



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB  
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

**KAREN MARIA FERREIRA FLORES**

**O USO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA COMO MECANISMO  
DE MANIPULAÇÃO NA GOVERNANÇA GLOBAL: uma análise sobre a atuação das  
Multinacionais**

**BRASILIA  
2021**

**KAREN MARIA FERREIRA FLORES**

**O USO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA COMO MECANISMO  
DE MANIPULAÇÃO NA GOVERNANÇA GLOBAL: uma análise sobre a atuação das  
Multinacionais**

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em  
Relações Internacionais pela Faculdade de  
Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro  
Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Claudio Tadeu Cardoso  
Fernandes

**BRASILIA  
2021**

**KAREN MARIA FERREIRA FLORES**

**O USO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA COMO MECANISMO DE MANIPULAÇÃO NA GOVERNANÇA GLOBAL: uma análise sobre a atuação das Multinacionais**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Claudio Tadeu Cardoso Fernandes

**BRASÍLIA, \_\_\_\_\_ de 2021.**

**BANCA AVALIADORA**

---

**Professor(a) Orientador(a)**

---

**Professor(a) Avaliador(a)**

## RESUMO

Devido ao crescimento exponencial do tamanho das empresas multinacionais e da sua atuação no mercado internacional, começam a surgir denúncias de práticas que violam os direitos humanos. Tais denúncias têm pressionado órgãos internacionais e Estados a punirem as empresas violadoras de direitos humanos. Mediante ao risco da criação de mecanismos punitivos vinculativos (Hard Law) contra às Empresas Multinacionais, elas vêm agindo com as forças que possuem para que, ao contrário, instrumentos baseados na Soft Law sejam criados. O objetivo deste trabalho é apurar se as Empresas Multinacionais têm utilizado de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) para impedir que mecanismos punitivos para a coibição das violações de direitos humanos sejam criados. Tal objetivo partiu de uma pergunta que se mostra de extrema importância para conseguir aprimorar a defesa dos Direitos Humanos: Como as Multinacionais têm influenciado o processo de regulamentação da proteção dos Direitos Humanos e a responsabilização perante suas violações no sistema de Governança Global? Após uma extensa pesquisa bibliográfica e estudo de dois casos práticos, verificou-se que as Multinacionais têm se aproveitado dos instrumentos que incentivam medidas voluntárias como a Responsabilidade Social Corporativa, e usado de Smart Power para conseguir pressionar os tomadores de decisões a não criarem os mecanismos punitivos vinculativos de violações dos direitos humanos. Apesar de já muito debatido, o tema é complexo e ainda permanece atual e necessário de ser discutido, pois carece de soluções efetivas.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos; Empresas Multinacionais; Responsabilidade Social Corporativa; Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais; Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos; Governança Global; Soft Power.

## ABSTRACT

Due to the exponential growth in the size of multinational companies and their performance in the international market, accusations of practices that violate human rights start to emerge. Such accusations have pressured international organizations and States to punish companies that violate human rights. Due to the risk of creating binding punitive mechanisms (Hard Law) against Multinational Enterprises, they have been acting with the strength they have to, on the contrary, create instruments based on Soft Law. The objective of this work is to investigate whether Multinational Companies have used Corporate Social Responsibility (CSR) to prevent the creation of punitive mechanisms to curb human rights violations. This objective came from a question that proves to be extremely important to improve the defense of human rights: How are Multinational Enterprises influencing the process of regulating the protection of human rights and accountability for their violations in the global Governance system? After an extensive literature research and a study of two practical cases, it was found that Multinationals have taken advantage of instruments that encourage voluntary measures such as Corporate Social Responsibility and used Smart Power to pressure decision makers to not create binding punitive mechanisms for human rights violations. Despite being already much debated, the topic is complex and remains present and needs to be further discussed, as it lacks effective solutions.

