos eficaz do que uma regra consuetudinária (SCHIN-ICHI, 2018, p. 270).

Já as lições aprendidas com a OIT mostram-nos que um consenso genuíno deve preceder a formulação de um tratado e que o grau de consenso, nesse caso, não é definido apenas pela maioria numérica, mas pela adoção do instrumento oriundo de um compromisso sincero das partes interessadas, especialmente aquelas que são o alvo do tratado. (SCHIN-ICHI, 2018, p. 270).

Não havendo o consenso, é preferível ater-se a uma resolução não vinculativa, como os Princípios Reitores, e tentar torná-la mais relevante do ponto de vista jurídico por vários meios, em particular através de um sistema de monitoramento do instrumento.

#### 4 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL, CIDADANIA CORPORATIVA E DIREITO TRABALHISTA GLOBAL REFLEXIVO

Com o advento do Estado do bem-estar social (*welfare-state*), a racionalidade formal do direito construída no século XIX passou a disputar espaço com outro modelo de direito, calcado num racionalismo substancial em que o direito se converte em instrumento para intervenção intencional e dirigida a determinados objetivos.

Disso resultou, segundo Teubner (1983, p. 240), uma divergência entre os jus-sociólogos Europeus e Norte Americanos, na década de 1980. Enquanto alguns críticos ao intervencionismo diziam que a lei não podia lidar com a complexidade e a particularidade dos conflitos modernos, defendiam alternativas à lei. Outros, no entanto, sustentavam que a “deslegalização” (desregulação) e o informalismo<sup>58</sup>, nas condições sociais de então, poderiam desgastar ainda mais as relações de poder assimétricas.<sup>59</sup>

Teubner questionou se o debate entre legalização e deslegalização e a tensão entre forma e substância eram evidências de oscilações críticas entre os princípios da organização social e legal, ou se a crise era reflexo de forças subjacentes cuja operação poderia ser compreendida e direcionada antecipadamente. Sustentou o autor que as respostas não costumavam ser satisfatórias porque a maioria das análises carecia de uma fundamentação “macro” do ponto de vista social. (TEUBNER, 1983, p. 241)

Vendo a situação atual como uma crise da evolução legal e social, o autor propôs-se a desenvolver uma teoria social mais abrangente para melhor situar os relatos fenomenológicos da legalização/deslegalização, forma/substância. Seu método foi analisar duas das principais teorias chamadas neoevolucionárias de origem alemã do direito e da sociedade e compará-las com o então recente ensaio americano sobre o pensamento jurídico neoevolucionário. A partir disso, desenvolveu uma perspectiva sobre o processo de mudança legal e social que, segundo ele,

---

<sup>58</sup> Expressões no original em Inglês são: “delegalization and informalism”

<sup>59</sup> Pela deslegalização, v. BLANKENBURG, Erhard, Ekkehard KLAUSA and Hubert ROITLUTHNER (eds.) (1980) *Alternative Rechtsformen und Alternativen zum Recht*. Opladen: Westdeutscher Verlag. Contra a deslegalização, v. ABEL, Richard L. (1980) “Delegalization: A Critical Review of Its Ideology, Manifestations and Social Consequences,” in E. Blankenburg, E. Klaus and H. Rottleuthner (eds.), *Alternative Rechtsformen und Alternativen zum Recht*. Opladen: Westdeutscher Verlag *apud* TEUBNER, Gunther. *Substantive and reflexive elements in Modern Law*. *Law & Society Review*, vol. 17, n. 2, 1983, pp. 239-285, disponível em [www.jstor.org/stable/10.2979/indjglolegstu.24.1.0081](http://www.jstor.org/stable/10.2979/indjglolegstu.24.1.0081), acessado em 6 mai 2019.

permitiria apontar um novo estágio “evolucionário” do direito, que ele chamou de “direito reflexivo”. (TEUBNER, 1983)

O marco teórico de Teubner foi a obra de Philippe Nonet e Philip Selznick nos Estados Unidos e Jurgen Habermas e Niklas Luhmann na Alemanha. Todos buscavam identificar diferentes “tipos” de lei, mostrar as progressões de um tipo para outro, os processos de transição. Embora conceitualmente diferentes, tinham um problema em comum, qual seja a crise da racionalidade formal, que tratavam como uma característica dominante do direito moderno, afetada pela chamada crise da materialização da lei (devido ao racionalismo material do modelo interventivo) que, como já visto, não respondia a contento aos problemas sociais.

O objetivo de Teubner (1983, p. 245) era desenvolver uma teoria que transcendesse as controvérsias entre o funcionalismo e a teoria crítica (material/interventiva) para transformar pontos de vista aparentemente irreconciliáveis em perspectivas complementares. Tinha a intenção de construir um modelo integrado de evolução jurídica, decompondo os modelos existentes em seus elementos e reestruturando-os de maneira diferente. A partir dessa perspectiva, os três modelos não entrariam em conflito, mas falariam sobre diferentes aspectos do mesmo problema. Nas palavras do autor,

Nonet e Selznick, para explicar a mudança legal, dependem fortemente de variáveis "internas" ao sistema legal, enquanto Habermas, assim como Luhmann, tendem a enfatizar as inter-relações "externas" entre estruturas legais e sociais. Nossa estratégia será combinar variáveis "internas" e "externas" em um modelo de covariação. Estaremos preocupados com as potencialidades inerentes ao desenvolvimento do atual sistema legal (Nonet e Selznick) e com as limitações e necessidades de uma sociedade pós-moderna emergente (Habermas e Luhmann). Em particular, desejamos explicar como a dinâmica interna do desenvolvimento legal descrita por Nonet e Selznick é provável que se desenvolva no ambiente de transformação social, que forma a base das teorias desenvolvidas por Habermas e Luhmann. Podemos fazer isso com a ajuda de um conceito de direito que é semelhante ao direito responsivo de Nonet e Selznick, mas difere dele em aspectos importantes. Eu chamo esse conceito, que identifica um tipo emergente de estrutura legal, "direito reflexivo" (TEUBNER, 1983, p. 245).<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Tradução livre do original: Nonet and Selznick, in order to explain legal change, rely strongly on variables "internal" to the legal system, while Habermas, as well as Luhmann, tends to stress "external" interrelations between legal and social structures. Our strategy shall be to combine "internal" and "external" variables in a model of their covariation. We shall be concerned with both the inherent developmental potentialities of the present legal system (Nonet and Selznick) and with the constraints and necessities of an emerging post-modern society (Habermas and Luhmann). In particular, we wish to explain how the internal dynamics of legal development described by Nonet and Selznick is likely to play itself out in the environment of societal transformation, which forms the basis of the theories developed by Habermas and Luhmann. We can do this with the aid of a concept of law which is similar

A abordagem reflexiva do direito tem como cerne, portanto, identificar o sistema legal como um sistema autônomo de funções dentro da sociedade no mesmo plano que a economia, as relações industriais e o sistema político. É dito reflexivo porque reconhece que os demais domínios sociais que pretende regular são sistemas autopoieticos independentes, semelhantes a ele.

A ideia do direito reflexivo é que o sistema do direito produza normas, assim consideradas de segunda ordem, apenas instrumentais, que regulem a aplicação de outras normas. Funcionaria, portanto, como um instrumento para promover a redução da função do sistema legal à tomada de decisões com base na aplicação do código binário legal/ilegal e contribuindo, portanto, para o fechamento operacional do sistema e sua autonomia. (ROGOWSKI, 2015, p. 73)

Através da teoria reflexiva, propõe-se que o sistema do direito faça uma reflexão no interior do seu ambiente quanto às expectativas e à capacidade de regulação sobre os demais sistemas. Tem-se, portanto, como ponto de partida o fato de que, ao tentar influenciar esses outros sistemas, operacionalmente fechados ao seu ambiente, o sistema do direito o faz por meios indiretos de regulação. O sucesso dessa intervenção dependerá da forma como os outros sistemas também farão sua autorreflexão, no caso através da autorregulação. Isso implicaria numa mudança do direito, de substantivo para procedimental. (ROGOWSKI, 2015, p. 73/74)

Sobre isso, explica José Eduardo Faria (2004, p. 193) que, para a teoria reflexiva, o sistema jurídico deve aceitar sua autonomia como um dado, renunciando à aspiração de disciplinar diretamente os comportamentos sociais e os aspectos internos e específicos de cada sistema, contentando-se em coordenar sua própria normatividade. Resume ele que

[...] em face da crescente autonomia de cada sistema, ocupando-se basicamente de si próprio e procurando resolver ele mesmo os problemas que cria, o Estado e seu sistema jurídico na prática acaba perdendo sua capacidade de gestão, subordinação, controle, direção e planejamento sobre todos eles (FARIA, 2004, p. 194)

A teoria reflexiva assegura, assim, uma engrenagem normativa com uma racionalidade jurídica nova, apta a superar a permanente tensão entre a racionalidade dos modelos liberal e social de Estado, ou seja, um ordenamento capaz de

[...] substituir coerção pelo consenso, o comando pela negociação, a decisão imperativa pela persuasão, a imposição pelo acordo, a subordinação pela coordenação, a intervenção controladora por mecanismos descentralizados de autodireção e, por fim, a responsabilização individual pela responsabilização organizacional, no cada das condutas potencialmente comprometedoras do equilíbrio sistêmico da sociedade (FARIA, 2004, p. 194).

