

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS - CCSH
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: UMA
ABORDAGEM PRAGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL
BASEADA EM CÓDIGOS DE CONDOTA COLETIVOS**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Lucas Martins Righi

**Santa Maria, RS, Brasil
2016**

Lucas Martins Righi

**EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: UMA ABORDAGEM
PRAGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL BASEADA EM CÓDIGOS DE
CONDUTA COLETIVOS**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração em Direitos Emergentes na Sociedade Global, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Direito**.

Orientador: Prof^a.Dr^a.Jânia Maria Lopes Saldanha

**Santa Maria, RS, Brasil
2016**

Lucas Martins Righi

**EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: UMA ABORDAGEM
PRAGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL BASEADA EM CÓDIGOS DE
CONDUTA COLETIVOS**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito, Área de Concentração em Direitos Emergentes na Sociedade Global, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Direito**.

Aprovado em 05 de abril de 2016.

Jânia Maria Lopes Saldanha, Dra. (UFSM)
(Presidente/orientadora)

Valéria Ribas do Nascimento, Dra. (UFSM)

David Restrepo Amariles, Dr. (HEC Paris)

Santa Maria, RS
2016

AGRADECIMENTOS

A minha orientadora Jânia M. Lopes Saldanha, por nortear o presente trabalho a partir de seu conhecimento duramente conquistado em anos de profissionalismo e dedicação ímpar, que também me motivaram no decorrer desta pesquisa e continuarão me guiando durante o exercício do magistério superior.

A toda minha família, especialmente a meus pais, irmãos e Tábata Cassenote Mendonça, por todo o amor, incentivo e carinho quando o caminho demonstrava-se desafiador.

Aos meus colegas advogados Gregor d'Avila Coelho, Pietro Toaldo Dal Forno e Giovani Bortolini, pela confiança, trabalho e dedicação em minhas ausências.

Por fim, a todos os professores, servidores e colegas do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria, pela amizade e companheirismo principalmente, mas também pela cooperação acadêmica durante este processo, valorizando-o ainda mais a ponto de torná-lo inesquecível.

O fim do Direito é a paz; o meio de atingi-lo, a luta. O Direito não é uma simples idéia, é força viva.

(Rudolf Von Ihering)

RESUMO

EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: UMA ABORDAGEM PRAGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL BASEADA EM CÓDIGOS DE CONDUTA COLETIVOS

AUTOR: Lucas Martins Righi
ORIENTADORA: Jânia Maria Lopes Saldanha

A sociedade global tem como uma de suas características principais a transnacionalização da atividade econômica capitalista, fenômeno representado pela abertura de filiais no exterior, a aquisição de controle acionário de sociedades empresárias originárias de outros Estados, a incorporação empresarial, a formação de grupos e *joint ventures* ou a contratação de fornecedores em zonas com menores custos trabalhistas e legais. Porém, os resultados econômicos são acompanhados de resultados sociais negativos, dentre os quais ocorrem violações a direitos humanos de trabalhadores e comunidades, o que foi particularmente denunciado a partir da década de 70 do século XX. Este problema da globalização ainda não foi abordado por um tratado internacional que criasse deveres jurídicos vinculantes para as empresas transnacionais em relação aos direitos humanos; ao mesmo tempo, os próprios atores sociais assumiram compromissos voluntários reconhecendo suas responsabilidades em melhorar as repercussões sociais de suas atividades econômicas transnacionais, ao que se denominou de responsabilidade social empresarial. Em razão da proliferação destas normas sociais através dos denominados códigos de conduta, individuais ou coletivos, desafiando as categorias clássicas do Direito, torna-se necessário o estudo baseado no seguinte problema: a responsabilidade social das empresas baseada em códigos de conduta coletivos gera efeitos materiais relevantes para aumentar o respeito corporativo aos direitos humanos em nível global? Para enfrentar a matéria empregou-se a abordagem pragmática defendida pelos pesquisadores do Centro Perelman de Filosofia do Direito no seu programa "Direito Global". Além disso, a pesquisa foi complementada pelo emprego do método de procedimento monográfico (de cinco códigos de conduta coletivos de abrangência global) e histórico, com técnica de pesquisa documental indireta, com pesquisa bibliográfica e documental. Foram constatados efeitos materiais relevantes como oportunidades de aprimoramento do controle preventivo das condutas empresariais, mas também aspectos negativos considerados como ameaças implícitas aos sistemas de controle em questão.

Palavras-chave: Empresas transnacionais. Responsabilidade social. Direitos humanos. Efeitos materiais.

ABSTRACT

TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS: AN PRAGMATIC APPROACH OF SOCIAL RESPONSIBILITY BASED ON COLLECTIVE CODES OF CONDUCT

AUTHOR: Lucas Martins Righi
ADVISER: Jânia Maria Lopes Saldanha

The Global society has as one of its main features the transnationalisation of the capitalist economic activity, a phenomenon represented by the opening of branches abroad, the acquisition of controlling interest of commercial companies from other States, the business merger, the formation of groups and joint ventures or contracting suppliers in areas with lower labor and legal costs. However, the economic results are accompanied by negative social outcomes, among which occur violations of human rights of workers and communities, which was particularly denounced from the 70s of XX century. This problem of globalization has not been approached by an international treaty that would create binding legal obligations for transnational corporations in relation to human rights; at the same time, the social actors themselves have taken voluntary commitments recognizing their responsibilities in improving the social impact of their cross-border economic activities, it is called corporate social responsibility. Because of the proliferation of these social standards through the so-called conduct codes, individual or collective, challenging the classical categories of Law, it is necessary to study them based on the following problem: the corporate social responsibility based on collective codes of conduct generates relevant material effects to increase corporate respect for human rights globally? To address the matter it was employed the pragmatic approach advocated by the researchers of Law Philosophy of Perelman Center in its "Global Law" program. In addition, the survey was complemented by the use of the historical and monographic procedure methods (five collective conduct codes of global scope), with indirect documentary research technique with bibliographical and documentary research. Relevant material effects were found, as opportunities for improvement the preventive control of business conduct, but also negative aspects considered as implicit threats to control sistemas concerned.

Keywords: Transnational companies. Social responsibility. Human rights. Material effects.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Análise material geral das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.....	76
Quadro 2 –	Análise material geral da Norma Internacional ISO26000.....	79
Quadro 3 –	Análise Material Geral da Social Accountability 8000 – SA8000	82
Quadro 4 –	Análise material geral dos 10 princípios de Desenvolvimento Sustentável do ICMM.....	85
Quadro 5 –	Análise material geral do Código de conduta para locais de trabalho da FLA.....	87
Quadro 6 –	Análise das formas de controle – Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.....	97
Quadro 7 –	Análise das formas de controle – Norma Internacional ISO 26000.....	101
Quadro 8 –	Análise das formas de controle – Social Accountability 8000.....	104
Quadro 9 –	Análise das formas de controle – 10 princípios de Desenvolvimento Sustentável do ICMM.....	108
Quadro 10 –	Análise das formas de controle – Código de conduta para locais de trabalho da FLA.....	111

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
..	
1 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS A PARTIR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: DO OLHAR GLOBAL.....	16
1.1 Olhar para o processo histórico: a descentralização da atividade econômica produtiva e o efeito humano não computado no cálculo econômico.....	17
..	
1.2 Olhar para as normas: a responsabilidade social a partir da emergência de padrões de conduta e a busca pela responsabilidade jurídica internacional.....	39
1.3 Olhar para as teorias: o desafio à teoria das fontes pelos objetos normativos não identificados e a abordagem pragmática do direito global..	59
2. EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS A PARTIR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: DA ANÁLISE PRAGMÁTICA DOS CÓDIGOS DE CONDUTA COLETIVOS.....	70
2.1 Desafios materiais: a luta pelo direito e a multiplicidade de reguladores e conteúdos.....	72
2.2 Desafios de resultados: os pontos de controle e as sanções não jurídicas.....	91
.	
2.3 Desafios das práticas: as oportunidades de potencializar o controle preventivo e suas ameaças implícitas.....	11 7
CONCLUSÃO.....	14
..	3
REFERÊNCIAS.....	14
.	9

INTRODUÇÃO

A internacionalização da economia é um fenômeno social que se manifesta, no mínimo, desde o século XVI, com as navegações ocidentais que se destinavam a explorar territórios, mas também à comercialização de especiarias e produtos agrícolas. Esta busca por novos produtos e mercados cumpre a partir de então uma trajetória histórica irregular, com pontos de maior isolamento ou abertura econômica entre os Estados.

A partir da metade do século XX, percebe-se a construção gradativa de um novo marco para a economia, com a flexibilização das barreiras de mercado, a maior circulação monetária internacional com o câmbio flutuante e a descentralização da produção econômica com o aumento de investimento internacional em países em desenvolvimento. O advento do paradigma tecnológico da informação e comunicação, com a formação da denominada sociedade em rede (marco teórico de Manuel Castells) intensifica este processo (permanentemente em construção e desconstrução) permitindo um imenso fluxo diário de informações eletrônicas entre as mais variadas partes do mundo, fortalecendo o que se denominou de globalização.

Em uma perspectiva econômica, duas das principais características deste modelo econômico global são a intensificação das operações empresariais transnacionais (TNC's) e a descentralização dos processos produtivos. Grandes corporações sediadas em países como Estados Unidos, Japão, Alemanha, dentre outros, passaram a apenas gerir seus processos produtivos a partir destes países em outros territórios em que o custo (social, ambiental, legal ou laboral) seja menor. Outras atividades, como as extrativistas de recursos minerais, também se descentralizam através de operações empresariais conjuntas, em busca de recursos naturais ainda não explorados, notadamente no continente africano.

Contudo, os efeitos desta ampliação transnacional não são apenas econômicos. Reflexos sociais e ambientais negativos são observados nos países em que se situam as cadeias produtivas. Diversas denúncias neste norte foram realizadas por movimentos em defesa de direitos humanos no quarto final do século XX. Uma das respostas a estas evidências foi o desenvolvimento do conceito de responsabilidade social das empresas, enquanto modelos de um padrão corporativo ético estabelecidos através de normas de conduta, expressas em diversas fontes não legislativas e não delegadas (no sentido juspositivista clássico), principalmente pela atuação de atores privados do cenário global.

A despeito de desconsiderados ou desmerecidos por grande parte dos teóricos do Direito – em razão de seu caráter voluntário e não sancionatório sob o prisma do Estado moderno soberano - estes marcos regulatórios proliferam de forma significativa, sendo sua forma inclusive utilizada para o nascimento de alguns padrões globais importantes no âmbito das relações entre Estados – como o Pacto Global pela Organização das Nações Unidas (ONU) e as Diretrizes para as Empresas Multinacionais pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

A questão provocativa que exsurge então é: como o Direito deve compreender e estudar este e outros fenômenos normativos globais não estatais ou não jurídicos do ponto de vista formal juspositivista? Afinal, estes códigos de conduta e outros regulamentos múltiplos e heterogêneos se multiplicam – muitas vezes de forma anárquica – em diversos setores e campos da globalização, desafiando o jurista a repensar o Direito a partir de novos paradigmas. Duas opções contrapostas de apresentam normalmente: a) desconsiderar totalmente estas novas formas de normatividade que fogem do monismo jurídico; b) considerá-las a partir de uma perspectiva de uma pluralidade de ordem jurídicas, em que não apenas a estatal teria lugar, abordando temas como concorrência de ordens, subordinação ou composição, dentre outras categorias.

A opção teórica (e conseqüentemente metodológica) da presente pesquisa é por uma terceira via, baseada nos estudos de “Direito Global” do Centro Perelman de Filosofia do Direito: buscar compreendê-los e estudá-los sem recorrer ao conceito de ordenamento jurídico ou de fontes do direito, considerando as novas regulações e as interações entre os atores globais tal como ocorrem, independentemente da ordem em que se inserem. Nesta concepção, a abordagem passa a ser pragmática,

com atenção aos efeitos materiais sensíveis e concretos destes “objetos normativos não identificados” (ONNI), independentemente de sua ligação com as soberanias estatais e com as fontes formais dos ordenamentos jurídicos (que podem ocorrer, mas não são pressupostos de validade da pesquisa).

Sob este prisma, a problemática central da pesquisa não será a discussão sobre a juridicidade destes regulamentos, bem como sobre qual deve ser o modelo normativo utilizado neste campo. A preocupação central com os efeitos materiais dos ONNI, conduz ao seguinte problema de pesquisa: a responsabilidade social das empresas baseada em códigos de conduta coletivos gera efeitos materiais relevantes para aumentar o respeito corporativo aos direitos humanos em nível global?

A importância da presente pesquisa com base neste problema é então justificável a partir de dois fundamentos principais. Inicialmente (a) por ter como tema principal o estudo pragmático de novos marcos regulatórios no plano global que supostamente estão voltados para o aprimoramento da responsabilidade social em matéria de atuação empresarial transnacional e direitos humanos. A pesquisa objetiva evidenciar os principais reguladores globais do tema, o conteúdo normativo e seus principais efeitos concretos, contribuindo para reflexões críticas que podem resultar em propostas de melhorias ou mesmo abandono desta modalidade regulatória, sempre tendo como norte final a melhor defesa dos direitos humanos. Segundo (b) por representar uma importante e inovadora opção teórica e metodológica de abordagem dos fenômenos normativos criados no seio da globalização, os quais a despeito de não compartilharem a mesma fonte da lei, produzem e tem o potencial de produzir efeitos inclusive maiores no plano social.

No mesmo norte, os dois fundamentos acima apontados justificam a vinculação da proposta à área de concentração do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria - Direitos Emergentes na Sociedade Global - e a linha de pesquisa "Direitos na Sociedade em Rede". A problemática da responsabilização das empresas transnacionais por violações a direitos humanos emana do contexto da globalização econômica e das repercussões sociais da atividade empresarial descentralizada que é potencializada no paradigma da sociedade em rede. Além disso, os estudos empíricos dos códigos de conduta ocorrerão observando-se as particularidades políticas, sociais e econômicas desta realidade histórica ainda desafiadora. As tecnologias em rede, por exemplo,

propiciam uma análise inovadora acerca das sanções não jurídicas das normas não vinculantes de responsabilidade social corporativa - pois propiciam a circulação global de informações sobre violações de direitos humanos que repercutem no valor econômico das marcas e dos ativos financeiros dos grupos empresariais.

Além disso, perquirir sobre o Direito a partir da complexidade destes ângulos presentes nos eixos do programa - a globalização e a sociedade em rede - exige pesquisas que repensem a teoria jurídica a partir de discussões que escapem do plano dogmático e aproveitem de abordagens e epistemologias diversas, como a hermenêutica, a sistêmica e, no caso do presente projeto, a pragmática.

A fim de desenvolver a presente pesquisa, atender a seus objetivos e responder sua problemática, foi utilizado o método de abordagem pragmática, vez que as reflexões conclusivas foram conhecidas e interpretadas após uma análise particular de objetos normativos criados no âmbito da responsabilidade social para versar sobre as relações das empresas transnacionais com os direitos humanos. Esta escolha metodológica resulta da teoria de base que norteou a presente pesquisa. Com efeito, a mesma advém do conjunto de pesquisas realizadas no programa “Direito Global” do Centro Perelman de Filosofia do Direito, vinculado à Universidade Livre de Bruxelas.

Este programa central, que remonta ao início do século XXI, iniciou estudando as consequências da globalização sobre a lei e governança global, sendo progressivamente focado em novas formas de regulação em diversos setores. A abordagem pragmática do direito global defendida pelos integrantes do centro se distingue na medida em que não pressupõe determinado referencial teórico ou o desenvolvimento *a priori* de uma teoria geral do direito global. O objetivo é a análise e compreensão da evolução e transformação das formas, procedimentos e dispositivos de controle no contexto globalizado, fora do âmbito tradicional do Estado moderno soberano, a partir de estudos empíricos e micro jurídicos, que focam o regulamento e os estudos de casos ligados ao mesmo em 360°, atentando mesmo para detalhes não jurídicos. Porém, a abordagem não fica restrita a um nível puramente descritivo, eis que o pragmatismo da escola visa à inovação, refletindo e buscando soluções práticas para questões e problemas constatados e o respeito aos direitos humanos no palco global.

No tocante ao método de procedimento, foram utilizados os métodos histórico e monográfico. O primeiro a fim de identificar a construção histórica e

concreta da responsabilidade social empresarial baseada nos códigos de conduta, sob o prisma da globalização e dos seus efeitos econômicos e sociais. O segundo essencial para o momento da abordagem pragmática de alguns códigos de conduta coletivos de repercussão global que foram escolhidos para uma análise mais profunda de suas características e repercussões concretas no plano da sociedade civil global.

Ademais, foi utilizada a técnica de pesquisa de documentação indireta, através da pesquisa documental e bibliográfica. A primeira para a análise de códigos de conduta, relatórios e informações produzidas no âmbito dos respectivos sistemas e de outros atores globais sobre a eficácia dos mesmos. A segunda com consultas e fichamentos de publicações em geral, em livros e artigos acadêmicos produzidos sobre a temática central do presente projeto.

O primeiro capítulo é dedicado a expressar as bases sociais, normativas e metodológicas da reflexão pragmática realizada no segundo capítulo. Não há como pensar o particular sem entender o contexto geral na qual o mesmo se insere. Assim, o primeiro subcapítulo aborda a evolução da realidade econômica até a globalização, seus impactos para a organização da atividade empresarial e os reflexos sociais da descentralização global da produção capitalista. O segundo subcapítulo apresenta os resultados da pesquisa sobre as respostas normativas dos principais atores globais para a responsabilização das empresas transnacionais pelas violações de direitos humanos, abordando as disputas pela produção de normas jurídicas vinculantes neste campo e o advento da responsabilidade social baseada em códigos de conduta como uma alternativa a este quadro. No terceiro subcapítulo são expostos os desenvolvimentos teóricos recentes do Centro Perelman de Filosofia do Direito, no âmbito do programa de pesquisa “Direito Global”, que são aplicáveis às normas de responsabilidade social empresarial e explicam a sua intensa produção e progressiva aceitação, salientando-se também as definições metodológicas principais desta abordagem pragmática que ora são aproveitados.

No segundo e último capítulo, são inicialmente apresentados os resultados da análise descritiva realizada sobre 05 (cinco) códigos de conduta coletivos definidos como objeto do estudo micro-legal: o primeiro subcapítulo com um foco material (conteúdo, reguladores, destinatários, direitos humanos protegidos e forma de previsão, dentre outros); o segundo subcapítulo centrado nas formas de controle

realizadas a partir dos códigos (sanções não jurídicas, instituições, métodos de monitoramento e avaliação de desempenho, dentre outros). O terceiro subcapítulo aborda os efeitos materiais relevantes encontrados a partir desta análise descritiva inicial e de outras publicações críticas sobre os sistemas coletivos em questão, tendo como norte um maior respeito aos direitos humanos pelas empresas transnacionais (delimitando seu sentido para fins da presente pesquisa). Os mesmos são classificados também em positivos e negativos, conforme representem oportunidades ou ameaças a este ideal principal.

1 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS A PARTIR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: DO OLHAR GLOBAL

A atividade econômica é elemento essencial para o convívio social humano. Mesmo em uma perspectiva não capitalista, impossível seria cogitar do viver social sem uma sistema básico de trocas e de prestação de serviços mediante remuneração: suas consequências sociais, culturais, políticas e científicas são inegáveis. Como um campo social, a economia é um processo histórico, cuja evolução tem origem e afeta os demais campos acima citados. Se atualmente, em um sistema econômico globalizado, existem repercussões sociais e humanas negativas, a ensejar o estudo crítico e propositivo de soluções jurídicas, é imprescindível para uma pesquisa acadêmica voltada ao tema compreender como este processo material resultou nos efeitos indesejados que norteiam a reflexão. Assim, o primeiro subcapítulo destacará os principais fatores sociais e históricos que resultaram na descentralização do processo produtivo capitalista (acrescendo o adjetivo transnacional à lógica empresarial), bem como na repercussão deste processo à temática dos Direitos Humanos.

De mesma importância reveste-se a pesquisa sobre as respostas normativas produzidas pelos Estados, no âmbito das principais organizações internacionais que integram, para a problemática global advinda. Em razão das características transnacionais e descentralizadas do processo produtivo, nas formas que serão abordadas, percebe-se que as construções internacionais tendem a ser mais eficazes que as nacionais para prevenir e responsabilizar os agentes da economia global. Porém, a complexidade política deste ambiente, notadamente a partir da década de 70 do século XX, desafiou a edificação de consensos nas organizações internacionais, alimentando-se o debate entre o caráter vinculante e voluntário das normas criadas (“conflito” não resolvido até os dias atuais). Neste âmbito, aproveitando-se da necessidade de respostas normativas mínimas (regulando e orientando comportamentos sociais, ainda que de modo não vinculante, no sentido

jurídico), organizações internacionais interestatais e atores econômicos privados (empresas transnacionais e associações internacionais) fizeram proliferar recomendações, declarações e, principalmente, códigos de conduta abordando o modelo ideal de comportamento ético e social das empresas transnacionais nos Estados em que instaladas suas filiais, subsidiárias e controladas. Esta dialética normativa será abordada no segundo subcapítulo e revelará os desafios que a governança global impõe para o Direito Internacional e os defensores da *hard law* e da responsabilidade internacional das empresas transnacionais.

Contudo, a despeito do não advento de um tratado internacional vinculante sobre a matéria, houve a produção de normas e regulamentos no cenário rivalizado desta governança (como referido), o que no mínimo corrobora que os atores econômicos possuem uma responsabilidade social perante a população (trabalhadores, consumidores ou moradores) e governos dos territórios apontados em sua geografia estratégica. Ao Direito são relevantes estas manifestações normativas esparsas que fogem à lógica vinculante, impositiva e sancionatória do direito nacional e internacional? Esta resposta dependerá do referencial teórico utilizado, como será observado no terceiro subcapítulo, em que também será tratada a abordagem pragmática do Direito Global sugerida pelos integrantes do Centro Perelman de Filosofia do Direito, vinculado à Universidade Livre de Bruxelas, Bélgica – representados aqui, principalmente, pela obra de Benoit Frydman.

1.1 Olhar para o processo histórico: a descentralização da atividade econômica produtiva e o efeito humano não computado no cálculo econômico

Em obra dedicada ao estudo das origens da globalização, em uma perspectiva central econômica, Jacques Adda aborda a evolução histórica do espaço econômico internacional desde as origens do capitalismo comercial na Idade Média (pré-capitalismo medieval), passando pelo advento do liberalismo e a formação do espaço econômico internacional até o que denomina de lógicas integradoras privadas e o advento da globalização. Selecionando alguns aspectos importantes deste estudo histórico, destaca-se o advento da "economia-mundo"¹

¹ "Wallerstein denomina rede de trocas que implica divisão do trabalho e se desenvolve num espaço plurinacional. Os dois tipos principais de sistema-mundo são o império-mundo e a economia-mundo. A diferença entre esses dois tipos de sistema reside em sua configuração política. Num caso, a

européia" entre 1450 e 1650. Esta noção representa a constituição de um espaço econômico plurinacional hierarquizado, em que não há unificação sob o ponto de vista político, mas cujos componentes se ligam pelas relações econômicas (cidades-Estado, Estados-Nação e até mesmo impérios) com o reforço das relações de comércio exterior².

A expansão desta economia-mundo europeia e o nascimento das economias nacionais (alianças entre Estados nacionais e comerciantes), a partir do século XVI, provoca a formação de redes comerciais cada vez maiores, com dimensões mundiais a partir a integração de novos continentes às relações. Este espaço econômico internacional foi marcado pela hierarquia e pela força, notadamente pelos processos de colonização realizados pelos Estados europeus (mercantilismo), que permitiram às realezas e à nascente burguesia a acumulação inicial de capital. A concorrência das economias nacionais pelas relações comerciais e pela dominação colonial também é impulsionada pela Revolução Industrial, na medida em que aumentam as necessidades de insumos básicos no continente europeu e de mercados para aquisição e trocas com estes produtos³.

A noção de divisão internacional do trabalho (especialização produtiva dos países e das regiões na intensificação das trocas), que já havia nascido com as práticas comerciais do mercantilismo colonial, ganhou maior importância no cenário concorrencial do ocidente industrializado no século XIX. Entre 1800 e 1870 situa-se o período denominado por Michel Beud como "a irresistível ascensão do capitalismo industrial"⁴. Marcado pela consolidação dos valores liberais e burgueses expressos principalmente nas Revoluções Francesa e Inglesa dos séculos anteriores, o continente europeu assistiu ao crescimento da força econômica da classe industrial e burguesa, ao desenvolvimento do pensamento capitalista produtivo, ao aprimoramento técnico das indústrias⁵ e à dominação colonial direcionada a um mercado mundial⁶.

divisão internacional do trabalho desenvolve-se no seio de um espaço estatal único. No outro, desenvolve-se num espaço interestatal." In: ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p. 46.

² ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p. 23.

³ Ibidem, p. 46.

⁴ BEUD, Michel. **História do Capitalismo**: de 1500 até nossos dias; tradução de Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Brasiliense, 2004, p. 122.

⁵ Ibidem, p. 138

⁶ Ibidem, p. 160.

O mundo dividiu-se entre países especializados em fornecer matéria-prima (colônias) e países que utilizavam essa matéria-prima para fazer produtos industrializados. Nasce assim a economia-mundo europeia moderna, cujo traço específico, para Jacques Adda, é seu caráter capitalista, que designa um sistema estruturalmente orientado para a acumulação ilimitada do capital, que tira proveito da heterogeneidade do espaço e tem a tendência de transformar tudo em mercadoria⁷.

A formação dos impérios coloniais e da economia-mundo capitalista, que fundava-se na divisão internacional do trabalho, provocou relações econômicas mundiais desiguais e diferenças significativas de desenvolvimento entre os continentes. A divisão internacional do trabalho ocorria entre zonas centrais e periféricas, não apenas a partir da distribuição aleatória de recursos naturais e fatores de produção pelo mundo, mas do domínio e controle multiforme das cadeias de abastecimento e comercialização do centro sobre as periferias⁸.

A América Central e a América do Sul foram as primeiras regiões não-europeias a serem integradas pela apropriação violenta e sistemática colonial ao círculo da economia-mundo europeia. No decorrer do século XVIII e XIX (até os processos de independência da América-Latina), sua produção foi marcada pelo extrativismo mineral e pelo desenvolvimento de culturas agrícolas típicas, como café, cacau, borracha e algodão⁹. A África negra só foi integrada ao círculo da economia-mundo europeia no final do século XIX, pois anteriormente (e infelizmente para toda a humanidade) o continente foi em sua maior extensão considerada apenas uma imensa reserva de mão-de-obra escrava - em 1895, suas exportações (excetuada a África do Sul) representavam apenas 0,1% do comércio internacional¹⁰.

Na África do Sul, a descoberta das riquezas minerais no decorrer do século XIX, pelos ingleses, provocaram o investimento deste Estado em fatores de produção e em ondas de imigração que provocaram o início do processo de industrialização - com a opressão das populações locais (*apartheid*). No continente asiático, a colonização também teve repercussões iniciais limitadas, como na Índia (dominação britânica a partir de 1757) e nas Filipinas (dominação espanhola em

⁷ ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p. 47.

⁸ Ibidem, p. 52.

⁹ Ibidem, p. 53.

¹⁰ Ibidem, p. 55.

1565). Posteriormente, no século XIX, com o reforço da hegemonia militar dos países europeus e sua busca por novos mercados, Vietnã (1862), Coréia (1876), China (Tratado de Nanquim em 1842) são abertos pela força ao comércio estrangeiro¹¹.

Percebe-se então que na segunda metade do século XIX, a economia-mundo europeia expande-se de forma significativa, através do movimento de populações (emigração) e de capitais (investimentos em meios de produção e infra-estrutura para os imigrantes): "em conjunto, emigração e exportação de capitais constituem uma nova modalidade de expansão da economia-mundo europeia, cuja dinâmica interna reconstituem em centros de acumulação 'virgens'"¹². Porém, tal aumento da amplitude da influência capitalista será ainda maior.

Posteriormente, a despeito de um período de fortes crises nacionais iniciado em 1873 e que se estende até 1895 – chamado pelos historiadores de “grande depressão”¹³, percebeu-se o declínio do capitalismo britânico e o fortalecimento dos capitalismo alemão e norte-americano¹⁴, acirrando-se a competição e rivalidade entre os mesmos (principalmente nos setores da primeira industrialização). Aliado a este fator, no fim do século XIX, entre 1870 e 1900, ocorreu uma mudança estrutural importante na raiz da sociedade contemporânea, que seria o que alguns autores tratam como revolução científica industrial, movida pelo aço, eletricidade, petróleo e produtos químicos. Esta segunda fase da evolução industrial foi mais científica, técnica e abrangente, sendo que algumas das novas técnicas como a refrigeração e o aço, impactaram diretamente o comércio exterior (trens e navios), dando amplitude significativa de mercado para as indústrias – ratificando a integração mundial da produção e do consumo¹⁵.

Tem início então a fase do novo imperialismo que antecedeu a primeira guerra mundial, destinada à ampliação, em escala mundial, das relações de produção e de troca capitalista¹⁶. Os interesses privados e estatais se fundem na expressão “capitalismo nacional”, conferindo poder extraordinário às grandes sociedades

¹¹ ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p. 58.

¹² Ibidem, p. 60.

¹³ BEUD, Michel. **História do Capitalismo**: de 1500 até nossos dias; tradução de Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Brasiliense, 2004, p.195.

¹⁴ Ibidem, p.206.

¹⁵ BARRACLOUGH, Geoffrey. **Introdução à história contemporânea**. São Paulo: Círculo do Livro, 1964, p.44.

¹⁶ BEUD, Michel. Op.cit, p.235.

empresariais (cada vez maiores em razão da concentração do capital e da formação carteis e monopólios nacionais), que precisam de novos locais para expandirem suas produções a custo menor, bem como de mercados em que possam vender localmente seus produtos, fugindo da concorrência do comércio exterior¹⁷.

Contudo, este ímpeto imperial nacional resultou nas duas guerras mundiais que conduziram o continente europeu (bem como parte do continente africano e o Japão) às ruínas. O domínio até então exercido, seja no plano econômico ou político é totalmente fragilizado. A economia-mundo não teria mais a Europa como centro nas décadas posteriores ao 2º pós-guerra. Incrivelmente, as guerras e crises oriundas não enfraqueceram de modo definitivo o modelo capitalista; ao contrário, no período compreendido entre 1945 e 1978, será observado seu “grande *boom*”, que resultará finalmente no modelo de globalização econômica e financeira¹⁸.

As redes comerciais foram marcadas pelo sistema financeiro e econômico mundial de Bretton Woods, pela divisão comunismo/capitalismo, pelos acordos de livre-comércio, pelas disputas de influência e pelo poderio hegemônico dos Estados- Unidos¹⁹, que atuou como protagonista do processo de reconstrução mundial. Uma vez reestabelecidas as condições normais de mercado, para Michel Beud, “o crescimento do após-guerra é o maior já conhecido pelo conjunto dos países capitalistas”²⁰ até então, em razão do aumento da produtividade (tecnologia, qualificação do trabalho, controle do sobretrabalho), do poder de compra (sociedade do consumo)²¹ e da crescente internacionalização do capital financeiro.

Jacques Adda situa o início do processo da globalização econômica no fluir desta nova etapa da economia-mundo. Para este, tal resultado não constitui produto específico da regulamentação monetária, financeira e comercial do pós-guerra - em que pese os acordos de Bretton Woods tratem-se de marcos importantes para o sistema interestatal, sendo a primeira codificação de base multilateral das relações monetárias e comerciais internacionais. A globalização econômica esteve associada ao processo de desagregação posterior deste sistema a partir das lógicas de integração privadas, que desfizeram as alianças entre comerciantes e Estados,

¹⁷ BEUD, Michel. **História do Capitalismo**: de 1500 até nossos dias; tradução de Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Brasiliense, 2004, p.230.

¹⁸ Ibidem, p.301.

¹⁹ ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p.66.

²⁰ BEUD, Michel. op. cit., p.314.

²¹ Ibidem, p.316.

reativando o ideal liberal de um grande mercado mundial unificado e sem obstáculos ao comércio, que restitui ao capitalismo sua vocação original mais transnacional, submetendo fronteiras, Estados e tradições à lei do valor²². Nesta perspectiva, Jacques Adda conclui que o fenômeno da globalização consistiu na "revanche do econômico sobre o social e o político"²³, marcada pela onda de desregulamentação iniciada no final da década de 1970.

Em outra obra Jacques Adda explica como o modo de produção capitalista difundiu-se mundialmente e provocou esta revanche. Afirma inicialmente que o modelo keynesiano de regulação das relações econômicas e sociais ocasionaram nas bases de um crescimento excepcional entre os países desenvolvidos capitalistas, sob a liderança dos Estados Unidos. A organização (regulamentação) deste sistema era importantíssima. Mas esta posição hegemônica e sua organização passaram a ser questionadas no interior dos Estados industrializados capitalistas, com o reequilíbrio das relações tecnológicas e financeiras entre os três polos da tríade (Estados Unidos, Europa Ocidental e Japão)²⁴.

No mesmo sentido, mas abordando os processos sociais ligados à globalização com o conceito de "mundialização"²⁵, François Chesnais confirma que as políticas de liberalização, privatização e desregulamentação foram aplicadas a partir do início da década de 1980 (notadamente através da força política dos governos Thatcher e Reagan aproveitando-se da mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital desde 1914), sendo fatores decisivos para o encerramento do ciclo de organização anterior²⁶. O economista aponta que a intervenção política destes governos e a omissão dos demais, que aceitaram as imposições dos mesmos, facilitou a implementação das políticas que permitiram aos grandes grupos

²² ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p.67.

²³ Ibidem, p.127.

²⁴ Idem. **Os problemas da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p.139.

²⁵ O autor esclarece em sua obra que o termo globalização tem origem na década de 1980 nas escolas americanas de administração de empresas, popularizado em obras e artigos de consultores formados nas mesmas, como o japonês Kenechi Ohmae e o americano Michael Porter, de modo que o termo não é neutro como aparenta. O termo Mundialização é de origem francesa (*mondialisation*) e encontrou dificuldades de utilização no próprio País, frente à preponderância do Inglês no capitalismo e, na visão do autor, por afastar a falta de nitidez conceitual do termo americano, representando a ideia de que criação de instituições políticas mundiais são possíveis. CHESNAIS. François. **A mundialização do capital**; tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996, p. 24.

²⁶ Ibidem, p.32.

capitalistas multinacionais uma expansão livre pelo mundo, mediante a exploração de recursos humanos, econômicos e naturais onde lhes fosse conveniente²⁷.

A força destas lógicas privadas para a desregulamentação consistiram principalmente na ampla circulação do capital acumulado pelo mundo e em um sistema monetário desmaterializado – David Harvey denomina o processo histórico então iniciado como a “hegemonia neoliberal²⁸”. As iniciativas de comércio exterior, típicas e históricas na ordem econômica internacional (desde o mercantilismo até a primeira divisão internacional do trabalho durante a revolução industrial e o colonialismo) foram então suplantadas de modo extremamente significativo pelas práticas de investimento externo direto (IED) como vetor principal da expansão do capitalismo²⁹.

Diferentemente do comércio exterior, em que há liquidez imediata - pagamento à vista - ou diferida (crédito comercial), o IED não se reduz a uma transação pontual com simples transferência recíproca de bens e capital, dando origem a novos fluxos de produção, comércio e repartição de lucros por longos períodos, que geram agentes econômicos novos³⁰. Para David Harvey, a expansão geográfica do capitalismo é bastante importante para a estabilização do sistema, pois cria demandas tanto de bens de investimento como de consumo alhures³¹.

Segundo Dominick Salvatore, existem dois tipos de investimento no exterior: (a) os investimentos em carteiras de títulos; e (b) investimentos diretos. No primeiro caso, a expansão do capital ocorre pelo fluxo de ativos puramente financeiros, definidos com base em moeda nacional, em que o investidor adquire títulos que são convertidos em capital para Estados (títulos da dívida pública) e empresas, mediante remuneração mensal ou posterior circulação do ativo³². Os investimentos diretos, por outro lado, consistem no investimento real do capital na instalação de fábricas, na aquisição de propriedades e ativos, em que os investidores mantêm controle sobre a utilização do capital. Normalmente, este tipo de investimento é utilizado para a criação de uma subsidiária ou para aquisição do controle de outras empresas

²⁷ Ibidem, p. 34.

²⁸ HARVEY, David. **O Novo Imperialismo**; tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2009, p.58.

²⁹ CHESNAIS. François. **A mundialização do capital**; tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996, p. 33.

³⁰ Ibidem, p.54.

³¹ HARVEY, David. Op.cit., p.117.

³² SALVATORE. Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007, p. 160.

(adquirindo parcela majoritária das ações com voto) e foi muito comum na expansão das corporações multinacionais nos setores da manufatura e do extrativismo mineral na segunda metade do século XX³³.

Antes da década de 1980, o investimento estrangeiro direto pelas corporações não se encontrava tão disseminado como nas décadas seguintes e sua percepção pelos então denominados países em desenvolvimento era negativa. Esta representação resultava de um indesejável sentimento de dependência negativa e subordinada (memórias coloniais) em relação aos países industrializados e de outros fatores, como o não-reinvestimento local dos lucros, a ausência de participação dos locais nos órgãos de gestão, a exploração de mão-de-obra e sua alta rotatividade e a sub-remuneração (em 1975, o número de empresas expropriadas era de 80 em cerca de 30 países em desenvolvimento)³⁴.

Porém, posteriormente, a intensificação da internacionalização do capital por ambos os processos foi decisiva para o processo de desregulamentação dos mecanismos anteriores de organização e hierarquização dominados pelos Estados Unidos. Para François Chesnais, o crescimento do investimento externo direto, ao longo da década de 1980 esteve marcado de forma expressiva pela (a) elevação do investimento internacional cruzado e pelos (b) processo de aquisições e fusões corporativas - modalidade predominante de investimento entre os países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE, que concentrava 80% do fluxo internacional de capital³⁵.

Assim, através do impulso global do próprio capital e com a participação política dos Estados hegemônicos, houve o fim do ciclo do sistema econômico internacional organizado no pós-guerra, gerando uma transformação bem delimitada por Jacques Adda:

De um estado de equilíbrio instável do sistema econômico internacional, fundado nos princípios de hierarquia, de organização e de complementaridade, passou-se dessa forma a um estado de instabilidade estrutural da economia mundial caracterizada pela ausência de liderança, por uma concorrência generalizada, não apenas entre empresas mas entre nações, e por um déficit de regras.

³³ SALVATORE. Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007, p. 161.

³⁴ ADDA, Jacques. **Os problemas da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p. 10.

³⁵ CHESNAIS. François. **A mundialização do capital**; tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996, p. 65.

Em lugar dos novos modos de regulação requeridos pela integração cada vez maior da economia mundial, desenvolve-se uma desregulamentação competitiva que se estende perigosamente do domínio financeiro ao campo social, após ter-se transposto do plano internacional ao plano nacional.³⁶

Complementarmente, no evoluir das décadas finais do século XX, esta nova etapa da economia mundial capitalista conviveu com uma nova revolução, a tecnológica. Gilberto Dupas caracteriza como assombroso o impulso que o processo econômico recebeu do salto qualitativo das tecnologias de informação³⁷. Nestor Garcia Canclini, em sua obra “A globalização imaginada”, situa a origem da globalização na segunda metade do século XX, explicando-a a partir da diferença entre a mesma, a internacionalização e a transnacionalização, ressaltando como o desenvolvimento tecnológico permitiu a evolução final deste processo histórico.

Assim como Jacques Adda, este autor afirma que a internacionalização econômica e cultural tem como marco inicial as navegações transoceânicas entre as sociedades europeias, Extremo Oriente e América Latina, o que conduziu ao primeiro processo colonizatório³⁸. Avançou durante os séculos XVI, XVII, XVIII e XIX por outros meios, principalmente a partir de operações internacionais de mercado entre colônias e colonizadores, passando os objetos exteriores por alfândegas e organismos de controle legal³⁹. Sua construção teórica, de cunho sociológico e antropológico, acrescenta a etapa denominada de transnacionalização, que consistiu no processo ulterior e dependente da internacionalização que se iniciou a partir da primeira metade do século XX com a criação de organismos, empresas e movimentos “cuja sede não se encontra exclusiva nem predominantemente numa nação”⁴⁰ - mas cujas interconexões ainda traziam muitas marcas das nações originárias.

Canclini salienta que a globalização alimentou-se destes dois processos anteriores através da “intensificação das dependências recíprocas (Beck, 1998), do crescimento e da aceleração das redes econômicas e culturais que operam em

³⁶ ADDA, Jacques. **Os problemas da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004, p. 139.

³⁷ DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do Capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p.39.

³⁸ CANCLINI, Néstor Garcia. **A globalização imaginada**; tradução Sérgio Molina. São Paulo: Iluminuras, 2007, p.41.

³⁹ Ibidem, p.42.

⁴⁰ Ibidem, p.42.

escala mundial e sobre uma base mundial”⁴¹. Foi para este processo final de construção de um mercado mundial, com produção e circulação de bens e capital de modo desterritorializado, que foi imprescindível o desenvolvimento tecnológico, que permitiu a transferência de dados e bens por recursos eletrônicos e deu forças à circulação mundial das informações. Apesar de deixar claro que não considera um determinismo tecnológico, Canclini resume o papel facilitador da tecnologia:

Na verdade, os novos fluxos comunicacionais informatizados gerarem processos globais ao se associarem a grandes concentrações de capitais industriais e financeiros, com a flexibilização e eliminação de restrições e controles nacionais que limitavam as transações internacionais. Também foi preciso que os movimentos transfronteiriços de tecnologias, bens e finanças fossem acompanhados por uma intensificação de fluxos migratórios e turísticos que favorecem a aquisição de línguas e imaginários multiculturais (...). Essas dimensões econômicas, financeiras, migratórias e comunicacionais da globalização são reunidas por vários autores (Appadurai, 1996; Giddens, 1999. Sassen, inédito) que afirmam ser a globalização um novo regime de produção do espaço e do tempo.⁴²

Indubitavelmente, o paradigma tecnológico que se desenvolve a partir da segunda metade do século XX e culmina, na década de 90, na utilização comercial da internet é um fator de potencialização dos fluxos informacionais, econômicos e culturais que globalizam as relações sociais. Neste sentido, Manuel Castells estuda a sociedade do paradigma das tecnologias da informação e comunicação como “sociedade em rede”, contribuição teórica importante para a compreensão da atividade econômica transnacional na globalização.

Como explica Castells, “a lógica do funcionamento das redes, cujo símbolo é a internet, tornou-se aplicável a todos os tipos de atividade, a todos os contextos e a todos os locais que pudessem ser conectados eletronicamente”⁴³. Neste contexto, salienta-se que poucos pesquisadores foram capazes de sintetizar com tamanha precisão os aspectos centrais do denominado paradigma da tecnologia da informação quanto Manuel Castells, que os delimita em cinco itens.

A primeira característica do novo paradigma tecnológico é situar a informação como matéria-prima, sendo desenvolvidas novas tecnologias para agir sobre a

⁴¹ CANCLINI, Néstor Garcia. **A globalização imaginada**; tradução Sérgio Molina. São Paulo: Iluminuras, 2007, p.42.

⁴² Ibidem, p.42.