**Keywords:** Human Rights; Multinational Enterprises; Corporate Social Responsibility; OECD Guidelines for Multinational Enterprises; United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; Global Governance; Soft Power.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>ATCA</b>	<b>Alien Torts Claim Act</b>
<b>CGV</b>	<b>Cadeia Global de Valor</b>
<b>ECCHR</b>	<b>European Center for Constitutional and Human Rights</b>
<b>EMN</b>	<b>Empresa Multinacional</b>
<b>ENCO</b>	<b>European Network of Corporate Observatories</b>
<b>ETN</b>	<b>Empresa Transnacional</b>
<b>FMI</b>	<b>Fundo Monetário Internacional</b>
<b>GC</b>	<b>Governança Corporativa</b>
<b>IDE</b>	<b>Investimento Direto Estrangeiro</b>
<b>IRA</b>	<b>International Rights Advocates</b>
<b>OCDE</b>	<b>Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico</b>
<b>OMC</b>	<b>Organização Mundial do Comércio</b>
<b>ONU</b>	<b>Organização das Nações Unidas</b>
<b>PCN</b>	<b>Ponto de Contato Nacional</b>
<b>PNA</b>	<b>Plano Nacional de Ação</b>
<b>RESG</b>	<b>Representante Especial do Secretário Geral</b>
<b>RSC</b>	<b>Responsabilidade Social Corporativa</b>
<b>RSE</b>	<b>Responsabilidade Social das Empresas</b>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1 REFERENCIAL TEÓRICO CONCEITUAL</b> .....	9
<b>1.1 Do Desenvolvimento das Economias Nacionais à Globalização</b> .....	9
<b>1.2 Empresas Multinacionais (EMNs)</b> .....	12
<b>1.3 Responsabilidade Social Corporativa</b> .....	17
<b>1.4 Poder das Empresas Multinacionais: Da Governança Global ao Soft Power</b> .....	23
<b>2 INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS E ESTUDO DE CASO</b> .....	31
<b>2.1 Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos</b> .....	31
<b>2.2 Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE</b> .....	37
<b>2.3 Estudo de caso</b> .....	42
<b>3 ANÁLISE DOS ESTUDOS DE CASO</b> .....	48
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	56
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	58

## INTRODUÇÃO

A Globalização constitui um dos eventos mais importantes de transformação das trocas internacionais de produtos e serviços dos últimos tempos. Antes mesmo desse acontecimento, as empresas já vinham crescendo e se internacionalizando de forma acelerada, crescimento esse que permitiu a expansão da área de atuação e o aumento dos poderes econômicos das corporações. Dessa forma, as empresas foram entrando em diversos países simultaneamente, tanto para obter novos mercados como para aumentar a sua cadeia de produção, tornando-se assim multinacionais. As empresas multinacionais começaram a investir em países, através do Investimento Direto Estrangeiro, o que se tornou uma grande vantagem para elas. A partir disso, e devido a Globalização, os países começaram a quebrar uma série de prerrogativas para conseguir flexibilizar suas políticas com o objetivo final de atrair o máximo de empresas para dentro de seu território. Uma das consequências dessa evolução das empresas multinacionais, foi o aumento de denúncias de violações dos direitos humanos cometidos por essas companhias, seja direta ou indiretamente.

Diante desse cenário, esta pesquisa tem como ponto de partida a seguinte questão: Como as Multinacionais têm influenciado o processo de regulamentação da proteção dos Direitos Humanos e a responsabilização perante suas violações no sistema de Governança Global através do uso de Responsabilidade Social Corporativa? Para responder essa pergunta, o trabalho tem os seguintes objetivos: O objetivo geral é investigar como as multinacionais têm se utilizado da Responsabilidade Social Corporativa para burlar a implementação de regulamentações vinculativas que venham a coibir as violações de direitos humanos. Para alcançar o objetivo geral, os objetivos específicos são: Mostrar o conceito e o histórico de Responsabilidade Social Corporativa; Realizar um breve histórico das Multinacionais através da Globalização; Entender o conceito de Governança Global e de Soft Power e Hard Power e verificar como as empresas multinacionais se utilizam deles; Verificar como as Multinacionais vêm agindo como novos sujeitos de Direito Internacional e o impacto que isso causa; Analisar como algumas Multinacionais têm incorporado a Responsabilidade Social Corporativa assim como entender os motivos para tal incorporação; Analisar os instrumentos internacionais de Responsabilidade Social Corporativa- Diretrizes para Multinacionais da OCDE e Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU; Analisar casos de Empresas Multinacionais que afirmam ser responsáveis sociais e, entretanto, violam os direitos humanos.