O modo como fará isso é estabelecendo normas de procedimentos, organização, distribuição de competências e, através dessas regras de caráter procedimental, estimular e fomentar mecanismos de autorreflexão e autorregulação em cada área específica dos demais subsistemas. (TEUBNER, 1983, p. 275)

Portanto, esses programas não iriam promover uma regulação material e direta do jogo de mercado, mas se concentrariam em estruturar a organização dos processos socioeconômicos. Consiste, dessa forma, na ideia de uma autonomia regulada, na medida em que não constitui modelo legal estático como o direito formal, mas dinâmico, permitindo sua adequação às constantes alterações nas relações socioeconômicas.

A ideia do direito do trabalho reflexivo é proposta por Ralf Rogowski (2015) que, levando em conta a teoria desenvolvida por Teubner, considera que a lei trabalhista seria um subsistema do sistema do direito, internamente diferenciado e em comunicação com o subsistema das relações industriais de dimensões coletivas, desenvolvendo estruturas que estariam assegurando autonomia em relação a cada sistema na sociedade. (ROGOWSKI, 2015, p. 75/76)

Segundo Rogowski (2015, p. 76), “ao conceituar os sistemas sociais de ‘relações industriais’ e ‘direito’ como sistemas de comunicação operacionalmente fechados, torna-se possível entender como diferentes sistemas de comunicação operam com diferentes tipos de regulação”.

O autor leva em consideração o fato de que o direito do trabalho tem por característica a produção de acordos e negociações coletivos que estão relacionados a uma estrutura de autorregulação do sistema das relações industriais. Ademais, sustenta ele, “a mudança para novas formas de governança, o uso de *soft law* e a procedimentalização são indicadores de regulação reflexiva”, levando em

consideração, inclusive, a Agenda de Trabalho Decente da OIT, que estaria a desenhar novas formas de governança sobre padrões de trabalho. (ROGOWSKI, 2015, p. 76)

#### 4.1 Tendências reflexivas no padrão regulatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Rogowski (2015, p. 76) ressalta que, devido à dificuldade da OIT em conseguir uma maior adesão dos Estados em relação às suas normas, a organização teria promovido uma mudança na sua abordagem para melhorar a eficácia de seus padrões de trabalho, através da qual ele considerou serem reflexivas. Três, segundo ele, teriam sido algumas das abordagens normativas da OIT que estariam a evidenciar um modelo reflexivo.

Uma primeira proposta veio em 1998 com a adoção da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ROGOWSKI, 2015, p. 76). Chamou de “política de priorização” o fato de a OIT eleger, a partir de algumas de suas principais Convenções, quatro temas fundamentais. Para Rogowski (2015, p. 77), a priorização é um “clássico de reflexividade em ação”. Vale dizer que, ao reconhecer problemas com ratificações, a OIT teria se concentrado em determinados padrões que considerava fundamentais: a liberdade sindical, vedação ao trabalho forçado, a não-discriminação e a eliminação do trabalho infantil, que contavam, inclusive, com uma maior aceitação dos Estados (BARZOTTO, 2007, p. 118).

Cumprir destacar que, nesse contexto, a OIT conseguiu estabelecer, entre empregadores, trabalhadores e governos, instrumentos de diálogo social e políticas para promover princípios fundamentais e direitos do trabalho e do emprego, além da segurança das pessoas. A declaração demonstrava a adoção, pela OIT, de um novo padrão normativo que antes era de “deveres estritos e proibições rígidas e agora passa a contemplar textos admonitórios, tolerantes, ou promocionais, ressaltando o caráter programático das normas internacionais” (BARZOTTO, 2007, p. 124/125).

Outra normatização da OIT de modelo reflexivo, apontada por Rogowski (2015, p. 77), teria sido a iniciativa de constituir uma Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, que, no seu relatório final intitulado Uma Globalização Justa: Criar Oportunidades para Todos (OIT 2004), conclamou o respeito pelas normas

laborais fundamentais, em particular nas chamadas zonas de processamento de exportação. Segundo sua observação, o dado reflexivo foi o fato de a OIT reconhecer que era

[...] necessária maior autonomia política dos países em desenvolvimento no que diz respeito às regras globais sobre comércio e finanças, mas apontando também para o perigo do relaxamento inaceitável dos padrões trabalhistas, especialmente nas zonas de processamento de exportação (ROGOWSKI, 2015, p. 77).

Por último, Rogowski (2015, p. 77) refere como outro caso de reflexividade a iniciativa do Trabalho Decente da OIT, cuja nova agenda, segundo ele, teria permitido à OIT “transcender a rota legislativa tradicional e ampliar sua gama de instrumentos e procedimentos legais, [...] abrindo-se para experimentar novas técnicas de governança, incluindo o uso de *soft law*”.

Convém destacar um trecho de um artigo geral, intitulado *The Decent Work Agenda: Looking back, looking forward: A growing consensus*, na revista *World of Work*, da OIT, n. 64, de dezembro de 2008:

Não é adequado concentrar-se apenas na legislação trabalhista, pois as pessoas não vivem e trabalham em um ambiente compartimentado. As ligações entre as ações econômicas, políticas e sociais podem ser cruciais para a realização dos direitos e para a busca dos objetivos amplos do trabalho decente e da vida adequada para os trabalhadores. (SEN, 2008, p. 07)<sup>61</sup>

No caso da Agenda do Trabalho Decente, o dado reflexivo, segundo Rogowski (2015), seria a adoção de novas técnicas de governança, de maneira a encorajar os Estados a fazerem uso criativo de instrumento de *soft law* no estabelecimento dos chamados Programas econômicos e sociais.

De fato, na perspectiva apresentada pelo autor, é possível identificar traços de reflexividade nas normas da OIT, caracterizando-se especialmente por serem não-interventivas ou materiais, através de um modelo de governança estruturado num quadro normativo de ampla aceitação dos países membros, traçando e apoiando estratégias, compreendendo a complexidade dos diversos sistemas envolvidos, em particular o funcionamento do mercado, e assimilando que o desenvolvimento

---

<sup>61</sup> Tradução livre do original: “It is not adequate to concentrate only on labour legislation since people do not live and work in a compartmentalized environment. The linkages between economic, political and social actions can be critical to the realization of rights and to the pursuit of the broad objectives of decent work and adequate living for working people”. (SEN, 2008, p. 07)

econômico é fundamental para as nações. Concentra-se, assim, em fomentar a organização e a estrutura dos Estados, estabelecendo um padrão referencial de direitos humanos fundamentais para o mundo do trabalho.

#### 4.2 Responsabilidade social corporativa na perspectiva reflexiva

No contexto de pluralismo jurídico sublinhado no primeiro capítulo, ficou salientado que dele resultava uma multiplicidade de normas produzidas no âmbito privado por novos atores internacionais, com destaque para a atuação das empresas transnacionais. O instituto da responsabilidade social empresarial, assim tido como as políticas adotadas pelas empresas para a promoção de direitos ambientais e sociais, dentre os quais os padrões de trabalho decente e os direitos humanos do trabalho estimulados pela atuação da ONU e da OIT, se converte em instrumento de regulação privada a demandar inúmeros desafios para a ciência do direito.