⁴³ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - a era da informação**: economia, sociedade e cultura; traduzido por Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Vanancio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011, p.89.

informação⁴⁴. O segundo elemento central diz respeito à penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias, em razão de todos os processos de nossa existência individual e coletiva serem diretamente moldados pelo novo meio tecnológico⁴⁵. O terceiro aspecto atine à lógica das redes, configuração topológica obtida em qualquer sistema ou conjunto de relações, utilizando as novas tecnologias da informação, necessária para estruturar o não-estruturado, mantendo, no entanto, necessária flexibilidade para as inovações futuras⁴⁶.

O quarto elemento do paradigma é a flexibilidade: “não apenas os processos são reversíveis, mas organizações e instituições podem ser modificadas, e até mesmo fundamentalmente alteradas, pela reorganização de seus componentes”⁴⁷. Este aspecto norteia a importante capacidade de reconfiguração do paradigma, haja vista a sociedade marcada por constante mudança e fluidez organizacional⁴⁸. Por fim, o quinto aspecto é a “crescente convergência de tecnologias específicas para um sistema altamente integrado, no qual trajetórias tecnológicas antigas ficam literalmente impossíveis de se distinguir em separado”⁴⁹.

Com base no fortalecimento crescente do paradigma tecnológico, Manuel Castells aborda o que denomina de “nova economia”, baseada em três pilares: informacionalismo, globalização e funcionamento em rede: “Uma nova economia surgiu em escala global no último quartel do século XX. Chamo-a de informacional, global e em rede para identificar suas características fundamentais”⁵⁰.

Informacional porque a produtividade e competitividade dos agentes nessa economia depende de sua capacidade de gerar processos e aplicar de modo eficiente a informação baseada em conhecimentos; global pois as atividades produtivas, o consumo a circulação e seus componentes estão organizadas em escala global, diretamente e pelas redes de conexões entre os agentes; em rede porque nestas novas condições históricas a produtividade e a concorrência é feita em uma rede global de interação de redes empresariais⁵¹. Para Castells, a economia

⁴⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - a era da informação**: economia, sociedade e cultura; traduzido por Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Vanancio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011, p.108.

⁴⁵ Ibidem, p.108.

⁴⁶ Ibidem, p.108.

⁴⁷ Ibidem, p.109.

⁴⁸ Ibidem, p.109.

⁴⁹ Ibidem, p.109.

⁵⁰ Ibidem, p.119.

⁵¹ Ibidem, p.119.

informacional é global e esta é uma nova realidade histórica, diferente de uma economia mundial, que existe, no mínimo, desde o século XVI:

Embora o modo capitalista de produção seja caracterizado por sua expansão contínua, sempre tentando superar limites temporais e espaciais, foi apenas no final do século XX que a economia mundial conseguiu tornar-se verdadeiramente global com base na nova infra-estrutura, propiciada pelas tecnologias da informação e da comunicação, e com a ajuda decisiva das políticas de desregulamentação e da liberalização postas em prática pelos governos e pelas instituições internacionais.⁵²

Assim, para o sociólogo, uma das principais características da economia global é a aceleração do processo de internacionalização de produção, da distribuição e da administração de bens e serviços, compreendido por três aspectos inter-relacionados: o aumento do investimento estrangeiro direto, o papel decisivo dos grupos empresariais multinacionais como produtores na economia global e a formação de redes internacionais de produção⁵³.

Este conjunto de aspectos ocasionou uma maior fragmentação da atividade produtiva (gerando igualmente maior divisão de riscos), de modo que a produção global de bens e serviços passa a ser efetivada “por redes transnacionais de produção, das quais as empresas multinacionais são componentes essenciais, porém componentes que não funcionariam sem o resto da rede”⁵⁴.

Este aspecto organizacional das atividades empresariais neste novo período do capital globalizado é abordado por diversos pesquisadores no campo das ciências econômicas e sociais, os quais contribuem com análises descritivas importantes que convergem para a conclusão do presente trabalho de que o período histórico em referência, que tem seus efeitos desenvolvidos até os dias atuais, é marcado pela descentralização máxima da atividade econômica produtiva.

Gilberto Dupas, ao argumentar que o capitalismo atual é alimentado pela força de suas contradições, afirma que uma das mais evidentes é a concentração/fragmentação da atividade empresarial: concentração da liderança empresarial a algumas centenas de empresas gigantes mundiais que realizam investimentos necessários à liderança tecnológica; e fragmentação pela terceirização, franquias e informalização no processo objetivando maior eficiência e

⁵² CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - a era da informação**: economia, sociedade e cultura; traduzido por Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Vanancio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011, p.142.

⁵³ Ibidem, p.158.

⁵⁴ Ibidem, p.163.

conquista do mercado – a competição é o motor seletivo do processo⁵⁵. Prosseguindo em sua análise, Dupas ressalta o surgimento de novas lógicas organizacionais que ordenam as cadeias produtivas em forma de networks ou de redes de empresas. Estas redes apresentam maior flexibilidade e agilidade ante as necessidades de respostas rápidas do mercado, com descentralização das unidades e aumento de sua autonomia⁵⁶.

Através destes meios de divisão da cadeia produtiva, ocorreu uma separação cada vez maior entre o centro de decisão e a produção industrial. As grandes corporações multinacionais não mais concentraram toda sua produção nos países sede originários e “controlam como, quando e onde a produção vai acontecer e que parcela de lucro deve ser auferida a cada estágio da cadeia”⁵⁷. Vejamos números do final da década de 90 sobre as então cinco maiores empresas do mundo que tornam mais concreta esta afirmação:

As cinco maiores empresas do mundo – duas tradings japonesas (Mitsubishi e Mitsui), General Motors, Ford e Royal Dutch/Shell Group – faturaram, também em 1997, 732 bilhões de dólares. Já as dez maiores corporações globais – que, além das anteriores, incluíam Itochu, Exxon, Wal-Mart, Marubeni e Sumitomo – venderam 1,3 trilhão de dólares em 1997. Esse valor aproxima-se do PIB conjunto de Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela. É importante lembrar que essas empresas têm 48% de seus ativos no exterior, 61% de suas vendas são para o mercado internacional e 57% de seus empregados são mantidos fora de seu país sede. São, portanto, empresas tipicamente transnacionais.⁵⁸

A economia de mercado desta fase impôs às empresas a necessidade de modificação de sua estrutura, a fim de buscarem otimizações técnicas e melhores resultados comerciais. A formação de grandes grupos empresariais, com grandes somas de capitais e com operações simultâneas em vários mercados foi uma das estratégias mais utilizadas neste novo ambiente global competitivo⁵⁹. Uma empresa poderia se tornar grande e competitiva a partir do crescimento interno, com aprimoramento de suas atividades, aumento gradativo de capital e potencial de crédito, gerando uma expansão de suas instalações e meios de produção a partir de suas estruturas próprias (abertura de novas filias), vinculadas a mesma

⁵⁵ DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do Capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p.40.

⁵⁶ Ibidem, p.51.

⁵⁷ Ibidem, p.51.

⁵⁸ Ibidem, p.41.

⁵⁹ FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional**. Franca: Unesp, 2006, p.161.

personalidade jurídica. Porém, o cenário global financeiro facilitou o crescimento externo por meio de variados atos de concentração ou de cooperação empresarial, que podem e tendem a ocorrer em Estados e mercados diversos do que alberga a matriz principal controladora, o que já ocorria gradativamente a partir da última grande guerra⁶⁰.

Rubens Requião reconhece este processo social e afirma que sua repercussão sobre o direito comercial foi também expressiva, principalmente no campo societário. Para exemplificar algumas das possibilidades jurídicas que embasam a expansão global de algumas corporações, quatro institutos são dignos de nota: a subsidiária integral; a controladora; o grupo societário; e o consórcio. No primeiro, tem-se a possibilidade jurídica de exercício de uma sociedade empresária unipessoal que tem como acionista único outra sociedade⁶¹. Já as controladoras são constatadas quando ocorre uma ligação entre sociedades em que esta participa com a maioria dos votos nas deliberações dos quotistas ou acionistas e tem poder de definir os administradores⁶², podendo tal ocorrer após a constituição da controlada, a partir do investimento na aquisição do respectivo controle.

A relação entre estas sociedades em questão, bem como entre a principal e suas subsidiárias integrais ou filiadas e de simples participação (em que não há o controle, mas mera participação acionária ou quotista) pode ser orientada pela figura dos grupos societários de fato ou de direito. Este último se estabelece por convenção contratual, com requisitos próprios nas legislações nacionais, com o objetivo de combinarem recursos e esforços para objetivos comuns do grupo, criando-se estruturas de comando específicas, enquanto no primeiro tais características de apresentam a despeito da formalização contratual⁶³. A cooperação entre sociedades também pode ocorrer para determinados empreendimentos, ainda que inexistente relação de controle ou de participação acionária entre elas, o que no Brasil denomina-se de consórcio, mas que recebe a nomenclatura em inglês como *joint venture*⁶⁴. Gladston Mamede ressalta que este consórcio, em regra, não terá personalidade jurídica própria, sendo que tal não é vedado, apenas transforma o

⁶⁰ REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial, vol.2**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p.273.

⁶¹ *Ibidem*, p. 282.

⁶² COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa, vol.2**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 488.

⁶³ NEGRÃO, Ricardo. **Manual de Direito Comercial e de Empresa: teoria geral da empresa e direito societário, vol.1**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p.522.

⁶⁴ FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional**. Franca: Unesp, 2006, p.163.

consórcio em uma verdadeira sociedade, que será coligada ou controlada pelas idealizadoras iniciais⁶⁵.

Assim, a nova estrutura econômica global favoreceu a adoção da expansão externa por meio de diversas técnicas administrativas e jurídicas de descentralização (as quais não se exaurem nos principais exemplos acima citados), sem que o controle ou o relacionamento entre as sociedades fosse perdido. Isso ocasionou e ainda ocasiona a criação de entidades desafiadoras e múltiplas, em que se insere a figura da empresa transnacional. A conceituação, sob a perspectiva jurídica, da personalidade, estrutura e formas de controle das empresas transnacionais é árdua, principalmente porque as relações jurídicas que mantêm são entrelaçadas e perpassam diversas ordens normativas, de diferentes estados e entre estas e o Direito Internacional⁶⁶.

Partindo da definição do economista francês Charles-Albert Michalet, François Chesnais aponta algumas características centrais das empresas denominadas como multinacionais ou transnacionais: a) invariavelmente começou por um *grande empresa* no plano nacional, tendo uma concentração de capital previamente ao processo de expansão externa; b) tem *origem nacional*, de modo que o apoio estatal e os pontos fortes e fracos de sua atuação inicial serão relevados para a estratégia global; c) em geral é um *grupo empresarial*; e d) *atuação em escala mundial*, com estratégias e organização voltadas para esta exploração desta vasta concorrência⁶⁷.

Para Luis Olavo Baptista, esta entidade não possui personalidade jurídica própria, sendo composta por várias subsidiárias, com uma ou mais sedes, constituídas em diversos países, sob a égide de diversos ordenamentos jurídicos, sendo que tal complexo de empresas interligadas são subordinadas a um controle central e se norteiam para uma mesma estratégia global⁶⁸. Nesta perspectiva, a empresa transnacional se aproxima do conceito jurídico nacional de grupo de sociedades, com o diferencial da composição por sociedades instaladas em Estados

⁶⁵ MAMEDE, Gladston. **Direito Societário: sociedades simples e empresárias**, vol.2. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.435.

⁶⁶ NETO, José Cretella. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.18.

⁶⁷ CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**; tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996, p.73.

⁶⁸ BAPTISTA, Luís Olavo. **Empresa Transnacional e Direito**. *apud* FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional**. Franca: Unesp, 2006, p.164.

diversos, com autonomia organizacional, mas voltadas para a mesma estratégia global⁶⁹.

De modo aproximado, e partindo da análise de diversos conceitos doutrinários e da abordagem realizada pelo 15º Comitê do Instituto de Direito Internacional – IDI, iniciada em 1990, José Cretella Neto apresenta uma conceituação de empresa transnacional interessante e que norteará a presente pesquisa:

A sociedade mercantil, cuja matriz é constituída segundo as leis de determinado Estado, na qual a propriedade é distinta da gestão, que exerce controle, acionário ou contratual, sobre um ou mais organizações, todas atuando de forma concertada, sendo a finalidade de lucro perseguida mediante atividade fabril e/ou comercial em dois ou mais países, adotando estratégia de negócios centralmente elaborada e supervisionada, voltada para a otimização das oportunidades oferecidas pelos respectivos mercados internos.⁷⁰

Este conceito abrange alguns elementos principais relevantes, como: a) constituição da matriz segundo as leis de determinado Estado; b) controle (acionário ou contratual) sobre outras organizações; c) atuação empresarial, com fim econômico, em dois ou mais países; e d) estratégia de negócios central interligada. Obviamente, outros referenciais e questionamentos podem ampliar estes elementos e alargar ainda mais o conceito de empresas transnacionais.

E quais são as razões desta forma de atuação corporativa transnacional? Os benefícios de sua opção em relação à atuação estritamente nacional são: estabelecer vantagens competitivas em uma rede global de produção e distribuição de bens e serviços^{71,72}; ter mais acesso aos mercados internacionais de capitais; melhorar a posição de planejamento e execução sobre o ambiente externo -

⁶⁹ FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional**. Franca: Unesp, 2006, p.164.

⁷⁰ NETO, José Cretella. **Empresa Transnacional e Direito Internacional**: exame do tema à luz da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.27.

⁷¹ SALVATORE. Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007, p.168.

⁷² Neste sentido: “ A globalização é frequentemente considerada um caminho em direção à homogeneidade. Novamente, isso é exatamente o que a globalização não é. Os mercados globais nos quais o capital e produção transitam livremente através das fronteiras funcionam precisamente devido às diferenças entre localidades, nações e regiões. Se os riscos políticos, a infra-estrutura, as qualificações técnicas e os salários fossem os mesmos em todo o mundo, não teria havido crescimento dos mercados mundiais. Não haveria lucros a auferir ao se investir e produzir mundialmente se as condições fossem similares em toda parte. Os mercados globais prosperam quando há diferenças entre as economias. Esta é uma das razões pelas quais a tendência à globalização tem um ímpeto tão irresistível.” GRAY, John. **Falso amanhecer**: os equívocos do capitalismo global; tradução de Max Altman. Rio de Janeiro: Record, 1999, p.80.

buscando lugares com menores custos legais e financeiros; e gerar o aumento de capital que permite a aquisição de empresas locais promissoras, evitando concorrência futura⁷³. Além disso, a fragmentação corporativa transnacional pode ter outras razões específicas de acordo com o segmento de mercado e os fatores de concorrência.

Uma das "vantagens" não apontadas anteriormente, mas ressaltadas por alguns pensadores críticos, é a deliberada opção pela transnacionalização dos riscos trabalhistas, fiscais, ambientais e contratuais⁷⁴. Para Victor Flores Olea e Abelardo Mariña Flores, neste modelo as economias nacionais menos desenvolvidas encontram-se em condição de subordinação, principalmente pela condução da economia global pelos grandes consórcios capitalistas sediados em países mais desenvolvidos, percebendo-se, por exemplo, uma clara tendência de realocização das industriais mais contaminantes e que produzem resíduos tóxicos para países periféricos⁷⁵. No mesmo sentido, Boaventura de Sousa Santos ressalta que os países do Norte exportam grande parte da poluição industrial para os países do Sul, pela venda de lixo tóxico e principalmente pela transferência das indústrias mais poluentes, pois a fragilidade jurídica e política de alguns países tornam menos eficazes ou mesmo inexistentes controles antipoluição⁷⁶.

Esta diferença entre o comportamento corporativo nos Estados de origem e de destino ocorre no campo trabalhista, ambiental e social. Joseph Stiglitz, ao analisar este processo da globalização, sugere que uma das causas da diferença entre os modos de atuação repousa na responsabilidade moral, que é enfraquecida nas operações para além das fronteiras nacionais, onde qualquer mínimo benefício trazido pelas companhias (para os "países sem tecnologia" ou "trabalhadores pobres") parece sugerir que as demais responsabilidades que tenham nos seus escritórios centrais podem ser descumpridas⁷⁷. Qualquer semelhança com a racionalidade empregada na primeira divisão internacional do trabalho nos períodos de colonização não parece ser mera coincidência.

⁷³ SALVATORE, Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007, p.168.

⁷⁴ DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do Capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p.51.

⁷⁵ OLEA, Victor Flores; FLORES, Abelardo Mariña. **Crítica de La globalidad: dominación e liberación em nuestro tiempo**. México: Fondo de Cultura Económica, 1999, p. 274.

⁷⁶ SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 7. ed. Porto: Afrontamento, 1999, p. 256-257.

⁷⁷ STIGLITZ, Joseph E. **Making Globalization Work**. Londres: Norton, 2007, p.196.

Assim, alguns episódios marcantes evidenciaram o desconsiderado custo humano das estratégias empresariais transnacionais. Em muitos casos, esta condição de expansão externa trouxe uma sensação de irresponsabilidade aos centros decisórios corporativos. Segundo John Gerard Ruggie, a forma de trabalho em redes, apesar de melhorar a eficiência econômica do empreendimento, majorou os desafios enfrentados pelas corporações na administração das cadeias de valor, pois o aumento no número de elos acresceu vulnerabilidade ao setores⁷⁸.

John Ruggie salienta que a década de 1990 foi uma “época de ouro” para a onda de globalização corporativa, mas que além dos resultados econômicos positivos aproveitados pelas transnacionais, surgiram muitas evidências de violações a direitos humanos praticadas pelas corporações ou em decorrência de suas operações, indicando como exemplos: trabalho forçado em fábricas que prestavam serviços a famosas marcas mundiais (caso NIKE na Indonésia); comunidades nativas deslocadas forçosamente de suas residências ou sem indenização suficiente para dar lugar a novas plantas industriais de empresas extrativistas e assassinatos e tortura a opositores destas operações industriais em Estados ditatoriais (caso Royal Dutch Shell na localidade de Ogoniland na Nigéria); quebra do sigilo informacional de clientes em Estados ditatoriais que solicitavam as informações eletrônicas para censura e prisão de opositores políticos (caso Yahoo! Na China)⁷⁹.

O caso emblemático da empresa Nike ocorreu após a adoção pioneira da terceirização transnacional da produção manufatureira da corporação, que iniciou pela contratação de empresas japonesas em 1970, mudando para a Coréia do Sul e Taiwan nos anos 80 e por fim expandindo-se para China e Indonésia em 1990, quando as fábricas terceirizadas na Nike empregaram mais de 24 mil funcionários⁸⁰. A partir desta expansão, diversas denúncias foram feitas por ativistas de direitos humanos sobre baixos salários, condições impróprias de trabalho (análogas à escravidão em alguns casos) e trabalho infantil (a imagem de um garoto paquistanês de 12 anos costurando uma bola de futebol da marca foi publicada na revista *Life*), de modo que a empresa se tornou envolta de intensa publicidade negativa na

⁷⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.56.

⁷⁹ Ibidem, p.72.

⁸⁰ Ibidem, p.58.

década de 1990, enfrentando protestos ao redor do mundo e nas empresas terceirizadas⁸¹, através de movimentos sindicais.

O caso emblemático da Royal Dutch Shell na Nigéria – mais precisamente na região Ogoniland - é um marco para a agenda internacional sobre o tema empresas transnacionais e direitos humanos. Em 1970, o país africano decidiu explorar o petróleo através da estatização do setor, mas com a ação empresarial sendo coordenada por *joint ventures* com companhias estrangeiras, que atuavam por subsidiárias sediadas no continente (uma das formas de atuação transnacional anteriormente abordadas, marcantes nos países de industrialização tardia)⁸². Foi através desta forma que a Shell mantinha a concessão de exploração em Ogoniland - uma área do País no estado de Rivers em que vivem mais de 500 mil pessoas do povo Ogoni – mediante a “*Shell Petroleum Development Company (SPDC)*”, *joint venture* entre a “*Royal Dutch Shell*” e a estatal “*Nigerian National Petroleum Corporation*”.

Os principais problemas causados na localidade foram ambientais, com vazamentos de petróleo que prejudicava o solo e a água que mantinha a subsistência do povo Ogoni, fato que gerou uma mobilização social intensa na localidade, com diversos e sucessivos protestos, os quais passaram a ser organizados pelo “Movimento para a Sobrevivência do Povo Ogoni”, em 1992⁸³. Após um intenso protesto que reuniu mais de 300 mil pessoas da etnia ogoni e um episódio de espancamento de um funcionário da empresa, a mesma decidiu suspender suas operações em 1993, ao que se sucedeu uma ofensiva violenta do governo sobre a localidade:

Após a Shell ter suspenso suas operações na região em 1993, o governo iniciou grande ofensiva em Ogoni. Aldeias foram queimadas, mulheres estupradas e cerca de 2 mil pessoas mortas até 1995. A Shell negou qualquer conluio com o governo na época, apesar de ter admitido depois haver pelo menos uma vez auxiliado os militares. Em meio a crescentes conflitos entre facções tribais, quatro líderes ogoni moderados foram mortos por uma multidão enfurecida em 1994. Saro-Wiwa e outras 14 pessoas foram presas e acusadas pelas mortes. Saro-Wiwa não estava no local do crime, mas foi acusado de ter incitado a multidão. Nove dos acusados, incluindo Saro-Wiwa, foram considerados culpados em um tribunal especial militar e condenados à forca. Foi lançada uma campanha mundial para

⁸¹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.58.

⁸² Ibidem, p.64.

⁸³ Ibidem, p.65.

impedir as execuções, incluindo apelos de outros líderes africanos. Mas o líder militar da Nigéria, o general Sani Abacha, não se comoveu⁸⁴.

O terceiro caso emblemático citado por Ruggie envolveu o ramo das comunicações eletrônicas, oriundas do paradigma tecnológico que impulsionou a globalização, conforme já ressaltado. Até então os conflitos entre empresas transnacionais e direitos humanos concentravam-se nas cadeias globais de produção (como no caso Nike) e nas experiências do setor extrativista (como no caso Royal Dutch Shell). O caso envolveu o fornecimento ao governo da China de informações sobre uma conta de e-mail utilizada pelo jornalista Shi Tao para enviar um artigo (assinado por pseudônimo) para um site americano, em que o mesmo resumia informações de um documento secreto do governo sobre diretrizes de conduta às mídias no período do aniversário do Massacre da Praça da Paz Celestial (1989) – os dados entregues conduziram à condenação do jornalista a dez anos de prisão em 2005⁸⁵.

Estes três casos emblemáticos citados na obra de Ruggie, ocorridos em períodos históricos diversos, tiveram uma intensa repercussão internacional, entre líderes de Estados, membros da Diplomacia, na mídia, em organizações multilaterais como a ONU e nas mais diversas organizações não governamentais. Mas obviamente não foram ou são os únicos. Outros casos tiveram notoriedade expressiva, como o ocorrido em Bhopal, na Índia (vazamento de gás isocianato em 1984 em indústrias da Union Carbide – UC). Apesar de não existirem dados oficiais dos Estados sobre estas violações, existem organizações sem fins lucrativos promovendo monitoramento e recepção de denúncias de modo constante – como o Centro de Pesquisa “Business & Human Rights Resource Center”⁸⁶, que se dedica especificamente sobre os impactos (positivos e negativos) das empresas transnacionais nas regiões em que atuam.

⁸⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.68.

⁸⁵ Ibidem, p.70.

⁸⁶ “O Centro de Informação é uma organização independente sem fins lucrativos: no Reino Unido somos registrados como uma instituição de caridade na Inglaterra e País de Gales (n.º1096664). Nos EUA somos uma organização sem fins lucrativos isenta de imposto sob a seção 501(c)(3) do *Internal Revenue Code*.” BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. **Quem somos e onde estamos**. Disponível em: <<http://business-humanrights.org/pt>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

Em suas pesquisas iniciais como mandatário do Secretário-Geral da ONU para o tema⁸⁷, John Ruggie analisou 320 acusações desta base de dados, a fim de perquirir sobre os padrões desta problemática. Suas perguntas principais foram: Quais direitos humanos reconhecidos internacionalmente estariam sendo afetados de forma negativa? Direitos estes de quem? Onde os atos aconteceram e em qual setor empresarial? E como as corporações estavam envolvidas, diretamente ou indiretamente?

Os direitos humanos afetados, conforme as denúncias, são variados: constatou-se uma preponderância de abusos com direitos relativos ao trabalho, como direito a remuneração correta e justa, liberdade de associação, uso de trabalho infantil, abuso físico e sexual de funcionários sem ação repressiva das empresas, e até mesmo associação a movimentos paramilitares para ações violentas contra manifestações de grupos organizados dos trabalhadores⁸⁸. Outros direitos humanos não trabalhistas também foram pautados: supostas ofensas contra direitos relacionados ao meio-ambiente, à saúde, à segurança e à autodeterminação dos povos (deslocamentos forçados em razão dos projetos corporativos) foram constatadas com maior frequência⁸⁹. Abaixo, duas tabelas produzidas no âmbito da pesquisa⁹⁰ que englobam todos os direitos encontrados nos 320 casos analisados, demonstrando a extensão de direitos humanos afetados e dos impactos que a atividade empresarial pode causar nos Estados de destino:

Liberdade de associação	Direito a remuneração igual por trabalho igual
Direito a organização e participação em negociação coletiva	Direito a igualdade no trabalho
Direito a não discriminação	Direito a remuneração justa e favorável
Extinção da escravidão e trabalho forçado	Direito a um ambiente de trabalho seguro
Extinção do trabalho forçado	Direito a descanso e lazer
Direito ao trabalho	Direito a vida em família.

⁸⁷ O contexto em que tal nomeação ocorreu bem como os frutos deste trabalho serão abordados no subcapítulo seguinte, dedicado às respostas normativas das organizações internacionais sobre a responsabilização das empresas transnacionais por violações a direitos humanos.

⁸⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.76.

⁸⁹ Ibidem, p.77.

⁹⁰ Ibidem, p.76-77.

Direito a vida, liberdade e segurança pessoal	Direito de reunião pacífica	Direito a privacidade
Liberdade contra a tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanas e degradantes	Direito a casamento e formação de família	Direito a previdência social
Igualdade de reconhecimento e proteção mediante a lei	Liberdade de pensamento, consciência e religião	Direito a um padrão adequado de vida (incluindo alimentação, vestuário e habitação)
Direito a um julgamento justo	Direito a manifestar opiniões, liberdade de informação e de expressão	Direito a saúde física e mental; acesso a serviços médicos
Direito a autodeterminação	Direito a vida política	Direito a educação
Liberdade de movimentos	Direitos das minorias a cultura, prática religiosa e idioma	Direito de participação na vida cultural, a benefícios dos progressos científicos e proteção de direitos autorais

A segunda pergunta, sobre os titulares dos direitos, revelou que 45% dos afetados foram grupos comunitários (o que demonstra uma importante característica sobre a extensão coletiva e transindividual dos danos); outros 45% trabalhadores e 10% usuários finais, principalmente nas questões de acesso a medicamentos⁹¹. A busca pelas regiões mais afetadas nos casos analisados evidenciou que 28% dos casos ocorreram na Ásia e Pacífico; 22% na África; 18% na América Latina; 2% no Oriente Médio; 3% na Europa; 7% na América do Norte; e 15% global (para políticas gerais de corporações que geram impacto em diversos locais simultaneamente)⁹².

Os setores econômicos mais envolvidos nas denúncias consultadas foram o extrativista (28%) – impactos de grande escala, com movimentação forçada de comunidades, prejuízos ambientais e segurança das pessoas; o de varejo e bens de consumo (21%) – com suas redes de produção complexas e terceirizadas que afetam principalmente os direitos relativos ao trabalho humano - e o químico e farmacêutico (8%) – danos ambientais e obstáculos ao acesso a medicamentos⁹³. Ademais, em 59% dos casos a denúncia afirmava o envolvimento direto das

⁹¹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p. 78.

⁹² Ibidem, p.79.

⁹³ Ibidem, p.80.

companhias, enquanto em 41% dos mesmos (18% para cadeia de fornecedores e 23% outros, como os Estados e grupos paramilitares) advinham de atos praticados por terceiros ligados às companhias (cumplicidade) – chama a atenção ainda que dos casos de envolvimento indireto, à exceção de uma denúncia, todas ocorreram em países em desenvolvimento⁹⁴.

Estes resultados evidenciam que a descentralização da atividade produtiva decorrente da globalização econômica, além de ser transnacional, pode representar um potencial lesivo (por vezes infelizmente concretizado) sobre a esfera de direitos humanos dos integrantes das sociedades afetadas em nível local, sejam eles trabalhadores, consumidores ou simplesmente moradores e participantes da comunidade. Trata-se de um custo humano não computado pela racionalidade econômica estrita e não crítica, mas que se revela preocupante em uma análise política, social ou jurídica.

A repercussão das crescentes denúncias e dos significativos impactos das ações empresariais sobre comunidades e indivíduos não tardou a desafiar a construção de respostas normativas por parte dos Estados. Contudo, além das violações em si, como uma questão social e humana urgente no plano global, outro problema de natureza jurídica se apresentou, evidenciando que a governança global não favorecia a criação de tratados internacionais vinculantes (no que tange a Estados e empresas transnacionais), mas sim a proliferação de instrumentos normativos de *soft law*, como códigos de conduta, os quais repetidos pelos próprios atores privados conduziram à difusão da denominada responsabilidade social.

1.2 Olhar para as normas: a responsabilidade social a partir da emergência de padrões de conduta e a busca pela responsabilidade jurídica internacional

A descentralização transnacional das atividades produtivas capitalistas, bem como a responsabilidade jurídica do centro de controle representam desafios ao Direito principalmente por sua raiz moderna e juspositivista, quando foi construído centrado no Estado e em sua soberania, a partir da qual exerce sua competência normativa nacionalmente e em nível internacional pelas regras de Direito Internacional Público, bem como limita o campo de sua jurisdição. Em muitos países

⁹⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.81.

em que as violações aos direitos humanos ocorreram, as regras de jurisdição impediam a condenação (cível, administrativa ou penal) dos verdadeiros centros decisórios e de poder – limitando a repercussão sobre *joint ventures*, filiais, subsidiárias e integrantes do grupo econômico. Já nos países de origem dos centros de poder, as mesmas regras não possibilitavam o julgamento por violações transnacionais ocorridas fora do seu território a indivíduos estrangeiros⁹⁵. A problemática da imposição de uma sanção jurídica às empresas pelo próprio direito internacional ou a imposição aos Estados de origem do dever de julgamento de violações ocorridas no exterior por empresas transnacionais (TNC's) revelou-se central (e ainda o é, como será visto).

Vários anos transcorreram desde as denúncias iniciais sobre as primeiras violações graves aos direitos humanos pela atividade empresarial transnacional e até o presente momento ainda não existe um tratado internacional de direitos humanos com efeitos vinculantes para as TNC's (mediante a imposição de sanções jurídicas) e Estados (através da fixação de deveres de jurisdição ou cooperação). Enquanto isso, no mesmo período, foram publicados diversos instrumentos normativos internacionais sobre os deveres sociais das corporações, com natureza voluntária, provenientes de organizações internacionais compostas pelos Estados e instituições privadas, como as próprias empresas e associações comerciais.

As discussões teóricas e políticas sobre a responsabilização das TNC's, acompanhando a evolução histórica dos instrumentos normativos nascentes, centraram-se na abordagem sobre o suposto conflito entre obrigatoriedade e voluntariedade. Afinal, qual seria o melhor modelo para enfrentar os problemas decorrentes da atividade empresarial transnacional para os direitos humanos?

⁹⁵ *Kiobel vs. Shell* é um caso emblemático da jurisdição americana que bem retrata esta questão. Esther Kiobel era esposa de de Barinem Kiobel, um ativista Ogoni, membro do Movimento para Sobrevivência do Povo Ogoni (MOSOP), que junto com outros colegas foram executados após serem presos de modo ilegal e julgados por um tribunal especial estabelecido pelo regime militar. Este é o caso emblemático nº 01, citado anteriormente. Em 2002, a Royal Dutch/Shell foi demandada por Kiobel em um Tribunal Federal dos Estados Unidos, em razão de sua subsidiária Shell Petroleum Development Company of Nigeria (SPDC) ser acusada de ter participado do ataque ao movimento deslocando e protegendo as tropas militares na região. A ação afirmava a jurisdição americana sobre os atos ocorridos na Nigéria com base no *Alien Tort Claims Act (ATCA)*, cujo texto original expressa: "The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States.". Em 17 de abril de 2013, a Suprema Corte Americana ratificou a decisão anterior no sentido de que o ATCA não se aplica para ofensas ocorridas no estrangeiro, de forma que a responsabilidade não foi sequer perquirida. BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. **Perfil de las demandas judiciales contra Shell por actividades en Nigeria**. Disponível em: < <http://business-humanrights.org/es/perfil-de-las-demandas-judiciales-contr-shell-por-actividades-en-nigeria-0>>. Acesso em: 05 jan. 2016.

Estabelecer um tratado internacional vinculante no âmbito da ONU com a previsão de obrigações de direitos humanos para TNC's, sujeitas a sanções jurídicas penais (ou cíveis?) cuja imposição seria julgada por um tribunal internacional (e qual)? Ou investir na criação de recomendações e códigos de conduta complexos com padrões éticos ligados ao respeito dos direitos humanos, que poderiam ser aderidos pelas TNC's de acordo com sua vontade, mas que não teriam responsabilização baseada em sanções jurídicas? Como será tratado, as respostas concretamente produzidas tornaram explícita a diferença entre governabilidade e governança a que os Estados se expõe no contexto global contemporâneo⁹⁶.

As tentativas iniciais de regulação do comportamento das TNC's ocorreram na década de 70, a partir da atuação de organizações internacionais relevantes, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as quais objetivaram (praticamente de modo simultâneo) a construção de códigos de conduta⁹⁷.

Quando as violações aos direitos humanos pelas práticas empresariais tornaram-se evidentes a partir da década de 1970, no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) não havia um documento normativo (voluntário ou impositivo) dirigido para as empresas na temática dos direitos humanos (mesmo porque o paradigma era seu direcionamento aos Estados) e, conseqüentemente, não havia um tribunal internacional para julgar a matéria, com jurisdição reconhecida pelos Estados para as corporações sediadas em seus territórios⁹⁸. Ainda em 1973, foi criada a "Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais", para investigar o impacto destas atividades e aumentar a capacidade de negociação dos países em que elas operam. Desta iniciativa inclusive resultou o projeto "Código de Conduta da ONU sobre TNCs" em 1983, primeira tentativa de se fixarem diretrizes sociais e ambientais para as corporações transnacionais em nível global, a qual restou

⁹⁶ CHEVALIER, Jacques. **O Estado pós-moderno**; tradução de Marçal Justen Filho. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2009, p.271-277.

⁹⁷ KOLK, Ans; TULDER, Rob van. Setting new global rules? TNCs and codes of conduct. **Transnational Corporations**. Nova York e Genebra: V. 14, n.3, dez. 2005, p.5. Disponível em: < unctad.org/en/Docs/iteiit20059_en.pdf>. Acesso em 20 ago. 2015.

⁹⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.19.

frustrada após a resistência de “governos influentes do Norte”⁹⁹, de forma de o Código proposto nunca foi finalizado e adotado.

Paralelamente ao trabalho da ONU, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE – no original OECD), formada pela maioria dos Estados que sediavam as maiores corporações transnacionais¹⁰⁰, havia formado o “Comitê para Investimentos Internacionais e Empreendimentos Multinacionais” para viabilizar códigos de conduta para as TNCs¹⁰¹. Assim, em 1976 surgiram as “Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais”, “amplamente reconhecidas como uma concessão simbólica às preocupações da sociedade civil sobre o poder das empresas multinacionais”¹⁰², instrumento que restou pouco utilizado durante as duas décadas seguintes e foi objeto de diversas revisões¹⁰³.

Este documento correspondia a recomendações dirigidas pelos governos às empresas multinacionais, abordando princípios e padrões voluntários de conduta empresarial idealizada como responsável pelos então participantes. Integrava a “Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais”, cujos outros elementos são relacionados a “tratamento nacional, obrigações conflitantes impostas às empresas e incentivos e desincentivos ao investimento internacional”¹⁰⁴. Indubitavelmente, representou um avanço no sentido de que expressamente os governos envolvidos admitiam que as empresas necessitavam aprimorar sua responsabilidade perante as relações que mantinham com as instituições públicas nacionais, empregados, sistema financeiro e consumidores. Os princípios eram distribuídos nos seguintes temas: política geral, informações, finanças, concorrência, fisco, emprego, relações industriais e ciência e tecnologia¹⁰⁵.

⁹⁹ FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de Advocacy. In: **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.6, n.11, 2009, p.176.

¹⁰⁰ Até 1976, compunham a OCDE: Austrália, Áustria, Alemanha, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Islândia, Irlanda, Itália, Japão, Luxemburgo, Nova Zelândia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Suécia, Suíça, Turquia e Estados Unidos.

¹⁰¹ FEENEY, Patrícia. Op.cit., p.176.

¹⁰² Ibidem, p.176.

¹⁰³ Sua análise mais detalhada ocorrerá no segundo capítulo desta Dissertação.

¹⁰⁴ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais** (atualizadas em 2011). Disponível em: < <http://www.pcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>>. Acesso em: 22 ago. 2015.

¹⁰⁵ ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Declaration on International Investment and Multinational Enterprises. **OECD Observer**. Paris, n.82, 1976, p.9-15. Disponível em: < http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-observer/volume-1976/issue-4_observer-v1976-4-en>. Acesso em: 22 ago. 2015.

Contudo, um capítulo específico sobre os direitos humanos não constava da redação original publicada em 1976, em que pese já aprovados importantes documentos vinculantes da Carta Internacional dos Direitos Humanos (Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais)¹⁰⁶.

Em 1977, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou a “Declaração Tripartite de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social”, indicando em seu parágrafo oitavo que as empresas multinacionais (a terminologia em questão é utilizada para designar o mesmo fenômeno concreto de descentralização da atividade econômica em nível transnacional) deveriam respeitar as convenções internacionais de direitos humanos, com destaque para a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁰⁷. Do texto dos parágrafos 2º e 4º, fica claro que a OIT tinha por objetivo reconhecer a importância dos atores econômicos na promoção de progresso econômico e social de acordo com as Resoluções das Nações Unidas, e incentivá-los para tanto através dos princípios normativos em questão. O conteúdo dos mesmos torna-se mais específico nos parágrafos seguintes, delimitados em temas como condições de trabalho, saúde dos empregados, negociações coletivas, liberdade sindical, abolição do trabalho infantil, igualdade de tratamento, estabilidade de emprego, dentre outros¹⁰⁸.

Todas estas declarações possuíam como característica comum o fato de serem recomendações destituídas de efeito jurídico vinculante e sancionatório às empresas transnacionais. O direito internacional tem sua força normativa voltada para os Estados e por esta razão a responsabilidade corporativa edificada pelas organizações se estabeleceu no plano global como um compromisso ético das corporações assumido a partir da adesão a estas normas de conduta destituídas de sanção jurídica. Nas décadas de 80 e 90 estes compromissos foram desrespeitados

¹⁰⁶ O que ocorre na versão atual após a última revisão das diretrizes ocorrida em 25 de maio de 2011 mediante aprovação dos 42 países aderentes durante a Reunião Ministerial do 50º Aniversário da OCDE. ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais – atualizadas em 2011 (versão traduzida para o Português)**. [S.l.]: 2011, p. 05. Disponível em: <<http://gestaopcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-anteriores>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

¹⁰⁷ FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de Advocacy. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.6, n.11, 2009, p. 177.

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Brasília, 2002. Disponível em: <www.oit.org.br/node/240>. Acesso em: 25 ago. 2015.

em inúmeras oportunidades, gerando novamente uma onda de pressão por parte de organizações não-governamentais de defesa de direitos humanos para a criação de um tratado internacional vinculante sobre o tema. Todavia, novamente o que ocorreu foi a publicação de novas normas de adesão voluntária e o fracasso de uma tentativa de criação de sistema normativo com sanções jurídicas penais e cíveis.

Em 1999, posteriormente a grande denúncias como as referentes aos casos Nike e Royal Dutch Shell (anteriormente abordadas), a ONU lançou o “Pacto Global da ONU” – com dez princípios de adesão voluntária sobre direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção – e em 2000 as Diretrizes da OECD para Empreendimentos Multinacionais foram atualizadas para mencionar expressamente a Declaração Universal de Direitos Humanos em seu texto (em que pese ainda não criado um título específico com princípios próprios, o que ocorreu em 2011) e para criarem mecanismo de denúncia por abusos empresariais aos países de origem das corporações, ainda que por violações em territórios estrangeiros¹⁰⁹.

Posteriormente, entre 2003 e 2005, uma nova tentativa de implementar um controle de normas internacionais vinculantes ocorreu a partir da aprovação das “Normas sobre Responsabilidades em Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados (Normas)” pela Subcomissão da ONU sobre a Promoção e Proteção de Direitos Humanos. As Normas impunham às companhias, na sua “esfera de influência”, os mesmos deveres que os Estados possuem em matéria de direitos humanos mediante tratados ratificados pelos mesmos¹¹⁰.

Por esta razão, geraram um intenso debate entre organizações em defesa de direitos humanos e a comunidade empresarial, representada pela Câmara de Comércio Internacional e pela Organização Internacional dos Empregadores. Os primeiros defendendo esta obrigatoriedade dos deveres decorrentes dos direitos humanos para as corporações e os últimos refutando a proposta sob o argumento de que seria uma “privatização dos direitos humanos” sem uma definição segura de quais seriam as obrigações das empresas em comparação com as dos Estados.

¹⁰⁹ FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de Advocacy. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.6, n.11, 2009, p. 179

¹¹⁰ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.19.

Assim, novamente sob a pressão de diversos Estados e empresas, a ONU, através da Comissão de Direitos Humanos, ratificou que estas normas não eram vinculantes, expressando apenas princípios e elementos úteis para a construção futura de normas vinculantes¹¹¹.

Entre a não aprovação do efeito vinculante das Normas e os dias atuais, houve avanços no tratamento do tema no âmbito das Organizações das Nações Unidas, mas ainda sem alcançar a idealizada eficácia vinculante. Para investigar o tema com maior profundidade, em 2005, John Ruggie (então professor da Universidade de Harvard) recebeu a função de mandatário e representante especial do Secretário-Geral da ONU (Kofi Annan) para o assunto direitos humanos e corporações transnacionais, por um período de dois anos.

O antagonismo discursivo entre obrigatoriedade/voluntariedade foi marcante durante o trabalho de John Ruggie perante a ONU nos anos subsequentes. Ao descrever seu trabalho, Ruggie salientou que na primeira consulta convocada em 2005, em Genebra, focada no setor extrativistas, os grupos convidados pretendiam convencê-lo que deveria/não deveria apoiar as “Normas” e que deveria/não-deveria apoiar normas voluntárias¹¹²:

Normalmente, empresas não gostam de regulamentações vinculantes, e aquele instrumento em particular era visto como uma transferência para as companhias das responsabilidades que elas acreditavam ser dos governos. Muitos grupos ativistas descartam iniciativas voluntárias porque acreditam que elas não fazem mais do que camuflar falhas das empresas e alguns afirmam que eles apenas desviam a atenção da necessidade de responsabilização jurídica. As únicas perguntas que queria que eu respondesse na reunião eram: para qual lado devo me inclinar? Qual lado vou acabar apoiando? Respondi que tinha a intenção de realizar um mandato baseado em evidências, e que iria submeter as alternativas a uma avaliação rigorosa, na medida do possível, em termos de tempo e circunstâncias.¹¹³

Após período intenso de pesquisas, debates e visitas técnicas, a Organização das Nações Unidas publicou em 2008 o denominado “Marco Ruggie”, relatório com proposta de servir como marco político e conceitual do tema, contendo três

¹¹¹ FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de Advocacy. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.6, n.11, 2009, p.180.