O primeiro capítulo contempla o referencial teórico conceitual do trabalho. Nele, será possível entender melhor como vem ocorrendo a Globalização Econômica e o crescimento das Economias Nacionais, duas realidades que interferiram diretamente no desenvolvimento das empresas multinacionais. Também será possível identificar como as empresas multinacionais chegaram ao ponto de possuir poder econômico e político semelhante ao de muitos países, assim como compreender o conceito de Responsabilidade Social Corporativa e os motivos pelos quais as empresas incorporam esse mecanismo nas suas operações. Fechando este capítulo, são abordadas duas teorias importantes para o problema do trabalho: Governança Global e Soft Power. Portanto, busca-se entender como as empresas têm atuado dentro da governança global e como elas tem usado de seu soft power para alcançar seus objetivos.

O segundo capítulo irá investigar como dois instrumentos internacionais – as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU- abordam a temática de violações dos direitos humanos por empresas, tentando entender se e o quão efetivas elas são. Além disso, serão apresentados dois estudos de casos, um de uma empresa alemã chamada KiK, acusada de falta de diligência devida, e da empresa Nestlé, acusada de obter mão de obra infantil na colheita de cacau. Serão trazidos alguns detalhes das denúncias e dos processos em que essas empresas sofreram, e analisar se elas foram responsabilizadas ou não pelas suas práticas.

O terceiro e último capítulo traz a análise dos estudos de caso à luz das teorias tratadas neste trabalho. O capítulo reúne todas as informações principais trazidas em todos os outros capítulos e procura responder como essas informações colaboram para achar uma resposta à pergunta apresentada neste trabalho. Ao longo do capítulo, é possível encontrar a importância do tema abordado nesta pesquisa para a atualidade, assim como demonstra a importância de se achar uma solução plausível para melhor resolver esse problema. Por fim, a metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi baseada na pesquisa bibliográfica, através da coletânea de diversos textos acadêmicos, tanto da área de Relações Internacionais, quanto das áreas de Negócios Internacionais e Administração.

## 1 REFERENCIAL TEÓRICO CONCEITUAL

Com o surgimento e desenvolvimento das Economias Nacionais e Globalização até o que se pode encontrar nos dias de hoje, diversos foram os benefícios gerados para diferentes atores do cenário internacional. Um desses atores, as Empresas Multinacionais, foram especialmente privilegiadas crescendo e obtendo papéis nunca vistos antes. Com o maior poderio econômico dessas corporações, elas começaram a preencher vácuos deixados por Estados no que diz respeito aos cuidados sociais e ambientais, através de um mecanismo chamado Responsabilidade Social Corporativa. Ademais, esse crescimento das Empresas Multinacionais também possibilitou a elas participarem ativamente no processo de Governança Global, o qual se utilizou dos seus *soft e hard power* adquiridos e construídos ao longo dos anos. Neste capítulo abordaremos a conceitualização desses conceitos e suas implicações práticas nas realidades das Empresas Multinacionais.

### 1.1 Do Desenvolvimento das Economias Nacionais à Globalização

O desenvolvimento das Economias Nacionais e a Globalização são resultados de diversos acontecimentos que datam desde a época do Mercantilismo e se prolongam até os dias atuais. São ambos fatores distintos, mas que possuem grande influência no seu desenvolvimento mútuo e no desenvolvimento do mundo atual. De acordo com Braudel (2002 *apud* CORAZZA, 2006), as Economias Nacionais encontravam-se centralizadas nas chamadas Cidades-Estado - podendo citar um exemplo Veneza-, e o Estado as instrumentalizava mediante o comércio de longa distância. Percebe-se, portanto, o desenvolvimento e a importância do comércio internacional no desenrolar do Estado e das Economias Nacionais. “Esse comércio criou relações regulares entre todas as partes economicamente reconhecidas do mundo” (CORAZZA, 2006, p.137). Com o comércio além-mar, a produção nacional se vê pressionada a produzir mais e a exportar, e isso exige um comércio sem barreiras. Dessa forma, nasce propriamente o mercado nacional, assim como a economia nacional moderna. Com isso, é possível afirmar que as economias nacionais foram meios importantes com o qual o capitalismo usou para se desenvolver e se consolidar (CORAZZA, 2006).