A adoção dessas políticas de RSE no âmbito das empresas normalmente se dá pela elaboração de códigos de conduta. Esses códigos de conduta são modelos típicos de autorregulação, formulados com base em normas expedidas por inúmeras Organizações Internacionais, com vistas a atender os objetivos específicos dessas organizações. Esses códigos estabelecem práticas e procedimentos para a promoção e a proteção de direitos, organizam o funcionamento interno das empresas e balizam os recursos humanos. Atualmente, organizações encarregadas de estabelecer padrões de práticas sociais baseadas em índices e resultados também editam normas, que servem de referência importante para a adoção de políticas voluntárias de SER, como a ISO 26.000 e a SA 8.000.

A compatibilização dessas normas, com o objetivo de efetivação de direitos, reclama um modelo de governança global. Esse modelo de governança, no âmbito dos Estados e considerando o teor das normas expedidas pelas Organizações internacionais, especialmente ONU e OIT, se apresentaria com mais aptidão num modelo reflexivo que, compreendendo a complexidade e a autonomia de cada sistema, pudesse permitir a fluidez e a efetividade dos padrões mínimos universalmente estabelecidos em matéria de direitos humanos.

Como exemplo do que se defende, é possível citar a recentemente atualizada Declaração Tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política

social da OIT (2017), que, dentre as políticas e princípios que estabelece, cumpre destacar as seguintes:

3. Este objetivo será promovido através de leis, políticas, medidas e arranjos apropriados adotados pelos governos, em particular nos campos da administração do trabalho e inspeção do trabalho público, e através da cooperação entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores de todos os países.

[...] 4. Os princípios que figuram nesta Declaração tem por finalidade orientar governos, organizações de empregadores e trabalhadores nos países de origem das empresas e dos países de acolhimento, bem como empresas multinacionais, na adoção de medidas, ações e políticas sociais, incluindo aquelas os princípios estabelecidos na Constituição e nas convenções e recomendações pertinentes da OIT, para promover o progresso social e o trabalho decente

[...] 7. Esta Declaração contém princípios sobre emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho, cuja aplicação é recomendada voluntariamente a governos, organizações de empregadores e trabalhadores e empresas multinacionais; esses princípios não devem limitar ou afetar as obrigações decorrentes da ratificação de uma convenção da OIT.

[...] 37. Os governos, em cooperação com todas as partes interessadas, devem desenvolver políticas nacionais de orientação e treinamento profissional que estejam estreitamente relacionadas com o emprego. Este é o quadro no qual as empresas multinacionais devem aplicar suas políticas de formação profissional.

[...] 40. As empresas multinacionais, em cooperação com os governos e na medida compatível com o seu funcionamento adequado, devem oferecer oportunidades em toda a empresa para ampliar a experiência da gestão local em áreas apropriadas, como, por exemplo, as relações de trabalhar.

[...] 42. Os governos, especialmente os dos países em desenvolvimento, devem esforçar-se por adotar medidas apropriadas para assegurar que os grupos de renda mais baixa e as áreas menos desenvolvidas se beneficiem, tanto quanto possível, das atividades de empresas multinacionais (OIT, 2017, p. 9-18)

Numa análise preliminar, e considerando toda a fundamentação antecedente da OIT para chegar à elaboração dessas normas, reconhecendo a complexidade dos fenômenos globais e das múltiplas normas que são produzidas no sistema econômico, é possível afirmar que a OIT adota padrões que evidenciam a possibilidade de uma maior aderência e efetividade a modelos normativos reflexivos.

A adoção voluntária de políticas e de estímulos premiais, dentre outras previsões que recomenda aos Estados a partir de um diálogo efetivo com participação de todos os setores, pode assegurar não só mais eficácia à proteção de direitos, como pode promover mais desenvolvimento econômico de maneira sustentável, já que não foge do horizonte dessas normas a promoção de justiça social.

Os princípios estabelecidos pela ONU estabelecem uma direção para a efetivação de práticas de responsabilidade social pelas empresas. Isso se deve à

experiência angariada por Ruggie (2014) e narrada extensamente em sua obra, cujo êxito foi chegar a um modelo de normas e princípios para a proteção de direitos humanos pelas empresas através de uma saída consensual. Nas palavras de Ruggie (2014, p. 30), o pacto representava um “arquétipo do voluntarismo”.

O Pacto Global foi planejado como um fórum de aprendizagem para a promoção de práticas socialmente responsáveis nas áreas de direitos humanos, padrões para os locais de trabalho, meio ambiente e corrupção; compartilhamento de melhores práticas e desenvolvimento de ferramentas; recrutamento de novos agentes para o mundo da RSC, tanto em companhias estabelecidas em mercados emergentes e seus respectivos governos como em investidores e escolas de administração; e disseminação da mensagem de RSC para novos segmentos de mercado, com os investidores convencionais (RUGGIE, 2014, p. 30).

De acordo com o autor, seu trabalho mais importante foi reconhecer e desenvolver um padrão tríplice de governança em relação aos direitos humanos, baseado no sistema de leis e políticas públicas; além de um padrão de governança civil que envolve *stakeholders* e outro corporativo para internalização dos instrumentos (RUGGIE, 2014, p. 47). Assim, estabeleceu obrigações legais para os Estados em relação ao regime de direitos humanos; para as empresas, além do cumprimento das obrigações legais, a adoção de práticas preventivas, com as auditorias de risco; por fim, para as pessoas com direitos humanos afetados ou violados pelas empresas, a previsão de mecanismos de reparação eficaz às vítimas, o que se desdobrou nos três pilares dos Princípios Orientadores elaborados no Marco Ruggie: proteger, respeitar e remediar.

#### 4.3 Decreto brasileiro sobre direitos humanos: exemplo de aplicação de direitos humanos acolhendo as normas da OIT

No embalo das comemorações do aniversário de 70 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos, o Brasil editou o Decreto 9.571 de 21 de novembro de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Apesar de algumas críticas que lhe são dirigidas, o Decreto se afigura como importante instrumento normativo nacional para estimular a adoção de métodos preventivos contra violação de direitos humanos pelas empresas.

As diretrizes estabelecidas no Decreto são dirigidas, especialmente, para médias e grandes empresas, inclusive as multinacionais com atividades no país, e

serão de adoção voluntária, mas instituindo em favor daquelas que as adotarem um selo de Empresa e Direitos Humanos.

Ao estabelecer no artigo 2º os eixos orientadores das diretrizes, verifica-se a aproximação do Decreto com os Princípios referentes a Empresas e os Direitos Humanos (*Guiding principles on Business and Human Rights*) elaborados em 2011 no âmbito do Conselho de Direitos Humanos da ONU pelo então representante especial do Secretário-Geral, o professor de Harvard John Ruggie.

Os princípios da ONU foram estruturados sobre três pilares fundamentais: proteger, prevenir e remediar, os quais se desdobram em obrigações para Estados, empresas e sociedade civil. O Decreto, nessa linha, se apresenta estruturado na mesma base principiológica, estabelecendo o que chamou de eixos: a obrigação dos Estados (I) e das empresas (II) em relação à proteção dos direitos humanos, e o acesso a mecanismos de reparação e remediação para os atingidos (III). Interessante se mostra a previsão do inciso IV do artigo 2º do Decreto, que prevê como base a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes. Vale dizer que a norma dispõe exatamente da mesma lógica pensada por Ruggie quando da elaboração dos Princípios, uma vez que, mais do que reparação aos direitos humanos, ele estava focado na prevenção dessas violações, ante as experiências de pequenas violações que caminhavam para outras mais graves.

O Decreto estabelece, no artigo 3º, um programa mínimo para o Estado, com obrigações positivas, sendo parte delas tendentes a estabelecer, no âmbito da própria administração pública, uma cultura de direitos humanos. Outras seriam voltadas a fomentar boas práticas pelas empresas, criando políticas públicas de estímulo a essas práticas, desenvolvendo uma estrutura administrativa capaz de promover o diálogo, a transparência e a prestação de contas, dentre outras interações entre empresas, administração e a sociedade civil.

Por outro lado, o capítulo III do Decreto estabelece as responsabilidades que cabem às empresas, como o cumprimento do marco legal e um amplo rol de práticas, que caminham para a adoção de medidas educativas e preventivas e de normativas internas, através de códigos de conduta com ampla publicidade sobre seus engajamentos na promoção de direitos humanos.