¹¹² RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.92.

¹¹³ Ibidem, p.92.

princípios fundamentais: proteger (obrigação dos Estados em proteger os direitos humanos contra abusos perpetrados por atores não estatais – reforço legal e criação de mecanismos de imposição do cumprimento das obrigações), respeitar (obrigação das empresas em não infringir os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, abordagem baseada na devida diligência) e remediar (disponibilizar recursos às vítimas quando ocorrerem litígios pelo desrespeito aos direitos humanos pelas empresas – reparação e punição)¹¹⁴.

Posteriormente à aceitação deste pretense marco conceitual, objetivando definir o papel dos atores no sistema internacional, em 2011 foram publicados os “Princípios Orientadores” destinados à efetivação do quadro referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” – “o Quadro aborda o *que* deve ser feito; os Princípios Orientadores de *como* fazer”¹¹⁵. Segundo John Ruggie, o somatório destes trabalhos tem o objetivo de “estabelecer uma plataforma normativa comum mundial e uma orientação de política confiável como base para conseguir progresso cumulativo e gradual, sem eliminar nenhum outro acontecimento promissor a longo prazo”¹¹⁶. O conteúdo do trabalho desenvolvido pelo representante especial é importante, norteado pelos direitos humanos e será objeto de análise pormenorizada no subcapítulo 2.1, por representar uma iniciativa normativa não privada, com eficácia significativa perante outros instrumentos de conduta.

Contudo, surpreendentemente, em julho de 2014 e na 26ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, foram aprovadas duas resoluções para a futura agenda da organização no tema. A Resolução 26/22 prorrogou por mais três anos do prazo de existência do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, sendo aprovada com largo quórum, enquanto a Resolução 26/09 liderada por Equador, Venezuela e Bolívia, dizia respeito à criação de um grupo de trabalho intergovernamental para a elaboração de um instrumento vinculante sobre a temática¹¹⁷, sendo aprovada com controvérsia (20 votos favoráveis, 14 abstenções e 13 contrários)¹¹⁸.

¹¹⁴ BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010, p. 213.

¹¹⁵ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.138.

¹¹⁶ *Ibidem*, p.137.

¹¹⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas. **Resolução 26/22**. [S.l.]: 2014. Disponível em: < <http://daccess-dds->

Dos 47 membros, votaram contrariamente: Austria, República Checa, Estônia, França, Alemanha, Irlanda, Itália, Japão, Montenegro, Romênia, República da Coreia (Coréia do Sul), Reino Unido, Estados Unidos e República da Macedônia¹¹⁹. Destes, apenas 03 (Montenegro, Romênia e República da Macedônia) não integram a OCDE, cuja orientação normativa expressamente é pela adoção dos padrões de conduta. No mesmo sentido, a Câmara Internacional de Comércio (ICC) expressou publicamente seu descontentamento com a aprovação e ressaltou que a mesma sinaliza um retrocesso ao consenso internacional conseguido pelos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas, de 2011¹²⁰.

Em texto publicado em 2014, Gonzalo Bérron, Diretor de Projetos da “Fundação Friedrich Albert” no Brasil¹²¹, afirmou que a recente aprovação da Resolução proposta pelo Equador é um novo episódio importante para este debate sobre a necessidade de regulamentar de forma efetiva a conduta das empresas, protegendo as pessoas e comunidades das violações cometidas. Bérron salienta que o mesmo dura mais de 40 anos, e “nessa disputa, as empresas e os governos que as protegem ganharam todas as batalhas, impedindo a aprovação de iniciativas de normas vinculantes”¹²². Para Janet Love, a busca por instrumentos legislativos

ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G14/064/48/PDF/G1406448.pdf?OpenElement>. Acesso em: 08 mai. 2015.

¹¹⁸ CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Termina a 26a sessão do Conselho de Direitos Humanos.** [S.l.]: 2014. Disponível em: <<http://www.conectas.org/pt/acoes/politica-externa/noticia/24199-termina-a-26a-sessao-do-conselho-de-direitos-humanos>>. Acesso em: 08 mai. 2015.

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ Um exemplo de comentários negativos da ICC sobre o Tratado Internacional disponível em: <<http://www.iccwbo.org/News/Articles/2014/ICC-disappointed-by-Ecuador-Initiative-adoption/>>. Acesso em 08 mai. 2015.

¹²¹ “Promover a democracia e o desenvolvimento, contribuir para a paz e a segurança, criar uma globalização solidária - essas são as diretrizes fundamentais que norteiam o trabalho realizado pela Fundação Friedrich Ebert (FES) no plano internacional. A Fundação acompanha de forma ativa a formação e consolidação de estruturas da sociedade civil e do Estado com projetos em mais de 100 países, apoiando a democracia e a justiça social, sindicatos livres e fortes bem como a defesa dos direitos humanos e a igualdade étnico-racial e de gênero. Junto com nossas organizações parceiras, entre outras o PT (Partido dos Trabalhadores), a CUT (Central Única dos Trabalhadores), inúmeras organizações da sociedade civil, instâncias governamentais e instituições científicas, estamos há mais de 30 anos atuando a partir de São Paulo como FES Brasil, ocupando-nos de múltiplas questões: política internacional, o estado e a sociedade, as relações trabalhistas/sindicais e a inclusão social.” FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT. **Apresentação.** Disponível em: <<http://www.fes.org.br/>>. Acesso em: 01 jun. 2015.

¹²² BERRÓN, Gonzalo. Poder econômico, democracia e direitos humanos: um novo debate internacional sobre direitos humanos e empresas. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR.** São Paulo: V.11, n.20, 2014, p.130.

vinculantes representam um ideal de certeza difícil de ser obtido em um domínio socioeconômico e político instável¹²³.

John Ruggie reconhece que também refletiu sobre a possibilidade de construir um amplo tratado internacional sobre o tema, mas identificou quatro obstáculos para sua imediata construção e que nortearam a opção pelo estudo de um modelo voluntário baseado nos princípios orientadores: a) pequeno consenso governamental sobre o tema, em razão da recente fase de expansão empresarial em certos países como Brasil, Índia, China, Rússia e África do Sul - que traz novos interessados à arena; b) envolvimento reduzido dos representantes institucionais superiores dos Estados no tema, que costuma ocorrer apenas em crises e eventos graves (falta de diretrizes políticas no âmbito nacional); c) fato de que Estados costumam utilizar a negociação dos tratados como pretexto para não dar passos significativos no plano interno; e d) preocupação de diversos Estados, mesmo no caso dos mais progressistas, como a Suécia, com a imposição de obrigações internacionais de direitos humanos às empresas, temendo que isso pudesse representar uma diminuição dos deveres dos Estados¹²⁴.

Os defensores da manutenção da “Paz de Ruggie” – período posterior à publicação dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos para proteger, respeitar e remediar, com a busca de sua implementação pelo sistema global também sustentam seus argumentos contra o possível tratado vinculante em quatro níveis:

1- O consenso possível: os Princípios Orientadores são um grande avanço em relação ao que havia antes, pois, pela primeira vez, a ONU aprovou normas por unanimidade relativas a “negócios e direitos humanos”. Esse foi o consenso possível e ele deve ser respeitado, não se pode ir além desse ponto.

2- A complexidade: A tarefa de pensar na criação de regras vinculantes para as empresas é uma tarefa titânica e, devido à complexidade do sistema internacional, praticamente impossível de se viabilizar.

3 – Aplicar!: Devido à complexidade dessa tarefa, entrar em um processo de negociação que pode levar anos, diminuiria os esforços para implementar de modo efetivo os princípios de Ruggie e, portanto, a aplicação concreta – embora voluntária – dos direitos humanos quando estes são violados.

¹²³ LOVE, Janet. Estaríamos despolitizando o poder econômico? A deliberada irresponsabilidade corporativa e a resposta burocrática dos defensores de direitos humanos. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014, p.115.

¹²⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.114.

4 – A responsabilidade dos Estados nacionais: são eles, em última instância, que devem fazer cumprir os direitos humanos em suas jurisdições; o papel da comunidade internacional, como indicado pelos Princípios Orientadores, é ajudar a fortalecer a capacidade de implementá-los e, por isso, esses princípios são suficientes.¹²⁵

Em resposta a estes apontamentos, Gonzalo Bérron salienta que não existe um momento temporal específico para lidar com a iniciativa de criação do tratado de efeitos vinculantes – tudo dependeria de um *timing* diferente, o político, que é determinado por diversos fatores como a disposição dos atores envolvidos – ademais, afirma que os dois processos podem ser evoluídos paralelamente. Reconhece que a elaboração do tratado é realmente complexa, envolvendo decisões difíceis como sobre os crimes a serem julgados, os responsáveis pelo julgamento, os sujeitos às penalidades, a organização do sistema com os vários ramos dos direitos humanos, dentre outros¹²⁶. Contudo, conclui que é importante uma blindagem internacional através da criação de uma estrutura jurídica vinculante, que repercuta na proteção das pessoas contra a assimetria de poder originária da acumulação de capitais e das vantagens políticas decorrentes¹²⁷.

Avaliando a reação das Organizações não governamentais de direitos humanos sobre os resultados legais parciais, Patrícia Feeney, Diretora Executiva da organização “Rights and Accountability in Development”, ONG britânica que realiza pesquisas sobre responsabilidade das empresas, direitos humanos e indústria de extração, afirma que a exigência pelo marco normativo internacional vinculante, com previsão das sanções e instituições julgadoras, continua presente:

As ONGs continuam pouco convencidas da eficácia de se exigir maior diligência por parte das empresas, a fim de reduzir o risco de cumplicidade com violações de direitos humanos, em especial em áreas de conflito. Tais medidas, se não forem acompanhadas por um mecanismo capaz de exigir o cumprimento destas regras, podem gerar um impacto reduzido sobre o comportamento das empresas, conforme apontado pelo caso *Global Witness v. Afrimex*.¹²⁸

¹²⁵ BERRÓN, Gonzalo. Poder econômico, democracia e direitos humanos: um novo debate internacional sobre direitos humanos e empresas. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014, p. 131.

¹²⁶ *Ibidem*, p.132.

¹²⁷ *Ibidem*, p.133.

¹²⁸ FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de Advocacy. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.6, n.11, 2009, p.185.

Outro representante do movimento de organizações não governamentais de direitos humanos que abordou esta dicotomia foi César Rodríguez-Gavarito, Diretor Internacional do Centro de Direito, Justiça e Sociedade (DeJusticia), ONG com sede em Bogotá e Colômbia. Salaria, porém, com viés crítico, que este debate representa a tendência em adotar a defesa de marcos legais como um fim em si mesmo. Como participante das consultas regionais e globais realizadas pelo Grupo de Trabalho da ONU (GT) responsável pela implementação dos Princípios Orientadores do marco Ruggie, afirma que notoriamente este debate é muito polarizado e improdutivo, sendo esta característica resultante da atuação da maioria das ONGs que se concentram em defender o paradigma regulatório vinculante em si, independentemente de perquirir sobre a diferença que esta construção poderia fazer na prática¹²⁹.

Por outro lado, a despeito do aprimoramento do sistema internacional com a publicação dos princípios orientadores de Ruggie (bem como da revisão das Diretrizes da OCDE em 2011 com base na mesma) e a aprovação da criação de um Tratado Internacional sobre o tema, em 2014¹³⁰, a questão da violação de direitos humanos individuais e transindividuais por empresas transnacionais desafiou os próprios atores econômicos, que igualmente construíram códigos de conduta privados durante o final do século XX, influenciando e sendo influenciados pelos próprios marcos normativos de direito internacional anteriormente tratados. Este movimento, notado em nível global, ratificou a força da noção de responsabilidade social em detrimento da responsabilidade jurídica.

Inicialmente, tal ocorreu a partir da produção de códigos individuais específicos das corporações que se aplicavam inclusive para sua cadeia de influência transnacional; posteriormente com iniciativas multiparticipativas mediante certificação¹³¹ através de auditorias sociais. Igualmente estabelecem padrões de conduta de aplicação voluntária objetivando promoção de práticas voltadas a um

¹²⁹ RODRÍGUEZ-GAVARITO, César. O futuro dos direitos humanos: do controle à simbiose. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014, p.518.

¹³⁰ O mesmo ainda está em fase de estudos pelo grupo de trabalho, que promoveu em 2015 visitas a alguns Estados para melhor conhecer os impactos negativos, como no Brasil, em dezembro. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Brasil: Grupo de especialistas da ONU sobre empresas e direitos humanos realiza coletiva de imprensa nesta quarta (16)**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/brasil-grupo-de-especialistas-da-onu-avalia-impacto-de-atividades-empresariais-sobre-direitos-humanos/>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

¹³¹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.125.

determinado fim, que pode variar de acordo com o segmento de mercado e a amplitude do compromisso¹³².

O fundamento principal das normas estabelecidas nos instrumentos de responsabilidade social não é jurídico, mas ético. Na visão liberal clássica, as preocupações éticas significariam entraves à eficiência econômica, ou seja, componentes desnecessários para o resultado final desejado, que seria a maior produtividade e rentabilidade do capital¹³³. Todavia, ao menos no plano ideológico, esta atitude transformou-se com as décadas finais do século XX, aproximando o respeito aos princípios da moral aos fatores de sucesso de longo prazo das iniciativas empresariais¹³⁴.

A proliferação de códigos de condutas éticas ocorreu inicialmente nos Estados Unidos, com um viés mais imperativo, buscando maior responsabilização pela vinculação individual àquele compromisso e “por intermédio da ‘via cultural’, pós-tecnocrática, distinta da costumeira lógica gerencial fundada no binômio incitamento-sanção”¹³⁵. O padrão eleito não seria imutável, podendo ser atualizado e modelado conforme demandas se apresentem, o que traz uma flexibilidade pragmática aos mesmos que os vinculam mais à tradição democrática do que às tradições seculares da moral (os homens decidindo os valores e finalidades de seus empreendimentos) – Democracia pós-moralista¹³⁶. Esta liberdade, ligada indubitavelmente, ao ideal de auto-regulamentação liberal é uma das grandes razões pela proliferação deste modelo em todo o mundo (eis que o ideal neoliberal o está na mesma proporção globalizado).

Esta nova onda ética pós-moderna no campo empresarial americano (e posteriormente global) possui íntima relação com o conceito anterior de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) desenvolvido na tradição do mesmo País, segundo o qual a empresa não detinha obrigações apenas perante seus acionistas, mas também para toda a coletividade, formada por grupos de pressão social. A noção deu origem a duas correntes distintas sobre as ações empresariais de RSC: uma concentrada nas oportunidades comerciais e outra no enfrentamento

¹³² NASSER, Salem Hikmat. **Fontes e normas do direito internacional**: um estudo sobre a soft law. São Paulo: Atlas, 2005, p.135.

¹³³ LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal**: ética, mídia e empresa; tradução Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, p.42.

¹³⁴ Ibidem, p.43.

¹³⁵ Ibidem, p.226.

¹³⁶ Ibidem, p.227.

dos riscos advindos da atividade. A primeira com conotação comercial inegável, trabalhando com a perspectiva já assinalada de gerar valores de solidariedade para a marca – racionalidade individualista escondida; a segunda, com finalidade preventiva e coletiva mais coadunada com os valores consagrados pelos direitos humanos¹³⁷. Os códigos de conduta produzidos na nova onda ética, com certeza o foram para ambas as finalidades, que se misturam ou não, dependendo do objeto analisado.

Um dos primeiros códigos de conduta privado a ser adotado por um número significativo de empresas foi o denominado “Princípios Sullivan”, assim batizado por derivar de uma proposta do reverendo Leon Sullivan, pastor afro-americano defensor dos direitos humanos que integrou o conselho de administração da General Motors a partir de 1971. O código proposto por Sullivan em 1977 era permeado de obrigações de não discriminação e de igualdade de tratamento nas empresas (desde níveis salariais até o mais simples convívio), independentemente da raça, representando um marco considerável na fase do combate ao Apartheid – foi adotado por mais de 100 empresas norte-americanas até o fim do regime¹³⁸:

Outro exemplo multiparticipativo é o código de conduta dos locais de trabalho da Associação do Trabalho Justo (*Fair Labor Association - FLA*), organização não governamental criada em 1999 após provocação do então presidente norte-americano Bill Clinton para que as multinacionais americanas exigissem melhorias nas condições de trabalho das indústrias localizadas ou contratadas no exterior¹³⁹. O código define normas laborais que visam alcançar condições de trabalho dignas e humanas e se baseiam em padrões da Organização Internacional do Trabalho e boas práticas trabalhistas internacionalmente aceitas. As empresas que se afilem na Associação, devem cumprir as leis e regulamentos dos países em que estão operando, além de respeitarem as normas de conduta em suas instalações – em caso de conflito, a norma de melhor padrão deve ser aplicada¹⁴⁰. Os temas tratados são: relações de trabalho, não-discriminação, vedação de assédios morais, trabalho forçado, infantil, liberdade de organização coletiva, direito ao ambiente de trabalho

¹³⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.124.

¹³⁸ Ibidem, p.124.

¹³⁹ A história da associação está disponível em seu sítio eletrônico (<http://www.fairlabor.org/about-us/history>). Acesso em: 04 jun. 2015.

¹⁴⁰ ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em 04 jun. 2015.

sadio, limites de jornadas e direito à compensação de jornada¹⁴¹. Atualmente, algumas das empresas associadas são grandes corporações transnacionais, como a Adiddas, Puma, Nike, Nestle e, recentemente, Apple¹⁴².

Estas práticas empresariais também foram notadas na União Europeia, que tratou especificamente do tema mediante a publicação em 2011 de um Livro Verde voltado a promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Na síntese do documento, aborda-se inicialmente o fato de que o número de empresas europeias que promovem estratégias de responsabilidade social é cada vez maior, em razão de sofrerem pressões de natureza social, econômica e ambiental. Prosseguindo, afirma que os compromissos assumidos nesta seara são voluntários, mas que as empresas procurariam “elevar o grau de exigência das normas relacionadas com o desenvolvimento social, a protecção ambiental e o respeito dos direitos fundamentais e adoptam uma governação aberta”¹⁴³. A síntese do documento é finalizada com o reconhecimento da importância destas iniciativas:

A União Europeia interessa-se pela questão da responsabilidade social das empresas, uma vez que pode constituir um contributo positivo para atingir o objectivo estratégico definido em Lisboa: "tornar-se na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social". O presente Livro Verde visa lançar um amplo debate quanto às formas de promoção pela União Europeia da responsabilidade social das empresas tanto a nível europeu como internacional e, mais especificamente, quanto às possibilidades de explorar ao máximo as experiências existentes, incentivar o desenvolvimento de práticas inovadoras, aumentar a transparência, bem como a fiabilidade da avaliação e da validação. Preconiza ainda uma abordagem baseada em parcerias mais estreitas, de modo a que todas as partes interessadas desempenhem um papel activo.¹⁴⁴

Gilles Lipovetsky, ao tentar compreender as razões do crescimento da exigência de valores éticos no mundo econômico pontuou quatro grandes fatores. Inicialmente, o principal fator (I) seria o desejo de proteção posterior à sucessão de catástrofes e de riscos que impulsionou a tomada de consciência sobre

¹⁴¹ I ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em 04 jun. 2015.

¹⁴² Relação de associados e participantes do código de conduta disponível em: <<http://www.fairlabor.org/affiliates?page=11>>. Acesso em: 04. Jun. 2015.

¹⁴³ COMISSÃO EUROPEIA. **Livro Verde**: promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas, 2011. Disponível em: <http://ec.europa.eu/green-papers/index_pt.htm#2001>. Acesso em 01 jun. 2015.

¹⁴⁴ Ibidem.

a preservação da natureza e do homem (como as catástrofes marítimas de Amoco Cadiz e da Exxon Valdez, a tragédia de Bhopal na Índia)¹⁴⁵. O segundo fator (II) seriam as reações éticas de caráter preventivo do setor financeiro aos casos de corrupção e escândalos financeiros que além de moralmente reprovados causam impacto negativo significativo às atividades bancárias e às bolsas de valores.

O terceiro (III) diz respeito às estratégias de marketing de valores, pois a estratégia de comunicação baseada em uma empresa-cidadã repleta de valores humanos desperta a confiança de novos consumidores e fideliza os atuais. Jeremy Rifkin também afirma que as tecnologias-R (de informação e comunicação) “se expandem para englobar todas as experiências de vida de uma pessoa”¹⁴⁶, objetivando a criação de grandes comunidades de consumidores. Esta mudança é um marco essencial para compreender o papel da publicidade neste novo cenário. Para o autor, a esfera comercial penetra então em todas as esferas da existência e a economia se torna o palco das experiências diárias¹⁴⁷. Neste ponto, Gilles assinala que a ética dos negócios pode funcionar como instrumento de valorização das empresas no mercado, o que ocorreu no caso que envolveu a empresa Johnson & Johnson e a produção contaminada por cianureto do medicamento Tylenol. A recuperação da imagem comercial da marca derivou da adoção de estratégias de comunicação para a transparência total das reuniões que tratavam da crise e para oferta de recompensa para quem informasse o paradeiro do culpado pela contaminação – neste e outros casos a crise de valores poderiam gerar a desvalorização da marca e eventualmente a falência empresarial¹⁴⁸.

O autor finaliza afirmando que o quarto fator de expansão desta onda ética no setor empresarial estaria no seu potencial para efetivar a mobilização dos empregados. Esta coesão interna entre empresários e trabalhadores passou a ser considerada como um dos principais fatores de sucesso empresarial – mais além do que a mera organização racional da produção – e a solidariedade, a ética e os valores são responsáveis pela mobilização interna em prol dos resultados da empresa, que não é mais estritamente individual, tendo efeitos sociais a partir de

¹⁴⁵ LIPOVETSKY, GILLES. **Metamorfoses da cultura liberal**: ética, mídia e empresa; tradução Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, p.43.

¹⁴⁶ RIFKIN, Jeremy. A era do acesso: **A Transição de Mercados Convencionais para Networks e o Nascimento de uma Nova Economia**. São Paulo: Makron Books, 2001, p.89.

¹⁴⁷ Ibidem, p. 91.

¹⁴⁸ LIPOVETSKY, Gilles. Op.cit., p.48.

práticas de responsabilidade social¹⁴⁹. Por um fator ou outro e a despeito dos mesmos estarem ligados (II, III e IV), a necessidades do próprio mercado, para Lipovetsky certo é que a imagem da ética nos negócios é característica da pós-modernidade: “A empresa moderna era regida pelo anonimato e pela disciplina, tecnocracia e mecanismo; já a empresa pós-moderna pretende ser portadora de uma mensagem de sentido e valor humanos”¹⁵⁰.

Pertinente acrescentar ainda outro viés crítico sobre as razões deste movimento, a partir das pesquisas de Gilberto Dupas, para quem a responsabilidade social é uma estratégia corporativa para legitimação social necessária em razão dos danos causados por suas políticas globais¹⁵¹. A mesma poderia ser interpretada como uma renovação da filantropia consistente em uma regulação moral do capitalismo global – um verdadeiro marketing defensivo que também transforma-se em valor para suas marcas¹⁵². Além disso, o autor conclui que além de sua potencial inutilidade (diante da extensão dos problemas causados pela atividade capitalista), ela teria uma função despolitizadora da questão social de fundo, pressupondo a desqualificação do Poder Público e da sociedade civil para ações coletivas. Estas críticas e razões serão melhor abordadas no segundo capítulo, quando os desafios para a eficácia material dos padrões de conduto serão objeto de abordagem.

Esta análise descritiva inicial, perpassando a atuação de Estados, organizações internacionais, organizações não governamentais e seus representantes, bem como de empresas transnacionais, corrobora a alta complexidade política do tema na seara global e todos os obstáculos que alguns Estados e integrantes da sociedade civil global enfrentaram, enfrentam e enfrentarão para estabelecer normas vinculantes para as empresas transnacionais.

Estas possuem inegável poder econômico e político não apenas nos países de origem, porquanto geram investimento estrangeiro direto nos Estados receptores

¹⁴⁹ LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal**: ética, mídia e empresa; tradução Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, p.49.

¹⁵⁰ Idem. **A Sociedade Pós-Moralista**: o crepúsculo do dever e a ética indolor dos novos tempos democráticos; tradução Armando Braio Ara. Barueri: Manole, 2005, p.224.

¹⁵¹ DUPAS, Gilberto. Ética e corporações: tensões entre interesse público e privado. **Organicon – Revista brasileira de comunicação organizacional e relações públicas**. São Paulo: V. 5, n. 8, 2008, p. 74. Disponível em: <<http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/view/144>>. Acesso em 05 jun. 2015.

¹⁵² Ibidem, p.74.

que por vezes tornam sua esfera decisória dependente do interesse privado¹⁵³. A relação entre o poder privado e os governos é traço fundamental da sociedade contemporânea (assim como o foi nos outros períodos históricos delineados no primeiro subcapítulo) e pode-se afirmar como recíproca:

(...) de um lado, os países precisam das transnacionais para investir, recolher tributos ao Tesouro e ampliar as oportunidades de trabalho, além de exportar bens e gerar divisas, mas temem perder o atributo que reputam tão precioso, sua *ratio essendi*, a soberania, bem como aquilo que entendem como inegociável, o 'seu' mercado nacional; de outro, as empresas transnacionais necessitam dos Estados para expandir seus negócios e, ao tornar as operações globalizadas, diluir o risco de operar em um ou em poucos países (...)¹⁵⁴

Torna-se claro também que Estados se expõem à exigência de um novo modelo de governança no contexto global contemporâneo, em que suas respectivas soberanias necessitam dialogar com outras fontes de poder, tornando absolutamente raras decisões unilaterais impositivas que desconsiderem os atores diversos das relações internacionais. A produção normativa é diretamente afetada por esta realidade. Duas contribuições teóricas parecem centrais neste aspecto.

A primeira de Michel Foucault, ao abordar o poder nas relações sociais, afirmando que o exercício é extremamente complexo e não atine unicamente aos aparelhos de Estado, sendo exercido através de canais muito mais sutis e indo muito mais longe, podendo, ou não, sustentar e reproduzir o aparelho do Estado¹⁵⁵. Em 1978, partindo desta premissa, o filósofo afirmou que no século XVIII ocorreu a passagem da arte de governo (regime dominado pela soberania imposta) para uma ciência política (regime dominado pelas técnicas de governo), em torno dos problemas do aumento populacional e do nascimento da economia política¹⁵⁶. Esta mudança marcaria a era da governamentalidade, ao mesmo tempo interior e exterior ao Estado, cujas táticas, historicamente localizadas, definem as competências do mesmo, o limite entre o público e o privado, bem como seu modo de

¹⁵³ LOVE, Janet. Estaríamos despolitizando o poder econômico? A deliberada irresponsabilidade corporativa e a resposta burocrática dos defensores de direitos humanos. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014, p.112.

¹⁵⁴ NETO, José Cretella. **Empresa Transnacional e Direito Internacional**: exame do tema à luz da globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.49.

¹⁵⁵ FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 2013, p.255.

¹⁵⁶ Ibidem, p.426.

sobrevivência¹⁵⁷. As táticas gerais de governamentalidade conduziriam a compreensão do Estado.

A segunda de Jacques Chevalier, quando analisa as mudanças recentes das táticas de governamentalidade do que denomina de “Estado pós-moderno”. Afirma que as técnicas clássicas de governo, baseadas em dominação, não mais se coadunam com os novos equilíbrios da sociedade contemporânea, sendo que a busca por novas tecnologias de poder (no marco foucaltiano “táticas”) resulta na construção do que o autor denomina como “governança”¹⁵⁸. Apesar de alertar para os riscos das representações em torno do termo (quando sugerem um mundo acalmado, com a erradicação de antagonismos irreduzíveis, em que as escolhas seriam mais técnicas do que políticas)¹⁵⁹ e que as formas clássicas de governo permanecem atuantes em algumas áreas¹⁶⁰, o autor aponta duas implicações essenciais desta técnica no exercício do poder:

A noção pode, entretanto, ser utilizada como um analisador, para explicar certas inflexões dos modos de exercício do poder nas sociedades contemporâneas. Ela comporta duas implicações essenciais:

Por um lado, ela significa que atores diversos serão associados aos processos decisórios: o Estado não é mais o único patrão a bordo: ele é estrangulado, tanto no plano externo como no plano interno, a reconhecer a existência de outros atores, que são levados a participar, de uma maneira ou de outra, dentro de um contexto formalizado ou de maneira informal, na tomada de decisões. A governança implica, portanto, uma eliminação do muro entre o público e o privado, mas também entre os diferentes níveis (internacional, regional, nacional, local) de ação coletiva (*multi-level Governance*).

Por outro lado, ela significa que as *soluções consensuais*, repousando sobre o acordo de diferentes atores, serão preferidas às fórmulas de tipo autoritário: as escolhas serão o resultado de negociações e de compromissos, levando em conta os pontos de vista das partes envolvidas; renunciado a fazer prevalecer as suas visões, o Estado aceita discutir em pé de igualdade com seus parceiros, no quadro de um processo de elaboração coletiva.¹⁶¹

Para o Direito Internacional e a produção normativa através dos Estados, estas transformações implicam em duas categorias teóricas importantes para Chevalier e que bem resumem a emergência de padrões de conduta voluntários anteriormente abordados: o “direito negociado” e o “direito não prescritivo”.

¹⁵⁷ FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 2013, p.430.

¹⁵⁸ CHEVALIER, Jacques. **O Estado pós-moderno**; tradução de Marçal Justen Filho. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2009, p. 273.

¹⁵⁹ Ibidem, p.274.

¹⁶⁰ Ibidem, p.276.

¹⁶¹ Ibidem, p.274.

A primeira designa a relação de dependência da eficácia normativa não mais estritamente com sua característica obrigatória em si, mas também com o consenso de que é cercada a partir da deliberação coletiva dos atores¹⁶²; a segunda concepção representa a convivência do rigor do direito positivo e suas normas de conduta sancionatórias com a reflexão dos elementos de coercitividade, gerando um direito brando, cuja aplicação depende da adesão dos destinatários (e não sua submissão).

Nesta categoria estariam incluídos os instrumentos normativos de *soft law*¹⁶³¹⁶⁴, como os documentos anteriormente abordados, originados pela ONU, OCDE e OIT para TNC's, nesta dissertação enquadrados também como códigos de conduta por se dirigirem também para as empresas transnacionais¹⁶⁵. Já os documentos produzidos especificamente pelos atores econômicos privados para regularem suas próprias condutas e das demais integrantes da cadeia transnacional, não integrariam a categoria do autor que ainda está trabalhando em uma perspectiva estatal de produção normativa. Porém, indubitavelmente o fenômeno da responsabilidade social das empresas como um todo foi incentivado por estas novas características do Estado, de suas táticas de governamentalidade e do Direito.

Mas se estas produções normativas brandas e voluntárias tornam-se frequentes no campo social global a partir das novas táticas de governança (sejam de origem pública, interestatal ou privada) é possível deixar de questionar sua

¹⁶² CHEVALIER, Jacques. **O Estado pós-moderno**; tradução de Marçal Justen Filho. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2009, p.164.

¹⁶³ Ibidem, p.167.

¹⁶⁴ Em obra dedicada ao tema, Nasser afirma que é difícil estabelecer um conceito único de *soft-law*, preferindo apontar uma definição multifacetada, com base em várias categorias encontradas nas literaturas consultadas. Assim, entendem-se por *soft-law*: "1. Normas, jurídicas ou não, dotadas de linguagem vaga, ou de noções com conteúdo variável ou aberto, ou que apresentam caráter de generalidade ou principiológico que impossibilite a identificação de regras específicas e claras; 2. Normas que prevêem, para os casos de descumprimento, ou para a resolução de litígios delas resultantes, mecanismos de conciliação, mediação, ou outros, à exceção da adjudicação; 3. Atos concertados, produções dos Estados, que não se pretende sejam obrigatórios. Sob diversas formas e nomenclaturas, esses instrumentos têm em comum uma categoria negativa: em princípio todos eles não são tratados; 4. As resoluções e decisões dos órgãos das organizações internacionais, ou outros instrumentos por elas produzidos, e que não são obrigatórios; 5. Instrumentos preparados por entes não estatais, com a pretensão de estabelecer princípios orientadores do comportamento dos Estados e de outros entes, e tendendo ao estabelecimento de novas normas jurídicas." NASSER, Salem Hikmat. **Fontes e normas do direito internacional: um estudo sobre a soft law**. São Paulo: Atlas, 2005, p.25.

¹⁶⁵ "De fato, a característica que talvez justifique uma diferenciação entre códigos de conduta e outros instrumentos não obrigatórios consiste em dirigirem-se aqueles tanto aos Estados quanto às sociedades transnacionais. Dentre os vários exemplos possíveis citemos alguns: (...) a Declaração sobre Investimento e as empresas multinacionais e os Princípios diretores para empresas multinacionais da OCDE." Ibidem, p.135-136.

eficácia material e concreta para o objetivo final protetivo dos direitos humanos reconhecidos?

Estas produções normativas, que são sobretudo pragmáticas e não formais, já foram ou deveriam ser perquiridas pela pesquisa jurídica? Através de qual viés e mediante qual abordagem? Estas questões sucessivas que florescem a partir da conclusão deste segundo subcapítulo parecem possuir respostas variáveis, de acordo com o referencial teórico utilizado pelo pesquisador.

1.3 Olhar para as teorias: o desafio à teoria das fontes pelos objetos normativos não identificados e a abordagem pragmática do direito global

O estudo dos códigos de conduta para empresas transnacionais, assim como de outras normatividades emergentes na sociedade contemporânea, se insere dentre as inúmeras perspectivas de pesquisa jurídica que se apresentam a partir do multifacetado fenômeno da globalização (econômica, social, cultural e tecnológica). A integração mundial resultante e seus múltiplos novos efeitos, em conjunto repercutem em um ponto de viragem para as diversas ciências sociais, que são desafiadas a revisar seus métodos, conceitos e objetos a partir de novas perspectivas¹⁶⁶.

Assim também ocorre no Direito, sendo seus teóricos instados a compreender suas repercussões nos mais variados campos da ciência jurídica, desde os dogmáticos até a filosofia do direito e sua teoria geral. Nestes últimos recortes é que se localizam os questionamentos acerca das novas expressões normativas que emergem dos mais variados atores, nos mais variados cenários da sociedade global. Afinal, tratam-se de normas jurídicas? Está em formação um novo direito global? Que lugar o poder estatal assume no mesmo? Que desafios surgem para o Direito e como enfretá-los?

Como ressaltado no encerramento do subcapítulo anterior, diferentes respostas advém de diferentes olhares. Diversas escolas e pensadores mobilizaram-se em inicialmente questionar a relevância do estudo do direito em uma roupagem global ou transnacional, bem como a oferecer teorias para a respectiva abordagem

¹⁶⁶ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory; WAEYENBERGE, A. Van. **De l'étude à l'enseignement du droit global**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2015, p. 1. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/De-l-etude-a-l-enseignement-du?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

do mesmo¹⁶⁷, dentre as quais podem ser citadas as abordagens sistêmicas de Gunther Teubner¹⁶⁸ - e no Brasil Marcelo Neves¹⁶⁹ - e a teoria do pluralismo ordenado de Mireille Delmas-Marty¹⁷⁰, as quais em sua complexidade individual não constituem objeto da presente pesquisa. Mesmo distoantes em relação a seus pressupostos teóricos e metodológicos (na abordagem sistêmica, por exemplo, a compreensão da teoria geral dos sistemas é imperiosa), todas reforçam a importância da renovação da pesquisa jurídica em tempos globalizados, que progressivamente tem ocorrido.

Partindo destas premissas, importante destacar as lentes que guiaram a presente pesquisa, a fim de permitir sejam os leitores também guiados durante a descoberta das exposições e conclusões seguintes. O referencial teórico em questão tem origem no Centro Perelman de Filosofia do Direito, vinculado à Universidade Livre de Bruxelas, na Bélgica. Neste, sob a coordenação de Benoit Frydman, tem sido desenvolvida uma abordagem pragmática que norteia anos de pesquisa do seu atual programa central de investigação: “Direito Global”¹⁷¹.

O nome atual do centro remonta de 2006 e respeita a grandiosidade do pensamento de um de seus fundadores, Chaim Perelman¹⁷² (ato ocorrido em 1967)¹⁷³. As obras produzidas pelo centro e seus pesquisadores neste período marcam a segunda geração da chamada “Escola de Bruxelas”¹⁷⁴. Três períodos sucessivos marcam a história desta escola. Inicialmente, no seu nascimento, a “virada

¹⁶⁷ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory; WAEYENBERGE, A. Van. **De l'étude à l'enseignement du droit global**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2015, p. 3. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/De-l-etude-a-l-enseignement-du?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁶⁸ TEUBNER, Gunther. **Global Bukowina: Legal Pluralism in the World-Society**. [S.l.]: 1996. Disponível em: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896478>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁶⁹ NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

¹⁷⁰ DELMAS-MARTY, Mireille. **Les forces imaginantes du droit II: le pluralisme ordonné**. Paris: Seuil, 2006.

¹⁷¹ FRYDMAN, Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.2. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 09 jan. 2016

¹⁷² Com intenso trabalho no campo da argumentação jurídica, sua obra é representada pela abordagem do que denomina de “nova retórica”, proposta de uma racionalidade argumentativa que desafiava o paradigma positivista da razão baseado na obra de Descartes. Para Fábio Ulhoa Coelho, em prefácio à obra traduzida no Brasil: “Insatisfeito com a afirmação da irracionalidade da aplicação do direito, Perelman elege como projeto teórico a pesquisa de uma ‘lógica dos julgamentos de valor’. Daí nascerá a nova retórica.” PERELMAN, Chaim; OLBRECHTS-TYTECA, Lucie. **Tratado da Argumentação - A Nova Retórica**. São Paulo: Martins Fontes, 2005, p.15.

¹⁷³ CENTRO PERELMAN DE FILOSOFIA DO DIREITO. **Le Centre – présentation**. Bruxelas. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/-Le-Centre-?lang=fr>>. Acesso em 09 jan. 2016.

¹⁷⁴ Ibidem.

sociológica” defende uma renovação da ciência jurídica e da interpretação das normas jurídicas, com o cruzamento de uma teoria sociológica do direito e do pragmatismo jurídico; posteriormente, a “virada argumentativa” tem destaque a partir das pesquisas de Eugène Dupréel e de seu aluno Chaim Perelman, mobilizando-se a tradição anti-formalista da escola normalmente focada em juízes para as teorias normativistas de Hans Kelsen e a analítica de Herbert Hart; e por fim, a “virada global”, a partir da década de 90, que resulta no referencial ora abordado¹⁷⁵.

O programa “Direito Global” inicia neste ponto através do estudo das consequências da globalização sobre a lei e a governança, focando-se posteriormente, a partir das conclusões iniciais, no surgimento de novas formas de regulação em setores variados¹⁷⁶, não a partir de uma teoria geral preestabelecida, mas a partir de estudos de caso e observações de campo¹⁷⁷. Foram escolhidas áreas afetadas de forma significativa pela globalização, como a regulamentação da internet e das redes de comunicação, das finanças, da luta contra a poluição e mudanças climáticas, das normas técnicas e indicadores, da proteção dos direitos humanos e da responsabilidade social das empresas¹⁷⁸.

As pesquisas pragmáticas adotavam ângulos disciplinares variados e atentavam para detalhes múltiplos que poderiam parecer irrelevantes para o ponto de vista jurídico, como reações da imprensa, estratégia dos atores, soluções econômicas, dentre outros¹⁷⁹. Os estudos de caso conduziram os pesquisadores ao desvendar dos denominados objetos normativos não identificados (ONNI), regulamentos de natureza legal controvertida (principalmente sob o prisma da teoria das fontes juspositivista), mas com produção de efeitos reguladores¹⁸⁰ na globalização.

¹⁷⁵ CENTRO PERELMAN DE FILOSOFIA DO DIREITO. **L’Ecole de Bruxelles**. Bruxelas. Disponível em: < <http://www.philodroit.be/-L-Ecole-de-Bruxelles-?lang=fr>>. Acesso em 09 jan. 2016.

¹⁷⁶ FRYDMAN. Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.2. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 09 jan. 2016

¹⁷⁷ Idem. **Comment penser le droit global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.05. Disponível em: < http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment_penser_le_droit_global_2011.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2015.

¹⁷⁸ Idem. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.2. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 09 jan. 2016

¹⁷⁹ Idem; LEWKOWICZ, Gregory. **Les Codes de Conduite: source du Droit Global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.05. Disponível em: < http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_-_Frydman_Lewkowicz_-_codes_de_conduite_-_source_du_droit_global.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2016.

¹⁸⁰ Ibidem, p.07.

O encontro com estes ONNI resultou em algumas reflexões teóricas relevantes, que marcam as bases teóricas da abordagem. Inicialmente, por qual razão são produzidos e por quem? Nesta questão, concluiu-se que a globalização produz uma “destruição criativa” no plano normativo.

Destruição para designar os efeitos que a mesma produz sobre as regras e instituições legais do direito positivo moderno (nacional, europeu e internacional), desafiando a eficácia e legitimidade das mesmas¹⁸¹. O direito internacional público, modernamente ligado ao papel central dos Estados soberanos e suas relações e organizações, reduz a complexidade da sociedade global a estes temas, gerando críticas a respeito de sua eficácia, pois a formação de consensos que resultem em tratados vinculantes é cada vez menor (o subcapítulo anterior denuncia este fato no tema de empresas transnacionais e direitos humanos) e ocorre uma proliferação de normas de *soft law* e organizações que conduzem a uma fragmentação do modelo¹⁸².

Paralelamente, o direito internacional privado, idealmente um sistema universal de divisão de jurisdições entre os Estados soberanos para litígios privados – mas cada um deles tem disposições normativas próprias para o tema, existindo também tratados internacionais para harmonização do sistema – acaba resultando em um grande mercado de direitos nacionais, em que diversas táticas (desde contratos com cláusulas arbitrais e escolha do direito nacional aplicável até deslocamentos de capitais e bens na sociedade global) desafiam a eficácia dos direitos nacionais¹⁸³. Neste mercado, os agentes econômicos, como as empresas transnacionais, são os que melhor aproveitam as condições, monitorando diversos aspectos legais nacionais para conduzir suas decisões estratégicas¹⁸⁴.

Efeito criativo pois na mesma sociedade global também se consolida um ambiente favorável ao nascimento e desenvolvimento de organismos de normalização diversos aproveitando as lacunas do direito nacional e internacional¹⁸⁵.

¹⁸¹ FRYDAN, Benoit. **Comment penser le droit global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.12. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment_penser_le_droit_global_2011.pdf?lang=fr>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁸² Idem. **Le droit global selon l’Ecole de Bruxelles:** l’évolution d’une idée centenaire. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.1-2. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/Le-droit-global-selon-l-Ecole-de-1822?lang=fr>>. Acesso em 10 jan. 2016.

¹⁸³ Idem. **Petit manuel pratique de droit global.** Bruxelas: Académie royale de Belgique, 2014, p.26.

¹⁸⁴ Ibidem, p.28.