Semelhantemente, a Globalização teve seu início a partir do momento histórico em que os povos começaram a se aproximar. “A Globalização pode entender-se como o produto do desenvolvimento do capitalismo” (CAMPOS; CANAVEZES, 2007, p. 17). Isso se deu graças ao desenvolvimento tecnológico e a descoberta de muitas outras facilidades que cooperaram com que barreiras naturais - como por exemplo barreiras culturais, econômicas, sociais, linguísticas - que existiam entre os diferentes Estados, fossem eliminadas e assim, melhorar a troca de informações entre os povos (SANTANA, 2017). A definição exata de Globalização, varia de autor para autor, indo de encontro com o foco desejado por cada autor. Porém, para efeito deste trabalho, será usado a definição disponibilizada por Campos e Canavezes (2007), que mostram alguns aspectos fundamentais da globalização:

- Trata-se de um processo à escala mundial, ou seja, transversal ao conjunto dos Estados-Nação que compõem o mundo;
- Uma dimensão essencial da globalização é a crescente interligação e interdependência entre Estados, organizações e indivíduos do mundo inteiro, não só na esfera das relações econômicas, mas também ao nível da interação social e política. Ou seja, acontecimentos, decisões e atividades em determinada região do mundo têm significado e consequências em regiões muito distintas do globo;
- Uma característica da globalização é a desterritorialização, ou seja, as relações entre os homens e entre as instituições, sejam elas de natureza econômica, política ou cultural, tendem a desvincular-se das contingências do espaço;
- Os desenvolvimentos tecnológicos que facilitam a comunicação entre pessoas e instituições e que facilitam a circulação de pessoas, bens e serviços constituem um importante centro nevrálgico da globalização (CAMPOS; CANAVEZES, 2007, p. 10).

Portanto, pode-se concluir que a globalização foi um dos fatores essenciais para o desenvolvimento tanto do Estado Moderno como se tem hoje, quanto das Empresas e Organizações Internacionais. Interessante notar que a globalização proporcionou os eventos das revoluções tecnológicas e de comunicação, e elas foram a chave para a abertura de visitação entre os Estados. A comunicação facilitada pelo tempo reduzido, assim como a diminuição da noção de espaço trouxeram à globalização uma complexidade e intensidade nunca vista antes (NARCISO, 2012 *apud* SANTANA, 2017).

O capitalismo foi também um grande precursor do avanço da globalização. Entretanto, para que o capitalismo ocorra de uma forma efetiva, existem alguns requisitos essenciais que precisam ser alcançados. Como afirma Corazza (2006, p. 140), “o capitalismo

exige uma certa tranquilidade da ordem social, bem como uma certa neutralidade, ou fraqueza, ou complacência do Estado”, e isso acontece uma vez que o Estado ainda é o ente soberano que regula e determina as ações comerciais, econômicas e financeiras do globo, juntamente com algumas instituições internacionais criadas pelos Estados para facilitar toda essa operação – como por exemplo o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Organização Mundial do Comércio (OMC), e a Organização das Nações Unidas (ONU), dentre tantas outras. É importante salientar que essas transformações vivenciadas no mundo devido à globalização e ao capitalismo não só causaram avanços. Efeitos negativos foram causados graças ao aumento da atividade industrial no globo. Pode-se citar como exemplo de efeitos negativos uma maior destruição do meio ambiente, um aumento de desemprego, assim como a precariedade nas relações trabalhistas, além de violações aos direitos humanos (SANTANA, 2017).