Estabelece, ainda e especificamente em relação às relações de trabalho, que as empresas adotem mecanismos de auditorias de riscos que estabeleçam os impactos adversos em direitos humanos, além de medidas de enfrentamento dessas

adversidades de modo extensivo a toda a sua cadeia de produção. Ainda, determina que esses instrumentos de prevenção e avaliação sejam transparentes e de acesso público, e que as empresas implementem uma estrutura de governança capaz de promover a efetivação dos compromissos e políticas relativas aos direitos humanos, podendo subsidiar a empresa no processo de tomada de decisões.

Ainda em relação às condições de trabalho, o Decreto prevê medidas para a efetivação do trabalho decente, conceito que passa a ser incorporado no artigo 7º, bem como para a efetivação dos quatro temas fundamentais do trabalho, conforme preconiza a Declaração de Princípios da OIT.

Em geral, as práticas empresariais devem estar estruturadas em um modelo de gestão administrativa baseada em planejamento, execução, monitoramento e revisão, além de instrumentos claros e transparentes com canais abertos para denúncias, meios de investigação e proteção aos delatores, estabelecidos através de programas rígidos de integridade que tenham assegurado a sua autonomia funcional e financeira, com capacidade de influenciar a alta administração.

No capítulo IV, o Decreto prevê como se estruturarão os mecanismos de reparação e remediação em casos de violações de direitos humanos. O Estado deverá estabelecer mecanismos de denúncia e, de maneira geral, procurar remover obstáculos para a investigação e apuração de práticas violadoras. Ainda, o governo deve estabelecer, através do Poder Judiciário, estratégias para remoção desses obstáculos, bem como para assegurar a reparação efetiva das vítimas.

A participação do Estado se fará através do Ministério dos Direitos Humanos, que deverá criar um Comitê responsável pelo acompanhamento e monitoramento das diretrizes e que, dentre suas funções, terá que elaborar um plano anual; conduzir processos de consulta pública; promover a articulação entre órgãos e entidades da administração pública, o setor privado e instituições acadêmicas; estabelecer indicadores; propor regulamentações; e receber reclamações, denúncias e propostas.

Percebe-se, inicialmente, que o Decreto estabelece um padrão de responsabilidade social das empresas para a promoção de direitos humanos em geral e no trabalho. Apesar de ser uma norma de adoção voluntária, ele prevê que o Estado deva criar estímulos para a incorporação dessas medidas. O Estado deve ser criativo na forma de criação desse fomento, levando em consideração a importância, para o mercado, que as empresas respeitem os direitos humanos.

Outras entidades também devem fazer uso racional dessas medidas para provocar a adoção das diretrizes, especialmente aquelas que tenham ampla capilaridade na sociedade, como meio de difundir e incentivar boas práticas de proteção de direitos humanos. A ampla divulgação dos instrumentos adotados pelas empresas é uma política muito importante, pois torna esses instrumentos mais vinculativos para as empresas em relação aos compromissos assumidos diante do público local.

As diretrizes estão alinhadas com os Princípios Orientadores da ONU, e dentre uma das obrigações principais, estabelecem que as empresas deverão fazer uma ampla divulgação dos instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como as Diretrizes para Multinacionais da OCDE e as Convenções da OIT.

Esse alinhamento das normas no plano global se mostra importante na medida em que as empresas transnacionais tendem a adotar um regime único de produção, cuja cadeia se espalha por centros de poder local: a produção autônoma de regras em empresas transnacionais desterritorializadas, a dominação de apenas uma cultura econômica em ramos individuais da economia global e as regulamentações de cada nação.

A responsabilidade social corporativa atingiu um novo patamar no motivo pelo qual as corporações devem ser e como elas podem se tornar socialmente responsáveis. As questões de RSC estão sendo integradas gradualmente nos objetivos centrais das empresas globais, e economias fortes e em desenvolvimento começaram a incorporar os princípios de RSE em suas estratégias socioeconômicas (RAHIM, 2013, p. 275).

Analisando a situação de Bangladesh, essa prática não desenvolve a mesma consciência corporativa, atribuindo esse fato à existência de “grupos da sociedade civil não organizados, agências reguladoras ineficazes ou corruptas, consumidores inadequadamente informados sobre seus direitos e habilidades e a mídia”. Ela revela que as leis e regulamentações relacionadas às responsabilidades corporativas são geralmente prescritivas e não incluem as estratégias exigidas para obrigar a Governança Corporativa e a adoção de noções de RSE nas estratégias empresariais. (RAHIM, 2013, p. 275).

Em sua obra, a autora desenvolve uma ideia de normatização que poderia melhorar muito a capacidade de monitoramento das agências reguladoras, além de

aumentar o compromisso e a capacidade de autorregulação corporativa para o desenvolvimento de uma cultura corporativa socialmente responsável em Bangladesh. (RAHIM, 2013, p. 275) Dessa forma, pesquisadores devem analisar e desenvolver melhor as propostas da autora para fins de assegurar que o Brasil está na linha de um modelo normativo que permita o desenvolvimento de uma política de responsabilidade social empresarial com vistas à efetivação da proteção, da prevenção e da reparação efetiva dos direitos humanos.

## 5 CONCLUSÃO

Atualmente, os relatórios das principais organizações internacionais ainda apontam que, não obstante a importância dos investimentos estrangeiros das empresas transnacionais, bem como a contribuição econômico-social que podem promover, a falha dos Estados em assegurar a conformidade com os direitos humanos sob suas jurisdições tem possibilitado que as atividades empresariais gerem efeitos negativos para direitos econômicos, sociais e culturais. Essas falhas estão relacionadas com os pressupostos socioeconômicos que foram se estabelecendo ao longo da história, desde a II Guerra Mundial.

A existência de inúmeras violações de direitos humanos por empresas transnacionais, que ainda se podem testemunhar e que integram os trabalhos das principais Organizações Internacionais, a despeito das inúmeras iniciativas normativas adotadas para contê-las, dá o tom da dificuldade que o tema traz. Não há uma solução mágica, nem a presente análise tinha a pretensão de trazer à luz uma visão que respaldasse a saída mais adequada.

É justamente a incapacidade de lidar com essas violações a responsável por não tirar o assunto da pauta das Nações Unidas. Está longe de existir um consenso sobre uma estrutura normativa, vinculante ou não, no campo do direito internacional dos direitos humanos que possa garantir o tratamento adequado dessa problemática. Aliás, esse estudo demonstra que não existe uma forma única de tratar questões que são de extrema complexidade e, nesse sentido, caminha para assentar que a assimilação de mecanismos que combinem aspectos vinculantes e voluntários, com ampla participação de partes interessadas, pode alcançar maior sucesso. A quantidade de múltiplas partes interessadas do cenário de empresas e direitos humanos garante que nenhum mecanismo único - seja um instrumento internacional ou nacional legalmente vinculativo ou iniciativas voluntárias - possa atuar como um dispositivo autônomo para responsabilizar as corporações.

As Nações Unidas, durante muitos anos, lançaram mão de várias iniciativas para tentar suprir lacunas na governança do sistema internacional de direitos humanos em relação às empresas transnacionais. Desde o importante relatório do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas de 1973, até o atual projeto de normas vinculantes que retorna para o centro das discussões da instituição, as Nações Unidas sempre tiveram cuidado ao tratar da questão. Há muitas

lacunas na compreensão das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos, mas também um interesse crescente em discutir a fundo a possibilidade de se estabelecer uma declaração das Nações Unidas de padrões universais de direitos humanos aplicáveis às empresas.

As iniciativas privadas de Responsabilidade Social Empresarial, a despeito de prestigiarem estratégias econômicas ou comerciais, traduzem um clima favorável para o engajamento. Não há dúvidas de que as empresas, como todos os atores sociais, devem operar de forma responsável e com respeito aos direitos humanos. Dadas as relações de interdependência estabelecidas, as empresas são praticamente obrigadas a acatarem a necessidade de proteger direitos humanos para se legitimarem no mercado, perante consumidores e trabalhadores.