¹⁸⁵ Idem. **Comment penser le droit global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.12. Disponível em:

Regras são necessárias para a organização mínimas das atividades e se as mesmas não se originam na forma clássica, os atores sociais as produzem ou as incentivam, aderindo a certos regulamentos¹⁸⁶. Utilizam de técnicas normativas diversas, dentre as quais se destacam: normas técnicas e de gestão padronizadas, indicadores, classificações e *rankings*, programas e protocolos e códigos de conduta. Neste contexto, dificilmente surgem regras únicas globais, a despeito de existir cooperação da criação das normas, existindo diversas orientações sobre os mesmos problemas globais¹⁸⁷. Alguns padrões emergem e se destacam, formando sistemas mais complexos e ficam disponíveis para múltiplos participantes, que voluntariamente se sujeitam aos mesmos e ficam sujeitos a seus efeitos, que são variáveis – neste campo os autores destacam a responsabilidade social das empresas¹⁸⁸.

Uma segunda questão teórica relevante respondida durante a evolução das pesquisas do centro diz respeito a relação destes ONNI com a teoria das fontes: é adequada a pesquisa destes ONNI sob o prisma do conceito de fonte? Quais os efeitos de uma reflexão teórica neste sentido?

Parte-se do pressuposto de que o conceito de “fontes do direito” é chave na teoria e prática do direito, sendo baseado na articulação de três elementos essenciais para o pensamento jurídico moderno: a) em primeiro lugar, indica metáfora com a origem do direito, remetendo o conhecimento ao método de retorno à fonte para buscar a construção inicial de sentido (concepção histórica do conhecimento), a qual a partir da consagração do direito positivo recairá sobre o poder soberano do Estado¹⁸⁹; b) em segundo lugar, tem a função de demarcar a base política de autoridade de determinada regra, determinando seu âmbito de aplicação, sua força vinculativa e a posição na hierarquia de normas (o ordenamento jurídico será formado apenas pelas normas oriundas de fontes legítimas

<http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment_penser_le_droit_global_2011.pdf?lang=fr>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁸⁶ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory; WAEYENBERGE, A. Van. **De l'étude à l'enseignement du droit global**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2015, p. 5. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/De-l-etude-a-l-enseignement-du?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁸⁷ Ibidem, p.06.

¹⁸⁸ Ibidem, p.06.

¹⁸⁹ Idem. **Le droit global est-il soluble dans ses sources?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.3. Disponível em: < http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_Frydman_Lewkowicz_-_droit_global_soluble_dans_ses_sources.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2016.

reconhecidas ou delegadas pelo Estado)¹⁹⁰; c) por fim, serve para a distinção entre fontes formais e materiais, que reforçará o poder normativo das autoridades estatais e seus delegados¹⁹¹.

Assim, percebe-se que o conceito de fonte é um forte paradigma jurídico, permeando a origem histórica estatal de uma regra jurídica, a base política de autoridade das mesmas sobre a sociedade (fundamentada no Estado ou em seu reconhecimento e delegação) e serve de apoio linguístico para formulação desta legitimidade¹⁹² perante um ordenamento jurídico, todos aspectos relevantes para o pensamento jurídico do Estado de Direito. Para Norberto Bobbio, as fontes do direito são “aqueles fatos ou atos dos quais o ordenamento jurídico faz depender a produção de normas jurídicas”¹⁹³, de modo que o ordenamento, além de regras de conduta, também disciplina o modo pelo qual se devem produzir as regras. Em uma leitura contrária, regras que não emanam destes fatos ou atos não são jurídicas, a despeito de sua eficácia perante a sociedade.

Por outro lado, a proliferação de códigos de conduta (assim como de outros ONNI) ocorre a partir de atores diversos, não necessariamente estatais ou integrantes do sistema de direito internacional público. Podem se sujeitar aos mesmos diversos atores sociais, a despeito do reconhecimento ou delegação dos clássicos centros de autoridade do direito moderno, sendo que sua eficácia pode não depender das instituições criadas por estes, mas de dispositivos e tecnologias de poder globais que os próprios atores sociais criam ou definem conjuntamente¹⁹⁴. Observando aqui somente este exemplo (e deixando de lado os indicadores, normas técnicas e *rankings*, que também demonstrariam estes mesmos resultados) fica claro que a teoria das fontes parece não adequada para a perceber, compreender e continuar pesquisando o efeito normativo destes ONNI¹⁹⁵.

¹⁹⁰ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregor. **Le droit global est-il soluble dans ses sources?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.04. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_Frydman_Lewkowicz_-_droit_global_soluble_dans_ses_sources.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2016.

¹⁹¹ Ibidem, p.04.

¹⁹² Ibidem, p.05.

¹⁹³ BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**; tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. Universidade de Brasília, 10ª ed., 2009, p.45.

¹⁹⁴ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory; WAEYENBERGE, A. Van. **De l'étude à l'enseignement du droit global**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2015, p.7. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/De-l-etude-a-l-enseignement-du?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁹⁵ Ibidem, p.07.

Desta segunda conclusão, dois caminhos seriam possíveis: afirmar o paradigma das fontes, negar o caráter jurídico dos instrumentos normativos emergentes e ausentar o Direito das pesquisas e construções futuras sobre estes¹⁹⁶ ou abdicar do rigor da teoria das fontes e buscar abordagens e problemáticas diversas¹⁹⁷. Para Benoit Frydman, os ONNI representam um horizonte necessário da filosofia do direito do século XXI, forçando a reconsideração de classificações e categorias anteriores, eis que estas novas normatividades, como os ornitorrincos outrora para a Biologia, recusam-se a serem encapsulados¹⁹⁸.

Assim, a decisão dos pesquisadores do Centro Perelman de Filosofia do Direito, com certeza orientada pelo histórico anti-formalismo da Escola de Bruxelas, e suas viradas anteriores (sociológica e argumentativa) foi continuar investigando os efeitos concretos que os ONNI trazem à sociedade global, a partir de uma abordagem pragmática que pode ser bem retratada a partir de cinco escolhas metodológicas, numeradas pela presente pesquisa, mas não originalmente pelos autores.

A primeira consiste na opção por desenvolver estudos micro-legais, abrindo mão de uma teoria macro-jurídica. A abordagem macro-legal (analogia com macroeconomia) prioriza o estudo do ordenamento jurídico ou do sistema legal de normas e normalmente desenvolve-se na busca por um sistema jurídico global e suas características ou na análise da coexistência de diversas ordens, nacionais, internacionais, supranacionais e inclusive privadas¹⁹⁹. Esta opção representa o afastamento das teses de substituição do monismo pelo pluralismo, de forma que a abordagem ocorre independentemente do encaixe dos ONNI em qualquer ordem jurídica. O afastamento radical a esta noção deriva da própria razão pragmática: os ONNI obrigam a o fazer pois na prática de desenvolvem e repercutem a despeito dos limites dos ordenamentos²⁰⁰.

¹⁹⁶ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory; WAEYENBERGE, A. Van. **De l'étude à l'enseignement du droit global**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2015, p.9. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/De-l-etude-a-l-enseignement-du?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

¹⁹⁷ Dentre as quais se inserem as tentativas de relacionar a noção de fontes do direito com os ONNI em busca de um pluralismo jurídico ordenado, transconstitucional ou reflexivo, como indicado nas notas de rodapé nº 167, 168 e 169.

¹⁹⁸ FRYDMAN, Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.1. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 09 jan. 2016.

¹⁹⁹ Ibidem, p.03.

²⁰⁰ Ibidem, p.04.

A segunda escolha consiste em também afastar da abordagem os limites de categorias próprias do “nacionalismo metodológico” - como a teoria das fontes. Esta expressão, muito utilizada por Ulrich Beck em um sentido crítico para além do Direito, simboliza a ligação das categorias e elementos cognitivos construídos pela sociologia a partir de referências nacionais, como o Estado e seu território. Para Beck, a superação deste estado da arte é imperiosa pois diversos fatos sociais não mais respeitam estes limites e afetam de modo significativo as categorias e abordagens então realizadas²⁰¹. A abordagem pragmática do direito global também deve romper com estes limites e isso representa o distanciamento do conceito de fonte (e dos seus três significados para o direito moderno, anteriormente referidos) como ferramenta metodológica²⁰².

A terceira escolha, decorrente das duas anteriores, é substituir o que foi distanciado (ordenamento jurídico e fontes) e ampliar a visão para toda a sociedade civil mundial e suas relações no plano global, retomando e valorizando expressão romana “*ubi societas ibi ius*”. Esta decisão reforça a retirada de limites que já é percebida nas duas escolhas anteriores e faz com que se multipliquem os potenciais objetos de estudo do jurista²⁰³.

A quarta opção (bastante distintiva) é não pressupor determinado referencial teórico nem objetivar desenvolver *a priori* uma teoria geral do direito global. Em suma, esta opção metodológica do Centro desvia a abordagem de uma busca teórica inicial e dirige-lhe para a compreensão da normatividade emergente na globalização a partir das interações dos sujeitos e dos seus efeitos concretos, através de estudos micro-legais e empíricos²⁰⁴.

A quinta escolha é sobre o objetivo principal e a grande finalidade desta abordagem. O primeiro consiste em analisar e compreender a evolução das formas, procedimentos e dispositivos de controle na sociedade globalizada, fora das fronteiras da soberania estatal. Mas como o pragmatismo é entendido pela Escola

²⁰¹ MACIEL, Fabrício Barbosa. Ulrich Beck e a crítica ao nacionalismo metodológico. **Política & Sociedade**. Florianópolis: V.12, n.25, set/dez 2013, p.86. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2013v12n25p85/26273>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

²⁰² FRYDMAN, Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.5. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 09 jan. 2016.

²⁰³ Ibidem, p.06.

²⁰⁴ FRYDMAN, Benoit. **Le droit global selon l'Ecole de Bruxelles**: l'évolution d'une idée centenaire. Working Paper 2014/03 do Centro Perelman de Filosofia do Direito, p.3. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/Le-droit-global-selon-l-Ecole-de-1822?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

de Bruxelas como uma filosofia de ação voltada para a inovação, para além desta análise descritiva, busca-se desenvolver soluções práticas para os problemas práticos oriundos dos ONNI para aprimorar o respeito aos direitos humanos neste espaço pós-soberano²⁰⁵. Esta normatividade emergente pode ser utilizada para a construção de uma lei global coerente com os interesses e valores da sociedade global?²⁰⁶

Estas escolhas metodológicas, em conjunto, representam a abordagem pragmática de direito global utilizada e defendida pelo Centro Perelman de Filosofia de Direito, através de seus integrantes. A mesma foi também utilizada pela presente pesquisa para estudar os códigos de conduta emergentes na sociedade global que expressamente objetivam contribuir para que as empresas transnacionais não mais violem direitos humanos através de suas práticas.

A problemática revela-se bastante coerente com a finalidade desta abordagem (5ª escolha metodológica), na medida em que trata expressamente de uma área sensível para os direitos humanos. Neste campo, a abordagem pragmática permite ampliar a compreensão do tema da responsabilidade social das transnacionais, ultrapassando o debate teórico conflituoso entre normas vinculativas/voluntárias (o qual se estabelece principalmente com base em premissas teóricas tradicionais e ligadas ao nacionalismo metodológico), para ir além e buscar entender se foram desenvolvidos dispositivos e procedimentos de controle sobre estes ONNI e se podem os mesmos serem aprimorados por algumas reflexões.

Inclusive, a responsabilidade social no campo das empresas transnacionais, através dos códigos de conduta (ainda que não especificamente aos direitos humanos), já foi objeto de pesquisas do Centro. Algumas conclusões são relevantes e serviram para orientar os passos iniciais das pesquisas micro-legais realizadas no presente trabalho (cujos resultados serão abordados no segundo capítulo), assim como orientarão a respectiva leitura, fazendo-se necessário seu conhecimento.

Nas pesquisas do Centro, concluiu-se que estabelecer um conceito limitado destes regulamentos é uma dificuldade real, sendo possível determinar uma

²⁰⁵ FRYDMAN, Benoit. FRYDAMN, Benoit. **Le droit global selon l'Ecole de Bruxelles**: l'évolution d'une idée centenaire. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.3. Disponível em: < <http://www.philodroit.be/Le-droit-global-selon-l-Ecole-de-1822?lang=fr> >. Acesso em: 10 jan. 2016.

²⁰⁶ Ibidem, p.17.

definição ampliada no sentido de consistirem em conjuntos convencionais de princípios e expectativas, vinculativas para determinados grupos ou para sujeitos que aderem aos mesmos, ainda que não obrigatórios no sentido legal, ou seja, com eficácia garantida mediante sanções jurídicas²⁰⁷. Assim, os códigos definem normas de comportamento para quem os assume, podendo variar a forma e conteúdo dos dispositivos²⁰⁸.

Ademais, resultam de uma grande variedade de autores e possuem destinatários variados. Podem ser produzidos por organizações internacionais (como a OCDE e a ONU), entidades supranacionais como a União Europeia (como a Agência Europeia de Armamento para os contratos de defesa), grupos de corporações em determinados segmentos do mercado (como o Código Lippens emitido pelo “Grupo Heist” na Bélgica), empresas (individualmente, como a Nike), organizações não-governamentais (como o código de conduta do comércio e indústria de confecção de artigos esportivos pela ONG “Clean Clothes Campaign”) ou inclusive plural ou coletivo (como o código “Global Network Initiative” resultante da atuação de três gigantes da internet – Google, Microsoft e Yahoo! – e ONGs e centros de pesquisa universitária)²⁰⁹.

Em relação aos destinatários, podem ser definidos de acordo com as características particulares dos sujeitos (*ratione personae*), sem restrições locais. A indeterminação é uma característica derivada da voluntariedade e existe uma característica expansiva na maioria dos códigos – quanto mais sujeitos se comprometerem com os princípios e os cumprirem melhor²¹⁰. Já o conteúdo e os efeitos dependem do estudo particular destes códigos de conduta e dos campos de aplicação dos mesmos, posto que a análise é sempre de acordo com a concretude das dinâmicas globais.

Além disso, de um modo geral, a abordagem pragmática do Centro Perelman de Filosofia do Direito já alcançou algumas teses para esta normatividade emergente global, que poderão ser verificadas nos respectivos campos de estudo. Exemplo é a teoria de pontos de verificação e prestação de contas – ou pontos de

²⁰⁷ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory. **Les Codes de Conduite**: source du Droit Global? Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.02. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_-_Frydman_Lewkowicz_-_codes_de_conduite_-_source_du_droit_global.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2016.

²⁰⁸ Ibidem, p.08.

²⁰⁹ Ibidem, p.08-12.

²¹⁰ Ibidem, p.13.

controle. Seriam agentes centrais em determinado campo, dotados da confiança do mesmo ou de mecanismos de controle que se tornam responsáveis pela apuração da aplicação das normas²¹¹.

Muitas vezes, esta posição precede a determinação do próprio conteúdo normativo²¹². De certa forma, seriam juízes e policiais que não necessariamente se confundem com os reguladores. Foram identificados nesta condição as agências de *rating* no setor financeiro, auditorias e certificações (como as da Organização Internacional para Padronização - ISO) e grandes provedores de acesso (no caso da internet).

No caso da responsabilidade social, esta dinâmica de controle por vezes é transportada para corporações centrais de determinadas cadeias produtivas que compõe sua esfera de influência – “cabeças de rede”²¹³ – as quais podem deixar de contratar, encerrar relações e punir internamente ofensores aos respectivos códigos, desde integrantes das cadeias produtivas até gestores.

Percebe-se então que o questionamento sobre como controlar as práticas empresariais transnacionais na matéria dos direitos humanos pode encontrar respostas na abordagem pragmática dos códigos de conduta, enquanto ONNI de responsabilidade social. Enquanto o direito internacional evolui em passos lentos e a busca por um tratado internacional com efeitos vinculantes para as corporações poderá demorar longos anos e resultar em novos debates e pressões políticas prejudiciais ao seu conteúdo final, em paralelo a esta trajetória tortuosa, permanecem existentes, válidos e aplicáveis os instrumentos normativos não baseados no paradigma sancionatório e vinculante esperado pela maioria das organizações de direitos humanos e por parte dos Estados.

²¹¹ FRYDMAN, Bemoît. **Le pouvoir normatif des agences de notation**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.02. Disponível em: < http://www.philodroit.be/IMG/pdf/le_pouvoir_normatif_des_agences_de_notation.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2016.

²¹² Ibidem, p.02.

²¹³ Idem. **Le droit global selon l'Ecole de Bruxelles**: l'évolution d'une idée centenaire. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p. 14. Disponível em: < <http://www.philodroit.be/Le-droit-global-selon-l-Ecole-de-1822?lang=fr> >. Acesso em: 11 jan. 2016.

2. EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS A PARTIR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: DA ANÁLISE PRAGMÁTICA DOS CÓDIGOS DE CONDOTA COLETIVOS.

A análise sobre a possível eficácia destes objetos normativos emergentes (que não se moldam aos formatos clássicos do direito de matriz moderna), bem como de seus arranjos institucionais e de controle no ambiente globalizado, a partir da abordagem pragmática do Centro Perelman de Filosofia do Direito, gera uma série de desdobramentos à pesquisa e à exposição final de suas conclusões. Parte-se de uma análise micro-legal (1ª opção metodológica anteriormente exposta) dos ONNI, objetivando compreender o mesmo em suas particularidades de forma, conteúdo e eficácia (pretensão mais descritiva), para ao fim refletir de modo pragmático sobre os resultados, perquirindo se e de que modo esta normatividade pode ser aproveitada e aprimorada para o respeito aos direitos humanos (5ª opção metodológica anteriormente delimitada).

Assim, percebe-se que dois são os momentos principais da abordagem: a análise descritiva e a reflexiva, orientada pela própria finalidade do método. Neste sentido foi guiado o capítulo final desta dissertação: os subcapítulos iniciais descrevem os resultados da pesquisa micro-legal de alguns códigos de conduta coletivos de responsabilidade social que tenham padrões relacionados aos direitos humanos, primeiro no que tange ao reguladores envolvidos e ao conteúdo principal de suas criações (2.1) e depois acerca das formas de controle empregadas (2.2); no subcapítulo final (2.3) a reflexão pragmática com base nestes resultados iniciais e de acordo com outros elementos concretos finaliza este novo rumo.

A fim de conduzir o estudo dos códigos de conduta de modo organizado, facilitando também a exposição dos resultados e as reflexões finais sobre os mesmos, optou-se pelo desenvolvimento de dois quadros distintos de observação, com critérios diferenciados de acordo com suas finalidades, um atinente aos reguladores e conteúdo principal (2.1) e outro para identificar as formas de controle (2.2). Segundo Lakatos e Marconi, os quadros são formas gráficas utilizadas para

sintetizar os dados de observação, facilitando sua compreensão, pois contribuem à análise de relações e diferenças entre os objetos de estudo²¹⁴.

Os dois quadros, com seus respectivos critérios, foram aplicados a 05 (cinco) códigos de conduta diversos, escolhidos de modo a respeitarem o norte temático da presente pesquisa (direitos humanos e responsabilidade empresarial por atividades transnacionais) e serem contempladas iniciativas normativas diversas em relação a sua origem (público, privado e multilateral), o que permitia uma compreensão comparativa que poderia resultar em constatações diferenciadas em cada um dos códigos. Ademais, optou-se por instrumentos coletivos ou produzidos para multiplicidade de sujeitos, pois se entendeu que nestes poderia existir maior organização institucional para o controle dos agentes, como pontos de controle mais amplos.

Obviamente, a limitação de normas observadas encontra razão na própria limitação do presente trabalho, salientando-se que uma pesquisa pragmática com base na teoria de base ora utilizada nunca deve ter a pretensão de esgotar os códigos, ou analisar superficialmente um grande número de dispositivos. O objetivo é compreender de forma aprofundada os ONNI, de modo a identificar eventuais padrões emergentes e efeitos materiais relevantes. Essa característica e o entendimento da pesquisa sobre sua importância para o resultado final é que justificaram tal opção.

Acompanham todo o capítulo algumas conclusões parciais do Centro e seus pesquisadores em relação aos temas ora tratados, pois os anos de pesquisa destas normas nascentes já permitiram aos mesmos a elaboração de algumas teses que facilitaram a pesquisa e também facilitarão seu entendimento final pelo leitor, constituindo então pontos de partida tão imprescindíveis quanto as questões metodológicas próprias desta teoria de base. Naturalmente, são guias iniciais, mas que não podem se prestar como cabrestos que impeçam a busca por novas características e resultados pelo pesquisador, o que seria incompatível com a própria abordagem e seus pressupostos.

Os quesitos constantes dos quadros de análise foram extraídos indiretamente destas conclusões, mas as respostas aos mesmos por vezes incluíram outros pontos relevantes observados durante a pesquisa, tornando-as mais longas e

²¹⁴ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.188.

descritivas, porém mais propícias ao aproveitamento final. Ao fim dos subcapítulos descritivos, algumas reflexões preliminares e observações comparativas realizadas durante o estudo dos ONNI (favorecidas pela criação dos quadros), foram compartilhadas.

2.1 Desafios materiais: a luta pelo direito e a multiplicidade de reguladores e conteúdos

A tese principal da Escola de Bruxelas, após o desenvolvimento de anos de pesquisa em relação ao campo normativo global é que a globalização do direito não muda apenas a escala da regulação, mas transforma a forma e o funcionamento dos dispositivos regulatórios e as instituições²¹⁵. Na sociedade global, definida em seus trabalhos de modo não tão rígido, para significar as interações sociais que não ocorrem de modo limitado pelas fronteiras das soberanias nacionais²¹⁶, não há um vácuo normativo ou um espaço desregulamentado absoluto, mesmo porque verdadeiramente tal condição seria contraditória à própria complexidade destas relações sociais²¹⁷.

Pelo contrário, a observação de campo dos atores (públicos ou privados) e seus comportamentos, evidenciou que os mesmos não se abstém de agir no sentido normativo, deixando a regulamentação de suas relações à “mão invisível” do mercado. Os mesmos estão demandando a produção normativa e as normas são produzidas no fluxo destas interações, por razões e para finalidades diversas como: estabilização de expectativas sociais; redução de incertezas e riscos; padronização de qualidade; coordenação da ação de grupos e estruturação de redes para disseminar valores e padrões de comportamento de modo a fazê-los prevalecer; para lutar por posições de poder; e para legitimar aspirações de justiça e universalizá-las²¹⁸.

²¹⁵ FRYDMAN, Benoit. **The Brussels School of Jurisprudence, Global Law and the Competition of Normativities?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.08. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2016

²¹⁶ Ibidem, p.09.

²¹⁷ Ibidem, p.08.

²¹⁸ Idem. **A pragmatic approach to global Law.** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p8. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 02 fev. 2016.

Logo, várias formas (técnicas e meios) de produzir normas foram prosperando no ambiente global, demonstrando que este não é um local sem lei ou normas, norteado apenas pela lei do mercado. Trata-se, diversamente, de um ambiente fragmentado e complexo em que os mais variados agentes buscam nortear-se por seus interesses e protagonizam ou incentivam a criação de normas adequadas a estes e a suas posições. Eis a razão para a metáfora realizada em diversos trabalhos escritos publicados pelo Centro Perelman, afirmando ser o ambiente normativo da sociedade global uma arena de “luta pelo direito”. Esta expressão conceitual foi utilizada por Rudolph von Jhering para simbolizar a competição em torno da força normativa nos processos sociais, na qual os indivíduos e grupos em conflito disputam para que seus interesses próprios sejam protegidos pela lei²¹⁹.

No âmbito nacional, estas disputas acabam sendo mediadas e decididas (ainda que não resolvidas no sentido social do conflito) através dos poderes centrais do Estado, em nível legislativo, executivo e judiciário²²⁰. Poucos espaços existem para que os próprios atores privados assumam a liderança desta competição sem a presença da esfera estatal. Mas no ambiente global, não existem autoridades centrais com tais poderes em vários campos em que os conflitos ocorrem, bem como os Estados observam a diminuição da eficácia de seus ordenamentos jurídicos²²¹. Um Estado mundial não surgiu, nem mesmo o direito internacional transformou-se em um direito global ou cosmopolita, o que facilitou e acelerou ainda mais o surgimento de novos reguladores e dispositivos de controle de comportamentos sociais, apoiados em novos pontos de controle²²².

Assim, neste estado de anarquia relativa através do qual a sociedade global se desenvolve e a “luta pelo direito” ocorre, não há o monopólio da produção normativa por parte de determinados agentes, como os Estados ou organizações internacionais, nem mesmo critérios definidos de aplicabilidade de uma norma ou

²¹⁹ FRYDMAN. Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.9. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 02 fev. 2016.

²²⁰ Idem. **The Brussels School of Jurisprudence, Global Law and the Competition of Normativities?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.10. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 02 fev 2016

²²¹ Ibidem, p.10.

²²² Idem. **Le pouvoir normatif des agences de notation**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2007, p.02. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/le_pouvoir_normatif_des_agences_de_notation.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2016.

outra em caso de conflitos de disposições²²³. Novos “Reguladores” são improvisados, aqui compreendidas organizações públicas ou privadas que se dedicam a influenciar os comportamentos dos atores sociais em um campo de ação²²⁴.

No desenvolvimento teórico de Benoit Frydman, esta proliferação aleatória e múltipla de normas e padrões por velhos e novos reguladores conduz a um estado denominado de “pannomie”, um neologismo criado de modo proposital para representar o sentido oposto do estado de anomia²²⁵, categoria esta encontrada em algumas obras sociológicas, como de Durkheim, para quem este seria um momento de perda de normas sociais e coletivas claras (desregramento) a partir de rápidas transformações sociais que causem desequilíbrios no ambiente anteriormente equilibrado²²⁶.

Os códigos de conduta são indicados como um bom exemplo desta disputa na sociedade global, pois são produzidos por múltiplos agentes, por “legisladores improvisados” que nunca atuaram em certos temas, tanto do setor público, quando do privado²²⁷.

Nas pesquisas do Centro sobre os mesmos, confirmou-se que esta técnica de produção normativa se espalhou como um vírus pela sociedade global, de forma que estabelecer um conceito limitado destes tornou-se uma dificuldade real. São observados para regulação no campo da internet, para regular boas práticas em setores internacionais como a pesca, ou mesmo para um compromisso de empresas de segurança privada em territórios em conflito; além disso, são percebidos com

²²³ FRYDMAN. Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.10. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 02 fev. 2016.

²²⁴ FRYDMAN. Benoit et. al. **Public strategies for Internet Co-Regulation in the United States, Europe and China**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2007, p.01. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/IMG/pdf/BF-LH-GL-WP2007-6.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2016

²²⁵ FRYDMAN, Benoit. **Comment penser le droit global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.19. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment_penser_le_droit_global_2011.pdf?lang=fr>. Acesso em: 02 fev. 2016

²²⁶ LOPYDA, Ilan. Durkheim e a crise financeira: reflexões sobre anomia e a relação entre economia e sociedade. **Plural**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 41, junho 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/plural/article/view/74552/78160>>. Acesso em: 02 fev, 2016.

²²⁷ FRYDMAN. Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.10. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 02 fev. 2016.

nomes e formas diversas, não se limitando ao plano global, pois também encontrados na esfera nacional ou regional²²⁸.

Estas circunstâncias dificultam uma conceituação uniforme dos códigos de conduta. Mas algumas características são importantes para uma delimitação conceitual mínima. Inicialmente, deve-se perceber que a utilização da expressão “código” não tem ligação estrita com o mesmo sentido utilizado pela dogmática jurídica, para designar um conjunto coerente, sistematizado e idealmente completo de regras para determinados temas, mas sim para designar a reunião de normas éticas de comportamento, como um “código de honra”, entre os membros destinatários²²⁹. Assim, não se trata de lei em sentido estrito, mas de compromissos de conduta no âmbito ético.

Uma segunda característica é não serem legalmente obrigatórios. São normas de comportamento voluntárias, principalmente no sentido de sua adesão. Após assumir o compromisso ético em questão, os sujeitos podem ficar sujeitos a determinados efeitos, ainda que não sejam sanções jurídicas²³⁰. Em primeiro lugar, portanto, os códigos são apenas propostas de padrões éticos de conduta, mas em caso de adesão, definem verdadeiras normas de comportamento para quem os assume²³¹.

Uma outra conclusão inicial das pesquisas do Centro é que existe uma grande variedade de reguladores que utilizam desta técnica no campo da responsabilidade social das empresas. Os códigos de conduta nesta temática são produzidos por organizações internacionais (como a OCDE e a ONU), grupos de corporações em determinados segmentos do mercado (como o Código Lippens emitido pelo “Grupo Heist” na Bélgica), empresas individualmente (como a Nike), organizações não-governamentais (como o código de conduta do comércio e indústria de confecção de artigos esportivos pela ONG “Clean Clothes Campaign”) ou por iniciativas plurais e multilaterais (como o código “Global Network Initiative”

²²⁸ FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory. **Les Codes de Conduite**: source du Droit Global? Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.02. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_-_Frydman_Lewkowicz_-_codes_de_conduite_-_source_du_droit_global.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2016.

²²⁹ Ibidem, p.02.

²³⁰ Ibidem, p.02.

²³¹ Ibidem, p.15.

resultante da atuação de três gigantes da internet – Google, Microsoft e Yahoo! – e ONGs e centros de pesquisa universitária)²³².

Mas será que esta multiplicidade de produtores, ainda que no mesmo campo, produz uma multiplicidade real de conteúdo? Quão díspares ou semelhantes podem ser os mesmos? Tal pode desafiar a criação de sistemas globais de responsabilidade social? Objetivando ao fim perquirir sobre esta questão (reflexão pragmática), o primeiro Quadro aplicado ao estudo dos 05 (cinco) códigos de conduta de responsabilidade social escolhidos, denominado de “Análise material geral”, possui critérios de observação que permitem compreender a origem destes objetos, quando foram produzidos e por quem, seus destinatários, sua autodescrição, suas ligações com o tema dos direitos humanos, a referência a outros documentos normativos e a extensão da proteção pretendida.

O Quadro 1 demonstra as respostas descritivas em relação às Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, um dos primeiros padrões de comportamento socialmente responsável para as empresas que atuam em nível global. De produção por parte desta organização liderada por Estados desenvolvidos a partir do qual operam grandes grupos corporativos, em relação às empresas assume a feição de código de conduta, além de estabelecer alguns deveres para os Estados. Foram revisadas em diversas oportunidades e na última delas, em 2011, recebeu um capítulo específico sobre direitos humanos, de acordo com o padrão internacional recente da ONU, “Proteger, Respeitar e Remediar”, oriundo do trabalho de John Ruggie. Não se limita aos direitos trabalhistas, visando proteger uma amplitude maior de partes afetadas.

Quadro 1 – Análise material geral das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
Ano de produção	1976

²³² FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory. **Les Codes de Conduite**: source du Droit Global? Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012, p.08-12. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_-_Frydman_Lewkowicz_-_codes_de_conduite_-_source_du_droit_global.pdf>. Acesso em: 02 fev. 201608-12.

Quem o produziu?	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)
Revisões e versão atual	1979, 1984, 1991, 2000 e 2011 (revisões). (1)
Destinatários dos padrões voluntários	<p>As Diretrizes destinam-se essencialmente “às empresas multinacionais, que operem em ou a partir de seus territórios” (2), sendo que os Estados aderentes ainda se responsabilizam pela criação de alguns mecanismos de controle.</p> <p>“Uma definição exata de empresa multinacional não é necessária para os propósitos das Diretrizes. Essas empresas operam em todos os setores da economia. Geralmente, são companhias ou outras entidades estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas maneiras. Embora uma ou mais destas entidades possa exercer uma influência significativa sobre as atividades das outras, o grau de autonomia de cada uma dentro da organização pode, no entanto, variar muito consoante a multinacional em questão. O capital social pode ser privado, estatal, ou misto. As Diretrizes dirigem-se a todas as entidades dentro de cada empresa multinacional (matrizes e/ou entidades locais). Em função da repartição efetiva das responsabilidades entre si, espera-se de cada uma dessas entidades a cooperação e a assistência mútua no sentido de promover o cumprimento das Diretrizes.” (3)</p>
Autodescrição geral	<p>“As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais são recomendações dirigidas pelos governos às empresas multinacionais que operam dentro ou a partir de países aderentes. Elas fornecem princípios e padrões voluntários para a conduta empresarial responsável em um contexto global, de acordo com as leis adotadas e os padrões internacionalmente reconhecidos. As Diretrizes são o único código multilateralmente aprovado e abrangente, em matéria de conduta empresarial responsável, que os governos se comprometeram a promover.”(4)</p> <p>“As Diretrizes são parte integrante da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, cujos outros elementos são relacionados a tratamento nacional, obrigações conflitantes impostas às empresas e incentivos e desincentivos ao investimento internacional.” (5)</p>
Na justificativa ou introdução, há referência de aplicação à atividade empresarial transnacional?	<p>Sim, refere as empresas multinacionais que operam a partir de países aderentes como destinatárias das Diretrizes e nas considerações iniciais, afirma expressamente que estas empresas desempenham um papel relevante no processo de investimento internacional e que a cooperação internacional visa estimular as mesmas a contribuir de forma positiva ao progresso econômico, social e ambiental, além de minimizar e resolver as dificuldades originadas por suas operações. (6)</p> <p>No prefácio das Diretrizes, novamente grande texto introdutório sobre a evolução da atividade econômica transnacional, sendo reconhecido que “o objetivo comum dos governos que aderiram às Diretrizes é encorajar as contribuições positivas que as empresas multinacionais podem dar ao progresso econômico, ambiental e social e minimizar os problemas que possam ser gerados pelas respectivas atividades.” (7)</p>

<p>Forma de referência aos D.Humanos (título específico ou difuso no texto)</p>	<p>a) No capítulo II, sobre as “políticas gerais”, afirma que as empresas devem “respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente daqueles afetados por suas atividades”.(8)</p> <p>b) Na última revisão, realizada em 2011 e que confere a redação atual e vigente, criou-se um capítulo específico sobre direitos humanos (IV), baseado expressamente no marco “Proteger, Respeitar e Remediar” das Nações Unidas (sob a coordenação de John Ruggie), razão pela qual recomendam que as empresas devem respeitar os direitos humanos, o que significaria evitar a violação dos mesmos e lidar com os impactos negativos resultantes de suas ações. (9)</p> <p>São ao todo 6 diretrizes neste capítulo (10), citadas abaixo, no quadro sobre exemplos de padrões no tema.</p>
<p>D. Humanos protegidos</p>	<p>No capítulo IV, específico dos direitos humanos, não há descrição dos instrumentos internacionais adotados, referindo-se de forma genérica os “direitos humanos internacionalmente reconhecidos”.</p> <p>Nas notas e comentários das Diretrizes, as quais foram aprovadas pelo Comitê de Investimentos mas não fazem parte da declaração, consta a seguinte observação: “39. Em todos os casos, e independentemente do país ou contexto específico das operações das empresas, deve ser feita referência, no mínimo, aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, que consiste na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos principais instrumentos por meio dos quais foi codificada: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998.” (11)</p>
<p>Exemplo de padrão de conduta relacionado aos Direito Humanos existente no código</p>	<p>“1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem evitar a violação aos direitos humanos dos outros e devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.</p> <p>2. Dentro do contexto de suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e tratar desses impactos quando ocorrem.</p> <p>3. Procurar maneiras de evitar ou mitigar os impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços por uma relação de negócio, mesmo que elas não contribuam para esses impactos.</p> <p>4. Ter uma política de compromisso de respeitar os direitos humanos.</p> <p>5. Realizar due diligence sobre direitos humanos, adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.</p> <p>6. Prever ou cooperar por meio de processos legítimos na reparação de impactos adversos aos direitos humanos, quando elas identificarem que tenham causado ou contribuído para esses impactos.”. (12)</p>
<p>Observações adicionais</p>	<p>Interessante ressaltar a preocupação das diretrizes em delimitar as obrigações estatais da recomendação de respeito das empresas aos direitos humanos. Aos Estados, o dever de proteger tais direitos, às empresas o dever de respeitá-los onde quer que operem, sendo uma “norma global de comportamento esperado para as empresas, independentemente da capacidade e/ou disposição dos Estados de cumprir suas obrigações em relação aos direitos humanos, e não diminui essas obrigações.”. (13)</p>

Fonte: Autor

Notas:

(1) BRASIL. Ponto de Contato Nacional das Diretrizes da OCDE. **Versão das Diretrizes**. Disponível em: <<http://gestaopcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-antiores>>. Acesso em 23 jan. 2016.

(2) ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais – atualizadas em 2011 (versão traduzida para o Português)**. [S.l.]: 2011, p. 05. Disponível em: <<http://gestaopcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-antiores>>. Acesso em 23 jan. 2016.

(3) ibidem, p.11.

(4) ibidem, p.02.

(5) ibidem, p.08.

(6) ibidem, p.05.

(7) ibidem, p.10.

(8) ibidem, p.13.

(9) Ibidem, p.24.

(10) Ibidem, p.24.

(11) ibidem, p.25.

(12) ibidem, p.24.

(13) ibidem, p.24.

O Quadro 2 diz respeito à norma ISO26000, produzida pela Organização Internacional de Normalização (ISO) e publicada em 2010, após trabalho liderado pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e Instituto Sueco de Normalização (SIS)²³³. Não visa a orientar apenas a conduta empresarial, mas a todas as organizações. Tem uma finalidade de orientação muito marcante em seu texto, buscando trazer diversas definições no campo da responsabilidade social e diversamente de outras normas da ISO, mais técnicas e voltadas para certificação, a ISO26000 não oferece certificação, sendo realmente opcional para as organizações (por isso utiliza a expressão “deveria” em relação às condutas e não “devem”, como nas outras normas). É complexa e sistematizada em matérias fundamentais, uma das quais os direitos humanos.

Quadro 2 – Análise material geral da Norma Internacional ISO26000

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
Ano de produção	2010.

²³³ INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. **Responsabilidade social - Histórico**. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/historico-iso.asp>. Acesso em: 07 fev. 2016.

Quem o produziu?	Organização Internacional de Normalização (ISO).
Revisões e versão atual	Não ocorreram revisões ao texto original.
Destinatários dos padrões voluntários	Todo tipo de organizações do setor privado, público e sem fins lucrativos, independentemente de seu tamanho e localização.(1)
Autodescrição geral	Norma internacional que fornece orientação sobre como as empresas e as organizações podem operar de uma forma socialmente responsável, não servindo para propósitos de certificação, apresentando: conceitos e definições sobre responsabilidade social, seus antecedentes e tendências, bem como seus princípios, práticas e matérias fundamentais. (2)
Na justificativa ou introdução, há referência de aplicação à atividade empresarial transnacional?	<p>Não se aborda especificamente este tipo de atuação empresarial, referindo-se de modo geral aos impactos das organizações e atividades humanas sobre a sociedade e o meio-ambiente. Para efeitos da norma, o conceito de organização significa entidade ou grupo de pessoas e instâncias com responsabilidades, autoridades, relações e objetivos identificados. (3)</p> <p>Quando aborda as tendências atuais de responsabilidade social (item 3.2), de caráter introdutório, refere cadeias de valor geograficamente mais dispersas e que a globalização aumentou o impacto dos diversos tipos de organizações – inclusive empresas do setor privado – nas comunidades e no meio-ambiente. (4)</p>
Forma de referência aos D.Humanos (título específico ou difuso no texto)	<p>a) Como um dos 07 (sete) princípios gerais de responsabilidade social, consta o “respeito aos direitos humanos”, consistindo no dever de uma organização em respeitar os mesmos e reconhecer sua importância e universalidade.(5)</p> <p>b) Também reconhece os direitos humanos como uma das 07 (sete) matérias fundamentais de responsabilidade social (juntamente com governança, práticas laborais, meio-ambiente, práticas justas de operação, consumidores e desenvolvimento da comunidade), ganhando título específico com orientações de conduta próprios (ações e expectativas relacionadas) - item 6.3. (6)</p>
D. Humanos protegidos	No item 6.3, específico sobre o respeito aos direitos humanos, há um quadro sobre a Carta Internacional dos Direitos Humanos e seus instrumentos fundamentais. Quando se dividem os assuntos específicos da matéria, para os quais ações e expectativas são discriminados, abordam o direito a não ser discriminado de grupos vulneráveis (6.3.7), os direitos civis e políticos (6.3.8), os direitos econômicos, sociais e culturais (6.3.9) e os direitos trabalhistas (6.3.10). Em outras matérias, existem referências diversas à Declaração Universal dos Direitos Humanos. (7)

<p>Exemplo de padrão de conduta relacionado aos Direitos Humanos existente no código</p>	<p>“6.3.8 Asunto 6 sobre derechos humanos: derechos civiles y políticos 6.3.8.1 Descripción del asunto Los derechos civiles y políticos incluyen derechos absolutos, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna, el derecho a liberarse de la tortura, el derecho a la seguridad de las personas, el derecho a la propiedad, el derecho a la libertad e integridad de la persona y el derecho al debido proceso legal y audiencia justa al enfrentarse a cargos criminales. También incluyen la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión pacífica y asociación, la libertad de adoptar y practicar una religión, la libertad de pensamiento, la libertad de no sufrir intromisiones arbitrarias en la privacidad, en la familia, el hogar o la correspondencia, el derecho a acceder a servicios públicos y el derecho a participar en elecciones. 6.3.8.2. Acciones y expectativas relacionadas Una organización debería respetar todos los derechos civiles y políticos de todos los individuos. Se incluyen los siguientes ejemplos, pudiendo existir otros: - la vida de los individuos; - la libertad de opinión y expresión. Una organización no debería tratar de acallar los puntos de vista u opiniones de nadie, aún cuando la persona exprese críticas respecto de la organización interna o externamente; - la libertad de reunión pacífica y asociación; - la libertad para buscar, recibir e impartir información e ideas, a través de cualquier medio, sin importar las fronteras nacionales; - el derecho a tener una propiedad, ya sea de forma individual o em asociación com otros, y libertad para no ser privado de la propiedad arbitrariamente, y - el acceso a um proceso adecuado y el derecho a uma audiencia justa antes de que se tomen medidas disciplinarias internas. Toda medida disciplinaria debería ser proporcional y no debería incluir castigo físico, ni trato inhumano o degradante.” (8)</p>
<p>Observações adicionais</p>	<p>Há uma sistematização da norma bastante interessante, em princípios, práticas essenciais e matérias fundamentais. Entre as duas práticas, está o reconhecimento da responsabilidade social pela organização, que é composta pela compreensão sobre (1) impactos, riscos e interesses da sociedade e partes interessadas; (2) matérias fundamentais; e (3) a esfera de influência da organização. (9) Neste último elemento da prática de reconhecimento, afirma-se que a organização deve ser responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as que estão sob seu controle formal ou de fato, o que seria aplicável às atividades econômicas descentralizadas encontradas na esfera global. (10)</p>

Fonte: Autor

Notas:

(1) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **ISO26000:2010** (tradução oficial em Espanhol). Genebra: 2010, p.07. Disponível em: <<http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2016

(2) ibidem, p.7-13.

(3) ibidem, p.15.

(4) ibidem, p.18.

(5) ibidem, p.27.

(6) ibidem, p.29.

(7) ibidem, p.43-48.

(8) ibidem, p.45.

(9) ibidem, p.28-30.

(10) ibidem, p.30.

O Quadro 3 refere-se a uma norma voluntária de finalidade auditável que aborda requisitos de comportamento ligados ao ambiente de trabalho das organizações empresariais produtivas, independentemente de sua localização geográfica. Neste caso, o regulador improvisado é uma organização internacional não governamental, com comunicação multilateral, a *Social Accountability International (SAI)*. Apesar de não expressar diretamente os termos “multinacional” ou “transnacional” para definir sua abrangência, tal qual ocorre nas Diretrizes das OCDE, anteriormente analisadas, a norma pode ser utilizada pelas mesmas como padrão a ser seguido em relação a estes temas, podendo resultar em uma certificação futura, uma das formas de controle típicas dos pontos de controle de responsabilidade social. Por seu caráter voluntário e de orientação ética, sendo aplicado a organizações privadas, pode ser apontada como código de conduta, de acordo com os traços distintivos anteriormente abordados, apresentados a partir das pesquisas do Centro Perelman. Não abrange, porém, todos os direitos da Carta Internacional de Direitos Humanos, mas apenas os relativos ao trabalho humano.