De acordo com Corazza (2006), as relações que se sucediam entre as economias nacionais foram avançando para 3 tipos de configurações diferentes ao longo do tempo. Na primeira fase, chamada por ele de período “inter-nacional”, prevalecia um modelo de comércio mais internacional de mercadorias e o sistema de regulação interestatal, podendo citar o exemplo do Sistema de Bretton Woods, o qual comandou as relações internacionais no pós Guerra Mundial e prevaleceu até o começo dos anos 1970. Esse período também garantia às Economias uma autonomia considerável. A segunda fase, chamada de período “multi-nacional”, intensifica essa abertura das economias nacionais, mediante as exportações de capitais e os sistemas produtivos. Essa etapa aconteceu durante a transição do sistema de Bretton Woods para o Consenso de Washington, na década de 1990. O que caracteriza essa fase são os Investimentos Diretos Estrangeiros (IDE), feitos pelas Empresas Multinacionais (EMNs), o que pode ser considerado o início da influência dessas corporações no sistema internacional. O sistema de regulação também muda nessa etapa, e o surgimento dessas EMNs começa a enfraquecer os Estados-Nação. Os IDEs são a nova forma de negociar e regular os investimentos estrangeiros. A terceira e última fase foi a das relações financeiras mundiais. A partir desse momento, prevalece a lógica da rentabilidade financeira nas atividades econômicas do mundo. Com isso, é o mercado financeiro que irá ditar as demais atividades produtivas e comerciais. Em relação a essa última fase, o autor afirma ainda:

Em síntese, a configuração desse espaço mundial se caracteriza pela interação de três fatores: o acúmulo de um volume crescente de riqueza monetária e financeira[...]; a mobilidade crescente desses ativos, propiciada

pelo desenvolvimento extraordinário da informática e das telecomunicações[...]; e finalmente, pelo regime de taxas de câmbio flutuantes que engendram oportunidades extraordinárias de ganhos especulativos [...] Outro aspecto relevante é que o livre funcionamento dos mercados pretende afirmar-se como princípio exclusivo de regulação da economia. A regulação pelos mercados significa um verdadeiro deslocamento do poder econômico dos atores públicos em favor dos atores privados, ou mesmo uma vitória dos mercados mundiais sobre os Estados Nacionais. As mudanças no estatuto dos IDE traduzem, de fato, alterações radicais nas “regras do jogo” entre Estados Nacionais e EMNs. Agora, não são mais os Estados Nacionais, mas as EMNs que impõem as condições e exercem uma verdadeira “sedução das Nações”, que concorrem entre si para oferecer as melhores condições de atratividade aos IDE (CORAZZA, 2006, p.151).

Todo esse processo de enfraquecimento dos Estados trouxe e ainda traz uma série de consequências para as populações dos Estados. A abertura comercial, produtiva e financeira dessas economias nacionais comprometeu o poder que o Estado tinha de regular as atividades e isso impacta diretamente as sociedades e ameaça as conquistas sociais obtidas por elas. Todas as explicações já dadas pelas Relações Internacionais são desafiadas pela globalização “ao colocar em jogo os conceitos clássicos, como o poder do Estado, a territorialidade e, principalmente, a soberania” (SARFATI, 2005 *apud* SANTANA, 2017, p. 18). Como afirma Roland *et al.*, “nessa nova dinâmica internacional, os Estados emergentes tornam-se sujeitos à ingerência política tanto dos Estados hegemônicos quanto das transnacionais” (ROLAND *et al.*, 2018, p. 396). Porém, mesmo com todos os malefícios e problemas que a globalização pode acarretar, muito maior pode ser seus benefícios, entretanto, para isso, é preciso que haja normas que regulam os atores estatais e os atores não-estatais (SANTANA, 2017). Essa regulação desses atores vem sendo um grande desafio para todo o sistema internacional, uma vez que ambos são ao mesmo tempo reguladores e regulados