Qualquer proposta de normas com vistas a regular as atividades transnacionais deve levar em conta o fato de que as empresas têm um enorme potencial para fornecer um ambiente propício para ao gozo dos direitos humanos por meio de investimentos, criação de empregos e estímulo de crescimento econômico. Por essa razão, antes de partir para uma atuação vinculante, é importante o esclarecimento das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos para poder ajudar a prevenir problemas com violação, assim como também é importante que os Estados possam regular as atividades dessas entidades empresariais de forma eficaz e canalizando os benefícios que elas trazem para a promoção dos direitos humanos. Quaisquer normas, portanto, precisam estar dotadas não só de mecanismos de reparação, mas também de mecanismos que induzam comportamentos de conformidade com os direitos humanos, como os instrumentos da *due diligence* e um modelo de monitoramento sério e eficiente que consiga acompanhar as dinâmicas modernas.

A possibilidade de que um tratado com força vinculante possa progredir é colocado em dúvida, pois por trás dessas discussões estão os interesses de grandes conglomerados estrangeiros, dentre eles empresas responsáveis pelo abastecimento de matéria-prima das principais fabricantes dos eletrônicos mais vendidos no mundo, grandes empresas do varejo ligadas à globalização das grandes marcas, bem como as companhias de tecnologia que são encarregadas dos enormes avanços na capacidade de comunicar e agir da sociedade.

Devido à complexidade da operação dessas empresas no âmbito internacional, seja através da subcontratação de outras empresas, como é típico nas cadeias de abastecimento, ou mesmo se valendo da constituição de estruturas jurídicas locais, independentes das matrizes, é demandado muito estudo para convencer os Estados a chancelarem de maneira ampla um instrumento vinculante para responsabilizá-las, diretamente, por violações de direitos humanos em casos em que a relação causal não esteja suficientemente clara. Os efetivos responsáveis, a profundidade e a extensão das obrigações exigidas, devem estar bem definidas.

A pesquisa deixa claro que os pressupostos socioeconômicos mencionados na primeira parte desse estudo criaram dificuldades ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos, que a despeito do seu caráter transnacional, ainda é muito dependente da centralidade estatal para sua efetivação. A fragmentação jurídica estabelecida pela concomitância normativa de múltiplos agentes deu margem ao pluralismo jurídico e, a partir dele, o direito não estava mais apenas no Estado, mas também fora dele. O poder econômico das empresas transnacionais foi transformado em poder político, fragilizando a capacidade de os Estados regularem os interesses nacionais, circunstância que proporcionou a identificação de hiatos regulatórios ou lacunas de governança, diante da incapacidade ou falta de vontade dos Estados de se comprometerem com um nível de proteção que pusesse em risco seu desenvolvimento econômico.

De igual modo, as inúmeras iniciativas adotadas até então não conseguiram conter as violações de direitos humanos que ainda se apresentam e por essa razão é que um processo de negociação de tratado existe e, agora, apresenta uma oportunidade para estabelecer regras de direitos humanos mais fortes. No entanto, no momento em que a ONU coloca em pauta a discussão sobre o estabelecimento de um tratado vinculante para empresas sobre Direitos Humanos, é preciso avaliar os impactos que uma norma dessa natureza traria para OIT, na medida em que a sua atuação tem sido pautada por iniciativas bem diferentes.

A OIT foi pioneira em relação ao tema dos direitos humanos e já tinha enfrentado discussões sobre a natureza jurídica das suas normas. Além disso, a OIT tem, em relação a ONU, a vantagem de terem assento institucional representantes dos empregados, das empresas e dos governos, cujo ingresso pressupõe um comprometimento sério na realização de justiça social. Era importante observar que, para driblar as dificuldades impostas pelos mesmos pressupostos socioeconômicos

já abordados, a OIT passou a considerar uma mudança na sua estratégia normativa e no seu modo de atuação. O estudo, portanto, pressupunha que a OIT tinha a experiência necessária para lidar com esse contexto.

A pesquisa precisava identificar, na prática, como uma mudança de atuação da OIT poderia atestar efetivos avanços para a proteção de direitos humanos, lançando mão de mecanismos de integração de múltiplas partes interessadas, com instrumentos público-privados com alto grau de obrigatoriedade não só para proteger os direitos dos trabalhadores, mas também para assegurar a manutenção das atividades econômicas fundamentais para o Estado. Justifica-se, por essa razão, a abordagem do caso do acidente do edifício Rana Plaza, em Bangladesh, por ter sido paradigmático nesse sentido.

A partir da análise do caso de Bangladesh, foi possível confirmar a hipótese do estudo de que uma atuação pragmática, com um formato de governança ampla e com a presença de múltiplas partes interessadas e engajadas no consenso para tutelar situações específicas, além de um processo de monitoramento contínuo e instâncias de reclamação com suporte da Organização, é capaz de liderar melhoras consistentes nos padrões normativos para as empresas transnacionais.

O estudo do Acordo, a despeito das limitações que ainda existam, tem condições de demonstrar que uma estrutura de governança mista, com atores públicos e privados trabalhando em uma estrutura multidimensional e com várias partes interessadas avaliando e monitorando as diferentes responsabilidades ao longo das cadeias de suprimentos globais, tem melhores condições de lidar com a questão das empresas e dos direitos humanos.

A OIT está se envolvendo com uma gama cada vez mais diversificada de atores, além de sua estrutura tripartite, a fim de alcançar seus objetivos. Com essas atuações em mecanismos descentralizados, ou seja, fora do seu espectro institucional tradicional, como no caso de Bangladesh, há uma tentativa da OIT de aumentar o seu alcance regulatório. Prova disso foi a aplicação da Convenção 121 da OIT, que não era ratificada por Bangladesh, mas foi utilizada no caso como parâmetro para a reparação das vítimas.

Ações como essa não são focadas na profundidade do alcance regulatório, mas em uma maior amplitude de alcance. Em comparação aos Acordos e Marcos Globais firmados por sindicatos internacionais, a aplicação das normas fica restrita ao cumprimento das leis do país onde as empresas operam, enquanto no caso de

Bangladesh se deu uma dimensão transnacional da aplicação das normas a todas as partes interessadas e signatárias.

O Acordo proporcionou que as partes pudessem, a partir dos mecanismos de monitoramento e reclamação, compartilhar experiências regulatórias na aplicação de mecanismos de proteção de direitos aos trabalhadores de Bangladesh. Essas experiências compartilhadas têm a virtude de replicarem idênticas soluções nos países de origem das partes, induzidas pela ativa participação de representantes de trabalhadores e de consumidores.

É importante salientar, também, que o uso das Declarações pela OIT constitui importante instrumento para o preenchimento de lacunas na definição de padrões e podem ajudar a construir consensos gradualmente, como em Bangladesh, onde o Acordo induziu o governo a adotar normas com padrões trabalhistas, antes não reconhecidos.

Na perspectiva estudada, um tratado vinculante para responsabilização de empresas e direitos humanos deveria colher dessa experiência da OIT, sob pena, inclusive, de limitar a capacidade da organização de lidar com as questões específicas dos direitos humanos no trabalho. Defende-se, portanto, que uma nova forma de regulamentação dos direitos humanos é possível e pode ser construída por meio de um processo que combine interesses privados e intervenção pública.

O aparato normativo dos direitos humanos vigente é destinado à regulação entre Estados e indivíduos, ignorando a complexidade das relações que emergem na globalização, como aquelas promovidas pelas empresas transnacionais.

Os Estados devem se empenhar na realização de um projeto global de proteção dos direitos humanos, promovendo uma ordenação política capaz de instrumentalizar essa ação global. Uma opção que respalda essa alternativa é pela via do estabelecimento de um modelo reflexivo de Direito. Nesse caso, a abordagem acerca do modelo reflexivo se dá apenas de maneira superficial, sem pretender um esgotamento teórico, mas buscando induzir uma reflexão, a partir da análise do caso de Bangladesh, sobre a resolução do problema das violações de direitos humanos laborais a partir da atuação conjunta de todos os envolvidos.

Nesse caso, a OIT foi catalizadora de um modelo que demonstrou poder superar as dificuldades do dualismo entre normas de caráter voluntário e vinculante, criando uma sinergia para a proteção tanto dos Direitos Humanos violados pelos graves acidente de 2013 como uma proteção para os trabalhadores futuros.



## REFERÊNCIAS

ADEYEYE, A. O. **Corporate social responsibility of multinational corporations in developing countries: perspectives on anti-corruption**. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

ALMEIDA, F. J. R. **Responsabilidade Social das Empresas e Valores Humanos: Um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros**. Tese (Doutorado em Administração). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3272/ACF123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 jun. 2019.