Quadro 3 – Análise material geral da Social Accountability 8000 – SA8000

(continua)

Crítérios de observação	Resposta descritiva
Ano de produção	1997 (1)
Quem o produziu?	Na origem, <i>Council on Economic Priorities Accreditation Agency (Cepaa)</i> , atualmente <i>Social Accountability International (SAI)</i> – organização internacional não governamental com sede em Nova York, Estados Unidos.
Revisões e versão atual	1997, 2001, 2004, 2008 e 2014 . (2)
Destinatários dos padrões voluntários	Organizações empresariais produtivas, independentemente de seu porte, localização geográfica ou setor industrial (exceto atividades marinhas, de pesca e de extração <i>offshore</i> . (3)
Autodescrição geral	“(…)uma norma voluntária para verificação auditável por terceira parte, que estabelece os requisitos a serem atendidos pelas organizações, incluindo o estabelecimento ou melhoria dos direitos dos trabalhadores, das condições no local de trabalho e de um sistema de gestão eficaz.” (4)

<p>Na justificativa ou introdução, há referência de aplicação à atividade empresarial transnacional?</p>	<p>De forma geral, na descrição “intenção” da norma, referem-se organizações produtivas, bem como por seus fornecedores, subcontratados, subfornecedores e trabalhadores em domicílio, dando uma amplitude que abrange o fenômeno. (5)</p>
<p>Forma de referência aos D.Humanos (título específico ou difuso no texto)</p>	<p>a) Elementos normativos e sua interpretação: ao afirmar os princípios normativos que as organizações devem respeitar, citam diversos instrumentos internacionais da OIT e outros no âmbito da ONU, de forma geral, quais sejam: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Convenção das Nações Unidas para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos.</p> <p>b) Requisitos gerais de responsabilidade social: dentre os 09 (nove) requisitos, oito deles são diretamente relacionados a direitos humanos constantes da Carta Internacional de Direitos Humanos e de convenções posteriores de não discriminação.</p>
<p>D. Humanos protegidos</p>	<p>Dentre os 09 (nove) requisitos gerais de responsabilidade social, constam deveres de conduta relativos a direitos humanos sociais reconhecidos: vedação de trabalho infantil; vedação de trabalho forçado ou compulsório; segurança e saúde no ambiente de trabalho; liberdade de associação e direito à negociação coletiva; vedação a qualquer tipo de discriminação; vedação de práticas disciplinares rudes e desumanas; proteção da remuneração e horário de trabalho (Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais).</p>
<p>Exemplo de padrão de conduta relacionado aos Direito Humanos existente no código</p>	<p>“5.1 A organização não deve se envolver ou apoiar a discriminação na contratação, remuneração, acesso a treinamento, promoção, encerramento de contrato ou aposentadoria, com base em raça, origem nacional, territorial ou social, classe social, nascimento, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação a sindicato, opinião política, idade ou qualquer outra condição que poderia dar ensejo à discriminação.” (6)</p>

<p>Observações adicionais</p>	<p>Há deveres específicos para gestão de fornecedores e subcontratados: “ 9.10 Gestão de Fornecedores e Subcontratados 9.10.1 A organização deve conduzir uma monitoração adequada (due diligence) sobre a conformidade de seus fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores com a Norma SA8000. A mesma abordagem de monitoração deve ser aplicada ao selecionarem novos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores. As atividades mínimas para a organização atender a este requisito devem ser registradas e devem incluir: a) comunicar eficazmente os requisitos desta Norma à liderança sênior de fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores; b) avaliar os riscos significativos de não conformidades pelos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores. c) fazer esforços razoáveis para assegurar que esses riscos significativos sejam adequadamente tratados pelos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores e pela organização, onde e quando apropriado, e priorizados de acordo com a capacidade e recursos da organização para influenciar essas entidades; [d) estabelecer atividades de monitoração e acompanhar o desempenho dos fornecedores/subcontratados, agências de emprego privadas e subfornecedores para assegurar que esses riscos significativos sejam eficazmente tratados.” (7)</p>
--------------------------------------	---

Fonte: Autor.

Notas:

(1) SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **Who we are**. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=490>>. Acesso em: 21 jan. 2016.

(2) Ibidem.

(3) Idem. **SA8000:2014 Norma Internacional**; traduzido por Granvile Traduções. Nova York: 2014, p.4. Disponível em: <http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_Portuguese.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2016.

(4) Ibidem, p.04.

(5) Ibidem, p.04.

(6) Ibidem, p.12.

(7) ibidem, p.17.

O objeto normativo analisado e exposto no Quadro 4, diferentemente das iniciativas anteriores, é um regulamento criado por um grupo de empresas transnacionais de um setor específico da economia, reunidas através de uma instituição participativa – o Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council on Mining and Metals - ICMM). O extrativismo em países não desenvolvidos, através de subsidiárias, controladas ou *join ventures* é uma realidade social incontestável no ambiente global e resultou em alguns desastres ambientais e humanos impactantes, como o caso envolvendo a região de Ogoniland, na Nigéria, abordado no subcapítulo 1.2. A pressão sobre os agentes econômicos parece ter sido determinante para o compromisso voluntário entre lideranças do mercado em torno do tema do desenvolvimento sustentável e da responsabilidade social, resultando no código em questão. Apesar de citar a defesa dos direitos humanos

como um de seus 10 (dez) princípios, o nível de detalhamento dos deveres, através de ações indicadas no tema, é reduzido, mais relacionados ao ambiente de trabalho.

Quadro 4 – Análise material geral do código 10 princípios de Desenvolvimento Sustentável do ICMM

(continua)

Crítérios de observação	Resposta descritiva
Ano de produção	2003 (1).
Quem o produziu?	Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council on Mining and Metals - ICMM)
Revisões e versão atual	2003.
Destinatários dos padrões voluntários	<p>Integrantes do Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council on Mining and Metals - ICMM) e demais empresas do segmento econômico.</p> <p>“O Conselho Internacional de Mineração e Metais (International Council on Mining and Metals - ICMM) é um fórum sediado em Londres, Inglaterra, que reúne 23 das maiores empresas de mineração do mundo. Seu objetivo é aprimorar as formas como atuam as companhias do setor. Para isso, o ICMM desenvolve parcerias com diversas instituições, como Organizações Não-Governamentais (ONGs), Organismos Internacionais e Academia, dentre outras.”. (2)</p> <p>A atual lista das empresas encontra-se disponível no sítio eletrônico, além de 34 (trinta e quatro) associações empresariais do segmento, os quais juntos empreendem em 58 (cinquenta e oito) países. (3)</p>
Autodescrição geral	<p>“Em maio de 2003, o Conselho de Diretores do ICMM fez com que as empresas afiliadas se comprometessem com a implementação e a avaliação de seu desempenho com base nos 10 Princípios do Desenvolvimento Sustentável.”</p> <p>“Nossos princípios servem como orientação e o apoio de nossos parceiros e colaboradores nos permite transformar os primeiros passos em passadas largas.” (4)</p>
Na justificativa ou introdução, há referência de aplicação à atividade empresarial transnacional?	Não há tal referência expressa no preâmbulo da norma.

Forma de referência aos D.Humanos (título específico ou difuso no texto)	Especificamente, um dos princípios diz respeito aos direitos humanos, com seis ações indicadas. (5)
D. Humanos protegidos	Não refere expressamente referenciais normativos externos ligados à Carta Internacional dos Direitos Humanos. Dentre as seis ações indicadas no princípio específico, consta referência aos direitos de percepção da remuneração justa em condições adequadas de trabalho e a não ser submetido ao trabalho forçado ou infantil, bem como a práticas discriminatórias. (6)
Exemplo de padrão de conduta relacionado aos Direito Humanos existente no código	<p>“Defender os direitos humanos fundamentais e respeitar a cultura, os costumes e os valores no trato com funcionários e outras pessoas afetadas por nossas atividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir remuneração justa e condições de trabalho adequadas para todos os funcionários e não fazer uso de trabalho forçado, compulsório ou infantil; • Proporcionar o envolvimento construtivo dos funcionários em assuntos de interesse mútuo; • Implementar práticas e políticas elaboradas para eliminar o assédio e a discriminação em todos os setores de nossas atividades; • Garantir que todos os funcionários relevantes, incluindo os da segurança, recebam treinamento e orientação adequados no que se refere aos direitos humanos e culturais; • Minimizar a relocação involuntária e oferecer uma compensação justa pelos efeitos adversos na comunidade quando eles não puderem ser evitados; • Respeitar a cultura e o patrimônio das comunidades locais, incluindo os povos indígenas”. (7)

Fonte: Autor.

Notas:

(1) CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **10 princípios**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/languages/portuguese>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

(2) Idem. **Sobre o ICMM**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/languages/portuguese>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

(3) Idem. **Our members**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/members/>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

(4) Idem. **10 Princípios para o desempenho no campo do desenvolvimento sustentável**. [s.l]: 2003, p.02. Disponível em: <<http://www.icmm.com/document/1323>>. Disponível em: 26 jan. 2016.

(5) Ibidem, p. 08.

(6) Ibidem, p.08.

(7) Ibidem, p.08.

Por fim, o Quadro 5 demonstra as respostas encontradas na pesquisa sobre os elementos materiais gerais do único regulamento que expressamente se declara como um “código de conduta”, no caso para ambientes de trabalho – o Código de conduta para locais de trabalho da Fair Labor Association (Associação para o Trabalho Justo - FLA). Assim como no caso dos princípios do ICMM, neste caso a pressão social e governamental for exercida sobre as empresas, que reunidas

lideraram a criação do regulamento e seus arranjos institucionais de controle. Um evento em específico marcou este processo: a provocação pelo então presidente norte-americano Bill Clinton com diversas lideranças empresariais, na Casa Branca, após intensa repercussão do caso Nike na Indonésia na década de 90. O código relaciona-se com o tema dos direitos humanos através do trabalho justo e dedica-se especialmente às formas de atividade econômica transnacional, pois exige a aplicação dos padrões das cadeias produtivas globais.

Quadro 5 – Análise Material Geral do Código de conduta para locais de trabalho da FLA

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
Ano de produção	1997 (1)
Quem o produziu?	A Parceria da Indústria do Vestuário (Apparel Industry Partnership) anunciou a criação do mesmo na data acima indicada para o Presidente dos Estados Unidos Bill Clinton e posteriormente em 1999 foi criada a Associação para o Trabalho Justo (<i>Fair Labor Association - FLA</i>), uma organização sem fins lucrativos e multilateral, que reuniu empresas, universidades e organizações não governamentais que em 1996 haviam participado de um marcante encontro com o líder americano sobre o impacto das atividades empresariais no mundo. (2)
Revisões e versão atual	2011 (3)
Destinatários dos padrões voluntários	<p>Empresas afiliadas à FLA.</p> <p>Importante notar a associação à FLA, como integrantes empresariais, pode ocorrer em três categorias diversas:</p> <p>a) empresas participantes (<i>participating companies</i>) – grandes marcas e varejistas: participam com toda sua cadeia de produção. Atualmente, por informações do sítio eletrônico da FLA, são 45 membros nesta condição, destacando-se aqui algumas marcas: Puma, Syngenta, Nestle, Nike, Hugo Boss, Adidas e Apple.</p> <p>b) fornecedores participantes (<i>participating suppliers</i>) – fabricantes, produtores, fazendas, fábricas e grupos de fábricas: participam com todas suas instalações em operação. Atualmente, por informações do sítio eletrônico da FLA, são 17 membros, localizados em países como El Salvador, China, Tailândia e Vietnã.</p> <p>c) Licenciados universitários (<i>collegiate licensees</i>) – empresas que vendem e produzem marcas das universidades que sejam associadas à FLA: participam com a cadeia de produção relacionada a tais produtos. Atualmente, por informações do sítio eletrônico da FLA, são 71 membros nesta modalidade (4)</p>

<p>Autodescrição geral</p>	<p>“ O Código de Conduta no Trabalho da Associação do Trabalho Justo (Fair Labour Association - FLA) define normas de trabalho que visam alcançar condições de trabalho dignas e humanas. As normas do Código são baseadas nas normas da Organização Internacional do Trabalho e em boas práticas de trabalho internacionalmente aceitas. As empresas afiliadas à FLA deverão cumprir todas as leis e regulamentações pertinentes e apropriadas do país no qual os trabalhadores estão empregados e implementar o Código de Trabalho nas suas instalações aplicáveis. Quando surgirem diferenças ou conflitos nas normas, as empresas afiliadas deverão aplicar as normas mais elevadas.</p> <p>A FLA monitora a observância do Código de Trabalho examinando cuidadosamente a adesão aos Parâmetros de Conformidade e aos Princípios de Monitoramento. Os Parâmetros de Conformidade identificam requerimentos específicos para cumprir com cada norma do Código, enquanto os Princípios de Monitoramento orientam a avaliação da observância. A FLA espera que as empresas afiliadas implementem melhorias quando as normas do Código não forem atingidas e que desenvolvam mecanismos sustentáveis para garantir a observância contínua.” (5)</p>
<p>Na justificativa ou introdução, há referência de aplicação à atividade empresarial transnacional?</p>	<p>Não há tal referência expressa no preâmbulo da norma, mas consta expressamente das obrigações como integrantes da FLA a exigência de aplicação dos padrões em toda a cadeia de produção global. (6)</p>
<p>Forma de referência aos D.Humanos (título específico ou difuso no texto)</p>	<p>Não há referência expressa em nenhum sentido.</p>
<p>D. Humanos protegidos</p>	<p>Refere expressamente como referencial normativo apenas normas da Organização Internacional do Trabalho e seus padrões estão ligados aos direitos dos trabalhadores. Dentre os 10 (dez) padrões gerais do código de conduta, constam deveres relacionados a direitos humanos consagrados na Carta Internacional de Direitos Humanos e nos pactos internacionais subsequentes: vedação a qualquer tipo de discriminação; vedação de práticas de assédio e abuso; vedação de trabalho infantil; segurança e saúde no ambiente de trabalho; liberdade de associação e à negociação coletiva; justa compensação pelo trabalho e limite de horário de trabalho; e vedação de trabalho forçado ou compulsório. (7)</p>
<p>Exemplo de padrão de conduta relacionado aos Direito Humanos existente no código</p>	<p>“SEM DISCRIMINAÇÃO Nenhuma pessoa deve ser objeto de qualquer discriminação no emprego, incluindo contratação, remuneração, promoção, disciplina, demissão ou aposentadoria, com base no sexo, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, opinião política, grupo social ou origem étnica.</p> <p>SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE O empregador deve proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para evitar acidentes e danos à saúde decorrentes ou relacionados com o mesmo; ou que ocorram no curso do trabalho ou como resultado da operação nas instalações do empregador. O empregador deverá adotar medidas responsáveis pra mitigar impactos negativos que o local de trabalho tenha no ambiente.” (8)</p>

Fonte: Autor.

Notas:

(1) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Charter document fair labor association**. [S.l]: 2014, p.03. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

(2) Ibidem, p.03.

(3) Ibidem, p.01.

(4) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Fla company affiliate categories**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/fla_categories_2-16-15.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2016.

(5) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em 27 jan. 2016.

(6) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Fla company affiliate categories**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/fla_categories_2-16-15.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2016.

(7) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em 27 jan. 2016.

(8) Ibidem.

A análise destes critérios de observação iniciais, sem adentrar especificamente no campo das formas de controle utilizadas, já produz algumas reflexões iniciais importantes sobre estes regulamentos improvisados. A multiplicidade e complexidade de reguladores e pontos de controle reflete também nas diversas nomenclaturas, formas de sistematização, nível de detalhamento, destinatários e matérias abordadas. A mesma dinâmica social global que justifica os novos reguladores, faz o mesmo neste ponto

Diretrizes, normas, princípios e apenas uma especificamente denominada como código de conduta: todos regulamentos voluntários, em que o optante assume compromisso de respeitar os valores e padrões de conduta considerados adequados no código, perfazendo a sua visão da responsabilidade social. Não se está diante de um rol de tipos expressos legislativos, como na ordem constitucional, de modo que as nomenclaturas utilizadas são realmente variáveis.

No que atine à organização das normas e seu nível de profundidade e detalhamento, também se notou uma diferença entre os códigos: enquanto os produzidos pela FLA e o ICMM são mais simples, orientados por poucos princípios gerais e ações (neste último caso), sempre em textos menores, os demais são mais complexos, com princípios e comentários (OCDE), definições gerais da norma e descrições mais longas em cada matéria (ISO) e detalhamento dos requisitos para uma conduta socialmente responsável (SAI).

Os destinatários do código também dependem do regulador emergente. O ICMM produziu um código destinado especificamente ao setor de metais e

mineração, setor em que exerce influência; enquanto isso a ISO dedicou sua norma de responsabilidade social a todas as organizações, privadas ou públicas, o que também é compatível com sua ampla esfera de influência. A OCDE orienta a utilização para as empresas multinacionais que operem a partir dos (e nos) Estados integrantes da organização ou que tenham aderido ao sistema normativo em questão e a FLA exige o respeito ao código de conduta apenas de seus membros associados, em que pese estes dois códigos possam ser adotados voluntariamente por qualquer transnacional, que apenas não seria submetida ao sistema de controle em questão. Realmente ampla no que tange aos destinatários e controle está a norma SA8000, auditável em qualquer local do globo, como será visto no próximo subcapítulo.

A diferença de conteúdos é percebida também no tema dos direitos humanos que visam ser protegidos. Nos códigos produzidos com ampla participação empresarial (FLA e ICMM), o trabalho humano é o foco dos padrões, sendo que no primeiro caso sequer há referência expressa aos direitos humanos, enquanto no segundo há uma menção geral, sem indicar os marcos internacionais que devem ser respeitados no âmbito do regulamento. A norma auditável da SAI, também tem delimitada sua abrangência ao ambiente de trabalho, mas possui um capítulo sobre elementos normativos a serem respeitados pelas organizações em que citam os principais tratados da Carta Internacional de Direitos, quais sejam: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Convenção das Nações Unidas para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Além disso, com a revisão de 2014, a esta relação somaram-se os “Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos”, parte final do marco Ruggie.

A ISO reconhece o respeito aos direitos humanos como um de seus princípios e também como uma das matérias fundamentais de responsabilidade social, em que abarca os mesmos documentos normativos internacionais da ONU anteriormente citados, em sua grande diversidade de direitos e garantias. Por fim, a OCDE, após revisão em 2011, passou a mencionar expressamente os mesmos e a ter um

capítulo específico sobre o tema e igualmente visa a proteger não apenas os direitos humanos relacionados ao trabalho.

Destes diferentes cenários, percebe-se a ligação importante existente entre a pressão recebida pelo ponto de controle e sua atuação regulamentar posterior. No caso da FLA isso é mais evidente, pois visa influenciar as transnacionais que possuem grandes marcas e cadeias produtivas globais especificamente no tema do trabalho humano, em que as denúncias contras empresas americanas como a Nike tornaram-se comuns a partir da década de 90. Isso pode implicar em uma relação proporcional de aumento de regulamentos, de acordo com a diversidade dos pontos de controle pressionados. Se este aumento gerar uma diversidade ainda maior de características, as empresas transnacionais poderão ter inúmeros códigos a sua disposição, desde gerais e globais, até nacionais e setoriais específicos.

Qual irão adotar? A que controle se submeterão? Criaram e seguirão os seus próprios, sem o mesmo tipo de controle, escolhendo as definições e padrões conforme seu interesse? Assim como já se notou no Direito Internacional Privado, a concorrência entre regulamentos mais completos e padrões mais fracos, aliada à discricionariedade da escolha, prejudicará o sistema idealizado? Este são desafios constantes para a eficiência destes regulamentos voluntários.

Porém, não se pode desconsiderar que apesar de não impositiva, a escolha não é isenta às influências e pressões que os atores recebem (consumidores, organizações não governamentais, Estados, organizações internacionais, empregados, concorrentes, entidades setoriais). Esta condição pode apresentar caminhos interessantes para o enfrentamento destas questões, como será melhor tratado no subcapítulo 2.3.

2.2 Desafios de resultado: os pontos de controle e as sanções não jurídicas

Não apenas os reguladores improvisados e o conteúdo dos códigos importam para a abordagem pragmática destes objetos normativos. A mudança na forma e no funcionamentos dos dispositivos regulatórios, na globalização, fica ainda mais evidente na análise das formas de eficácia material e controle que os mesmos utilizam.

As normas criadas pelos códigos possuem como finalidade principal o seu cumprimento voluntário por parte dos sujeitos, o que a princípio pode fazer parecer

contraditório a criação de formas de controle e a imposição de sanções ou de efeitos negativos aos seguidores. Aliás, as críticas realizadas ao modelo de responsabilidade social normalmente utilizam esta característica voluntária para argumentar que os compromissos éticos assumidos são mais relevantes para o marketing empresarial, do que para algum controle efetivo sobre estes deveres. Enfatizar a necessidade das normas jurídicas para setores críticos da globalização, como a atividade empresarial transnacional e suas violações, decorreria desta falta de controle social efetivo.

Inegavelmente, a normatividade jurídica difere de outras normatividades sociais justamente na forma pelo qual impõe o controle social, através da tipificação dos atos ilícitos e das sanções jurídicas correspondentes (responsabilidade civil, multas, penas penais, suspensão ou limitação de direitos, entre outras), cuja imposição é monopólio do Estado a partir da atuação de suas instituições e poderes²³⁴. Ao analisar a diferença entre as normas morais e as jurídicas, aponta-se as primeiras como menos coercitivas e garantidas por sanções difusas aplicadas pela sociedade, como a exclusão de um determinado grupo ou o fim de algumas relações sociais relevantes para o agente, enquanto as sanções jurídicas carregam uma coercitividade maior por serem organizadas e aplicadas pelo Estado²³⁵. No mesmo norte, Paulo Hamilton Siqueira Jr. afirma que o Direito é “o instrumento mais qualificado de controle e transformação social, porque detentor do poder de coação” e assim “atuam mais poderosamente sobre a conduta dos membros da sociedade”²³⁶.

Porém, excluir qualquer relevância dos novos dispositivos de controle social emergentes na sociedade global com base neste critério teórico e *a priori* de diferenciação entre os tipos de sanções e coercitividades das normatividades sociais diversas e da jurídica não é uma opção metodológica e teórica do Centro Perelman de Filosofia do Direito, como já foi delineado no subcapítulo 1.3. Se as formas de controle estão mudando a partir do agir social complexo e dinâmico, as bases teóricas e categorias anteriores também devem ser transformadas e à pesquisa jurídica cabe perquirir sobre os efeitos destas inovações.

²³⁴ SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Elementos de Teoria Geral do Direito**, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p.16.

²³⁵ *Ibidem*, p.17.

²³⁶ SIQUEIRA JR. Paulo Hamilton. **Teoria do Direito**, 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.231.

Assim, mesmo sendo voluntários e não utilizando da sanção jurídica e do poder institucional estatal para justificar uma forma de coercitividade, a questão que exsurge é se os códigos de conduta coletivos analisados são capazes de criar dispositivos de controle importantes e eficazes para o respeito aos direitos humanos por parte as empresas transnacionais que os adotam? Há alguma formação institucional relevante e central disposta a assumir a liderança deste processo de monitoramento? Que tipo de estratégias e técnicas utilizam concretamente?

Em trabalhos acadêmicos recentes, Benoit Frydman e outros pesquisadores do Centro Perelman sinalizam que em alguns setores da sociedade global, certos padrões foram encontrados no que tange a estes temas, como a definição de alguns atores como “pontos de controle” e a utilização de algumas técnicas importantes para esta finalidade, como processos de prestação de contas, os sistemas gerenciais de indicadores e a utilização de rótulos e certificações.

Os denominados “pontos de controle” seriam similares a “policiais” em relação ao comportamento alheio, podendo ser investidos desta condição pelo poder público ou por agentes e grupos privados, sendo convidados para tanto ou então investidos sob pressão de outros agentes sociais²³⁷. Esta definição pode ser inclusive anterior às próprias regras, que podem surgir após a aceitação da função e a evolução institucional neste sentido.

Tratam-se de agentes ou estruturas que possuem meios eficazes para pressão, controle ou restrição dos atores envolvidos em relações abrangidas por um setor determinado²³⁸. Neste sentido foram caracterizadas as agências de notação, no mercado financeiro, que através de seu papel de liderança de opinião, classificam a segurança e liquidez de determinados investimentos com base em critérios definidos por si e que impactam a contada de Estados e corporações, que disputam o reconhecimento positivo destes sistemas²³⁹.

²³⁷ FRYDMAN. Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.10. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 02 fev. 2016.

²³⁸ Idem. **The Brussels School of Jurisprudence, Global Law and the Competition of Normativities?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.11. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2016

²³⁹ Idem. **Le pouvoir normatif des agences de notation**. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/le_pouvoir_normatif_des_agences_de_notation.pdf>. Acesso em 06 fev. 2016.

Interessante notar que não apenas atores centrais profissionais e que já exerciam estas funções de liderança técnica em determinados setores são definidos como pontos de controle; alguns até então não acostumados com uma função de informação, regulação e vigilância recebem pressão para exercer tais encargos, como exemplificam os prestadores de serviço na internet (em relação ao controle do conteúdo postado por usuários) e as empresas transnacionais (em relação a sua cadeia de produção e fornecimento de produtos e marcas)²⁴⁰.

Em relação a estas, concluiu-se que o próprio movimento de responsabilidade social das empresas tem relação com a discussão sobre as grandes transnacionais como pontos de controle na sociedade global, pressão recebida a partir de organizações não governamentais, ativistas de direitos humanos e Estados e organizações internacionais após alguns episódios marcantes de violação de direitos humanos envolvendo outras empresas controladas, subsidiárias ou contratadas em determinadas cadeias, como os tratados no subcapítulo 1.1 e 1.2.

As transnacionais, ainda que não empregadoras diretas de diversos trabalhadores que tiveram seus direitos violados, a partir da pressão externa e do risco destes episódios para suas reputações e marcas, passaram a enunciar códigos de conduta para suas cadeias produtivas e a exigir o respeito aos padrões, sob pena de rompimento de relações contratuais²⁴¹. Dispondo de melhores condições para monitorar seus próprios contratados, tornaram-se “pontos de controle” e desenvolveram formas diversas de orientar e monitorar as condutas, bem como restringir benefícios advindos da relação, notadamente econômicos. Este tema demonstra como os pontos de controle desempenham um papel-chave no surgimento e consolidação de processos regulatórios globais.

Com sua evolução contínua, podem até ser transformados, em longo prazo, em instituições regulamentares bastante complexas, mas sempre existindo o risco contrário de desconstituição de seu valor e estruturas, pois estes processos não são planejados nem pacíficos no ambiente global, reflexo da própria luta contínua pelo

²⁴⁰ FRYDMAN. Benoit. **A pragmatic approach to global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.11. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 06 fev. 2016.

²⁴¹ Ibidem, p.13.

direito²⁴². No presente, permanecem ainda instáveis e incertos, sob pressão contínua²⁴³.

Conjuntamente aos novos pontos de controle, surgem procedimentos de controle, através dos quais os mesmos exercem sua função de monitorização global. A prestação de contas é uma destas formas, pois permite o acompanhamento do cumprimento dos regulamentos por parte dos sujeitos ao controle e da mesma forma os conduz a efetivamente os seguir de acordo com o informado, sob pena de serem expostos e sofrerem restrições diversas. Outra forma de controle encontrada em alguns dispositivos de controle globais, como as agências de notação, são os sistemas gerenciais de indicadores e benchmarking.

Nestes, quatro elementos são combinados: a) um instrumento ou padrão de referência para criação de normas (como um equivalente às normas de estrutura dos ordenamentos, mas mais flexíveis); b) um processo de avaliação, com monitoramento contínuo e expressão periódica dos resultados da mesma, em comparação com indicadores; c) ligação deste processo de avaliação a um sistema de rotulagem normalizado; d) incentivos para conseguir boas avaliações e notas, em vários casos ligados à função de líder de opinião de fato e direito dos centros de controle²⁴⁴.

O controle também pode ser exercido através do risco de perder um determinado rótulo ou certificação de qualidade conquistados pela adesão às normas, o que corresponde a uma sanção. Nestes casos, o monitoramento pode envolver auditores externos ou da própria instituição que outorga as qualificações e eventual exclusão normalmente é precedida de procedimentos corretivos prévios que permitem uma melhoria gradual das condutas²⁴⁵. A exclusão é equiparável a uma sanção, no sentido de ser uma penalidade para o agente econômico que tem na imagem e reputação de sua marca um patrimônio imaterial importante.

²⁴² FRYDMAN. Benoit. **The Brussels School of Jurisprudence, Global Law and the Competition of Normativities?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.12. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2016

²⁴³ Ibidem, p.11.

²⁴⁴ Idem. **Le pouvoir normatif des agences de notation.** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, p. 08. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/le_pouvoir_normatif_des_agences_de_notation.pdf>. Acesso em 07 mai. 2015.

²⁴⁵ Idem. **A pragmatic approach to global Law.** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.14. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em 06 fev. 2016.

Estes são apenas algumas das formas de controle já reconhecidas pelo Centro Perelman em suas pesquisas, mas os próprios pesquisadores alertam que até a formação de uma instituição regulamentar abrangente e coerente, vários componentes de um dispositivo são desenvolvidos e lançados separadamente, unindo-se progressivamente em torno de uma melhor eficiência, como a publicação de um código de conduta, posteriormente de um processo de relatório e auditoria e por fim uma certificação, integrados em um esquema de controle único²⁴⁶.

Partindo destas premissas teóricas, para a verificação dos procedimentos de controle utilizados no âmbito dos códigos de conduta estudados para esta pesquisa, organizou-se um quadro geral, nominado de “análise das formas de controle”, com critérios de observação pautados a partir de alguns grandes temas: organização e estrutura institucional para pontos de controle, formas de prestação de contas, transparência, mecanismos de denúncia e representação, certificação (ou rótulos institucionais) e sistema de indicadores e auditoria. Ademais, um campo para observações adicionais foi acrescentado para outras constatações que não se enquadrassem nos critérios desenvolvidos.

O Quadro 6 demonstra os pontos observados em relação às Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, o mais antigo dos regulamentos estudados. Porém, ainda que o mesmo tenha sido originalmente publicado na década de 70, a evolução institucional para o respectivo controle não é tão expressiva, inexistindo sistema de certificação ou reconhecimento, controle por indicadores, ou sistema periódico de prestação de contas.

Baseia-se, principalmente, em incentivar às empresas a criarem sistemas internos de monitoramento e disponibilizam às partes interessadas um sistema de denúncia através de pontos de contatos nacionais, cuja implementação é de responsabilidade dos Estados que integram a OCDE ou que tenham aderido ao sistema das Diretrizes.

²⁴⁶ FRYDMAN. Benoit. **The Brussels School of Jurisprudence, Global Law and the Competition of Normativities?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013, p.13. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2016.

Quadro 6 – Análise das formas de controle – Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
<p>Quadro institucional da criadora do código para controle do cumprimento?</p>	<p>Sim, há a previsão de organização institucional com o objetivo declarado de promover eficácias das Diretrizes:</p> <p>a) Pontos de Contato Nacionais (PCN's): seu papel principal é promover a eficácia das Diretrizes e sua criação é um dever dos países aderentes às Diretrizes (que devem disponibilizar recursos humanos e financeiros). Possuem como atribuições específicas: realizarem atividades promocionais; responderem a consultas; e contribuir para a resolução de problemas que surjam em relação à implementação das Diretrizes em casos específicos, levando em conta a Orientação Procedimental que integra as Diretrizes revistas em 2011. Ademais, devem apresentar relatório de suas atividades ao Comitê de Investimentos e reunirem-se regularmente para aprimorar suas ações. (1)</p> <p>b) Comitê de Investimentos: responsável por um gerenciamento central da atuação dos PCN's e por incentivar troca de experiências, pela divulgação a países não aderentes, pelo esclarecimentos gerais a respeito das mesmas, por convidar periodicamente o Comitê Consultivo dos Negócios e da Indústria da OCDE (BIAC) e o Comitê Consultivo dos Sindicatos da OCDE (TUAC) (os "órgãos consultivos"), OCDE Watch, bem como outros parceiros internacionais, para que manifestem suas considerações sobre as matérias indicadas nas Diretrizes, por informar periodicamente o Conselho sobre matérias abrangidas pelas Diretrizes, levando em consideração relatórios dos Pontos de Contato Nacionais e em cooperação com estes e por avançar em uma agenda pró-ativa, que promova a efetiva observância dos princípios e normas pelas empresas.(2)</p>
<p>Processo de prestação de contas pelas aderentes a alguma figura institucional da organização instituidora do código?</p>	<p>Não há exigência periódica neste sentido prevista na norma. O que existe é a possibilidade dos PNC's solicitarem informações no processo denominado "Implementação em casos específicos", em que os mesmos são chamados a contribuir para a resolução de alguma questão relativa à implementação das Diretrizes. Neste caso, ocorrendo seu envolvimento, pode ocorrer o pedido de informações para prestação de contas sobre a matéria em questão. (3)</p>

<p>Previsão de processo de denúncia ou representação institucional por violação ao código por parte das empresas?</p>	<p>Não com esta nomenclatura. Na parte II das Diretrizes, “Procedimentos para Implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais”, há a previsão de um processo de “Implementação em casos específicos”, em que os PCN’s contribuem para a resolução de problemas causados na implementação das normas em casos específicos. Este envolve as seguintes etapas e atribuições:</p> <p>“1. Fará uma avaliação inicial sobre se as questões levantadas merecem exame mais profundo e responderão às partes envolvidas. 2. Quando as questões levantadas merecerem exame mais profundo, oferecerá seus serviços para ajudar as partes envolvidas a resolver os problemas. Com esse objetivo, o PCN consultará essas partes e, quando relevante: a) Buscará o conselho de autoridades competentes e/ou representantes da comunidade empresarial, organizações de trabalhadores, outras organizações não governamentais e especialistas relevantes; b) Consultará o PCN de outro país ou países pertinentes; c) Procurará a orientação do Comitê, se tiver dúvida sobre a interpretação das Diretrizes em circunstâncias particulares; e d) Oferecerá e, com a concordância das partes envolvidas, facilitará o acesso a meios consensuais e não confrontantes, tais como conciliação ou mediação, para ajudar as partes a lidar com as questões. 3. Na conclusão dos procedimentos e após consulta às partes envolvidas, tornará os resultados dos procedimentos disponíveis ao público, levando em conta a necessidade de proteger os negócios sensíveis e informações de outras partes interessadas, mediante a emissão de: a) Um comunicado, quando o PCN decidir que as questões levantadas não merecem ser consideradas mais profundamente. O comunicado deve, no mínimo, descrever as questões levantadas e as razões para a decisão dos PCNs; b) Um relatório, quando as partes tenham chegado a um acordo sobre as questões levantadas. O relatório deve, no mínimo, descrever as questões levantadas, os procedimentos feitos pelo PCN para ajudar as partes e a data em que o acordo foi alcançado. Informações sobre o conteúdo do acordo só serão incluídas no relatório na medida em que as partes envolvidas assim convierem; e c) Um comunicado, quando não houver acordo ou quando uma parte não estiver disposta a participar dos procedimentos. Esse comunicado deve, no mínimo, descrever as questões levantadas, as razões por que o PCN decidiu que as questões levantadas merecem maior exame e os procedimentos feitos pelo PCN para ajudar as partes. O PCN fará recomendações sobre a aplicação das Diretrizes, conforme o caso, que devem ser incluídas no comunicado. Se necessário, o comunicado pode também incluir as razões pelas quais o acordo não pôde ser alcançado.”(4)</p>
<p>Previsão de sanções financeiras ou institucionais?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Sistema de certificação ou rotulagem institucional?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>

<p>Produção de indicadores gerais pela criadora do código?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Produção e publicação de rankings pela criadora do código?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Deveres de criação de mecanismos de gestão e controle pela própria organização empresarial?</p>	<p>Sim. No capítulo I (políticas gerais), duas diretrizes recomendam a criação de mecanismos neste norte pelas próprias empresas:</p> <p>“7. Elaborar e aplicar práticas de autorregulação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem. (...) 10. Realizar due diligence com base no risco, por exemplo, incorporando em sua empresa sistemas de gestão de risco, para identificar, evitar e mitigar os impactos adversos reais e potenciais, como descrito nos parágrafos 11 e 12, e explicar como esses impactos são tratados. A natureza e alcance da due diligence depende das circunstâncias de uma situação particular.” (5)</p>
<p>Deveres de transparência interna e externa das informações sobre o cumprimento dos padrões?</p>	<p>Sim, mas com uma observação relevante.</p> <p>O capítulo III (divulgação) tem dois itens que abordam em dois grupos informações sobre diversos temas que fazem parte desta recomendação. No item 2, são elencadas informações que “devem ser incluídas nas políticas de divulgação”, enquanto no item 3 a expressão utilizada é “são encorajadas a fornecer informações suplementares”. As informações sobre o cumprimento dos padrões de conduta, bem como quais são os mesmos, estão previstas neste segundo grupo, com a seguinte redação:</p> <p>“a) Declarações de valores ou declarações de conduta empresarial destinadas à divulgação pública, incluindo, dependendo da sua relevância para as atividades da empresa, informações sobre as políticas da empresa relacionadas a matérias abrangidas pelas Diretrizes; b) Políticas e outros códigos de conduta que as empresas subscreveram, as datas de adoção e os países e entidades a que essas declarações se aplicam; c) Seu desempenho em relação a essas declarações e códigos; d) Informações sobre sistemas de auditoria interna, gestão de risco e de cumprimento da legislação; e) Informações sobre relacionamento com trabalhadores e outras partes interessadas.” (6)</p> <p>Ademais, destaca-se que nos comentários do capítulo, o item 35 afirma que “as empresas são encorajadas a fornecer acesso fácil e econômico a informações publicadas e a ponderar a utilização das tecnologias da informação para atingir esse objetivo”. (7).</p>
<p>Dever de publicidade sobre a adesão?</p>	<p>Recomendação contida no item 3 do capítulo III (divulgação), mas em uma segunda classe de informações, como suplementares às que devem ser expostas principalmente, do item 2, conforme apontado no quadro anterior.</p>

Publicidade de lista de todas as empresas e organizações que aderiram ao código?	Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico. Os PCN's também não possuem esta atribuição, conforme as Diretrizes.
Transparência de denúncias e representações por violações pela criadora do código?	<p>Sim. Os PCN's são encarregados de divulgarem um relatório com os resultados de um caso específico de reclamação, quando da aceitação da mesma e da conclusão do procedimento, conforme item 31. (8)</p> <p>Cumprindo esta determinação, o site do PCN no Brasil possui um “banco de dados das alegações de inobservância das Diretrizes da OCDE”, contabilizando atualmente 23 (vinte e três) procedimentos, informando a data, o alegado e alegante, setor, tema, sumário, status e disponibilizando como anexos os relatórios produzidos. (9)</p> <p>Ademais, a OCDE possui um bando de dados próprio disponível na internet onde concentra relatórios de todos os PCN's, podendo a pesquisa ser dirigida por filtros avançados, como país em que ocorreu, tema, setor e data. (10)</p>
Transparência externa de relatórios pela criadora do código sobre o cumprimento dos padrões pelas empresas?	Não há nos sítios eletrônicos da OCDE qualquer relatório detalhado disponível, organizado por setor ou empresa. Os PCN's não realizam relatórios neste sentido e como não há indicadores internos e nem aparente controle sobre as empresas que utilizam as Diretrizes, tal seria praticamente impossível.
Produção de indicadores ou rankings por entidades que não integram o quadro institucional da criadora do código?	Não encontrados.

Fonte: Autor.

Notas:

(1) ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais – atualizadas em 2011 (versão traduzida para o Português)**. [S.l.]: 2011, p. 56-58. Disponível em: <<http://gestaopcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-antiores>>. Acesso em 23 jan. 2016.

(2) ibidem, p.56-57.

(3) ibidem, p.59.

(4) ibidem, p.59-60

(5) ibidem, p.13.

(6) ibidem, p.20-21.

(7) Ibidem, p.23.

(8) ibidem, p.68.

(9) BRASIL. Ponto de Contato Nacional das Diretrizes das OCDE para Empresas Multinacionais. **Banco de Dados das Alegações de Inobservância das Diretrizes da OCDE**. Disponível em: <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/alegacoes/banco-de-dados-das-alegacoes-de-inobservancia-das-diretrizes-da-ocde>>. Acesso em 23 jan. 2016.

(10) ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Database of specific instances.** Disponível em: <<http://mneguidelines.oecd.org/database/>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

O Quadro 7, referente à norma ISO26000, demonstra que a principal finalidade da mesma, quando de sua publicação é realmente a orientação sobre a responsabilidade social, em razão da multiplicidade de normas neste âmbito, com poucas contribuições para o controle efetivo de respeito aos padrões. Atribui às organizações a criação de sistemas internos de controle e orienta aos mesmos que prestem contas, atualmente através da quarta geração do sistema de relatórios da *Global Reporting Initiative (GRI)*, a *GRI Guidelines G4*, inclusive aproveitando os indicadores que foram desenvolvidos neste modelo. Esta inovação no sistema, ocorrida em 2014, a partir de uma publicação conjunta entre as entidades, bem como a pressão por tornar a mesma certificável (em um evento recente de discussão da norma), sugerem que o sistema pode ser fortalecido progressivamente, aprimorando sua aplicabilidade.

Quadro 7 – Análise das formas de controle – Norma Internacional ISO 26000

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
Quadro institucional da criadora do código para controle do cumprimento?	Não para controle de relatórios, reclamações ou indicadores. Há no sítio eletrônico referência ao grupo <i>Post Publication Organization for ISO 26000 (PPO)</i> , formado pelas lideranças do grupo anterior de trabalho que produziu a norma, com o objetivo de ajudar e contribuir com as organizações que desejam implementar a norma. (1)
Processo de prestação de contas pelas aderentes a alguma figura institucional da organização instituidora do código?	Não há exigência neste sentido prevista na norma.
Previsão de processo de denúncia ou representação institucional por violação ao código por parte das empresas?	Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.