## 1.2 Empresas Multinacionais (EMNs)

É difícil identificar ao certo o começo da história das Empresas Multinacionais (EMNs). Pode-se afirmar que tudo começou com o advento da industrialização, a partir da Revolução Industrial, da mesma forma que a globalização e o capitalismo foram dois meios que ajudaram as empresas a crescerem e se internacionalizarem. Alfred D. Chandler (*apud* GALINDO, 2017) afirma que “as grandes corporações modernas despontaram no final do século XIX como resultado da produção e da distribuição em massa”. Um claro efeito da globalização foi o espalhamento de diversas empresas pelo mundo todo. Na atualidade, é muito difícil encontrar uma empresa que não esteja, seja de forma direta por meio de abertura

de escritórios e filiais, ou indireta por meio de parcerias para produção, se internacionalizando e espalhando para diversos países. Isso vale tanto para as Pequenas e Médias Empresas, como para as EMNs. A influência das EMNs vem crescendo desde a década de 90 (GALINDO, 2017). Como citado anteriormente, muito disso se deu graças à dependência dos Estados ao Investimento Direto Estrangeiro (IDE), principalmente dos países subdesenvolvidos e países em desenvolvimento.

Santana registra que “no contexto da globalização e do neoliberalismo, as empresas estão presentes, cada vez mais, nos países emergentes, atuando globalmente e participando da vida social, econômica e política de diversas comunidades” (SANTANA, 2017, p. 46). A globalização colaborou para o avanço dessas EMNs e, com isso, elas começaram a buscar por novos mercados. Entretanto, esse avanço infelizmente não se deu de forma ordenada. Muitas vezes, focando apenas em aumentar os lucros, essas corporações geram muitos resultados que são, no mínimo, desvantajosos tanto para o meio ambiente quanto para as populações dos locais em que se encontram. É interessante notar que, desde a década de 70 pelo menos, essas EMNs já possuíam um grande poder econômico, grande o suficiente para colocar em xeque os interesses dos Estados. Esse poder econômico também facilitava as corporações violarem os direitos dos indivíduos sem muitas consequências (ROLAND *et al.*, 2018). De acordo com Homa:

Muitas vezes os Estados nem conseguem fazer frente ao poderio empresarial, em especial os países do sul global, subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, porque sofrem com a exploração interna das empresas e são condenados pela sua atividade nociva em âmbito internacional. Os efeitos do capital empresarial transnacional são, portanto, incontornáveis, influenciando instâncias governamentais nacionais e internacionais em todos os níveis (HOMA *apud* FACHIN, 2020, p. 330).

O objetivo do presente trabalho não é afirmar que os Estados tenham perdido por completo seu poderio, soberania e influência dentro do sistema internacional. Eles ainda são os atores principais desse sistema e possuem uma enorme força ante os outros atores do cenário do Direito Internacional Público. Entretanto, graças a nova dinâmica que se encontra no mundo contemporâneo, devido às mudanças econômicas, produtivas e financeiras dos países, eles se veem muito mais vulneráveis em relação às vontades das EMNs e grandes corporações, uma vez que muitas vezes, suas economias são dependentes destas. Isso significa que essas EMNs têm se envolvido cada vez mais em assuntos relativos à governança falha de Estados e conflitos sociais, devido ao seu grande alcance global e financeiro, assuntos esses

que outrora eram questões tratadas exclusivamente por Estados Nações (WESTERMANN-BEHAYLO; REHBEIN; FORT, 2015). Sublinha-se ainda que o Direito Internacional da forma como está posto atualmente, colabora para a “perpetuação de uma arquitetura global incapaz de monitorar as atividades das Empresas Transnacionais (ETNs), tornando-as sujeitos de direitos sem a exigência de uma contrapartida de deveres – o que atinge, especialmente, a sociedade civil dos países ditos periféricos” (ROLAND *et al.*, 2018, p. 396-397).