ANDRADE, V. F.; BIZZO, W. A. Análise comparativa das normas de gestão de responsabilidade social e sua abrangência. **Gest. Prod.**, v. 25, n. 4, p. 807-825, 2018.

ANNER, M. **Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights, and Building Safety in Bangladesh Since Rana Plaza**. Research Report. PennState: Center for Global Workers' Rights (CGWR), 2018. Disponível em: <http://lser.la.psu.edu/gwr/documents/CGWR2017ResearchReportBindingPower.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2020.

ASHLEY, P. **Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios: (des)construindo limites e possibilidades**. São Paulo: Saraiva, 2019.

BABIC, M; FICHTNER, J; HEEMSKERK, E. M. States versus Corporations: Rethinking the Power of Business in International Politics. **The International Spectator**, v. 52, n. 4, p. 20-43. Amsterdam, 2017. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03932729.2017.1389151>. Acesso em: 5 jan. 2021.

BANGLADESH. **Accord on fire and building safety in Bangladesh**. 2013. Disponível em: <https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2018/08/2013-Accord.pdf>. Acesso em: 20 fev 2021.

BANGLADESH. **Transition Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**. 2018. Disponível em <https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2020/11/2018-Accord.pdf>. Acessado em 20 fev 2020.

BARZOTTO, L. C. **Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BARZOTTO, L. C. **Corrupção e Direitos Humanos dos Trabalhadores: uma perspectiva do trabalho decente**. Moldova: Novas Edições Acadêmicas, 2018.

BARZOTTO, L. C. Declaração do Centenário da OIT de 2019. In: FLORES, Alfredo de Jesus Dal Molin; OLIVEIRA, Cristiane Catarina Fagundes de. **Trabalho: perspectivas históricas e desafios atuais**. Erechim: Deviant, 2019. p. 57-71.

BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. **Business and human rights**: from principles to practice. New York: Routledge, 2016.

BAYLOS GRAU, A. Códigos De Conducta Y Acuerdos-Marco De Empresas Globales: Apuntes Sobre Su Exigibilidad Jurídica. **Revista de relaciones laborales**, n. 12, 2005, p. 103-138.

BECK, U. **A metamorfose do mundo**. Novos conceitos para uma nova realidade; tradução Maria Luiza X. de A. Borges. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

BILCHITZ, D. A chasm between 'is' and 'ought'? A critique of the normative foundations of the SRSG's Framework and the Guiding Principles. *In*: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (Orgs.). **Human Rights Obligations of Business**: Beyond the Corporate Responsibility to Respect. Cambridge: Cambridge University Press, 2013. p. 107–137. [recurso eletrônico]

BILCHITZ, David. O marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 7, n. 12, p. 209-241. São Paulo, jun. 2010. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/37484>. Acesso em: 2 abr. 2019.

BLOOMBERG. Apple CEO Tim Cook Is Meeting With President Trump Over the Brewing U.S.-China Trade War. **Fortune**, 25 de abril de 2018. Disponível em: <https://fortune.com/2018/04/25/apple-tim-cook-trump-trade-war/>. Acesso em: 03 jun. 2020.

BOWEN, H. R. **Responsabilidade sociais do homem de negócios**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1957.

BRASIL. Decreto n. 9.571 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. *In*: **Diário Oficial da União**, 22 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9571-21-novembro-2018-787332-publicacaooriginal-156734-pe.html>. Acesso em: 03 jun. 2020.

BUSTURIA, A. A. L. F. **Derechos Humanos, Empresas Transnacionales y Responsabilidad Social Empresarial**. Bogotá: Berg Institute, 2015. [recurso eletrônico]

CANTÚ RIVERA, H. F. Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, v. XIII, p. 313-354. México, 2013.

CANÇADO TRINDADE, A. A.. **Princípios do Direito Internacional Contemporâneo**. 2. ed. rev. atual. Brasília: FUNAG, 2017.

CARBAJOSA, Ana. Stephan Lessenich: “El sistema te fuerza a hacer daño a otros aunque no quieras”. **El País**, 02 de julho de 2019. Disponível em:

[https://elpais.com/elpais/2019/07/02/ideas/1562086146\\_616676.html](https://elpais.com/elpais/2019/07/02/ideas/1562086146_616676.html). Acesso em: 03 abr. 2021.

CARDIA, A. C.; GIANNATTASIO, A. R. C.. O Estado de Direito Internacional na condição pós-moderna: a força normativa dos Princípios de Ruggie sob a perspectiva de uma radicalização institucional. *In*: BENACCHIO, Marcelo (Orgs.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba: CRV, 2016. p. 127-146.

CARROLL, A. Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. **Academy of Management Review**, v. 4, p. 497-505, 1979. Disponível em [https://www.jstor.org/stable/257850?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/257850?seq=1#metadata_info_tab_contents), Acesso em: 10 abr. 2019.

CAVAZOTTE, F.; CHANG, N. C. Internal Corporate Social Responsibility and Performance: A Study of Publicly Traded Companies. **Braz. Adm. Rev.**, v. 13, n.4. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1807-76922016000400307&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922016000400307&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 dez. 2019.

CHOUSA, J.; CASTRO, N. R. Responsabilidade social empresarial e resiliência. **Revista Galega de Economía**, v. 20, n. 2, p. 123-154, 2011.

CHOWDHURY, Ammena; DENECKE, Hanna. **A Comparative Analysis Between the Bangladesh Labour Law 2006 and 7 General Codes of Conduct**. German Technical Cooperation, 2007.

COASE, R. O problema do custo social. **The Latin American and Caribbean Journal of Legal Studies**, v. 3, n. 1. Tradução por Francisco Kümmel F. Alves e Renato Vieira Caovilla. FGV, 2008.

CROZIER, M.; HUNTINGTON, S.; WATANUKI, J.. **The Crisis of democracy**: Report on the Governability of Democracies to the Trilateral Commission. New York: New York University Press, 1975.

CROUCHER, R.; HOUSSART, M.; MILES, L.; JAMES, P. Legal Sanction, International Organisations and the Bangladesh Accord. **Industrial Law Journal**, v. 48, n. 4, p. 549-570, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz003>. Acesso em: 01 jul. 2020.

DALLABRIDA, I. S. Responsabilidade empresarial e economia de comunhão: racionalidade empresarial na construção do desenvolvimento sustentável. *In*: **Responsabilidade social das empresas**: a contribuição das universidades, v. 5. São Paulo: Peirópolis, 2006.

DELMAS-MARTY, M. **Por um Direito Comum**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. The Human Rights Obligations of Business: A Critical Framework for the Future. *In*: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (Orgs.).

**Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cambridge University Press, 2013. p.1-26.

DILLER, J. M.. Pluralism and Privatization in Transnational Labour Regulation: Experience of the International Labour Organization. **Research Handbook on Transnational Labour Law**, v. 23, June 10, 2014.

DODWELL, Aisha. Corporations running the world used to be science fiction – Now it's a reality. **Global Justice Now**, 12 de setembro de 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its-reality>. Acesso em: 11 maio 2019.

FARIA, J. E. **O direito na Economia Globalizada**. 1. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

FGV. Centro de Direitos Humanos e Empresa. **Avaliação de Impactos em Direitos Humanos** – o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos de crianças e adolescentes. Disponível em: [https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/guia\\_de\\_avaliacao\\_de\\_impacto\\_em\\_direitos\\_humanos.pdf](https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/guia_de_avaliacao_de_impacto_em_direitos_humanos.pdf). Acesso em: 09 abr. 2019.

FORNASIER, M. O.; FERREIRA, L. V. Empresas transnacionais e regulação jurídica: da lógica estatal às ordens jurídicas não-estatais. **Scientia Iuris**, v. 19, n. 2, p. 73-100. Londrina, dez. 2015.

FRAZÃO, Ana (Org.). **Constituição, Empresa e Mercado**. Brasília: FD/UnB, 2017.

FREDERICK, W. C. From CSR1 to CSR2. **Business and Society**, v. 33, n. 2, p. 150-164, ago. 1994.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e Liberdade**. Chicago: University of Chicago Press, 2014.

FRIEDMAN, M. The social responsibility of business is to increase its profits. **New York Times**, 13 set. 1970.

FRYDMAN, B. **Comment penser le droit global?** Working Papers du Centre Perelman de Philosophie du Droit, 2012/01. Disponível em [http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment\\_penser\\_le\\_droit\\_global\\_2011.pdf](http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment_penser_le_droit_global_2011.pdf). Acesso em: 15 fev. 2019.