<p>Previsão de sanções financeiras ou institucionais?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Sistema de certificação ou rotulagem institucional?</p>	<p>A norma não é certificável (2). Mas na última conferência internacional realizada em 20 de outubro de 2015 em Estocolmo, uma das questões levantadas no Workshop realizado foi a necessidade de certificação e reconhecimento no sistema (3).</p>
<p>Produção de indicadores gerais pela criadora do código?</p>	<p>Neste caso, existe um situação particular, em que foi orientada a utilização de um indicador externo pela própria ISO. Ou seja, a despeito de não ter criado o mesmo, o estabeleceu como norte.</p> <p>A norma, em seu item 7.7.2 reconhece a importância da medição por indicadores como forma de ter um sistema eficaz de supervisão, avaliação e revisão das atividades de responsabilidade social. Sugeria, neste sentido, que as organizações usem indicadores quantitativos e também qualitativos, principalmente na matéria de direitos humanos, por tratar também de valores humanos subjetivos que são melhor apreendidos e avaliados por outros métodos, como entrevistas, questionários ou fóruns com comentários (4).</p> <p>Porém, posteriormente, em 2014, foi publicado um documento pela instituição, em parceria com a organização <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i>, em que se aconselhou a utilização da quarta geração das <i>GRI Guidelines – G4</i> – para emissão de relatórios e comunicações sobre a responsabilidade social com base na norma ISO26000, inclusive aproveitando-se dos indicadores da G4. Neste mesmo documento, tabelas foram produzidas para informar sobre as correspondências e adaptações necessárias(5).</p>
<p>Produção e publicação de rankings pela criadora do código?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Deveres de criação de mecanismos de gestão e controle pela própria organização empresarial?</p>	<p>Sim.</p> <p>a) no item 7, sobre a implementação da responsabilidade social na organização, refere-se a importância de processos de <i>due diligence</i>, dentre os quais deveriam ser criados meios para avaliação sobre como as atividades existentes e propostas podem afetar as políticas da organização nas matérias fundamentais (item 6) e para avaliar o desempenho das políticas no tempo, permitindo ações corretivas e identificar prioridades (6).</p> <p>b) no item 7.6.3, a norma assinala que as organizações deveriam desenvolver mecanismos de resolução de conflitos e desacordos, podendo prever procedimentos para gestão de queixas formais, mediação e arbitragem, fóruns e um sistema que gere informações sem que as partes interessadas tenham temor de represálias. Além disso, informações sobre tais procedimentos deveriam estar disponíveis aos interessados (7).</p> <p>c) no item 7.7.2, a norma afirma que as organizações deveriam supervisionar, avaliar e revisar continuamente as atividades de responsabilidade social, criando procedimentos internos para tanto (8).</p>

<p>Deveres de transparência interna e externa das informações sobre o cumprimento dos padrões?</p>	<p>Sim. No item 7.5, sobre comunicação acerca da responsabilidade social, a norma refere que a mesma é essencial para várias finalidades, como para mostrar como a organização está cumprindo seus compromissos e para prestação de contas. As informações prestadas deveriam ser completas, abordando todas as atividades e impactos relacionados com as matérias de responsabilidade e também estar acessível para todas partes afetadas (9). A partir de 2014, indica a produção de relatórios pela <i>GRI G4 guidelines</i>, sendo que esta própria plataforma disponibiliza sua base de dados para dar publicidade aos mesmos.</p>
<p>Dever de publicidade sobre a adesão?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Publicidade de lista de todas as empresas e organizações que aderiram ao código?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Transparência de denúncias e representações por violações pela criadora do código?</p>	<p>Não há nos sítios eletrônicos da ISO qualquer processo disponível para consulta ou relatório com informações quantitativas e qualitativas sobre as denúncias e representações.</p>
<p>Transparência externa de relatórios pela criadora do código sobre o cumprimento dos padrões pelas empresas?</p>	<p>Não há no sítio eletrônico da ISO qualquer processo disponível para consulta ou relatório com informações quantitativas e qualitativas sobre o cumprimento de padrões por empresas.</p>
<p>Produção de indicadores ou rankings por entidades que não integram o quadro institucional da criadora do código?</p>	<p>Como já ressaltado, neste caso, existe um situação particular, em que foi orientada a utilização de um relatório padronizado para prestação de contas - <i>GRI Guidelines – G4</i> – que possui indicadores próprios e portanto externos..</p>
<p>Outras observações sobre efeitos relevantes.</p>	<p>Os efeitos desta norma podem ser intensificados em razão da organização da instituição de padronização, pois a mesma é formada por membros nacionais (um por país), os quais podem adotar os padrões nacionalmente e vendê-los, em versões traduzidas. Atualmente, são 162 membros (10).</p> <p>No presente caso, até outubro de 2015, através dos membros, 66 países já tinham a norma traduzida e disponível para venda nos respectivos territórios e 21 estavam em progredindo neste sentido (11).</p>

Fonte: Autor.

Notas:

- (1) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **ISO 26000 - Social responsibility**. Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm?archive=all#newslist>>. Acesso em: 20 jan. 2016.
- (2) Idem. **ISO26000:2010 (tradução oficial em Espanhol)**. Genebra: 2010. Disponível em: <<http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2016
- (3) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **Ideas raised at the conference**. Estocolmo: 2015. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/home/news_index/events/events_archive.htm?IIINodeId=549903&IIVolId=-2000>. Acesso em: 20 jan. 2016
- (4) Idem. **ISO26000:2010 (tradução oficial em Espanhol)**. Genebra: 2010, p.110. Disponível em: <<http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2016.
- (5) Idem; GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **G4 Guidelines and ISO 26000:2010 How to use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction**. [S.l.], 2014. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/iso-gri-26000_2014-01-28.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2016.
- (6) Idem. **ISO26000:2010 (tradução oficial em Espanhol)**. Genebra: 2010, p.90. Disponível em: <<http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2016
- (7) Ibidem, p.100.
- (8) Ibidem, p.101.
- (9) Ibidem, p.96.
- (10) Idem. **ISO Members**. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/about/iso_members.htm>. Acesso em: 21 jan. 2016.
- (11) SODENBERG, Staffan. **ISO26000 status**. Estocolmo: 2015. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/events_archive?IIINodeId=551556&IIVolId=-2000>. Acesso em: 21 jan. 2016.

O Quadro 8, sobre a norma SA8000, demonstra configurações institucionais e procedimentais típicas de um sistema certificável, destacando-se ainda o desenvolvimento de indicadores para avaliação periódica e um sistema de representações e denúncias que podem resultar na exigência de ações corretivas. Apesar desta organização, o resultado negativo foi no campo da transparência do ponto de controle sobre os relatórios de avaliação e os processos de representação, que permitiriam um acompanhamento social mais efetivo.

Quadro 8 – Análise das formas de controle – Social Accountability 8000 – SA8000
(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
Quadro institucional da criadora do código para controle do cumprimento?	Posteriormente à publicação do SA8000, em 2007, foi criada a <i>Social Accountability Accreditation Services (SAAS)</i> , outra organização que exerce gestão sobre os processos de credenciamento de auditores de certificação e as reclamações e recursos relativos a este processo e aos processos de certificação. (1)

Processo de prestação de contas pelas aderentes a alguma figura institucional da organização instituidora do código?	Não foram encontrados nos documentos indicativos de que relatórios períodos são obrigatórios. Quando da renovação do processo de certificação, autoridades certificadoras vão avaliar o cumprimento dos requisitos e os indicadores internos de qualidade do sistema. Ademais, existem procedimentos de reclamação que podem gerar avaliação da autoridade certificadora e exigência de prestação de contas.
Previsão de processo de denúncia ou representação institucional por violação ao código por parte das empresas?	Sim. Há um sistema de reclamações formalizado, com formulários e ritos. Os trabalhadores e outras partes interessadas podem utilizá-lo para afirmar violações dos padrões de conduta, sendo a mesma investigada inicialmente pelas autoridades que certificaram a organização e podendo ser posteriormente investigada diretamente pela SAAS caso não tenham sido resolvidas de modo adequado em nível inferior. (2)
Previsão de sanções financeiras ou institucionais?	Não há previsão de penalidades financeiras. Uma denúncia de violação não resolvida internamente pode gerar uma <i>Corrective Action Requests (CARs)</i> – solicitação de ação corretiva – situação em que a empresa terá um prazo para adotar uma medida corretiva. Posteriormente, ocorre uma avaliação da atuação corretiva e em não sendo efetivamente tratado o problema, pode ocorrer a suspensão e em último caso o cancelamento da certificação. (3)
Sistema de certificação ou rotulagem institucional?	Sim, através de auditores de certificação (externos) localizados em diversos países, autorizados pela <i>Social Accountability Accreditation Services</i> , organização criada especialmente para este fim e para controlar e monitorar a atuação dos mesmos em termos qualitativos(4). As certificações duram por 03 (três) anos, devendo ser renovadas posteriormente (5).
Produção de indicadores gerais pela criadora do código?	Existe um “Anexo Indicador de Desempenho da SA8000”, com indicadores para os requisitos gerais do código e inclusive mais aprofundados, com os seguintes objetivos declarados: “ 1. Aprimorar a transparência das expectativas de interpretação entre os usuários da norma SA8000 e outras partes interessadas; 2. Aprimorar a consistência das expectativas de interpretação e, a partir disso, aumentar o entendimento e apreciação do valor da conformidade em relação à SA8000 pelas partes interessadas; e 3. Estabelecer uma clara "referência SA8000" frente à qual outros critérios de desempenho social (utilizado pelas empresas clientes e por outras organizações que estabelecem padrões de desempenho) possam ser cruzados.” (6) Neste sentido, os indicadores devem ser utilizados para o auto-monitoramento das organizações sobre o cumprimento dos requisitos do SA8000 e devem ser observados pelos auditores de certificação.
Produção e publicação de rankings pela criadora do código?	Não existe referência ou publicação neste sentido.

<p>Deveres de criação de mecanismos de gestão e controle pela própria organização empresarial?</p>	<p>Sim.</p> <p>As organizações devem estabelecer uma Equipe de Desempenho Social (EDS) para implementar todos os elementos da SA8000. A mesma deve ser composta por representação plural, contendo integrantes da alta administração e representantes dos trabalhadores (dando preferência para sindicais). Esta equipe deverá monitorar e avaliar periodicamente as atividades do local de trabalho para identificar os riscos e as áreas de não conformidade real ou potencial com o regulamento. Além disso, a organização deve criar um procedimento interno de reclamações por escrito, que seja imparcial, confidencial, não retaliatório e disponível para trabalhadores e partes interessadas, para que possam reclamar, comentar ou recomendar ações relativas à Norma SA8000. (7)</p>
<p>Deveres de transparência interna e externa das informações sobre o cumprimento dos padrões?</p>	<p>Sim, internamente.</p> <p>Segundo o padrão 9.1.6: “A organização deve manter registros apropriados para demonstrar conformidade em relação à Norma SA8000 e sua implementação, incluindo-se os requisitos do Sistema de Gestão contidos neste elemento. Registros associados devem ser mantidos e resumos por escrito ou orais transmitidos ao(s) representante(s) dos trabalhadores.” (8)</p>
<p>Dever de publicidade sobre a adesão?</p>	<p>Sim.</p> <p>“9.1.1 A alta administração deve redigir uma declaração da política para informar ao pessoal, em todos os idiomas apropriados, que ela escolheu estar em conformidade com a SA8000.”</p> <p>9.1.3 Esta declaração da política e a Norma SA8000 devem ser exibidas de maneira destacada e visível, num formato apropriado e compreensível, no local de trabalho e nas residências e propriedades fornecidas pela organização, quer sejam próprias, arrendadas ou alugadas por um fornecedor de serviço.</p> <p>9.1.8 A organização deve tornar a sua declaração de política disponível publicamente às partes interessadas de uma forma e maneira eficazes, quando solicitado.” (9)</p>
<p>Publicidade de lista de todas as empresas e organizações que aderiram ao código?</p>	<p>Sim, no que tange às empresas certificadas. Mas não há publicidade de eventuais organizações que tenham aderido às mesmas, ainda que sem postular ou obter a certificação final.</p>
<p>Transparência de denúncias e representações por violações pela criadora do código?</p>	<p>Não há nos sítios eletrônicos da SAAS e da <i>Social Accountability International</i> (SAI) qualquer processo disponível para consulta ou relatório com informações quantitativas e qualitativas sobre as denúncias e representações.</p>
<p>Transparência externa de relatórios sobre o cumprimento dos padrões pela criadora do código?</p>	<p>Não há nos sítios eletrônicos da SAAS e da <i>Social Accountability International</i> (SAI) qualquer relatório detalhado disponível, organizado por empresa. Existem estatísticas publicadas sobre o número de organizações certificadas e que tiveram cancelada sua certificação. (10)</p>

<p>Produção de indicadores ou rankings por entidades que não integram o quadro institucional da criadora do código?</p>	<p>Não encontrados.</p>
--	-------------------------

Fonte: Autor.

Notas:

(1) SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **Social Accountability Accreditation Services**. Disponível em: < <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=617>>. Acesso em: 22. Jan. 2016.

(2) SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES. **Complaints and Appeals**. Disponível em: <<http://www.saasaccreditation.org/?q=node/25>. Complaints and Appeals> Acesso em 22 jan. 2016.

(3) Idem. **SAAS Procedure 200: certification process requirements**. [S.l.]: 2010, p.06. Disponível em:<http://www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u7/Certification%20Process%2C%20SAAS%20Procedure%20200.pdf>> Acesso em 22 jan. 2016

(4) Idem. **Our organization**. Disponível em: <<http://www.saasaccreditation.org/organization>>. Acesso em 22 jan. 2016

(5) SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA8000 Resources and Documents**. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1459#Certification>>. Acesso em 22 jan. 2016.

(6) Idem. **Anexo Indicador de Desempenho SA8000:2014 (tradução oficial em Português)**; traduzido por Granvile Traduções. Nova York: 2014. Disponível em: < http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Performance%20Indicator%20Annex_Brazilian%20Portuguese.pdf> . Acesso em 22 jan. 2016.

(7) Idem. **SA8000:2014 Norma Internacional (tradução oficial em Português)**; traduzido por Granvile Traduções. Nova York: 2014, p.15. Disponível em: <http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_Portuguese.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2016.

(8) Ibidem, p.14.

(9) Ibidem, p. 14.

(10) SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES. **Certification Statistics**. Disponível em: <<http://www.saasaccreditation.org/?q=node>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

Os resultados da análise das formas de controle implementadas pelo Conselho Internacional de Minas e Mineração (ICMM) – Quadro 9 - demonstram que o sistema utiliza, como elementos principais: a prestação de contas em relatórios e a garantia dos mesmos por agentes externos e independentes. Ainda pode ocorrer como sanção a suspensão ou retirada da empresa da instituição. Outra constatação importante é que assim como no caso da ISO26000, as empresas devem utilizar relatórios anuais baseados na *GRI – Guidelines G4*, e 20 das 23 empresas da instituição deixam estes relatórios disponíveis para download através da base de dados da *Global Reporting Initiative*. Como aspecto negativo, ressalta-se a inexistência de procedimento de representações e reclamações por terceiros interessados (o que poderia dar maior efetividade ao próprio mecanismo de suspensão e exclusão).

Quadro 9 – Análise das formas de controle – 10 princípios de Desenvolvimento Sustentável do ICMM

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
<p>Quadro institucional da criadora do código para controle do cumprimento?</p>	<p>Duas são as principais figuras institucionais:</p> <p>a) Conselho: composto pelo principal Diretor Executivo (CEO) das empresas que integram a instituição;</p> <p>b) <i>Principal Liaisons Committee</i>: composto por representantes nominados pelos membros do setor empresarial, este responsável pela efetiva implementação dos programas do ICMM. (1)</p> <p>Porém, não foi encontrado documento que impute a atribuição específica de controle do cumprimento a algum dos órgãos. Como será exposto, o Conselho tem competência para estabelecer a retirada de algum membro em razão do contínuo desrespeito aos princípios, razão pela a resposta é positiva, ainda que com tal observação.</p>
<p>Processo de prestação de contas pelas aderentes a alguma figura institucional da organização instituidora do código?</p>	<p>Anualmente, as empresas devem produzir relatório sobre o progresso na implementação dos princípios através de relatórios de desenvolvimento sustentável de acordo com as diretrizes gerais e setoriais da <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> – a partir de 2015 a <i>GRI G4 guidelines</i>, quarta geração do relatório. (2)</p> <p>Além disso, desde 2008, há um outro requisito que é a garantia dos relatório, por um avaliador independente, que visa das credibilidade ao mesmo a partir da análise da compatibilidade deste e dos processos e práticas descritos com os requisitos principais do de procedimento de garantia da ICMM. Nestes, destacam-se 05 (cinco) assuntos principais que devem constar do relatório e serem compatíveis com as provas requeridas pela parte independente responsável pela garantia:</p> <p>a) alinhamento das políticas de sustentabilidade com os 10 princípios e outros requisitos estipulados pelo ICMM como compromissos de seus membros;</p> <p>b) os processos realizados para identificar e priorizar os riscos materiais e oportunidades de desenvolvimento sustentável;</p> <p>c) os sistemas e abordagens que a empresa utiliza para tratar a seleção ou cada um dos riscos materiais e oportunidades de desenvolvimento sustentável identificados;</p> <p>d) informações de desempenho para os riscos materiais e oportunidades de desenvolvimento sustentável identificados;</p> <p>e) os critérios de divulgação exigidos para a opção <i>core</i> da <i>GRI G4 guidelines</i>. (3)</p> <p>Ressalta-se que a opção mais completa de relatório da <i>GRI G4 guidelines</i> é a <i>Comprehensive</i>, em que todos os indicadores das matérias principais indicadas são exigidos, enquanto na <i>core</i>, apenas um já é suficiente. (4)</p>
<p>Previsão de processo de denúncia ou representação institucional por violação ao código por parte das empresas?</p>	<p>Não há um procedimento formal com este objetivo. Em caso de recebimento, o ICMM as encaminha diretamente para as empresas que o integram, mas não consideram que seja este o fórum apropriado para tratar dos litígios envolvendo outras partes, encorajando as empresas a utilizarem autoridades independentes.(5)</p>

Previsão de sanções financeiras ou institucionais?	A única penalidade encontrada, para o desvio reiterado dos padrões (a própria insinuação afirma que primordialmente ações corretivas serão incentivadas), foi a própria suspensão ou exclusão da empresa do ICMM, o que pode ocorrer a partir da decisão do Conselho, com quórum exigido de no mínimo 75% dos votos possíveis. (6)
Sistema de certificação ou rotulagem institucional?	Sim A manutenção na própria instituição transmite a imagem de que o atendimento aos princípios está ocorrendo, ratificada pelo processo de garantia externa dos relatórios. Mas não há um processo formal e similar de certificação ao que ocorre no caso da norma SA8000 por exemplo, ou em outras normas ISO, para empresas não integrantes do ICMM.
Produção de indicadores gerais pela criadora do código?	Neste caso, existe um situação particular. O ICMM não criou indicadores próprios para mensurar o desempenho em relação a seus princípios, mas para o processo de prestação de contas em relatórios, orienta a utilização da iniciativa global <i>GRI Guidelines – G4</i> , no sistema <i>core option</i> , em que existem indicadores específicos para as matérias constantes das diretrizes, sendo que ao menos um por tema deve ser utilizado. (7)
Produção e publicação de rankings pela criadora do código?	Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.
Deveres de criação de mecanismos de gestão e controle pela própria organização empresarial?	Sim, dever de implementação de uma estratégia de gestão de riscos baseada em dados válidos para a avaliação e administração contínuas de impactos significativos nas áreas social, de saúde, e segurança dos funcionários e comunidades afetadas (princípio 4), devendo garantir também a atualização e manutenção de sistema de gestão destes riscos. Mesmo sistema deverá ser implementado na área ambiental (princípio 6). Não foi localizado um dever específico de aprimoramento organizacional interno para controle do cumprimento da totalidade dos princípios da norma. (8)
Deveres de transparência interna e externa das informações sobre o cumprimento dos padrões?	Sim, em ambos os casos a partir do princípio 10. Ademais, anualmente há o dever de prestar relatório garantido por auditoria externa para o Conselho, através das <i>GRI G4 guidelines</i> , sendo que esta própria plataforma disponibiliza sua base de dados para dar publicidade aos mesmos. Em busca realizada na mesma, foram localizados relatórios anuais recentes de 20 das 23 empresas do ICMM, os quais estão disponíveis para <i>download</i> . (9)
Dever de publicidade sobre a adesão?	Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.
Publicidade de lista de todas as empresas e organizações que aderiram ao código?	Sim, de modo parcial, pois lista apenas as empresas integrantes do Conselho, as quais devem seguir os princípios para manterem tal condição. Mas no que tange a outras empresas que também podem adotar os mesmos como referência, não há uma listagem expositiva.

Transparência de denúncias e representações por violações pela criadora do código?	Não há nos sítios eletrônicos do ICMM qualquer processo disponível para consulta ou relatório com informações quantitativas e qualitativas sobre as denúncias e representações. Salienta-se que não há procedimento para resolução das mesmas na instituição.
Transparência externa de relatórios pela criadora do código sobre o cumprimento dos padrões pelas empresas?	Não, pois encontram-se disponíveis apenas tabelas anuais gerais de uma página, produzidas pelo ICMM, em que são descritas as empresas integrantes que reportaram e garantiram a garantia externa em relação aos cinco aspectos principais do procedimento de garantia da ICMM, sem qualquer abordagem minuciosa ou descritiva do conteúdo dos relatórios. (10)
Produção de indicadores ou rankings por entidades que não integram o quadro institucional da criadora do código?	Não encontrados rankings externos, sendo que a questão dos indicadores é particular pela utilização <i>GRI Guidelines – G4</i> como ferramenta de relatórios, a qual possui indicadores próprios, mas que não são produzidos especificamente para o código.

Fonte: Autor.

Notas:

(1) CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **About us**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/about-us/our-structure>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

(2) Idem. **FAQs on membership requirements**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/faqs-on-membership-requirements>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

(3) Idem. **Sustainable Development Framework: Assurance Procedure**. Disponível em: <<https://www.icmm.com/document/439>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

(4) GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **G4 Frequently Asked Questions**. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/resource/library/G4-FAQ.pdf>>. Acesso em 27 jan. 2016.

(5) CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **FAQs on membership requirements**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/faqs-on-membership-requirements>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

(6) ibidem.

(7) ibidem.

(8) Idem. **10 Princípios para o desempenho no campo do desenvolvimento sustentável**. [S.l.]: 2003. Disponível em: <<http://www.icmm.com/document/1323>>. Disponível em: 26 jan. 2016.

(9) <http://database.globalreporting.org/>

(10) Idem. **Member performance**. Disponível em: <<http://www.icmm.com/members/member-performance>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

O trabalho da Associação para o Trabalho Justo (Fair Labour Association-FLA) para estabelecer formas de controle consta do Quadro 10, sendo várias formas associadas: dever de criação e manutenção de um plano de monitoramento e de um sistema de conformidade interno para os associados do setor empresarial; prestação de contas; procedimento especial de revisão que pode resultar na sanção de suspensão e exclusão da condição de integrante por desrespeito contínuo e não

corrigido aos padrões; procedimento de representação e denúncia por partes interessadas; desenvolvimento de indicadores de desempenho; e possibilidade de auditorias externas por avaliadores acreditados pela FLA com base nestes últimos e nos padrões do código de conduta (que podem gerar medidas de correção aos problemas encontrados).

Além disso, importante assinalar que os relatórios destas avaliações externas ficam disponíveis ao acesso público através do sítio eletrônico da FLA, organizados por associado, o que também ocorre com as reclamações mais recentes. Este foi o sistema mais organizado, dentre os analisados, em que pese algumas denúncias recentes contra a cadeia produtiva da Apple, um de seus associados, terem despertado diversas críticas à eficiência e imparcialidade do mesmo, como será abordado no subcapítulo 2.3.

Quadro 10 – Análise das formas de controle – Código de conduta para locais de trabalho da FLA

(continua)

Critérios de observação	Resposta descritiva
<p>Quadro institucional da criadora do código para controle do cumprimento?</p>	<p>Duas são as principais figuras institucionais da Associação:</p> <p>a) Conselho Administrativo (<i>Board of Directors</i>): integrado por 18 representantes dos múltiplos participantes (proporcionalmente divididos entre o setor empresarial, as organizações não governamentais de trabalho e as universidades) e um Diretor principal. Possui inúmeras atribuições, como aprovar alterações no código de conduta, em outros princípios da FLA e sua Carta principal, destacando-se, em termos de controle: a) a decisão final de aprovação sobre a acreditação de que o processo produtivo de alguns produtos das empresas respeitam os padrões da FLA, bem como sua renovação nos períodos seguintes; b) a decisão de aprovação da associação de uma empresa pretendente; c) a decisão de suspender a acreditação e colocar os associados empresariais ou licenciados universitários categoria b em um processo de revisão especial que pode resultar também em sua exclusão da FLA. (1)</p> <p>b) Equipe Executiva (<i>Executive Staff</i>): equipe de pessoas empregadas que são encarregadas de diversas funções operacionais da FLA, servindo, em alguns casos, para o controle do cumprimento dos padrões, como: a) fazer recomendações para o Conselho Administrativo sobre questões críticas relevantes para eliminar condições injustas de trabalho; e b) providenciar avaliações objetivas sobre a eficácia e o progresso dos programas de <i>compliance</i> dos associados empresariais e universitários para informar consumidores. (2)</p> <p>Ademais, institucionalmente são importantes também os monitores independentes acreditados pela FLA, que realizam um trabalho relevante de fiscalização das instalações dos associados. Maiores informações sobre tal processo foram localizadas no último quadro desta tabela.</p>

<p>Processo de prestação de contas pelas aderentes a alguma figura institucional da organização instituidora do código?</p>	<p>Sim.</p> <p>a) Um dos critérios de participação para os integrantes empresariais e fornecedores é gerar um relatório para a FLA a cada doze meses, de acordo com os nortes aprovados pelo Conselho Administrativo, relatando suas atividades para o cumprimento das obrigações (dentre elas o respeito ao código de conduta pela cadeia produtiva). (3)</p> <p>b) os integrantes da Equipe Executiva podem conduzir auditorias internas do programa de <i>compliance</i> próprio dos associados, situação em que este deverá facilitar o processo e fornecer acesso às informações relacionadas ao seu acompanhamento das instalações e correções efetivadas em concreto. (4)</p> <p>c) Há também um dever das empresas participantes manterem relatórios de observação e de planos de correção para cada instalação monitorada, descrevendo as infrações constatadas, a evolução das medidas adotadas, em um sentido corretivo e preventivo. Estes documentos deverão estar disponíveis em caso de pedido de acesso pelas figuras institucionais da FLA. (5)</p>
<p>Previsão de processo de denúncia ou representação institucional por violação ao código por parte das empresas?</p>	<p>Sim.</p> <p>Uma das medidas de salvaguarda do código é o procedimento de reclamação de terceiros (<i>Third Party Complaints</i>), que pode ser iniciado por qualquer interessado caso os processos internos de <i>compliance</i> do associado não surtirem efeitos, de modo que as violações persistam. (6)</p> <p>Trabalhadores, sindicatos e organizações da sociedade civil são os principais usuário do sistema, o qual após iniciado passa por uma verificação inicial da FLA, para constatar se a suposta violação ocorreu em uma instalação de algum associado, se diz respeito ao código de conduta e outros princípios da associação e se não existe algum processo local atendendo a tal questão. Aceita a reclamação, o associado tem o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para desenvolver um plano de resolução, podendo solicitar apoio da FLA para investigação das causas e possíveis soluções. A FLA acompanhará o desenvolvimento das medidas e reportará as mesmas em um relatório final. (7)</p> <p>Como resultado, podem ocorrer as situações abaixo indicadas.</p>
<p>Previsão de sanções financeiras ou institucionais?</p>	<p>Financeiras não, mas pode ocorrer a exclusão do associado, após um processo especial de revisão.</p> <p>Este procedimento especial consiste em um período de 90 (noventa) dias, prorrogável ao término, em que o status do associado é avaliado pelo Conselho de Administração em razão de violações graves aos padrões. Durante este prazo, o associado não poderá declarar em público que seus produtos estão em conformidade com os padrões da FLA e deverá trabalhar em medidas corretivas.</p> <p>Após o transcurso do prazo do procedimento especial de revisão, o Conselho de Administração poderá encerrar a participação do associado, caso este não tenha efetivamente corrigido os problemas e o Conselho entenda que não pode considerar o mesmo em conformidade com os padrões de participação da FLA. Esta decisão deverá ser publicada. (8)</p>

<p>Sistema de certificação ou rotulagem institucional?</p>	<p>Sim.</p> <p>A manutenção na própria instituição transmite a imagem de que o atendimento aos princípios está ocorrendo. Além disso, processo de acreditação de programas de conformidade.</p> <p>Porém, expressamente, a FLA adverte em seu sítio eletrônico que não oferece certificação e nem promove a acreditação de marcas ou instalações. Especificamente, podem ser objeto de acreditação um programa de conformidade (<i>compliance</i>) para atestar a existência de sistemas e processos de implementação dos padrões da FLA através das cadeias de produção. 23 (vinte e três) associados possuem tal reconhecimento, que é renovado em períodos de três anos após avaliação do respectivo sistema. (9)</p> <p>Este reconhecimento pode ocorrer após o denominado “período inicial de implementação”, de dois ou três anos a partir da aprovação do ingresso na FLA, em que o associado poderá desenvolver seus processos internos de acordo com os padrões de conduta e de acreditação indicados pela FLA. Pode ser cancelado pelo Conselho de Administração posteriormente, caso o associado não esteja respeitando as obrigações inerentes à associação. (10)</p>
<p>Produção de indicadores gerais pela criadora do código?</p>	<p>A FLA desenvolveu os denominados “<i>Compliance Benchmarks</i>”, indicadores de desempenho ligados a cada um dos dez padrões de conduta do código. Detalham e especificam condutas esperadas em cada um dos temas principais, ramificando os padrões por diversos processos internos dos associados. (11)</p>
<p>Produção e publicação de rankings pela criadora do código?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Deveres de criação de mecanismos de gestão e controle pela própria organização empresarial?</p>	<p>Sim.</p> <p>Um dos pilares do sistema da FLA é a implementação de programa de conformidade interno (<i>Internal Compliance Program</i>) pelos associados em relação às instalações de suas cadeias de produção. Para que a própria associação seja autorizada, os pretendentes devem apresentar um “plano de monitoramento” descritivo dos processos e estratégias que serão utilizadas para tal implementação. (12)</p> <p>Os associados empresariais devem manter seu “plano de monitoramento” atualizado, notificando a FLA quando o mesmo for alterado. Seu respectivo desenvolvimento será anualmente reportado para a FLA, conforme processo de prestação de contas anteriormente referido. (13) Porém, a implementação do programa de conformidade interno é exigível gradativamente (deve cobrir no mínimo metade das instalações durante a primeira metade do período inicial de implementação – que é de dois ou três anos – e todas no período posterior). (14)</p>
<p>Deveres de transparência interna e externa das informações sobre o cumprimento dos padrões?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>

<p>Dever de publicidade sobre a adesão?</p>	<p>Externamente, quando da aprovação da associação de algum candidato (o que conduz ao dever de respeitar o código de conduta), o mesmo, bem como a FLA, podem comunicar esta nova participação. A Carta da associação utiliza a expressão pode (<i>may</i>) e não deve (<i>shall</i>) para esta comunicação. (15)</p> <p>Internamente, existe um indicador de desempenho (<i>Compliance Benchmarks</i>), ER.16, que indica o dever dos empregadores de informar aos trabalhadores sobre o código de conduta através de meios apropriados, inclusive no idioma local, nas instalações ocupadas. (16)</p>
<p>Publicidade de lista de todas as empresas e organizações que aderiram ao código?</p>	<p>Sim.</p> <p>Através da listagem de todos os membros associados (17). No que tange a outras empresas que também adotem os mesmos como referência, ainda que não associadas, não há uma listagem expositiva.</p>
<p>Transparência de denúncias e representações por violações pela criadora do código?</p>	<p>Sim.</p> <p>As mais recentes representações realizadas através do procedimento de reclamação de terceiros (<i>Third Party Complaints</i>), bem como seu andamento e relatórios finais, estão disponíveis no sítio eletrônico da FLA. (18)</p>
<p>Transparência externa de relatórios pela criadora do código sobre o cumprimento dos padrões pelas empresas?</p>	<p>Sim, mas no que tange aos relatórios dos processos externos de averiguação, conforme observações adicionais do último quadro (19). Os relatórios anuais enviados pelos associados sobre o andamento de seus programas de conformidade não são disponibilizados no sítio eletrônico, mas os elaborados pela FLA sobre a atuação da própria entidade, onde alguns avanços gerais são relatados, sim. (20)</p>
<p>Produção de indicadores ou rankings por entidades que não integram o quadro institucional da criadora do código?</p>	<p>Não há tal previsão na norma e não foram encontradas informações neste sentido no sítio eletrônico.</p>
<p>Outras observações sobre efeitos relevantes.</p>	<p>Continuamente, após o ingresso na FLA, podem ocorrer processos de monitoramento externo independente, através de monitores acreditados pela associação, conforme critérios estabelecidos na Carta principal. Estes relatórios estão disponíveis no sítio eletrônico, divididos por associados, e possuem diversas informações relevantes, como infrações encontradas e medidas de correção indicadas pelo associado. (21) O Conselho de Administração pode restringir, suspender ou remover a acreditação dos monitores externos e de suas instituições, a qual perdura por dois anos, sendo renovável por mesmo prazo indeterminadamente. (22)</p>

Fonte: Autor.

Notas:

(1) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Charter document fair labor association**. [S.l.]: 2014, p.09-10. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

- (2) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Charter document fair labor association**. [S.l.]: 2014, p.11-12. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- (3) Ibidem, p.13.
- (4) Ibidem, p.23.
- (5) Ibidem, p.24-25.
- (6) Ibidem, p.29.
- (7) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Third party complaint process**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process>>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- (8) Idem. **Charter document fair labor association**. [S.l.]: 2014, p.28-29. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- (9) Idem. **Accreditation**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/accreditation>>. Acesso em: 29 jan. 2016.
- (10) Idem. **Accreditation of FLA Participating Companies**. [S.l.]: 2005, p.01-02. Disponível em: <http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/accreditation_background_final_en.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2016.
- (11) Idem. **Charter document fair labor association**. [S.l.]: 2014, p.04. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- (12) Ibidem, p.21.
- (13) Ibidem, p.23.
- (14) Ibidem, p.23.
- (15) Ibidem, p.16.
- (16) Idem. **FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks**. [S.l.]: 2011, p.10. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- (17) <http://www.fairlabor.org/affiliates>
- (18) <http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-tracking-chart>
- (19) <http://www.fairlabor.org/transparency/tracking-charts>
- (20) <http://www.fairlabor.org/impact/reports>
- (21) ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Charter document fair labor association**. [S.l.]: 2014, p.18. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.
- (22) ibidem, p.21.

As análises supramencionadas corroboram a conclusão do Centro Perelman sobre a opção de atribuir às empresas transnacionais o papel de pontos de controle. Todos os códigos estipulam deveres de criação de mecanismos de gestão e controle pelas próprias organizações, ainda que com nomenclaturas diversas, tais como: *internal compliance program (FLA)*; *compliance (ISO)*; *due diligence* e gestão interna de riscos (OCDE); e Equipe de Desempenho Social (SAI). O Código da FLA expressamente determina a aplicação deste sistema à toda cadeia produtiva da marca associada e não apenas às instalações de sua propriedade, sendo esta abrangência mais reduzida, por exemplo, no caso da norma SA8000, em que o dever de manter a Equipe de Desempenho Social ocorre em relação às instalações certificadas.

Mas esta característica traz o desafio de como controlar estes processos internos de controle. As instituições centrais se portam então como pontos de controle de uma rede de pontos de controle secundária e utilizam para esta

finalidade uma série de procedimentos, alguns dos quais já haviam sido indicados em trabalhos do Centro Perelman, como anteriormente identificados.

Em síntese, constatou-se: a) que utilizam meios de representação e reclamação os sistemas das normas produzidas pela FLA, SAI e OCDE (destas apenas o segundo não disponibiliza informações sobre os processos existentes na internet), enquanto ISO e ICMM não criaram procedimentos formais neste sentido; b) que exigem prestação de contas à esfera institucional do regulador, de modo periódico, os sistemas da FLA, ICMM (com garantia externa), sendo que os demais podem solicitar informações sobre o desempenho das normas aos destinatários, mas sem uma regularidade antecipada; c) que auditorias externas aleatórias são realizadas apenas no sistema da FLA; d) que processos de certificação e de acreditação que envolvam avaliações periódicas através de indicadores próprios ocorrem apenas no sistema mantido pela SAI (certificação) e da FLA (acreditação de programas de monitoramento internos); e e) que a sanção não jurídica de exclusão de determinado grupo ou benefício para a imagem empresarial é prevista nos sistemas da SAI (certificação), FLA e do ICMM (rotulagem institucional).

Dentre os sistemas pesquisados, fica claro que dificilmente estarão combinadas todas estas formas de controle, pois apenas a FLA atualmente aplica-os na sua totalidade, destacando-se negativamente a organização do sistema da OCDE, o mais antigo dos códigos e protagonizado pelos Estados, em que apenas um procedimento de reclamações perante os denominados pontos de contato nacionais foi criado. Outra instituição de reconhecida notoriedade global, a ISO, mantém um sistema com predominância orientativa, mas não de controle, pois apenas o procedimento de prestação de contas à sociedade (sugerindo-se a utilização de indicadores) está sendo indicado.

Sabe-se que esta variedade entre as formas de monitoramento utilizadas pelos sistemas globais é normal neste ambiente complexo e também tem relação com a pressão externa recebidas pelas instituições principais e com o desenvolvimento progressivo individualmente ocorrido. Mas inegavelmente, a eficiência do controle institucional depende da maior interação possível de mecanismos diversos, pois se apenas um existe e tem problemas de eficácia, tudo que o sistema pode produzir é uma mera aparência de proteção, beneficiando apenas a imagem empresarial e não os ideais defendidos.

Neste ponto, a transparência pública e a pressão social externa seriam fundamentais, para colocar o mesmo sob risco e incentivar o aprimoramento de sua eficácia. Porém, a análise dos Quadros revela que este compromisso de publicidade institucional é raramente concretizado entre os sistemas estudados.

Estas reflexões iniciais sobre a análise descritiva, antecipam as reais dificuldades de concretamente serem edificados sistemas eficientes de controle sobre compromissos voluntários e éticos de respeito aos direitos humanos assumidos por empresas transnacionais. Contudo, igualmente evidenciam que algo está sendo construído com base em algumas semelhanças por alguns reguladores²⁴⁷. Neste contexto, parece infundado o argumento genérico de que todos estes sistemas são apenas uma medida de marketing empresarial, bem como que os mesmos são suficientes por si para o respeito aos direitos humanos.

Ultrapassada esta etapa descritiva, essencial para o desvendar de algumas novas realidades, impõe-se a reflexão final que representa o problema da presente pesquisa: a responsabilidade social das empresas baseada em códigos de conduta coletivos (como estes ONNI analisados) gera efeitos materiais relevantes para aumentar o respeito corporativo aos direitos humanos em nível global?

2.3 Desafios das práticas: as oportunidades de potencializar o controle preventivo e suas ameaças implícitas

A resposta a esta questão exige uma primeira reflexão sobre qual seria o referencial desta pesquisa no que tange ao respeito corporativo aos direitos humanos. O que significa este “respeitar” e quais ações estão incluídas nesta expectativa ideal que norteará a análise pragmática dos efeitos materiais. Nesta questão, as publicações recentes da Organização das Nações Unidas (ONU) no tema das empresas e direitos humanos, originadas a partir do trabalho de John Ruggie como representante especial neste tema, apresentam-se como relevantes.

²⁴⁷ Em texto originário de 2011 e publicado em inglês em 2014, Benoit Frydman ressalta o que também parece valer para a temática presente: o trabalho investigativo do Centro está longe de findar e as conclusões parciais devem ser aumentadas progressivamente com o avanço dos estudos por outros campos do direito global, mas as semelhanças encontradas são relevantes. FRYDMAN, Benoit. **A pragmatic approach to Global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014, p.15. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2015

Como ressaltado no subcapítulo 1.2., a nomeação de John Ruggie para esta função sucedeu a testativa frustrada de adoção do projeto denominado “Normas” como padrão legal internacional vinculante para as empresas²⁴⁸. Para o professor, uma das falhas desta iniciativa foi não precisar e diferenciar a responsabilidade das corporações em relação aos Estados²⁴⁹:

Solicitar às companhias que apoiem a questão dos direitos humanos voluntariamente, nos locais em que elas exercem influência, como o Pacto Global o faz, é uma coisa, mas forçar este tipo de apoio, na forma de uma obrigação legal, para atender à gama completa de deveres relativos a direitos humanos é algo bem diferente.²⁵⁰

No âmbito das Normas, as empresas teriam que promover, garantir o cumprimento, respeitar, garantir o respeito e proteger os direitos humanos dentro de sua “esfera de influência” e é justamente esta amplitude, aliada a uma imprecisão acerca desta esfera e dos direitos humanos englobados, que seriam enfrentadas pelo novo mandatário:

É notório que as Normas atribuem uma gama muito mais ampla de obrigações às empresas para “promover, garantir o cumprimento, respeitar, garantir o respeito e proteger os direitos humanos reconhecidos na legislação tanto internacional como nacional” na esfera de sua atividade e influência (NAÇÕES UNIDAS, 2003a, § 1). Ruggie inicia a discussão sobre a natureza das obrigações sociais criticando o enfoque adotado pelas Normas. Segundo ele, elas tentam identificar uma lista específica de direitos pelos quais as empresas podem ser responsáveis. Em relação a esses direitos, as Normas ampliam o conjunto completo de funções que têm os Estados, ressaltando que as empresas só têm esses deveres quando eles caem na “esfera de influência” de uma empresa e que tais deveres são “secundários”, em vez de “primários”. Ruggie critica esse marco por tentar definir uma “lista limitada de direitos associados às responsabilidades imprecisas e abrangentes”, em lugar de “definir as responsabilidades específicas das empresas no que diz respeito a todos os direitos” (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 51).²⁵¹

Por tal razão, para enfrentar esta questão e aumentar as chances de um maior consenso internacional (não concordância unânime) sobre o tema, a

²⁴⁸ BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010, p.211.

²⁴⁹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.103.

²⁵⁰ Ibidem, p. 105.

²⁵¹ BILCHITZ, David. Op.cit., p.214-215.

linguagem utilizada por John Ruggie em seus projetos foi diferente da constante das “Normas”.

O marco Ruggie, composto pelo Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” (QR) – aprovado em 2008 - e pelos Princípios Orientadores (POs) – em 2011 - assenta-se sobre o que ele refere no §9º do Relatório que apresenta o QR como responsabilidades diferenciadas, mas complementares²⁵². Este regime entre deveres diversos deriva da conclusão de John Ruggie de que uma nova dinâmica de regulamentação seria necessária, para aproveitar de sistemas de governança públicos e privados – corporativo e civis – os quais poderiam se complementar e fortalecer mutuamente (governança policêntrica)²⁵³.

Neste esquema, os Estados possuem a responsabilidade por proteger os direitos humanos, enquanto as empresas são responsáveis por respeitá-los (o que para David Bilchitz é uma parte normativa fundamental do novo marco²⁵⁴), reservando-se a obrigação de remediar para os casos em que as violações ocorrerem, com alguns deveres estatais e outros empresariais. Estes são os três pilares principais do marco:

É importante lembrar que o Quadro e os POs são baseados em três pilares. O primeiro é a obrigação do Estado de proteger contra violações aos direitos humanos cometidas por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas adequadas, regulamentação e adjudicação. O segundo é a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa que as empresas devem agir com auditoria para se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento. O terceiro é a necessidade de que as vítimas tenham maior acesso a meios eficazes de remediação, judiciais ou extrajudiciais. Todos os pilares são componentes essenciais de um sistema interligado e dinâmico de medidas de prevenção e remediação: o dever do Estado de proteger, porque faz parte da essência do regime internacional de direitos humanos; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, porque é uma expectativa básica da sociedade; e o acesso a meios de remediação, porque nem mesmo uma grande combinação de esforços pode evitar todos os abusos.²⁵⁵

²⁵² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Special Representative to the Secretary-General on Business and Human Rights. **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights**, UN Doc A/HRC/8/5. [S.l.]: 2008. Disponível em: <<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2016.

²⁵³ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.134.