Alguns dados interessantes revelam a força econômica dessas empresas em contrapartida com muitos Estados Nacionais. Anderson e Cavanagh (2000 *apud* ROLAND *et al.*, 2018, p. 409) apontaram que “no ano 2000, 51% das 100 maiores economias mundiais eram corporações transnacionais e apenas os 49% restantes eram Estados”. Um outro dado significativo é que “em 2011, as receitas geradas por três das maiores ETNs – Royal Dutch Shell, Exxon Mobil e Walmart – foram maiores do que o produto interno bruto (PIB) de 110 países, 55% do número total de Estados-nação” (MOUSSIÉ, 2016 *apud* ROLAND *et al.*, 2018, p.409). Galindo (2017) relata ainda que de acordo com uma lista feita por uma organização não governamental – *Global Justice Now* -, comparando a renda orçamentária de países com a de empresas, se a rede de supermercados WalMart fosse um Estado, ela estaria na décima posição, tendo em sua frente os países Estados Unidos, China, Alemanha, Japão, França, Reino Unido, Itália, Brasil e Canadá. Galindo afirma ainda que dentre as 100 principais atividades econômicas, 69 são empresas. Dados como esse são alarmantes. Muito embora a variante econômica não ser a única capaz de medir poder político dos atores do sistema internacional, esses dados revelam “uma relação de dependência entre economias mais fracas e o investimento realizado por essas corporações, com reflexos diretos nos sistemas normativos desses países, que tendem a ser mais frágeis e praticamente impotentes perante forças do capital externo” (ROLAND *et al.*, 2018, p. 409).

A função da empresa é um tema que diverge de acordo com diferentes autores, mas uma função que se encontra semelhante em concordância da maioria é a função de gerar lucros. Uma vez que as empresas muitas vezes têm uma separação gerencial – entre gerentes e acionistas por exemplo -, isso facilita que os acionistas a vejam apenas como propriedade para geração de lucros. A atividade empresarial é organizada pelo Direito que distingue a pessoa jurídica, que destaca o patrimônio para a atividade econômica, da responsabilidade cível e penal da empresa, que se encontra independente da dos acionistas (PAIVA, 2016). Seguindo essa linha de pensamento, é importante destacar que:

Internacionalmente, há três correntes principais que discutem qual seria a finalidade da empresa. A primeira, denominada produtivismo, assume a ‘postura tradicional’, baseada na decisão da Suprema Corte de Michigan em *Dodge v. Ford Motor Company*, 204 Mich. 459, 170 N.W. 668 (1919). Para esse grupo, a missão da empresa é meramente econômica, sendo sua única função gerar lucros e dividendos para os acionistas - *stockholders*. O case apresentado, inclusive, julgou que os acionistas podem impedir que a empresa patrocine programas sociais filantrópicos, diminuindo o repasse dos lucros. Por isso, a maior parte da literatura considera que este modelo não comporta responsabilidade social, já que esta causaria redução de dividendos [...]. Por isso, investimentos corporativos na área social [...] lesam os acionistas, ao diminuir seus ganhos [...]. Em posição diametralmente oposta, a segunda corrente, filiada a uma nova ordem social, considera que o benefício social de uma empresa deve estar acima do benefício econômico. Para tanto, a propriedade privada não existe e os benefícios econômicos são compartilhados. O terceiro grupo assume posição intermediária e recebe cada vez mais adeptos. Os progressistas sustentam basicamente que o lucro é legítimo e justo, mas isso não tira a exigência de uma postura social (PAIVA, 2016, p. 172 - 173).

Apesar de ainda haver muitos adeptos a ideia de a empresa buscar somente seus lucros, cada vez mais, a terceira categoria vem ganhando espaço no cenário global e ganhando força entre os diversos envolvidos nesse processo de mercado. Portanto, mesmo que no passado prevalecesse a ética da irresponsabilidade, com a busca do lucro puro sem pensamento nas consequências das ações, desde a década de 1990, vem crescendo cada vez mais a relação entre direitos humanos e empresas. Sendo assim, além de buscar o lucro, as empresas começam a incorporar outros valores e preocupações relativas à sua responsabilidade coletiva e com os direitos humanos (FACHIN, 2020).