FRYDMAN, B. **O Fim do Estado de Direito: Governar por standards e indicadores**; tradução Mara Beatriz Krug; revisão Jânia Maria Lopes Saldanha. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2016.

GALÁN, J. I; MIERA, A. S de. **Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa en Siglo XXI**. Salamanca: Universidade de Salamanca, 2012.

GIZ. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. **Core competence**. [s.a] Disponível em: <https://www.giz.de/en/ourservices/270.html>. Acesso em: 03 jun. 2020.

GÓMEZ ISA, F. Empresas transnacionales y derechos humanos: desarrollos recientes. **Lan Harremanak**, p. 55-94, 2011. Disponível em: [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/4470](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4470). Acesso em: 03 jun. 2020.

GORZ, Andre. **Ecologia y política**: un texto para subvertir la relacion de los individuos con el consumo, con la naturaleza, con la politica, con su cuerpo. Barcelona: El Viejo Topo, 2001.

GUAMÁN, A. **Empresas transnacionales y derechos humanos: acerca de la necesidad y la posibilidad de la adopción de un Instrumento Jurídicamente Vinculante (Binding Treaty)**. Jueces para la Democracia. Información y Debate Publicación cuatrimestral de Juezas y jueces para la Democracia. nº 92 julio, pp. 100-125, 2018.

GUAMÁN, A. Derechos humanos y empresas transnacionales: las debilidades del tercer pilar derivadas de las normas de promoción de inversiones. El caso Chevron como paradigma de la necesidad del Binding Treaty. **Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho**, [S.I.], n. 39, p. 113-135, mayo 2019. Disponível em: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/13988>. Acesso em: 2 out. 2019.

HESPANHA A. M. **O direito democrático numa era pós-estatal**: A questão política das fontes de direito. Amazon Publishing, 2018. [recurso eletrônico]

HOSKINS, T. After two years, the Rana Plaza fund finally reaches its \$30m target. **The Guardian**, 10 de junho de 2015. Disponível em: <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/jun/10/rana-plaza-fund-reaches-target-compensate-victims#:~:text=Social%20impact-,After%20two%20years%2C%20the%20Rana%20Plaza%20fund,reaches%20its%20%2430m%20target&text=After%20more%20than%20two%20years,its%20target%20of%20%2430m>. Acesso em: 05 out. 2019.

HURREL, A. **On global order**: power, values, and the constitution of international society. Oxford: Oxford University Press, 2008.

ILO. International Labor Organization. **Poverty reduction and decent work in a globalizing world**. Genebra, 2001. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/sdg-1.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2020.

ILO. International Labor Organization. **ILO CENTENARY DECLARATION FOR THE FUTURE OF WORK**. Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf). Acesso em: 09 nov. 2020.

ILO. International Labor Organization. **National Tripartite Plan of Action on Fire Safety for the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh**. Bangladesh, 2013. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/genericdocument/wcms\\_221543.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/genericdocument/wcms_221543.pdf). Acesso em: 20 fev. 2020.

ILO. International Labor Organization. **Improving Working Conditions in the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh**. Bangladesh, 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/safer-garment-industry-in-bangladesh/lang--en/index.htm>. Acesso em: 20 fev. 2020.

ILO. International Labour Organization. **Improving Working Conditions in the Bangladesh Ready-Made Garment Sector Programme Phase 2**. [s.n]. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms\\_648828.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_648828.pdf). Acesso em: 08 jun. 2020.

ILO. International Labor Organization. **THE REALIZATION OF ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS: THE QUESTION OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS**. Working document on the impact of the activities of transnational corporations on the realization of economic, social and cultural rights, prepared by Mr. El Hadji Guissé, pursuant to SubCommission resolution, 1997.

ILO. International Labor Organization. **Towards safer working conditions in the Bangladesh ready-made garment sector**. 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms\\_614088.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_614088.pdf). Acesso em: 03 jun. 2020.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial**. 5. ed. São Paulo, 2007. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/Conc\\_Bas\\_e\\_Indic\\_de\\_Respon\\_Soc\\_Empres\\_5edi.pdf](https://www.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/Conc_Bas_e_Indic_de_Respon_Soc_Empres_5edi.pdf), acesso em 4 jul 2017. Acesso em: 09 jul. 2019.

ISLAM, Muhammad Azizul; McPHAIL, Ken. Regulating for corporate human rights Abuses: The emergence of corporate reporting on the ILO's human rights standards within the global garment manufacturing and retail industry. **Critical Perspectives on Accounting**, Volume 22, Issue 8, 2011, p. 790-810.

JAUREGUI, R.. La RSE em Europa y en España: la empresa en el siglo XXI. In: GALÁN, J. I; MIERA, A. S de. **Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Corporativa en Siglo XXI**. Salamanca: Universidade de Salamanca, 2012. [recurso eletrônico]

JAKOVLESKI, V.; JERBI, S.; BIERSTEKER, T.. The ILO's Role in Global Governance: Limits and Potential. **International Development Policy. Revue internationale de politique de développement**, v. 11, 2019. p. 82-108.

JONES, M. T. Missing the forest for the trees: a critique of the social responsibility concept and discourse. **Business and Society**, v. 35, n. 1, p. 7-41. Thousand Oaks, 1996.

JULIOS-CAMPUZANO, A.. **Constitucionalismo em tempos de globalização**; tradução José Luis Bolzan de Moraes e Valéria Ribas do Nascimento. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

LABOWITZ, S.; BAUMANN, P. **Business as Usual is Not an Option: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza**. New York: Center for Business and Human Rights, 2014.

LESSENICH, S. **La sociedad de la externalización**; trad. Alberto Ciria. Barcelona: Herder Editorial, 2019.

LUZ, C. K. da. Direito, Sociedade e Defasagem Temporal. *In*: V Salão de Iniciação Científica da PUCRS. **Anais do [...]**. Porto Alegre: PUCRS, 2005.

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise econômica do direito**; tradução de Rachel Sztajn. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MANKIW, N. G. **Introdução à Economia**; tradução de Allan Vidigal Hastings, Elisete Paes e Lima. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

MENEZES, W. **Ordem Global e Transnormatividade**. Ijuí: Editora UNIJUÍ, 2005.

MERCANTE, C. V.. **A responsabilidade Social Empresarial como meio propulsor da efetivação de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012.

MORAIS, J. L. B. **As Crises do Estado e da Constituição e a transformação Espaço-Temporal dos Direitos Humanos**. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2011.

MUCHLINSKI, P. T. **Multinational Enterprises and the Law**. 2 ed. Oxford: Oxford University Press, 2007.

NARAYAN, D. et al. **Crying out for Change: Voices of the Poor**. Oxford University Press for the World Bank, 2000.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

OLSON, Giovanni. **Poder Político e Sociedade Internacional Contemporânea**. Ijuí: Editora UNIJUÍ, 2007.

OJEDA AVILÉS, A. Direito transnacional do trabalho e constituição global. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 2, n. 2, p. 6-36, jun. 2018. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/17807>. doi:<https://doi.org/10.21875/tjc.v2i2.17807>. Acesso em: 8 mai. 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho, 2019a. **Declaração do Centenário**. Genebra, 2019a. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_706928.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf). Acesso em: 29 mar. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalhar para um futuro melhor**. Lisboa: OIT, 2019b. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 18 ago. 2020.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Poverty reduction and decent work in a globalizing world**. Genebra, 2001. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/sdg-1.pdf>. Acesso em: 12 set. 2020.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Genebra, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_226229.pdf). Acesso em: 03 jun. 2019.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendaciones del Grupo de Trabajo especial tripartito relativas al examen del texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos el anexo y las adenda, así como el procedimiento de interpretación**. Genebra, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_546873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546873.pdf). Acesso em: 12 jul. 2020.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Notícias: Brasil, 2007 – 2014**. Brasília: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms\\_360793.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_360793.pdf). Acesso em: 03 jun. 2020.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. Resolução 29/11.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Global**. 10 princípios. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 03 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Human Rights Council. **Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights**, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises. 2008.