²⁵⁴ BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010, p.214.

²⁵⁵ RUGGIE, John Gerard. Op.cit., p.138.

A atribuição dos Estados de proteger os direitos humanos é incontestável, histórica e um traço característico do sistema internacional de direitos humanos. Os mesmos devem assegurar que os titulares dos direitos humanos tenham condições legais, sociais e políticas de exercerem os mesmos, protegendo-os de riscos externos causados por si e outros agentes da sociedade (dentre os quais agentes particulares empresariais), a partir da adoção de medidas apropriadas para evitar os abusos, como investigações, punições e reparações²⁵⁶. Geralmente, as medidas protetivas situam-se no plano legislativo, administrativo e judicial²⁵⁷.

A definição da responsabilidade empresarial de “respeitar” os direitos humanos aproveita-se da construção doutrinária anterior a respeito dos próprios Estados. Significa, essencialmente, não violá-los, não facilitar ou não se envolver em sua violação, pressupondo ainda uma responsabilidade de agir em relação aos eventuais problemas que surgirem (minimizar os efeitos negativos)²⁵⁸. Concretamente, exercer suas atividades empresariais, da forma que for (em nível nacional, em filiais, ou em complexos sistemas transnacionais), sem causar, facilitar ou contribuir para violações à esfera de direitos alheia; em ocorrendo isso, remediar rapidamente as violações, encerrando-as. Assim, “o elemento-chave da responsabilidade de respeitar parece ser o dever negativo de evitar a violação dos direitos dos outros”²⁵⁹, o que fica claro na própria explicação de John Ruggie sobre a conceitualização utilizada no marco:

Permitam-me resumir como conceitualizei a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos. Tal responsabilidade existe de forma independente do dever do Estado de proteger esses direitos; mesmo assim, a responsabilidade complementa o dever. Ela é definida em termos do significado clássico de respeito: a não violação dos direitos dos outros e a necessidade de lidar com as violações quanto elas acontecem. Seu conteúdo material é formado pelos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e seu âmbito é definido em termos dos impactos negativos nos direitos humanos, reais e potenciais, causados pelas próprias atividades de um empreendimento ou pelos relacionamentos comerciais associados a essas atividades.²⁶⁰

²⁵⁶ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p p.140.

²⁵⁷ Ibidem, p.141.

²⁵⁸ Ibidem, p.152.

²⁵⁹ BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010, p.216.

²⁶⁰ RUGGIE, John Gerard. Op. cit.,p.158.

Claramente, para respeitar e evitar a violação dos direitos humanos (dever negativo geral), diversos deveres positivos são exigidos, pois as empresas deverão transformar suas realidades para que os riscos potenciais não se concretizem, a exemplo do que ocorre, por exemplo, na reformulação dos processos de admissão para evitar condutas discriminatórias contra as mulheres e respeitar o direito à igualdade. Estas condutas comissivas são também uma manifestação do dever geral de respeitar, fluindo do mesmo e possuindo um caráter preventivo notório²⁶¹. Para Kathia Martin-Chenut, estes deveres positivos incluem-se no sentido geral de *due diligence*, que representa a implementação de processos internos de gestão para avaliação e prevenção dos impactos negativos potenciais das atividades empresariais²⁶², sendo por tal razão variáveis de acordo com as expectativas sociais concretamente analisadas e com as características do setor. No mesmo sentido, David Bilchitz afirma:

O cumprimento da responsabilidade requer uma referência à noção de devida diligência. “Esse conceito descreve as medidas que uma empresa deve adotar para tornar-se consciente, prevenir e combater impactos adversos sobre os direitos humanos” (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 56). O alcance do dever pode ser ressaltado por três conjuntos de fatores. Primeiro, devem-se considerar os contextos nos quais ocorrem as atividades empresariais e os desafios específicos relativos aos direitos humanos que possam surgir. Em segundo lugar, o impacto dos negócios sobre os direitos humanos nestes contextos específicos deve ser levado em conta. Finalmente, deve-se considerar o potencial que as atividades empresariais têm de contribuir para a violação através de relações com outros agentes, tais como parceiros comerciais, fornecedores, órgãos do Estado e outros atores não-estatais.²⁶³

Complementando esta responsabilidade de respeitar, além das medidas preventivas, as empresas ainda devem criar ou participar de processos eficazes de denúncia para as partes que possam ser afetadas negativamente pelas atividades²⁶⁴.

²⁶¹ BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010, p.216.

²⁶² MARTIN-CHENUT, Kathia. Droits de l'homme et responsabilité des entreprises : les “principes directeurs des nations unies”. in GIUDICELLI DELAGE, S., MANACORDA (dir.), **Responsabilité pénale des personnes morales: perspectives européennes et internationales**. Paris: Société de Législation Comparée, 2013, p. 241. Disponível em: <<https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2014/05/15-k-martin-chenut-3.pdf>>. Acesso em: 13. Fev. 2016.

²⁶³ BILCHITZ, David. Op.cit. p.214.

²⁶⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.160.

Idealmente, eles devem permitir que as corporações tomem conhecimento dos riscos e ofensas, a fim de que lidem com a situação o mais rápido possível, remediando concretamente a violação e evitando maiores danos futuros. Isso sem prejuízo de repercussão judicial futura, pois se tratam de formas diversas e cumulativas de remediação:

por razões similares, também é importante diferenciar entre medidas preventivas e remediação. E, no campo da remediação, é preciso distinguir entre as formas jurídicas e extrajurídicas. Proporcionar a remediação judicial é dever do Estado. O acesso à remediação judicial é prerrogativa dos titulares dos direitos humanos. Além disso, Estados, empresas e sociedade civil tem papéis a desempenhar em relação a medidas preventivas e remediação extrajudicial, inclusive nos mecanismos de denúncia em nível operacional, nos quais as companhias podem participar para fornecer os meios desde os primeiros estágios.²⁶⁵

Além disso, o Quadro Referencial e os Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU afirmam que a responsabilidade de respeitar abrange no mínimo os direitos consagrados na Carta Internacional dos Direitos Humanos (a Declaração Universal e seus dois Pactos), junto com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (princípio 19)²⁶⁶. O comentário a este princípio deixa claro que outros direitos internacionalmente reconhecidos podem ser considerados pelas empresas caso as circunstâncias concretas em que ocorrem suas operações assim exijam, exemplificando os direitos dos povos indígenas, das mulheres, de minorias nacionais, étnicas, religiosas e linguísticas, das crianças, das pessoas com deficiência e dos trabalhadores migrantes²⁶⁷. Esta decisão foi orientada pelo fato de que o potencial lesivo das empresas tem se manifestado em praticamente todos os campos, de modo que delimitar uma lista poderia ter um efeito restritivo negativo para a construção futura de amplos mecanismos preventivos²⁶⁸.

É este conjunto de definições que constitui o referencial da presente pesquisa para analisar se os sistemas de códigos de conduta coletivos produzem efeitos materiais positivos e relevantes para aumentar o respeito corporativo aos direitos

²⁶⁵ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.160, p.183.

²⁶⁶ CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da onu para proteger, respeitar e reparar. São Paulo: 2012, p.10-11. Disponível em: <[http://www.conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\)\(2\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1)(2).pdf)>. Acesso em: 14 fev. 2016.

²⁶⁷ Ibidem, p.10-11.

²⁶⁸ RUGGIE, John Gerard. Op.cit., p.152.

humanos em nível global. Para o problema de pesquisa, respeitar é lido no mesmo sentido adotado pela ONU no Quadro Referencial e nos Princípios Orientadores.

Não são desconhecidas críticas doutrinárias a estas definições, postulando pela ampliação da responsabilidade empresarial para também proteger, com ações positivas no campo social de acordo com seus setores de atuação²⁶⁹, como a produção de medicamentos, por exemplo. Mas entre a formação de um parâmetro ideal próprio e mais amplo com base em contribuições doutrinárias conflitantes (que talvez nunca repercutam em um documento ou tratado internacional) e a adoção de um norte concretamente escolhido e aceito pela ONU, prefere-se o segundo, que tem a vantagem de representar um maior consenso internacional entre os Estados no momento histórico da realização deste trabalho.

Assim, insta perquirir se de acordo com o que foi analisado concretamente no caso dos ONNI salientados nos subcapítulos 2.1 e 2.2., estes sistemas coletivos produzem efeitos materiais relevantes para aumentar a prevenção e remediação operacional de violações aos direitos humanos consagrados na Carta Internacional dos Direitos Humanos (a Declaração Universal e seus dois Pactos), junto com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho – responsabilidade empresarial de respeitar.

²⁶⁹ Neste sentido: “No entanto, não está claro que razão de princípio temos para limitar as regras pelas quais as empresas são obrigadas a adotar apenas obrigações negativas. Os danos que os indivíduos podem sofrer não estão limitados àqueles em que seus direitos são violados ativamente pelas empresas; com efeito, a falta de acesso a alimentos, água, assistência à saúde e representação jurídica pode afetar seriamente a vida dos indivíduos. As empresas podem ter a capacidade de apoiar a realização desses direitos para um grande número de indivíduos. Se o objetivo de permitir que elas funcionem como pessoas juridicamente independentes por meio da lei é criar certos benefícios sociais, então parece que as empresas podem ser obrigadas a cumprir sua parte ajudando a suprir esses importantes bens sociais. A maioria das sociedades não parece considerar ilegítimo que os Estados tributem as empresas com base em suas atividades para propósitos sociais mais amplos, e de fato, em nenhum momento Ruggie parece questionar a validade da tributação. Se é assim, então por que não podemos considerar as obrigações positivas das empresas para com a realização dos direitos fundamentais como uma forma de imposto sobre suas atividades que exigem certas contribuições ativas para realizar os direitos fundamentais tanto em dinheiro quanto em espécie? O raciocínio que propus aqui pode ser visto como um aprofundamento da noção que Ruggie emprega em seu marco, ou seja, que as empresas precisam de uma “licença social” para funcionar (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 54). Quando a sociedade concede a uma empresa a licença para funcionar, não se trata simplesmente de uma licença para criar o máximo possível de riqueza para seus acionistas. Ela pode também pressupor a exigência de que a empresa contribua ativamente para a realização dos direitos fundamentais dos indivíduos. A compreensão do contexto social em que operam as empresas revela que elas não podem ser consideradas em termos puramente individualistas, mas precisam ser vistas como parte de uma ordem social cooperativa.” BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010, p.220.

A partir das observações realizadas e descritivamente expostas anteriormente, pode-se concluir que efeitos materiais positivos foram observados (1), mas que conjuntamente aos mesmos, alguns efeitos representam ameaças implícitas aos primeiros(2).

O primeiro efeito material positivo (1.1) que advém dos códigos de conduta coletivos de responsabilidade social é que os mesmos incentivam ao reconhecimento inicial de um compromisso de direitos humanos, gerando um efeito multiplicador relevante (comprovado pelo grande número de compromissados em algumas das iniciativas consultadas).

Não basta que Estados e organizações internacionais e não governamentais afirmem que as empresas devem respeitar os direitos humanos. Tratando-se de uma sistemática voluntária, sua implementação depende do reconhecimento empresarial desta responsabilidade como legítima e importante. Esta é uma condição mínima de possibilidade para que as corporações definam as condutas que desejam implementar e adequem sua gestão interna e respectivos processos no sentido de concretizarem seus objetivos – dentre os quais a não violação de determinados direitos humanos (variando de acordo com seu conteúdo)²⁷⁰. Muitas empresas podem até fazê-lo sem a adoção pública de códigos, mas indubitavelmente eles servem como instrumentos facilitadores do engajamento inicial e como propulsores da linguagem de responsabilidade social.

Alguns dos códigos de conduta coletivos analisados repercutiram de forma positiva em determinados setores econômicos, sendo adotados por inúmeras empresas, como o produzido pelo Conselho Internacional de Minas e Mineração (na sigla em inglês, ICMM) e pela Associação para o Trabalho Justo (na sigla em inglês, FLA). No primeiro caso, 23 (vinte e três) grandes corporações do setor extrativista, com atividades transnacionais, integram o Conselho e formalmente adotam os padrões voluntários de conduta; no segundo, conforme descrito no Quadro 5, são atualmente 45 (quarenta e cinco) corporações associadas, titulares de grades marcas, além de 17 (dezessete) fabricantes e 71 (setenta e uma) empresas fabricantes de produtos para universidade americanas e canadenses.

²⁷⁰ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.170.

Esta expansão demonstra que a utilização dos padrões por diversos atores reforça seu papel de referência para outros participantes do setor e talvez tenha ligação com a própria concorrência do mercado, pois outros participantes do mercado podem ser pressionados a utilizar o código tal como suas concorrentes, por investidores e consumidores.

O segundo efeito material positivo (1.2) é que estes códigos de conduta estão incentivando as empresas a criarem sistemas de gestão que reprecutam e controlem o seu desempenho interno nas áreas sensíveis de responsabilidade social, como os direitos humanos, caso assim se comprometam.

As análises, constantes dos Quadros 6, 7, 8, 9 e 10 (com suas respectivas referências), corroboram que todos os sistemas coletivos estipulam deveres de criação de mecanismos de gestão e controle dos riscos para os objetivos assumidos nos códigos de conduta, pelas próprias organizações, ainda que utilizando nomenclaturas diversas: *internal compliance program (FLA)*; *compliance (ISO)*; *due diligence* e gestão interna de riscos (OCDE); equipe de desempenho social (SAI) e sistema de gestão de riscos (ICMM).

Esta característica vai ao encontro do que preconiza o marco Ruggie, quando afirma que a responsabilidade de respeitar das empresas deve ser concretizada através de medidas de auditoria interna que identifiquem os riscos das atividades aos direitos humanos e os evitem a partir de ações preventivas. Seria totalmente incoerente que as corporações assumissem estes compromissos sociais e não implementassem sistemas de gestão preventiva sobre os riscos que podem afetar os valores e direitos presentes no código de conduta. Assim, estes deveres sinalizam que não basta o compromisso político. Conjuntamente e derivando deste, ações concretas deverão ocorrer na gestão das atividades produtivas.

Mais relevante ainda para a prevenção de violações são os casos em que estes mecanismos de gestão de riscos devem integrar em seus processos outras partes interessadas, como trabalhadores e comunidades, permitindo uma opinião externa e idealmente independente. Neste sentido, dentre os códigos analisados, a norma SA8000, publicada pela SAI, cria o dever da empresa criar e manter uma equipe de desempenho social nas instalações, integrada de forma balanceada pela alta administração e por representantes dos trabalhadores (preferencialmente líderes sindicais), para conduzir avaliações periódicas de risco para identificar e priorizar as

áreas de não conformidade real ou potencial em relação aos padrões de conduta, recomendando ações caso necessárias²⁷¹.

Pode-se afirmar que estes deveres de gestão são típicos de uma racionalidade industrial baseada na qualidade dos processos empresariais gerenciais. Abordando a evolução histórica da padronização técnica e de gestão no século XX, até a globalização em seus dias atuais, Bennoît Frydman afirma que estas formas de padronização participaram de todos os sistemas de sociedades industriais, em procedimentos organizacionais diversos, sob formas semelhantes e para gerenciar ou coordenar ações, tornando-se um elemento essencial para as sociedades e economias contemporâneas complexas²⁷².

Para o autor, um dos pontos-chaves desta construção pragmática é a utilização de padrões para nortear o sentido da “qualidade” dos processos produtivos nos sistemas de gestão organizacional e de negócios²⁷³. Para garantir a qualidade de um produto, por exemplo, não basta apenas atender aos padrões técnicos mínimos; as fases do processo de produção devem ser examinados e melhorados de acordo com requisitos procedimentais mínimos. Este foco da padronização no processo de gestão é exemplificado na norma ISO 14000, que versa sobre a gestão ambiental²⁷⁴. Este crescente foco em processos de gestão de qualidade encontra evidências também no campo da responsabilidade social, através destas imposições dos requisitos mínimos para o controle interno preventivo das corporações. O sucesso deste tipo de padronização em outros campos representa um potencial positivo a ser considerado.

O terceiro efeito material positivo (1.3), relacionado a este segundo, é que estes códigos podem funcionar como base para sistemas de controle sobre as empresas que aderem formalmente aos mesmos, em um nível superior a este implementado pelas próprias corporações internamente. Como abordado no subcapítulo 2.2., algumas das conclusões parciais das pesquisas do Centro Perelman sobre o direito global rumam justamente no sentido de que além de

²⁷¹ SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA8000:2014 Norma Internacional (tradução oficial em Português)**; traduzido por Granvile Traduções. Nova York: 2014, p.15. Disponível em: <http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_Portuguese.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2016.

²⁷² FRYDMAN, Benoit. Prendre les standards et les indicateus au sérieux. In FRYDMAN, Benoit et VAN WAEYENBERGE, Arnaud [coord]. **Governer par les standars et les indicateus**: De Hume aux rankings. Bruxelles: Bruylant, 2014, p.23.

²⁷³ Ibidem, p.25.

²⁷⁴ Ibidem, p.25.

reguladores, alguns atores são investidos como pontos de controle destes objetos normativos, o que ocorre, no complexo ambiente social global, a partir do reconhecimento e aceitação de um papel de referência ou liderança ou provocado por pressões externas para que a responsabilidade seja assumida.

A organização de um sistema de controle sobre o cumprimento dos compromissos sociais, a partir de instituições centrais, é importante para ampliar o respeito aos direitos humanos pois favorece a criação de mecanismos de avaliação, prestação de contas e denúncia por terceiros, gerando possibilidades de aprimoramento dos sistemas internos; de intervenção externa em processos de gestão ineficazes; bem como aumentando o risco de exposição social das empresas que violarem os compromisso. Neste último sentido, tal ocorre porque com alguns mecanismos como a auditoria por agentes acreditados, são aumentadas as possibilidades de detecção das violações, enquanto códigos de conduta individuais com repercussão limitada ao plano empresarial interno normalmente vão depender de denúncia a partir de comunidades, trabalhadores e organizações de defesa dos direitos humanos. A ausência destes mecanismos é uma das razões para a crítica corriqueira de ONGs sobre a iniciativa “Pacto Global” da ONU, alegando que apenas controla boas práticas informadas, sendo inativa no que realmente é importante para sua eficácia²⁷⁵.

Na pesquisa ora realizada, sistemas diversos, com formas igualmente variadas de controle, foram observados, conforme os Quadros 6, 7, 8, 9 e 10. Entre todos, a norma internacional ISO26000 é a única que não se desenvolveu neste sentido²⁷⁶, pois apresenta intenção principal declarada de orientação e apenas recomenda a publicação de relatórios sobre o sistema interno das organizações e seus avanços, sem centralizar a recepção dos mesmos. Os demais desenvolveram este (destacando-se a exigência de prestação de contas garantida por terceiro

²⁷⁵ MARTIN-CHENUT, Kathia. Droits de l'homme et responsabilité des entreprises : les “principes directeurs des nations unies”. in GIUDICELLI DELAGE, S., MANACORDA (dir.), **Responsabilité pénale des personnes morales : perspectives européennes et internationales**. Paris: Société de Législation Comparée, 2013, p. 233. Disponível em: <<https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2014/05/15-k-martin-chenut-3.pdf>>. Acesso em: 13. Fev. 2016.

²⁷⁶ Apesar de não ser inicialmente certificável, a norma tem repercutido em padrões nacionais técnicos certificáveis, o que no Brasil ocorre através da ABNT NBR 16001 (norma de gestão), revista em 2012 com base na norma ISO26000. INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. **A Norma Nacional – ABNT NBR 16001**. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp>. Acesso em 17 fev. 2016.

auditor no caso da ICMM) e outros métodos, como: procedimentos de denúncia e representação por parte interessadas²⁷⁷; auditorias externas de averiguação; desenvolvimento de indicadores de desempenho próprios ou aproveitamento de relatórios padronizados com os mesmos (*GRI Guidelines – G4*²⁷⁸); e por fim, processos de certificação ou acreditação com avaliações periódicas²⁷⁹, que se aproveitam dos indicadores criados (no caso das normas mantidas pela SAI e FLA).

A utilização de indicadores de desempenho nos processos que objetivam a padronização da gestão em termos qualitativos tem funções importantes nestes sistemas. Primeiro, eles detalham os requisitos materiais necessários para cada um dos princípios de conduta, concretizando algumas definições genéricas e principiológicas, normais nos códigos de conduta (o que foi particularmente notado nos indicadores desenvolvidos pela FLA). Além disso, permitem que as empresas acompanhem periodicamente a evolução de seus processos internos de gestão preventiva²⁸⁰ (de acordo com o atendimento progressivo ou regressivo dos mesmos, as mesmas podem planejar adequadamente ações setoriais para aprimorar seus resultados), facilitam o controle pelas instituições centrais e também podem fundamentar classificações a partir dos resultados (sistemas de *ranking*).

A publicação do desempenho desta forma incentiva a concorrência para um nível superior de atendimento, mas nos sistemas estudados nesta pesquisa esta forma de classificação não foi constatada. Apesar desta condição, mesmo a publicação singular, para o público, cria uma motivação importante para a

²⁷⁷ John Ruggie entende que uma das providências relevantes para as empresas seria o desenvolvimento de mecanismos de denúncia em nível operacional, pois as pesquisas realizadas pelo menos durante o mandato, indicaram “ que confrontos sérios relacionados aos direitos humanos, entre companhias e indivíduos ou comunidades, frequentemente, começaram como queixas menores, ignoradas ou rejeitadas, que depois cresceram. Esse tem sido o caso no setor extrativista, como vimos no exemplo da Shell na Nigéria e da mina de ouro em Cajamarca, no Peru.” RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.162.

²⁷⁸ Bennoit Frydman, ao abordar a prática de relatórios não financeiros em matéria de responsabilidade social, afirma que a multiplicidade de modos de comunicação dificultam a comparação e análise dos mesmos, de forma que algumas iniciativas no sentido de padronizarem os mesmos estão sendo desenvolvidas, sendo o Global Reporting Initiative (GRI) a mais notável delas. FRYDMAN, Bennoit. *Strategies de responsabilisation des entreprises a l'ere de la mondialisation*. In BERNIS, Thomas et. al.[coord]. **Responsabilités des entreprises et corégulation**. Bruxelas: Bruylant, 2007, p. 29.

²⁷⁹ Para maiores detalhes sobre os resultados da observação, consultar o subcapítulo 2.2. e seus Quadros descritivos.

²⁸⁰ FRYDMAN, Bennoit. *Prendre les standards et les indicateurs au sérieux*. In FRYDMAN, Bennoit et VAN WAEYENBERGE, Arnaud [coord]. **Governer par les standards et les indicateurs: De Hume aux rankings**. Bruxelles: Bruylant, 2014, p.31.

corporação, pois a comparação contínua dos resultados conduz a adaptação do comportamento²⁸¹.

Por tais características, tem-se que os indicadores não apenas descrevem um modelo de desempenho e qualidade esperados, mas são essencialmente normativos, pois as metodologias de aferição e quantificação em porcentagens de conformidade produzem uma pressão dinâmica para que as empresas melhorem seu desempenho de acordo com o que está descrito nos indicadores²⁸². Uma natureza dupla que na luta pelo direito permitem que os reguladores progressivamente fortifiquem e concretizem seus próprios conceitos, princípios e modelos de eficiência²⁸³.

O quarto efeito material positivo (1.4) é que estes sistemas coletivos podem criar equivalentes funcionais de sanções jurídicas que possuem um efeito bastante significativo para a imagem da corporação e suas marcas. O ordenamento jurídico tem na imposição da sanção jurídica uma forma de pressionar os agentes sociais ao cumprimento de suas normas de comportamento, com o objetivo de prevenir os atos ilícitos. Nos códigos de conduta analisados, foram percebidas sanções equivalentes no sentido funcional, mas com características diversas. Enquanto a responsabilidade jurídica ocorre a partir da reparação civil, da punição penal ou das restrições e penas administrativas, por exemplo, o descumprimento das normas dos códigos de conduta coletivos podem gerar a exposição social através da exclusão dos grupos formais criados ou da certificação obtida.

Nos códigos pesquisados, percebeu-se que os associados da FLA e integrantes do conselho do ICMM poderiam perder esta condição através de sua exclusão forçada caso deixem de cumprir os requisitos da instituição, dentre os quais está prevista a gestão conforme os parâmetros de conduta. No primeiro caso (Quadro 10), antecede tal desligamento um processo especial de revisão, que consiste em um período de 90 (noventa) dias, prorrogável ao término, em que o status do associado é avaliado pelo Conselho de Administração em razão de violações graves aos padrões. No segundo (Quadro 9), são necessários 75% dos

²⁸¹ FRYDMAN, Benoit. Prendre les standards et les indicateurs au sérieux. In FRYDMAN, Benoit et VAN WAEYENBERGE, Arnaud [coord]. **Governer par les standards et les indicateurs**: De Hume aux rankings. Bruxelles: Bruylant, 2014, p.31.

²⁸² AMARILES, David Restrepo. The mathematical turn : l'indicateur Rule of Law dans la politique de développement de la Banque Mondiale. In FRYDMAN, Benoit et VAN WAEYENBERGE, Arnaud [coord]. **Governer par les standards et les indicateurs**: De Hume aux rankings. Bruxelles: Bruylant, 2014, p.198.

²⁸³ Ibidem, p.06.

votos do Conselho de Administração para que a suspensão e exclusão ocorra. No caso do padrão SA8000, gerido pela SAI (Quadro 8), a suspensão ou o cancelamento da certificação para as instalações empresariais depende do atendimento ou não de uma determinação de ação corretiva - *Corrective Action Requests (CARs)* – situação em que a empresa terá um prazo para adotar uma medida para remediar a violação ou prevenir os riscos encontrados.

Percebe-se então que este risco de exclusão é importante tanto para pressionar a adoção de medidas preventivas efetivas quanto para que seja cumprido o dever de remediação quando violações forem encontradas. A eficácia desta sanção não jurídica tem ligação direta com particularidades econômicas e a valorização que as próprias empresas e o mercado conferem a suas marcas e reputações. Quanto mais impactante ao sucesso do negócio for esta valorização, maior o risco a que esta exposta a corporação com o ato de exclusão.

O próprio movimento de responsabilidade social empresarial se fortaleceu a partir do valor que agregava às marcas globais. Episódios históricos neste campo, como o da marca Nike na década de 90, deixam evidentes os prejuízos advindos da exposição negativa. Esta repercussão é um reflexo da confirmação social de uma violação e é assim que normas sociais são geralmente aplicadas²⁸⁴. A ética que dirige um agente não é determinada apenas pela imagem que ele faz de si mesmo, mas principalmente pela imagem que ele deseja transparecer aos demais – esta é uma preocupação que guia indivíduos e grupos, econômicos ou não²⁸⁵. As empresas são ainda mais sensíveis a tal exposição e atualmente são monitoradas por diversos grupos.

Ficam sob a supervisão de acionistas, do mercado financeiro como um todo, de seus trabalhadores e representantes sindicais, dos concorrentes, parceiros de negócio, comunidades em que atuam, consumidores, mídia e organizações não governamentais. Estas, com um poder de ação cada vez maior para denunciar as

²⁸⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.150.

²⁸⁵ FRYDMAN, Bennoît. *Strategies de responsabilisation des entreprises a l'ere de la mondialisation*. In BERNIS, Thomas et. al.[coord]. **Responsabilités des entreprises et corégulation**. Bruxelles: Bruylant, 2007, p.22-23. Disponível em: <<http://www.dhdi.free.fr/recherches/gouvernance/articles/frydmanresponsabilisation.pdf>>. Acesso em 14 fev. 2016.

violações através das tecnologias de informação e comunicação e de grandes protestos que influenciam diretamente a reputação da empresa²⁸⁶.

As empresas são altamente sensíveis ao comportamento de dois mercados - o financeiro, em que oferecem suas ações, e o de consumo, em que oferecem produtos e serviços²⁸⁷ - que atualmente apresentam algumas transformações notáveis em relação a esta valorização social de condutas responsáveis, a que podemos denominar como consumo sustentável e investimento social.

Atualmente, o marketing ganha maior relevância e as relações humanas são transformadas em *commodities*, com os consumidores sendo o negócio essencial para a empresa e seu respectivo controle assumindo o a mesma importância que o controle do trabalhador na perspectiva de manufatura²⁸⁸. Jeremy Rifkin salienta que neste novo século “a organização do consumo torna-se tão importante quanto a organização da produção foi no século passado” e que “a ideia é fazer a totalidade da experiência de uma pessoa depender de agentes comerciais”²⁸⁹. Mas esta tentativa de dominação é observada com ressalvas por parte do mercado de consumo, que opta por exercer o mesmo como uma ação de cidadania. Com base no marco teórico de Fátima Portilho, o consumo sustentável seria uma concepção mais abrangente de consumo, que propõe ações coletivas e mudanças políticas e institucionais²⁹⁰. Parte da coletividade, e alerta para a necessidade de uma redefinição do consumo no âmbito da cidadania, da política e das relações de poder considerando as práticas sociais e culturais, haja vista a relevância do ato de consumir na construção de identidades²⁹¹. Tal não é imposto juridicamente, mas é fruto de uma verdadeira atitude ética (superação da ética procedimental)²⁹².

²⁸⁶ FRYDMAN, Bennoît. Strategies de responsabilisation des entreprises a l'ere de la mondialisation. In BERNIS, Thomas et. al.[coord]. **Responsabilités des entreprises et corégulation**. Bruxelas: Bruylant, 2007, p.22. Disponível em: <<http://www.dhdi.free.fr/recherches/gouvernance/articles/frydmanresponsabilisation.pdf>>. Acesso em 14 fev. 2016.

²⁸⁷ Ibidem, p.22.

²⁸⁸ RIFKIN, Jeremy. **A era do acesso**: a transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de uma nova economia. São Paulo: Makron Books, 2001, p.84.

²⁸⁹ Ibidem, p.84.

²⁹⁰ PORTILHO, Fátima; RUSSO, Fátima Ferreira. **Processo marrakech**: o consumo sustentável visto pelos organismos internacionais. Disponível em: <http://anppas.org.br/encontro4/cd/ARQUIVOS/GT13-413-412-20080510231242.pdf> Acesso em: 14 fev. 2016.

²⁹¹ PORTILHO, Fátima. **Consumo sustentável**: limites e possibilidades de ambientalização e politização das práticas de consumo. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 3, n. 3, 2005, p.05. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 fev. 2016.

²⁹² JUNGES, José Roque. **Ética Ambiental**. São Leopoldo: Unisinos, 2006, p.64.

A transformação ética proposta pelo consumo sustentável aproveita de uma ação social necessária à manutenção do capitalismo e desloca sua função do mero materialismo individual (satisfação das necessidades) para o exercício da cidadania. Consumidores e cidadãos enquanto resistência ao domínio que o capital exerce sobre a própria política. Neste contexto, a internet e pode ser uma ferramenta importante para a construção da consciência coletiva. Para alguns autores, a Internet representa uma ferramenta de transformação da ação política na sociedade contemporânea, fortalecendo a cidadania por representar uma espécie de ágora virtual que possibilita maior participação do cidadão no debate e na tomada de decisões políticas. Nesse sentido é o registro feito por Piana:

Desde esta perspectiva se ve a Internet como una ágora virtual. Se afirma que las TIC podrían crear nuevos canales facilitadores para una participación ciudadana responsable, revitalizando la legitimidad democrática ante los actuales niveles de desafección de la ciudadanía respecto a la cosa pública. Chats, Foros de discusión, Boletines de información, etc. han sido vistos como nuevos mecanismos participativos.²⁹³

Abordando o mesmo fenômeno social, mas denominando-o como “politização do consumo”, Gilles Lipovetsky afirma que a sociedade contemporânea testemunha o início de um movimento em que consumidores não determinam sua escolha de produtos e serviços apenas com base no preço e na qualidade intrínseca dos mesmos, mas também com vistas às condições sociais, políticas e ambientais em que a corporação desenvolve sua atividade²⁹⁴.

O investimento socialmente responsável também é uma representação desta nova ética, em que além dos resultados financeiros, somam-se outros critérios para a aquisição de ações, como o respeito ao meio ambiente, a política social da empresa e sua relação com partes interessadas²⁹⁵. Aqui os resultados concretos são mais notáveis, pois grandes fundos coletivos de pensão e ações estão utilizando este critério para suas operações e alguns agentes centrais do mercado de ações estão desenvolvendo listas das empresas que representariam opções seguras de investimento responsável.

²⁹³ PIANA, Ricardo Sebastián. **Gobierno electrónico: gobierno, tecnologías y reformas**. La Plata: Univ. Nacional de La Plata, 2007, p.148.

²⁹⁴ LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal: ética, mídia e empresa**; tradução Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, p.14.

²⁹⁵ Ibidem, p..52.

Um exemplo é a opção do fundo americano *Calpers*, que gere o fundo de pensões de funcionários públicos da Califórnia, ao decidir interromper seus investimentos em corporações que tenham atividade em Estados que não respeitem os direitos sociais fundamentais da Declaração da OIT²⁹⁶, bem como a atuação de outro fundo da mesma natureza do governo da Noruega:

O fundo de pensões do governo da Noruega – avaliado em US\$525 bilhões – retirou investimentos de grandes companhias, e até se desfez de ações da Walmart, devido a violações aos direitos humanos; por motivos similares, o fundo de pensões dos servidores públicos da Holanda também deixou de investir na PetroChina. Fundos de investimentos socialmente responsáveis investigam as companhias em busca de provas de que os direitos humanos estão sendo respeitados.²⁹⁷

No Brasil, a BM&FBOVESPA, resultado da fusão entre a Bolsa de Valores de São Paulo – Bovespa – e a Bolsa de Mercadorias e Futuros (BM&F), desenvolveu o “índice de sustentabilidade empresarial (ISE)”, admitindo “tendência mundial dos investidores procurarem empresas socialmente responsáveis, sustentáveis e rentáveis para aplicar seus recursos”²⁹⁸. A finalidade deste índice é orientar os acionistas em relação ao retorno total de uma carteira de ativos hipotética formada apenas pelas ações de um grupo de empresas que atendam a certos critérios (no máximo 40)²⁹⁹:

C. Critérios de Inclusão de Ações no Índice Integrarão a carteira do ISE as ações que atenderem cumulativamente aos critérios a seguir: a) ser uma das 200 ações com maior índice de negociabilidade apurados nos doze meses anteriores ao início do processo de reavaliação; b) ter sido negociada em pelo menos 50% dos pregões ocorridos nos doze meses anteriores ao início do processo de reavaliação; c) atender aos critérios de sustentabilidade referendados pelo Conselho do ISE³⁰⁰.

Critérios de Seleção: Para avaliar a performance das empresas listadas na BM&FBOVESPA com relação aos aspectos de sustentabilidade, o Conselho considerou pertinente contratar uma instituição com expertise nessas questões – o Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio

²⁹⁶ FRYDMAN, Bennoît. *Strategies de responsabilisation des entreprises a l'ere de la mondialisation*. In BERNIS, Thomas et. al.[coord]. **Responsabilités des entreprises et corégulation**. Bruxelas: Bruylant, 2007, p.26. Disponível em: <<http://www.dhdi.free.fr/recherches/gouvernance/articles/frydmanresponsabilisation.pdf>>. Acesso em 14 fev. 2016.

²⁹⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.150.

²⁹⁸ BM&FBOVESPA. **Índice de sustentabilidade empresarial**. São Paulo: [20--], p.02. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/indices/download/ise.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

²⁹⁹ Ibidem, p.04.

³⁰⁰ Ibidem, p.04.

Vargas (CES-FGV). O CES-FGV desenvolveu um questionário para aferir o desempenho das companhias emissoras das 200 ações mais negociadas da BM&FBOVESPA, que parte do conceito do “triple bottom line” (desenvolvido pela empresa de consultoria inglesa SustainAbility). O conceito de TBL envolve a avaliação de elementos ambientais, sociais e econômico financeiros de forma integrada. No questionário do ISE, a esses princípios de TBL foram acrescentados mais três grupos de indicadores: a) critérios gerais (que questiona, por exemplo, a posição da empresa perante acordos globais e se a empresa publica balanços sociais); b) critérios de natureza do produto (que questiona se o produto da empresa acarreta danos e riscos à saúde dos consumidores, entre outros); e c) critérios de governança corporativa³⁰¹.

Estas tendências de duas áreas extremamente importantes para a manutenção da atividade empresarial capitalista reforçam a relevância deste efeito material positivo encontrado.

O quinto efeito material positivo (1.5) é que estes sistemas implementados a partir dos códigos de conduta permitem que a sociedade saiba quem são as empresas compromissadas, quais são suas obrigações e a que tipo de controle e sanções estão sujeitas nos respectivos sistemas. Oportunizando estas informações, permite um maior controle externo por partes interessadas e apresenta os mecanismos institucionais que podem ser utilizados para pressionar o órgão central de controle e a corporação a fim de remediarem violações e prevenirem riscos. Não existindo os mesmos, o controle social dependeria da boa vontade da empresa em divulgar seus compromissos, informações e receber as denúncias e representações. Na pesquisa realizada, apenas a norma ISO26000 e as Diretrizes da OCDE não possuem mecanismos de identificação das empresas compromissadas, como uma lista indicativa em seu sítio eletrônico.

Um sexto efeito material positivo (1.6) é que os sistemas possibilitam a formação de comunidades de práticas, com compartilhamento de experiências em campos específicos. Um exemplo neste norte são os documentos publicados pelo ICMC sobre boas práticas e estudos realizados em relação a riscos específicos, como um guia de boas práticas de relacionamento com comunidades indígenas e um estudo de 41 (quarenta e um) casos de aquisição de terras e reassentamento³⁰². Este desenvolvimento coletivo do conhecimento prático de riscos específicos de alguns setores visa auxiliar a eficiência dos sistemas internos de gestão preventiva,

³⁰¹ BM&FBOVESPA. **Índice de sustentabilidade empresarial**. São Paulo: [20--], p.02. Disponível em: < <http://www.bmfbovespa.com.br/indices/download/ise.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2016. .

³⁰² Estes e outros documentos estão disponíveis em: < <http://www.icmm.com/publications>>. Acesso em 17 fev. 2016.

o que é relevante no viés pragmático de contínua transformação e evolução das práticas.

Em conjunto, estes efeitos materiais constituem um quadro relevante para que as empresas implementem métodos preventivos de gestão baseados em *due diligence* e os aprimorem progressivamente, a fim de evitar os riscos abordados para sua reputação. São oportunidades de potencializar o controle preventivo de violações aos direitos humanos que é indicada como necessária para o respeito aos mesmos, nos termos do Quadro Referencial e dos Princípios Orientadores da ONU. Porém, conjuntamente às mesmas, situam-se alguns efeitos materiais que representam ameaças implícitas, assim denominadas porque são inseparáveis das próprias oportunidades elencadas.

O primeiro efeito material negativo observado (2.1) é a multiplicidade de abordagens sobre os direitos humanos. Se a existência dos mesmos é positiva (1.1) por incentivar o compromisso social inicial, a multiplicidade de conteúdos, focos e definições é negativa pois provoca imprecisão na linguagem praticada e padrões em níveis diversos de proteção, o que no contexto de concorrência ínsito à luta pelo direito, pode gerar maior adesão e referência futura a códigos que abordem apenas partes dos direitos humanos que compõe a Carta Internacional. Como abordado anteriormente, o referencial de avaliação da presente pesquisa é o respeito a todos estes direitos. O código produzido pela FLA, por exemplo, tem âmbito de proteção específico aos direitos relacionados ao trabalho humano (Quadro 5). No caso da norma elaborada pelo ICMM (Quadro 4), há um princípio sobre os direitos humanos, mas não há referência ao sistema internacional e as ações específicas ali descritas também se ligam mais especificamente ao ambiente de trabalho. Nestes casos, as empresas são orientadas a se dedicarem apenas a prevenir direitos humanos no ambiente de trabalho, e recebem reconhecimento social e fortalecimento da imagem como socialmente responsáveis por integrarem estes grupos, ainda que não atendam a todos os direitos potencialmente afetados por suas atividades

A variedade de padrões é bem abordada na ISO26000, listando-se em seu anexo 1, 75 (setenta e cinco) iniciativas voluntárias e ferramentas de responsabilidade social, com abrangência material diversas, indicadas no mesmo

documento³⁰³. Uma das formas de se tentar enfrentar esta questão é a publicação de algumas normas por instituições centrais na sociedade global que declaradamente visam funcionar como padrões de referência para as iniciativas voluntárias diversas, o que recentemente ocorreu com a própria norma ISO26000³⁰⁴ e com os Princípios Orientadores da ONU³⁰⁵ (os quais, por exemplo, refletiram na revisão recente das Diretrizes da OCDE, em 2011, com a inclusão de um tópico sobre direitos humanos, na mesma abrangência do referencial).

O segundo efeito material negativo (2.2) é a constatação de sistemas de controle aqui denominados como frágeis ou aparentes. Se a utilização de mecanismos diversos é positiva (1.3), o fato de alguns oferecerem o benefício da reputação às corporações, mas contarem com poucas formas de controle é uma realidade desafiadora. Ao criarem uma falsa impressão de controle, acirram a concorrência entre as normas novamente em nível qualitativo inferior ao que seria positivo para a efetividade dos mesmos. Como a escolha é voluntária, estes sistemas podem minar e ameaçar o sucesso de iniciativas mais bem monitoradas. Durante as observações, chamou a atenção a estratégia utilizada pela OCDE (Quadro 6), que utiliza exclusivamente de pontos de contato nacionais (PCN) para o recebimento de denúncias e representações, sem outras medidas como auditorias e centralização de relatórios (apesar desta ser uma das iniciativas mais antigas na temática).

Para agravar a situação, este sistema em si tem sido objeto de críticas diversas por parte de organizações não governamentais (ONGs) que atuam na área. Uma pesquisa relevante neste sentido foi realizada pela *OECD Watch*, rede global

³⁰³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA PADRONIZAÇÃO. **ISO26000:2010 (tradução oficial em Espanhol)**. Genebra: 2010, p.94-108. Disponível em: <<http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>>. Acesso em 17 fev. 2016.

³⁰⁴ “A organização internacional de normalização (ISO, na sigla em inglês) havia adotado uma norma de responsabilidade social no fim de 2010, aprovado por 93% de seus órgãos participantes nacionais, incluindo a China. De forma clara, essa norma baseia-se e está alinhado ao segundo pilar do Quadro Referencial: a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos – usando os mesmos conceitos, definições e etapas exigidas para cumprir a responsabilidade. A relevância dos padrões da ISO é que eles têm um apelo particular na Ásia devido ao histórico da região em dar ênfase a sistemas de gestão de qualidade desenvolvidos com base na experiência do Japão de se tornar uma potência industrial; e eles utilizam uma rede de consultoria mundial para fornecer serviços de assessoria sobre conformidades às companhias.” RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta sustentável, 2014, p.180.

³⁰⁵ “O Quadro Referencial ‘Proteger, Respeitar e Remediar’ (Quadro) e os Princípios Orientadores (POs) para sua implementação têm o objetivo de estabelecer uma plataforma normativa comum mundial e uma orientação de política confiável como base para conseguir progresso cumulativo e gradual, sem eliminar nenhum outro acontecimento promissor a longo prazo.” *Ibidem*, p.137.

de organizações da sociedade civil que objetivam promover a *accountability* empresarial³⁰⁶ que tem como foco de pesquisa e efetividade das Diretrizes das OCDE para empresas multinacionais.