OVI, Ibrahim Hossain. Bangladesh Sees Rise in Export Earnings over FY2017-18. **DhakaTribune**, 03 de julho de 2018. Disponível em: <https://www.dhakatribune.com/business/commerce/2018/07/03/bangladesh-sees-rise-in-export-earnings-over-fy2017-18>. Acesso em: 21 fev. 2020.

PADILHA, Rafael Araque; SIMÓ, Maria José Montero. **La Responsabilidad social de la empresa a debate**. Icaria editorial, 2006.

PEREZ LUÑO, Antonio E. **Perspectivas e tendências atuais do Estado Constitucional**; tradução José Luis Bolzan de Moraes e Valéria Ribas do Nascimento. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, M. **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

PIOVESAN, F. (Coord). Globalização econômica, integração regional e Direitos Humanos. *In: Direitos Humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do Direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2002.

RAHIM, M. M. **Legal Regulation of Corporate Social Responsibility**: A meta-regulation approach of law for raising CSR in a Weak Economy. Springer: Verlag Berlin Heidelberg, 2013. [recurso eletrônico]

RANA Plaza. **Clean Clothes Campaign**, s.a. Disponível em: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>. Acesso em: 21 jun. 2019.

RASCHE, A. The United Nations and Transnational Corporations: How the UN Global Compact Has Changed the Debate. *In: LAWRENCE, Joanne; BEAMISH, Paul W. (Orgs.). Globally Responsible Leadership: Managing According to the UN global Compact*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2012. pp. 33-49.

REINECKE, J.; DONAGHEY, J. After Rana Plaza: Building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations. **Organization**, v. 22, n. 5, p. 720–740, 2015. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350508415585028>. Acesso em: 03 jun. 2020.

ROCHA, L. S.. A Construção do Tempo pelo Direito. *In: Anuário de pós-graduação em direito da UNISINOS*. São Leopoldo: Editora UNISINOS, 2003. p. 309-321.

ROGOWSKI, R. The Emergence of Reflexive Global Labour Law. **Industrielle Beziehungen - The German Journal of Industrial Relations**, v. 22, n. 1. Warwick School of Law Research Paper, 2015. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2620181>. Acesso em: 01 jul. 2019.

RUGGIE, J. G. Trade, sustainability and global governance. **Columbia Journal of Environmental Law**, v. 27, p. 297–307, 2002.

RUGGIE, J. G. Reconstituting the global public domain: Issues, actors, and practices. **European Journal of International Relations**, v. 10, p. 499–531, 2004.

RUGGIE, J G. **Quando negócios não são somente negócios**: as corporações Multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SÁNCHEZ RUBIO, David a. **Encantos e desencantos dos direitos humanos**: de emancipações, libertações e dominações. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

SANTOS, B.; GAVARITO, C. A. R.. **El derecho y la globalización desde abajo**: Hacia una legalidad cosmopolita. México: UAMCuajimalpa, 2007.

SHIN-ICHI, Ago. A Convention or a Recommendation? The Experience of International Labour Legislation. *In*: LETNAR CERNIC, Jernej; CARRILLO-SANTARELLI, Nicolás (Orgs.). **The Future of Business and Human Rights**: Theoretical and Practical Considerations for a UN Treaty. Intersentia, 2018. p. 253–272. [recurso eletrônico]

SEITA, A. Y. Globalization and the Convergence of Values. **Cornell International Law Journal**, v. 30, n. 429, 1997.

SEN, Amartya. The Decent Work Agenda: Looking back, looking forward: A growing consensus. **World of Work**: The Magazine of the ILO, dezembro de 2008. p. 6-9. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_101192.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf). Acesso em: 03 jun. 2020;

SPAR, D. L.; BURNS, J. **Hitting the Wall**: Nike and International Labor Practices. Harvard Business School. Case 700-047. 2000.

STEPHENS, B. The amorality of profit: transnational corporations and human rights. **Berkeley Journal of International Law**, v. 20, n. 1, p. 45. Berkeley, 2002.

SUPIOT, A. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito; tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

TASIN, Faaria. Export Diversification: The Need for Different Eggs and Baskets. **The Daily Star**, 10 de março de 2015. Disponível em: <https://www.thedailystar.net/business/export-diversification-the-need-different-eggs-and-baskets-70654>. Acesso em: 21 fev. 2020

TEUBNER, G. Substantive and Reflexive Elements in Modern Law. **Law & Society Review**, v. 17, n. 2, pp. 239–285, 1983. Disponível em: [www.jstor.org/stable/3053348](http://www.jstor.org/stable/3053348). Acesso em: 25 abr. 2019.

TEUBNER, G. Corporate Codes in the Varieties of Capitalism: How Their Enforcement Depends on the Differences Among Production Regimes. **Indiana Journal of Global Legal Studies**, v. 24, n. 1, 2017, pp. 81–97. Disponível em [www.jstor.org/stable/10.2979/indjglolegstu.24.1.0081](http://www.jstor.org/stable/10.2979/indjglolegstu.24.1.0081). Acesso em: 25 abr. 2019.

TEUBNER, G. **Fragmentos Constitucionais**. Constitucionalismo social na globalização. São Paulo: Saraiva, 2016.

TEUBNER, G. A Bukowina Global sobre a Emergência de um Pluralismo Jurídico Transnacional. **Impulso**, v. 14, n. 33, p. 9-31. Piracicaba, 2003.

TOWARDS the End of Poverty. **The Economist**, 01 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.economist.com/leaders/2013/06/01/towards-the-end-of-poverty>. Acesso em: 03 jun. 2020.

TORELLY, M. **Governança transversal dos direitos fundamentais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

TRUBEK, David M. The Emergence of Transnational Labor Law. **The American Journal of International Law**, v. 100, n. 3, 2006, pp. 725–733. Disponível em: [www.jstor.org/stable/4091379](http://www.jstor.org/stable/4091379). Acesso em: 08 ago. 2020.

UN. United Nation. **Relatório do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas sobre as Corporações Multinacionais no Desenvolvimento Mundial**. Department of Economic and Social Affairs. ST/ECA/190. Multinational Corporations in World Development. New York: 1973.

UN. United Nation. **Secretary-General proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in address to World Economic Forum In Davos**. Genebra, 1999. Disponível em: <https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>. Acesso em: 4 abr. 2019.

UN. United Nation. **Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its second session**. Chairman-Rapporteur: Mr. El-Hadji Guissé. Genebra, 2000.

UN. United Nation. **Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its third session**. Chairperson-Rapporteur: Mr. El-Hadji Guissé. Genebra, 2001.

UN. United Nation. International Law Commission. **Fragmentation of International Law: difficulties arising from the diversification and expansion of International Law**. Genebra, 2006.

UN. United Nation. **Promotion and Protection of Human Rights**. Interim report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and Other business enterprises. Genebra, 2006.

UN. United Nation. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. Genebra, 2011.

UN. United Nation. **Human Rights Council**. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Genebra, 2011.

UN. United Nation. Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR). **General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities**. 2017. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/5beaeca4.html>. Acesso em: 31 maio 2021.

VALTICOS, N.; VON POTOBSKY, G.. **International Labour Law**. 2. ed. Boston: Kluwer Law and Taxations publishers, 1995.

WOOD, D. J. Corporate Social Performance Revisited. **The Academy of Management Review**, v. 16, n. 4, 1991, p. 691–718. Disponível em: [www.jstor.org/stable/258977](http://www.jstor.org/stable/258977). Acesso em: 31 maio 2019.

WILLIAMSON, O. E. The Modern Corporation: Origins, Evolution, Attributes. **Journal of Economic Literature**, v. 19, n. 4, p. 1537- 1568. California, dez. 1981.

WILLIAMSON, O. E. Por que Direito, Economia e Organizações? *In*: ZYLBERSZTAJN, Decio; SZTAJN, Rachel. **Direito e Economia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

WORLD BANK GROUP. **A Measured Approach to Ending Poverty and Boosting Shared Prosperity: Concepts, Data, and the Twin Goals** (Policy Research Report). 2015.

ZUBIZARRETA, J. H. Lex Mercatória o Derechos Humanos? Los sistemas de control de las empresas transnacionales. *In*: ZUBIZARRETA, J. H.; RAMIRO, P. **El negocio de la responsabilidad**. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria, 2009.

ZUBIZARRETA, Juan H.; RAMIRO, Pedro. **El negocio de la responsabilidad**. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria, 2009.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. **Against the “Lex Mercatoria”**: proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016.