Segundo o relatório, denominado “*Remedy Remains Rare*”, foram estudados 250 (duzentos e cinquenta) casos de denúncias realizadas perante os PCNs, desde o início de sua atuação neste sentido, em 2000, até 2015, com o objetivo de avaliar as respostas que o sistema atingiu concretamente³⁰⁷. Esta longa e complexa pesquisa demonstrou que dentre estes casos, apenas 35 (trinta e cinco) resultaram no que a pesquisa classificou como resultados benéficos para a remediação: em 20 (vinte) ocorreu o reconhecimento da empresa ou do PCN de que houve uma violação (em onze deles somente isso); em 20 (vinte) notou-se um aprimoramento da gestão corporativa e da política preventiva das empresas; em apenas 3 (três) foram percebidas melhorias diretas para as vítimas (o que representa 1% dos casos); e em nenhum ocorreu compensação material ou financeira pelos danos sofridos³⁰⁸. Outro número negativo impactante é que 43% (quarenta e três por cento) das denúncias apresentadas foram rejeitadas sumariamente³⁰⁹. Na conclusão do relatório, afirmou-se que o sistema tem potencial para ser uma ferramenta poderosa de transformação do comportamento corporativo e para remediar os danos, necessitando, porém, de uma revisão dos procedimentos e normas que orientam a atuação dos PCNs³¹⁰, em matérias indicadas pela pesquisa, como o acesso e desenvolvimento do procedimento, sua imparcialidade e transparência³¹¹.

Neste caso em específico, os efeitos negativos repercutem também na remediação das violações. Uma das formas de enfrentar esta ameaça é aumentar a pressão social sobre estes pontos de controle, enfatizando sua ineficácia e sugerindo melhoras, como este recente estudo sobre a OCDE anteriormente abordado. As ONGs parecem possuir um papel central nesta tática, como procedeu a *OECD Watch*.

³⁰⁶ OECD WATCH. **About OECD Watch**. Disponível em: <<http://www.oecdwatch.org/about-us>>. Acesso em: 16. Fev. 2016.

³⁰⁷ OECD WATCH. **Remedy Remains Rare: an analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct**. Amsterdã: 2015, p.05. Disponível em: < http://www.oecdwatch.org/publications-en/Publication_4201>. Acesso em: 18. fev. 2016.

³⁰⁸ Ibidem, p.19..

³⁰⁹ Ibidem, p.19.

³¹⁰ Ibidem, p. 50-51.

³¹¹ Ibidem, p. 06.

O terceiro efeito negativo (2.3) encontrado é a reduzida publicidade de relatórios e atividades de controle dos atores centrais dos respectivos sistemas. Existir as formas de controle (1.3), sanções (1.4) e divulgação das empresas comprometidas (1.5.) são efeitos positivos apotados (pelas razões já expostas), mas todos os benefícios possíveis ficam ameaçados quando as informações mais relevantes são negadas ao acesso público. A publicidade de suas atividades aumenta as possibilidades de um controle social externo (parte interessadas diversas refutem resultados dos processos de denúncia e os relatórios de desempenho) e, conseqüentemente, de maior pressão por sanções não jurídicas e comprometimento corporativo.

A ISO e a OCDE sequer exigem relatórios de desempenho e não controlam as empresas que utilizam seus padrões, mas no segundo caso, salienta-se que os relatórios finais dos processos de denúncia perante os PCNs são publicados (o que permitiu o estudo crítico anteriormente salientado). No caso do ICMM, não há publicação dos relatórios individuais no site oficial, mas na base de dados própria da Global Reporting Initiative, 20 das 23 empresas publicam seus relatórios produzidos com base no padrão desenvolvido pela entidade. A SAI não publica os relatórios das empresas certificadas e também não foram encontrados documentos atinentes aos processos de reclamação de terceiros e a FLA também não disponibiliza os relatórios periódicos, mas mantém públicas as informações sobre os processos mais recentes de denúncia e de averiguação externa por monitores acreditados (o que no caso das denúncias contra a Apple e suas contratadas, permitiram um acompanhamento público inicial do trabalho realizado pela organização).

Este caso envolvendo a atuação da FLA é emblemático. Em janeiro de 2012, a Apple tornou-se a primeira corporação do setor eletrônico a integrar a associação, a despeito de publicamente alegar já possuir um complexo sistema de auditorias de seus fornecedores e cadeias de produção³¹². A empresa já estava sendo pressionada por algumas denúncias envolvendo uma de suas principais fornecedoras, a Foxconn, controlada pela Hon Hai Precision Industry Co, empresa Matriz do Grupo Foxconn de Tecnologia, e que se autodenomina a “maior fabricante de produtos 3C (Computadores, Comunicações e Consumos Eletrônicos)” do

³¹² ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Apple joins FLA**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/blog/entry/apple-joins-fla>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

mundo³¹³. A Foxconn possui fábricas gigantes deste segmento na China, com milhares de empregados, e as denúncias envolviam diversas ilegalidades, como jornadas de trabalho abusivas e péssimas condições de segurança para os trabalhadores. Mas o mais impactante eram os suicídios cometidos a partir do topo dos prédios da Foxconn³¹⁴.

Em fevereiro de 2012, a FLA teve acesso às três instalações que produziam os produtos da marca, nas cidades de Shenzhen a Chengdu e promoveu auditorias que resultaram em um relatório inicial descrevendo todas os riscos e violações a seu código de conduta, descrevendo ações necessárias para melhorar e remediar as condições de trabalho, bem como o plano de ação da Foxconn e da Apple para cada assunto³¹⁵. O plano em questão seria implementado ao longo de 15 meses, com prazo menor para medidas consideradas urgentes. Neste período, as instalações foram auditadas pela FLA por mais três vezes.

O relatório final, publicado após o término do prazo em 1º de julho de 2013, afirmou que 98,9% das medidas corretivas a que se comprometeram as corporações foram concretizadas (356 ações dentre 360 exigidas), considerando as três fábricas, o que certamente beneficiou os mais de 170.000 (cento e setenta mil) empregados – um efeito positivo em si a ser considerado. Contudo, dentre os itens não remediados estava justamente um dos pontos centrais enfrentados no caso: a jornada de trabalho excessiva e superior aos limites chineses³¹⁶ e pelo código de conduta da FLA (conforme o mesmo, os limites nacionais devem ser respeitados para o somatório de horas normas e extras, indicando-se um limite de 60 (sessenta) horas para locais em que tal não esteja previsto ou seja superior³¹⁷). Neste tema, o relatório afirmava que se esperava comprometimento da Apple em monitorar a conduta de sua fabricante exigindo fossem respeitados os limites em questão para os próximos meses.

³¹³ FOXCONN. **História**. Disponível em: <<http://foxconn.com.br/Historia.aspx>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

³¹⁴ ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **FLA's Auret Van Heerden discusses Foxconn**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/blog/entry/fla%E2%80%99s-auret-van-heerden-discusses-foxcon>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

³¹⁵ Idem. **Foxconn verification status report**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/report/foxconn-remediation-verification>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

³¹⁶ Idem. **Final Foxconn verification status report**. Nova York: 2013, p.04. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/report/final-foxconn-verification-status-report>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

³¹⁷ Idem. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em 18 fev. 2016.

Durante os meses de trabalho, outros relatórios foram publicados e o envolvimento das corporações com a correção dos itens apontados foi inicialmente célere. O relatório final permitiu ocorrerem repercussões críticas ao trabalho e às conclusões da FLA, como a notícia veiculada pela GoodElectronics, uma rede internacional de direitos humanos e sustentabilidade com atenção do segmento dos eletrônicos³¹⁸, que reconhecia os avanços ocorridos efetivamente, mas denunciava algumas omissões cruciais neste documento (como o não pagamento de horas extras atrasadas, os baixos salários e a falta de estudos locais sobre o custo de vida para aumento dos mesmos e a ausência de representação coletiva), bem como violações que estariam ocorrendo em outras fábricas, como as mantidas pela empresa Pegatron e Quanta and Pegatron³¹⁹.

Posteriormente, em 2013 e 2014, fábricas da Pegatron e da Quanta foram auditadas pela FLA e diversas violações semelhantes foram constatadas, com a definição de ações corretivas, novamente sendo publicado no site da associação os documentos das investigações. Porém, diversamente do caso da Foxconn, não foram publicados relatórios parciais com os resultados nos anos seguintes, como em 2015 (sendo que diversas metas no caso das plantas de Quanta tinham prazo para dezembro de 2014³²⁰). Além disso, os relatórios da Apple posteriores a 2013, que deveriam comprovar o enfrentamento das ações não cumpridas no plano inicial das fábricas da Foxconn, não foram publicados no site da FLA, que também não declarou ter realizado novas auditorias nas fábricas. Com essa publicidade seletiva (para comprovar que medidas estão sendo tomadas, mas não seu resultado concreto futuro, ainda que negativo) o controle externo é dificultado e a credibilidade da instituição torna-se questionada.

Este silêncio tem sido enfrentado por ativistas e organizações de proteção aos direitos humanos, como a China Labor Watch (CLW), que em outubro de 2015 publicou resultados de uma investigação realizada através de um pesquisador infiltrado na condição de trabalhador em uma das fábricas da Pegatron na China,

³¹⁸ GOODELECTRONICS. **About**. Disponível em: <<http://goodelectronics.org/about/members>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

³¹⁹ GOODELECTRONICS. **FLA's final report on Apple and Foxconn obscures poor working conditions in China**. Disponível em: <<http://goodelectronics.org/news-en/fla2019s-final-report-on-apple-and-foxconn-obscures-poor-working-conditions-in-china>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

³²⁰ ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **independent external assessments Quanta in Shanghai**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/august-2014-independent-external-assessment-quanta-shanghai.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

que entrevistou inúmeros de seus colegas, revelando que melhorias foram realizadas em alguns setores, mas que violações continuam ocorrendo, mesmo em número menor, principalmente com jornadas excessivas de trabalho normal e extra, horários de almoço reduzido (trinta minutos), ambientes de trabalho inseguros e insalubres, dentre outras³²¹.

Até o presente momento, não foi encontrada uma manifestação escrita da FLA a esta publicação e a Apple mantém sua condição de associada, mesmo que os fatos continuem a demonstrar uma possível fragilidade de seu sistema de controle e que uma suspensão ou exclusão da corporação deveriam ser questionadas internamente, como prevê seu regulamento.

Os benefícios da publicidade para ações sociais e acadêmicas críticas fazem com que esta ameaça deva ser foco principal das disputas pelo aprimoramento destes mecanismos complexos. A utilização de relatórios padronizados que permitam e incentivem esta pronta publicação, centralizando as informações, pode ser relevante, como ocorre com a *Global Reporting Initiative*.

Todas estas conclusões confirmam que a tentativa de assumir posições absolutas sobre a pertinência das iniciativas voluntárias de responsabilidade social para o respeito aos direitos humanos é desafiada por análises pragmáticas de alguns destes sistemas. Efeitos positivos representam oportunidades para um melhor controle preventivo não jurídico e também para que sejam remediadas ações negativas (não no prisma reparatório e penal, típicos do Direito), o que pode resultar em menos violações aos direitos humanos por parte das empresas transnacionais e suas cadeias de produção e no enfrentamento operacional das que ocorrerem. Contudo, efeitos negativos significativos também existem e representam ameaças a este resultado idealmente vislumbrado.

Ambos convivem, o que também ocorre no próprio ordenamento jurídico e na prática do Direito. Tal qual na dogmática jurídica material e processual, o papel da crítica, concreta e baseada na realidade social, revela-se fundamental para a melhoria contínua da eficiência das normas criadas. E as transformações não tendem a ser rápidas. Não o são no campo jurídico (como comprova o impasse entre a produção de uma norma internacional vinculante sobre o tema na ONU) e

³²¹ CHINA LABOR WATCH. **Something's not right here:** poor working conditions persist at Apple supplier Pegatron. [S.l.]: 2015. Disponível em: <<http://www.chinalaborwatch.org/report/109>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

também não serão na responsabilidade social, pois aqui também está presente o característico conflito de interesses e expectativas. Certo mesmo, é a importância da participação dos pesquisadores do Direito em ambos os campos, pois mesmo que normas vinculantes sejam criadas para responsabilizar os agentes econômicos pelas violações ocorridas, é notório que a normatividade jurídica nunca conseguiu prevenir ilícitos por si, de forma que estes sistemas poderão ser aproveitados.

CONCLUSÃO

A atividade empresarial, enquanto fenômeno social e econômico diretamente afetado pelas condições concretas do mercado produtivo e de consumo, modificou suas características no decorrer dos últimos séculos. O sistema de economia internacional centrado na Europa, fortemente marcado pelo comércio exterior dos principais produtos industriais nacionais, que marcou de modo expressivo o século XIX e grande parte do século XX, foi transformado durante a segunda metade do mesmo.

A expansão da circulação de capitais e da comunicação para além das fronteiras nacionais (facilitados pelo domínio das políticas neoliberais), dos limites dos mercados internos e dos preços elevados de produção em razão das conquistas sociais obtidas em alguns Estados desenvolvidos, incentivaram o aumento do investimento estrangeiro direto e a descentralização dos processos produtivos, através do qual grandes corporações passaram a construir instalações e controlar projetos em outras Nações, como a aquisição e incorporação de empresas, ou mesmo apenas contratando fornecedores para fabricação de componentes e itens necessários aos seus produtos finais. As grandes corporações que utilizaram destas estratégias de produção passaram a ser denominadas de multinacionais ou transnacionais, conceito e nomenclatura de difícil consenso teórico, mas que tem como base comum nas obras consultadas esta transnacionalidade da produção de bens e serviços em si, ou de suas partes essenciais, além da manutenção do controle decisório. Esta foi uma realidade fundamental para a globalização, pois embasou a expansão das relações sociais para além dos territórios nacionais de um modo diverso, mais dinâmico e ilimitado do que o até então ocorrido.

Contudo, além dos resultados econômicos destes processos econômicos e empresariais múltiplos, conclui-se que consequências sociais negativas das mais diversas tornaram-se também evidentes: algumas mais difusas, como o desemprego e a poluição, e outras mais específicas, como a violação de direitos humanos de trabalhadores e comunidades que habitam os territórios em que as atividades produtivas são desenvolvidas. Os casos representativos e os resultados da pesquisa de John Ruggie a partir da análise de diversas denúncias, constantes do capítulo 1.1., demonstram que o potencial lesivo em questão é significativo, podendo

repercutir, por exemplo, através da exploração do trabalho escravo e infantil, disseminação de práticas discriminatórias, deslocamentos populacionais forçados, degradação das condições ambientais que geram subsistência a comunidades tradicionais ou até mesmo condução de violência física e tortura em face de grupos locais de resistência ao setor empresarial e governamental, quando apoiando os primeiros.

A questão da responsabilização das empresas transnacionais e dos centros de poder das grandes cadeias produtivas globais tornou-se central após o conhecimento público de diversas violações neste sentido. Isso porque uma das primeiras reações do setor empresarial foi negar a responsabilidade por alguns eventos argumentando que não tinham dever jurídico de fiscalizar seus fornecedores e contratados ou que outra era a sociedade empresária responsável pelas atividades, ainda que tivesse controle e participação sobre a mesma. Estes argumentos formais, bem como os limites das jurisdições nacionais em relação a ofensas ocorridas em outros Estados em face de estrangeiros, prejudicam a responsabilidade jurídica através dos ordenamentos jurídicos nacionais. O Direito Internacional Público, por sua vez, demonstrou-se insuficiente para a responsabilidade jurídica por inexistirem deveres jurídicos vinculantes relacionados aos direitos humanos para estes atores privados. A partir das pesquisas realizadas sobre as respostas normativas difundidas pelos principais atores internacionais, conclui-se que a construção de um tratado internacional vinculante no âmbito das Nações Unidas foi, é e será um grande desafio político em um cenário globalizado cada vez mais múltiplo, negociado e marcado por novos atores que repercutem em uma governança ampla e raramente consensual.

Porém, a ampla pressão social exercida em face das grandes empresas transnacionais e das lideranças governamentais dos Estados que sediam as principais matrizes empresariais, alcançou alguns resultados inesperados. Neste sentido, a noção de responsabilidade social foi fortalecida gradativamente a partir da adesão de inúmeros atores a seus princípios: necessidade de um comprometimento ético das empresas no que tange aos riscos sociais, econômicos e ambientais de suas atividades, em um sentido principalmente preventivo; caráter voluntário deste compromisso, no sentido de que assumi-lo e cumprir seus padrões de conduta responsável não seria um dever jurídico cujo descumprimento sujeitaria a empresa a sanções jurídicas. A partir da década de 70 do século XX, empresas, associações

empresariais e inclusive organizações internacionais entre Estados (como a OCDE e a ONU) produziram normas que partiam destes valores, o que não restou isento de críticas, sendo a opção denunciada como uma estratégia empresarial de marketing e preservação do valor das grandes marcas.

Assim, as respostas jurídicas e normativas para o tema, além de proporcionarem discussões doutrinárias entre a maior pertinência e efetividade entre as responsabilidades jurídica e social (vinculante e voluntária) – que parecem longe de findar – também desafiam uma reflexão mais profunda sobre o próprio movimento global da responsabilidade social empresarial, as razões da preponderância de sua utilização entre os próprios reguladores clássicos do Direito Internacional Público e os efeitos concretos de sua utilização para a finalidade principal de controle social de condutas.

Mas seria este um objeto possível da ciência do Direito? A conclusão depende da teoria utilizada como referência pelo pesquisador. Para os que preferem olvidar de novas formas de regulamentação social que nasceram na globalização, sob o argumento de que não são originadas das fontes do direito, o estudo do tema seria dirigido justamente para afirmar ou negar sua natureza jurídica com base em conceitos e paradigmas teóricos anteriores. Mas algumas teorias de base, sustentadas por novas opções metodológicas, como a abordagem pragmática desenvolvida pelo Centro Perelman de Filosofia do Direito através do seu programa “Direito Global”, ultrapassam estes limites e indicam ao pesquisador do Direito que observe e reflita sobre os novos objetos normativos não identificados (ONNI) que emergem da luta pelo direito na sociedade global, para entender os efeitos materiais concretos dos mesmos e participar do seu aprimoramento com vistas a aumentar o respeito aos direitos humanos.

Partindo desta abordagem e de suas principais definições metodológicas, foi possível estudar alguns códigos de conduta coletivos de responsabilidade social empresarial e compreender como pretendem e se estão a contribuir para uma maior efetividade dos direitos humanos no ambiente global. Verdade que em razão dos limites da pesquisa (materiais – cinco códigos - e históricos – não se sabe sua transformação futura) foi impossível alcançar respostas definitivas, gerais e absolutas sobre estes sistemas normativos de controle social. Mas esse não é o objetivo imediato e ideal da abordagem pragmática, que respeitando a complexidade destes fenômenos sociais e sua construção constante, desafia o pesquisador

justamente por o retirar do conforto dos paradigmas e conceitos, lançá-lo em um mar de incertezas e de diferenças para posteriormente exigir reflexões parciais que possam contribuir para uma futura elaboração teórica geral sobre o direito global e para sua inovação concreta em prol do objetivo de maior respeito aos direitos humanos.

Entendendo bem estas definições e possibilidades, bem como aproveitando algumas conclusões parciais do Centro Perelman para outros campos afetados pelos novos reguladores da globalização, a análise dos cinco códigos de conduta escolhidos revelou que os mesmos são acompanhados de sistemas de controle com evoluções variadas. Ou seja, além da publicação dos códigos éticos, com princípios e normas a serem seguidas pelas empresas aderentes, envolvendo o respeito aos direitos humanos, foram criadas formas de monitoramento das condutas. Nestes dois campos, a multiplicidade dos resultados encontrados já era esperada: enquanto alguns códigos de conduta limitam-se a abordar os direitos humanos sob o prisma do trabalho (indubitavelmente uma das áreas em que os abusos são mais recorrentes) outros afirmam que as empresas deveriam respeitar todos os direitos humanos reconhecidos na Carta Internacional; enquanto alguns sistemas se organizaram em torno de processos de denúncia de terceiros pelo descumprimento dos padrões, outros utilizam deste e de outros mecanismos, como realização de auditorias externas e exigência de prestação de contas através de relatórios com indicadores.

Estas diferenças reforçam a conclusão de que primordialmente os novos reguladores da sociedade global atuam no ambiente de luta pelo direito de modo independente, visando definir suas próprias regras e métodos de acordo com os consensos estabelecidos nos campos determinados, ainda que a pressão externa que fundamenta a criação de determinados “pontos de controle” não possa ser desconsiderada na formação destes regulamentos. Em si, esta complexidade desafia ainda mais a abordagem pragmática dos objetos normativos não identificados.

Mas mesmo nesta diversidade, alguns efeitos materiais padrões puderam ser encontrados no âmbito da pesquisa de modo a contribuírem para a reflexão pragmática final que representava o problema de pesquisa da presente dissertação. Para avaliar se tais efeitos materiais são importantes, positivos ou negativos, foi necessário definir qual seria o norte da compreensão a ser construída, concluindo-

se pela utilização da definição de “respeitar” os direitos humanos utilizada pela Organização das Nações Unidas no Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” e seus Princípios Orientadores, por representar uma expectativa preventiva e de remediação extrajudicial mais compatíveis com o modelo de responsabilidade social empresarial. Avaliar este modelo com base em critérios de racionalidade jurídica, como a remediação judicial, poderiam provocar distorções finais prejudiciais ao exame pragmático, pois as bases da responsabilidade social são essencialmente preventivas e não repressivas.

Utilizando esta orientação, foram percebidos nos modelos coletivos efeitos materiais positivos e negativos importantes para que seja aumentado o respeito aos direitos humanos por empresas transnacionais. Esta dualidade expositiva foi proposital, pois visões absolutas e exclusivamente otimistas ou pessimistas sobre estes códigos de conduta acabam servindo principalmente para alimentar debates antagônicos por vezes destrutivos de novos sentidos, enquanto a finalidade da presente pesquisa também era apresentar horizontes possíveis destes novos regulamentos, caso possibilidades de efetividade fossem encontradas.

Os efeitos materiais positivos dos códigos foram caracterizados em conjunto como oportunidades de potencializar o controle preventivo sobre as condutas empresariais, sendo delimitados em cinco conclusões: (1.1) incentivam ao reconhecimento inicial de um compromisso de direitos humanos, gerando um efeito multiplicador relevante; (1.2) incentivam as empresas a criarem sistemas de gestão que repercutam e controlem o seu desempenho interno nas áreas sensíveis de responsabilidade social, como os direitos humanos, caso assim se comprometam; (1.3) podem funcionar como base para um sistemas de controle sobre as empresas que aderem formalmente aos mesmos, em um nível superior a este implementado pelas próprias corporações internamente; (1.4) podem criar equivalentes funcionais de sanções jurídicas que possuem um efeito bastante significativo para a imagem da corporação e suas marcas; e (1.5) permitem que a sociedade saiba quem são as empresas compromissadas, quais são suas obrigações e a que tipo de controle e sanções estão sujeitas nos respectivos sistemas

Já os efeitos materiais negativos dos códigos, definidos como ameaças a estas oportunidades, foram reunidas em três conclusões: (2.1) a multiplicidade de abordagens sobre os direitos humanos - conteúdos, focos e definições - é negativa pois provoca imprecisão na linguagem praticada e padrões em níveis diversos de

proteção, podendo gerar maior adesão e referência futura a códigos que abordem apenas partes dos direitos humanos que compõe a Carta Internacional; (2.2) a constatação de sistemas de controle frágeis ou aparentes é desafiadora pois oferecem o benefício da boa reputação às corporações, mas com poucas formas efetivas de controle; e (2.3) a reduzida publicidade de relatórios e atividades de controle dos atores centrais dos respectivos sistemas ameaça todas as oportunidades pois reduz as possibilidades de um controle social externo por parte interessadas, e, conseqüentemente, de maior pressão por melhores desempenhos internos (comprometimento corporativo efetivo), aprimoramento dos sistemas de controle e para imposição das sanções não jurídicas.

Enquanto não existente um tratado internacional vinculante para as empresas transnacionais em relação aos direitos humanos e mesmo se o mesmo for criado, a responsabilidade social baseada em códigos de conduta coletivos é uma resposta da própria sociedade civil que pode ser bastante importante para evitar violações futuras, desde que sejam aproveitadas todas as oportunidades que apresentam, mas principalmente enfrentadas as ameaças que acompanham os efeitos positivos e fragilizam os sistemas criados. Este aprimoramento, determinante para a melhorar a eficiência e a legitimidade dos modelos, necessita ser dialético e dependente da sociedade civil e seus diversos representantes interessados (assim como no campo político e jurídico), ratificando a importância da participação dos juristas nestes novos ambientes da luta pelo direito e de novas formas de governança global.

REFERÊNCIAS

ADDA, Jacques. **As origens da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004.

ADDA, Jacques. **Os problemas da globalização da economia**; tradução de André Villalobos. Barueri: Manole, 2004.

AMARILES, David Restrepo. The mathematical turn: l'indicateur Rule of Law dans la politique de développement de la Banque Mondiale. In FRYDMAN, Benoit et VAN WAEYENBERGE, Arnaud [coord]. **Gouverner par les standards et les indicateurs**: de Hume aux rankings. Bruxelles: Bruylant, 2014,

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Charter document fair labor association**. [S.l.]: 2014. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Fla company affiliate categories**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/fla_categories_2-16-15.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **FLA's Aurret Van Heerden discusses Foxconn**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/blog/entry/fla%E2%80%99s-aurret-van-heerden-discusses-foxcon>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Foxconn verification status report**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/report/foxconn-remediation-verification>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Final Foxconn verification status report**. Nova York: 2013. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/report/final-foxconn-verification-status-report>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Código de Conduta no Trabalho**. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_code_of_conduct_portuguese.pdf>. Acesso em 18 fev. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Apple joins FLA**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/blog/entry/apple-joins-fla>>. Acesso em: 18 fev. 2016

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Third party complaint process**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process>>. Acesso em: 28 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Accreditation of FLA Participating Companies**. [S.l.]: 2005. Disponível em: <http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/07/31/accreditation_background_final_en.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **Accreditation**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/accreditation>>. Acesso em: 29 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks**. [S.l.]: 2011. Disponível em: <http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2016.

ASSOCIAÇÃO PARA O TRABALHO JUSTO. **independent external assessments Quanta in Shanghai**. Disponível em: <<http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/august-2014-independent-external-assessment-quanta-shanghai.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

BAPTISTA, Luís Olavo. Empresa Transnacional e Direito. *apud* FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional**. Franca: Unesp, 2006.

BARRACLOUGH, Geoffrey. **Introdução à história contemporânea**. São Paulo: Círculo do Livro, 1964.

BERRÓN, Gonzalo. Poder econômico, democracia e direitos humanos: um novo debate internacional sobre direitos humanos e empresas. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014.

BEUD, Michel. **História do Capitalismo**: de 1500 até nossos dias; tradução de Maria Ermantina Galvão Gomes Pereira. São Paulo: Brasiliense, 2004.

BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.7, n.12, 2010.

BM&FBOVESPA. **Índice de sustentabilidade empresarial**. São Paulo: [20--]. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/indices/download/ise.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**; tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2009, p.45.

BRASIL. Ponto de Contato Nacional das Diretrizes da OCDE. **Versão das Diretrizes**. Disponível em: <<http://gestaopcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-anteriores>>. Acesso em: 23 jan. 2016.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. **Quem somos e onde estamos**. Disponível em: <<http://business-humanrights.org/pt>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER. **Perfil de las demandas judiciales contra Shell por actividades en Nigeria**. Disponível em: <<http://business-humanrights.org/es/perfil-de-las-demandas-judiciales-contra-shell-por-actividades-en-nigeria-0>>. Acesso em: 05 jan. 2016.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - a era da informação**: economia, sociedade e cultura; tradução de Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Vanancio Majer. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CANCLINI, Néstor Garcia. **A globalização imaginada**; tradução Sérgio Molina. São Paulo: Iluminuras, 2007.

CENTRO PERELMAN DE FILOSOFIA DO DIREITO. **Le Centre – présentation**. Bruxelas. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/-Le-Centre-?lang=fr>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

CENTRO PERELMAN DE FILOSOFIA DO DIREITO. **L'Ecole de Bruxelles**. Bruxelas. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/-L-Ecole-de-Bruxelles-?lang=fr>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

CHINA LABOR WATCH. **Something's not right here: poor working conditions persist at Apple supplier Pegatron**. [S.l.]: 2015. Disponível em: <<http://www.chinalaborwatch.org/report/109>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**; tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CHEVALIER, Jacques. **O Estado pós-moderno**; tradução de Marçal Justen Filho. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2009.

CHINA LABOR WATCH. **Something's not right here: poor working conditions persist at Apple supplier Pegatron**. [S.l.]: 2015. Disponível em: <<http://www.chinalaborwatch.org/report/109>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**, vol.2. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2008

COMISSÃO EUROPEIA. **Livro Verde**: promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas. Bruxelas: 2011. Disponível em: <http://ec.europa.eu/green-papers/index_pt.htm#2001>. Acesso em 01 jun. 2015.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da onu para proteger, respeitar e reparar. São Paulo: 2012. Disponível em: <[http://www.conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\)\(2\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1)(2).pdf)>. Acesso em: 14 fev. 2016

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Termina a 26a sessão do Conselho de Direitos Humanos**. [S.l.]: 2014. Disponível em:

<<http://www.conectas.org/pt/acoes/politica-externa/noticia/24199-termina-a-26a-sessao-do-conselho-de-direitos-humanos>>. Acesso em: 08 mai. 2015.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **10 principles**.

Disponível em: <<http://www.icmm.com/languages/portuguese>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **Sobre o ICMM**.

Disponível em: <<http://www.icmm.com/languages/portuguese>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **Our members**.

Disponível em: <<http://www.icmm.com/members/>>. Acesso em: 26 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **10 Princípios para o desempenho no campo do desenvolvimento sustentável**. [S.l.]: 2003. Disponível em:

<<http://www.icmm.com/document/1323>>. Disponível em: 26 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **About us**. Disponível em:

<<http://www.icmm.com/about-us/our-structure>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **FAQs on membership requirements**. Disponível em:

<<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/faqs-on-membership-requirements>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **Sustainable Development Framework: Assurance Procedure**. Disponível em:

<<https://www.icmm.com/document/439>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **FAQs on membership requirements**. Disponível em:

<<http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/faqs-on-membership-requirements>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

CONSELHO INTERNACIONAL DE MINERAÇÃO E METAIS. **Member performance**. Disponível em:

<<http://www.icmm.com/members/member-performance>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

DELMAS-MARTY, Mireille. **Les forces imaginantes du droit II: le pluralisme ordonné**. Paris: Seuil, 2006.

DUPAS, Gilberto. **Economia Global e Exclusão Social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do Capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DUPAS, Gilberto. Ética e corporações: tensões entre interesse público e privado. **Organicon – Revista brasileira de comunicação organizacional e relações públicas**. São Paulo: V. 5, n. 8, 2008, p. 74. Disponível em: <

<http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/view/144>>. Acesso em 05 jun. 2015.

EUA, DEPARTAMENTO DO COMÉRCIO *apud* SALVATORE. Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de Advocacy. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.6, n.11, 2009.

FIORATI, Jete Jane. **Direito do Comércio Internacional**. Franca: Unesp, 2006.

FOUCALT, Michel. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 2013.

FOXCONN. **História**. Disponível em: <<http://foxconn.com.br/Historia.aspx>>. Acesso em: 18 fev. 2016.

FRYDMAN, Benoit. Strategies de responsabilisation des entreprises a l'ere de la mondialisation. In BERNIS, Thomas et. al.[coord]. **Responsabilités des entreprises et corégulation**. Bruxelas: Bruylant, 2007.

FRYDMAN, Benoit. **Petit manuel pratique de droit global**. Bruxelas: Académie royale de Belgique, 2014

FRYDMAN, Benoit. Prendre les standards et les indicateurs au sérieux. In FRYDMAN, Benoit et VAN WAEYENBERGE, Arnaud [coord]. **Governer par les standards et les indicateurs: De Hume aux rankings**. Bruxelles: Bruylant, 2014.

FRYDMAN, Benoit. **A pragmatic approach to Global Law**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/bf_-_pragmatic_global_law_-_2014-6.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2015.

FRYDMAN, Benoit. **Comment penser le droit global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/comment_penser_le_droit_global_2011.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2015.

FRYDMAN, Benoit. **Le droit global selon l'Ecole de Bruxelles**: l'évolution d'une idée centenaire. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2014. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/Le-droit-global-selon-l-Ecole-de-1822?lang=fr>>. Acesso em 09 mai. 2015.

FRYDMAN, Benoit. **Le pouvoir normatif des agences de notation**. Bruxelas: Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/le_pouvoir_normatif_des_agences_de_notation.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2016.

FRYDMAN, Benoit. **The Brussels School of Jurisprudence, Global Law and the Competition of Normativities?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013. Disponível em:

<http://www.philodroit.be/IMG/pdf/working_paper.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2016

FRYDMAN, Benoit; HENNEBEL, Ludovic. Translating Unocal: The Liability of Transnational Corporations for Human Rights Violations. SINHA, Manoj Kumar (ed.), **Business and Human Rights**. Disponível em:

<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1922188&download=yes>. Acesso: 09 mai. 2015.

FRYDMAN, Benoit; LEWKOWICZ, Gregory. **Les Codes de Conduite: source du Droit Global?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2012. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_-_Frydman_Lewkowicz_-_codes_de_conduite_-_source_du_droit_global.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2015

FRYDMAN, Benoit; **Le droit global est-il soluble dans ses sources?** Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2013. Disponível em: <http://www.philodroit.be/IMG/pdf/WP_Frydman_Lewkowicz_-_droit_global_soluble_dans_ses_sources.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2016

FRYDMAN, Benoit; WAEYENBERGE, A. Van. **De l'étude à l'enseignement du droit global**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2015. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/De-l-etude-a-l-enseignement-du?lang=fr>>. Acesso em: 10 jan. 2016

FRYDMAN, Benoit; WAEYENBERGE, A. Van; HENNEBEL, Ludovic. **Public strategies for Internet Co-Regulation in the United States, Europe and China**. Bruxelas: Centro Perelman de Filosofia do Direito, 2007. Disponível em: <<http://www.philodroit.be/IMG/pdf/BF-LH-GL-WP2007-6.pdf>>. Acesso em: 02 fev. 2016

FUNDAÇÃO FRIEDRICH EBERT. **Apresentação**. Disponível em: <<http://www.fes.org.br/>>. Acesso em: 01 jun. 2015.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **G4 Frequently Asked Questions**. Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G4-FAQ.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2016.

GOODELECTRONICS. **About**. Disponível em: <<http://goodelectronics.org/about/members>>. Acesso em: 19 fev. 2016.

GOODELETRONICS. **FLA's final report on Apple and Foxconn obscures poor working conditions in China**. Disponível em: <<http://goodelectronics.org/news-en/fla2019s-final-report-on-apple-and-foxconn-obscures-poor-working-conditions-in-china>>. Acesso em: 19 fev. 2016

GRAY, John. **Falso amanhecer: os equívocos do capitalismo global**; tradução de Max Altman. Rio de Janeiro: Record, 1999.

HARVEY, David. **O Novo Imperialismo**; tradução de Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGIA, QUALIDADE E TECNOLOGIA. **A Norma Nacional – ABNT NBR 16001**. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp>. Acesso em 17 fev. 2016.

JUNGES, José Roque. **Ética Ambiental**. São Leopoldo: Unisinos, 2006.

KOLK, Ans; TULDER, Rob van. Setting new global rules? TNCs and codes of conduct. **Transnational Corporations**. Nova York e Genebra: V. 14, n.3, dez. 2005. Disponível em: <unctad.org/en/Docs/iteiit20059_en.pdf>. Acesso em 20 ago. 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LAPYDA, Ilan. Durkheim e a crise financeira: reflexões sobre anomia e a relação entre economia e sociedade. **Plural**, São Paulo, v. 17, n. 1, junho 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/plural/article/view/74552/78160>>. Acesso em: 02 fev, 2016.

LIPOVETSKY, Gilles. **Metamorfoses da cultura liberal**: ética, mídia e empresa; tradução Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina.

LIPOVETSKY, Gilles. **A Sociedade Pós-Moralista**: o crepúsculo do dever e a ética indolor dos novos tempos democráticos; tradução Armando Braio Ara. Barueri: Manole, 2005, p.226.

LOVE, Janet. Estaríamos despolitizando o poder econômico? A deliberada irresponsabilidade corporativa e a resposta burocrática dos defensores de direitos humanos. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014.

MACIEL, Fabrício Barbosa. Ulrich Beck e a crítica ao nacionalismo metodológico. **Política & Sociedade**. Florianópolis: V.12, n.25, set/dez 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/view/2175-7984.2013v12n25p85/26273>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

MAMEDE, Gladston. **Direito Societário**: sociedades simples e empresárias, vol.2. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTIN-CHENUT, Kathia. Droits de l'homme et responsabilité des entreprises : les "principes directeurs des nations unies". in GIUDICELLI DELAGE, S., MANACORDA (dir.), **Responsabilité pénale des personnes morales**: perspectives européennes et internationales. Paris: Société de Législation Comparée, 2013. Disponível em: <<https://saudeglobaldotorg1.files.wordpress.com/2014/05/15-k-martin-chenut-3.pdf>>. Acesso em: 13. Fev. 2016.

NASSER, Salem Hikmat. **Fontes e normas do direito internacional**: um estudo sobre a *soft law*. São Paulo: Atlas, 2005.

NEGRÃO, Ricardo. **Manual de Direito Comercial e de Empresa, vol.1**: teoria geral da empresa e direito societário. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NETO, José Cretella. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

OECD WATCH. **About OECD Watch**. Disponível em: <<http://www.oecdwatch.org/about-us>>. Acesso em: 16 fev. 2016.

OECD WATCH. **Remedy Remains Rare**: an analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct. Amsterdã: 2015. Disponível em: <http://www.oecdwatch.org/publications-en/Publication_4201>. Acesso em: 18 fev. 2016

OLEA, Victor Flores; FLORES, Abelardo Mariña. **Crítica de La globalidad**: Dominación e liberación em nuestro tiempo. México: Fondo de Cultura Económica, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas. **Resolução 26/22**. [S.I.]: 2014. Disponível em: <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G14/064/48/PDF/G1406448.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 08 mai. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Special Representative to the Secretary-General on Business and Human Rights. **Protect, Respect and Remedy**: a Framework for Business and Human Rights, UN Doc A/HRC/8/5. [S.I.]: 2008. Disponível em: <<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **ISO26000:2010 (tradução oficial em Espanhol)**. Genebra: 2010. Disponível em: <<http://www.conseser.com.ar/images/news/iso-26000.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **ISO 26000 - Social responsibility**. Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm?archive=all#newsletter>>. Acesso em: 20 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **Ideas raised at the conference**. Estocolmo: 2015. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/home/news_index/events/events_archive.htm?IINodeId=549903&IIVolId=-2000>. Acesso em: 20 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO; GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **G4 Guidelines and ISO 26000:2010 - How to use the GRI G4 Guidelines and ISO 26000 in conjunction**. [S.I.], 2014. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/iso-gri-26000_2014-01-28.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE NORMALIZAÇÃO. **ISO Members**. Disponível em: <http://www.iso.org/iso/about/iso_members.htm>. Acesso em: 21 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Brasília, 2002. Disponível em: < www.oit.org.br/node/240>. Acesso em: 25 ago. 2015

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais – atualizadas em 2011 (versão traduzida para o Português)**. [S.l.]: 2011. Disponível em: <<http://gestaopcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-anteriores>>. Acesso em 23 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Declaration on International Investment and Multinacional Enterprises. **OECD Observer**. Paris, n.82, 1976, p.9-15. Disponível em: < http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-observer/volume-1976/issue-4_observer-v1976-4-en>. Acesso em: 22 ago. 2015.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Database of specific instances**. Disponível em: <<http://mneguidelines.oecd.org/database/>>. Acesso em: 24 jan. 2016.

OLEA, Victor Flores; FLORES, Abelardo Mariña. **Crítica de La globalidad: dominación e liberación em nuestro tiempo**. México: Fondo de Cultura Económica, 1999.

PERELMAN, Chaim; OLBRECHTS-TYTECA, Lucie. **Tratado da Argumentação - A Nova Retórica**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PIANA, Ricardo Sebastián. **Gobierno electrónico: gobierno, tecnologías y reformas**. La Plata: Univ. Nacional de La Plata, 2007.

PORTILHO, Fátima; RUSSO, Fátima Ferreira. **Processo marrakech: o consumo sustentável visto pelos organismos internacionais**. Disponível em: <http://anppas.org.br/encontro4/cd/ARQUIVOS/GT13-413-412-20080510231242.pdf> Acesso em: 14 fev. 2016.

PORTILHO, Fátima. **Consumo sustentável: limites e possibilidades de ambientalização e politização das práticas de consumo**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro , V. 3, n. 3, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512005000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 fev. 2016.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**, 2º vol. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

RIFKIN, Jeremy. **A era do acesso**: a transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de uma nova economia. São Paulo: Makron Books, 2001.

RODRÍGUEZ-GAVARITO, César. O futuro dos direitos humanos: do controle à simbiose. **Revista Internacional de Direito Humanos/SUR**. São Paulo: V.11, n.20, 2014.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta sustentável, 2014.

SALVATORE, Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 7ª Ed. Porto: Afrontamento, 1999.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Elementos de Teoria Geral do Direito**, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **Who we are**. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=490>>. Acesso em: 21 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA8000:2014 Norma Internacional (tradução oficial em Português)**; traduzido por Granvile Traduções. Nova York: 2014. Disponível em: <http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%202014_Portuguese.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **Social Accountability Accreditation Services**. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=617>>. Acesso em: 22. Jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **Anexo Indicador de Desempenho SA8000:2014 (tradução oficial em Português)**; traduzido por Granvile Traduções. Nova York: 2014. Disponível em: <http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/Performance%20Indicator%20Annex_Brazilian%20Portuguese.pdf> . Acesso em 22 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA8000 Resources and Documents**. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1459#Certification>>. Acesso em 22 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES. **Complaints and Appeals**. Disponível em: <<http://www.saasaccreditation.org/?q=node/25>. Complaints and Appeals> Acesso em 22 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES. **SAAS Procedure 200:** certification process requirements. [S.l.]: 2010. Disponível em: <http://www.saasaccreditation.org/sites/default/files/u7/Certification%20Process%20C%20SAAS%20Procedure%20200.pdf>> Acesso em 22 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES. **Our organization.** Disponível em: <http://www.saasaccreditation.org/organization>>. Acesso em 22 jan. 2016.

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES. **Certification Statistics.** Disponível em: <http://www.saasaccreditation.org/?q=node>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

SODENBERG, Staffan. **ISO26000 status.** Estocolmo: 2015. Disponível em: http://www.iso.org/iso/events_archive?l1NodeId=551556&l1VolId=-2000>. Acesso em: 21 jan. 2016.

SIQUEIRA JR. Paulo Hamilton. **Teoria do Direito**, 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

STIGLITZ, Joseph E. **Making Globalization Work.** Londres: Norton, 2007.

SALVATORE. Dominick. **Introdução à economia internacional**; tradução de Teresa Cristina Padilha de Souza e Eduardo Benedito Curtolo. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade.** 7ª Ed. Porto: Afrontamento, 1999.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Elementos de Teoria Geral do Direito.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SIQUEIRA JR. Paulo Hamilton. **Teoria do Direito.** 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

STIGLITZ, Joseph E. **Making Globalization Work.** Londres: Norton, 2007.

TEUBNER, Gunther. **Global Bukowina: Legal Pluralism in the World-Society.** [S.l.]: 1996. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=896478>. Acesso em: 10 jan. 2016.