Como salienta Ruggie, uma vez que as empresas operam em uma economia globalizada, “em que não estão sujeitas ao domínio de leis internacionais, elas têm um grande potencial de impactar os direitos humanos e o meio ambiente, sobretudo negativamente, sem serem responsabilizadas” (RUGGIE, 2011 *apud* SANTANA, 2017, p.11). Entretanto, com o passar dos anos, as pessoas têm ficado mais conscientes da temática de Direitos Humanos e degradação do Meio Ambiente, e tem cobrado dessas corporações suas ações e impactos gerados. Mas, muitas vezes, devido a todo o seu protagonismo e influência, essas multinacionais se tornam atores relevantes nas discussões sobre os Direitos Humanos tanto no que se refere a proteção quanto às violações destes (NOLAN, 2005 *apud* BARROS, 2018). Os impactos que essas corporações causam – diretos e indiretos - alcançam praticamente todo o espectro dos direitos humanos (PAIVA, 2016).



As violações aos direitos humanos pelas EMNs têm se tornado algo cada vez mais recorrente. A forma de agir dessas corporações, que têm entrado cada vez mais em países periféricos, com regulamentação fraca e completamente dependentes dos IDE, gera um impacto direto nas relações empregatícias. Isso resulta em maior instabilidade de empregos, pressão para que os salários sejam rebaixados, supressão de muitos direitos trabalhistas, uma maior precariedade no ambiente de trabalho e na forma de contratação, dentre outros problemas (KEUNE; SCHMIDT, 2009 *apud* KEMMELMEIER; PECIN, 2016). Ademais, com a grande mão de obra que os países mais pobres oferecem, e graças ao alto nível de desemprego dos mesmos, é comum haver diversas violações aos direitos humanos, como utilização de trabalho escravo, infantil, jornadas longas de trabalhos, para citar alguns exemplos (KEMMELMEIER; PECIN, 2016).

Mediante a toda essa realidade, vem crescendo o interesse na temática por parte de todos os envolvidos (Estados, Sociedade Civil e Empresas Multinacionais), e isso vem gerando um debate sobre qual seja a responsabilidade das empresas em evitar as violações aos direitos humanos. “As críticas ao modo de operar das corporações e seus impactos negativos ganharam visibilidade por meio das diversificadas evidências, deixando clara a falta de responsabilidade das empresas” (CRISTINA, 2008 *apud* SANTANA, 2017, p. 55). Aragão narra que, para Ruggie, mediante ao processo de globalização em que o mundo se encontra, a melhor forma de lidar com essa questão seria as empresas partilhando de valores e práticas institucionais (ARAGÃO, 2010 *apud* SANTANA, 2017). Porém, uma vez que essas multinacionais possuem um poder político muitas vezes maior do que a capacidade de alguns Estados de regulá-las, torna a situação toda mais complexa de ser resolvida (BARROS, 2018). “Muitas vezes, a soberania dos países onde violações acontecem é utilizada como argumento pelas empresas para evitar condenar ou evitar tomar ações efetivas que contribuam com o fim de crimes ou violações” (BARROS, 2018, p. 93).

No atual momento do debate, o que tem se enfatizado é que essas responsabilidades das empresas no que se refere aos direitos humanos precisam ir além da ideia de não cometer violações, indo de encontro com a ideia de impedir que elas aconteçam (SANTORO, 2005 *apud* BARROS, 2018). Com toda essa discussão, o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) surge com força e é fortemente debatido na arena global, tanto para entender as vantagens e desvantagens de se agir socialmente responsável por parte das empresas, como em entender quais são os reais interesses por trás dessas ações. Com essas

ações de responsabilidade social, as empresas vêm ocupando os vácuos deixados por muitos Estados na área social e ambiental.

### **1.3 Responsabilidade Social Corporativa**

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou Responsabilidade Social das Empresas (RSE) é um tema que vem ganhando grande estima de vários setores da sociedade cada vez mais e se tornando mais relevante para o meio corporativo. Vogel (2005 *apud* VASCONCELOS; ALVES; PESQUEUX, 2012, p. 148) afirma que “práticas e políticas empresariais desenvolvidas sob o termo Responsabilidade Social Corporativa (RSC) vêm ganhando espaço tanto na opinião pública quanto no mundo acadêmico”. As Corporações encontram diversos problemas sociais e éticos nas suas buscas por negócios, e isso acabou colaborando para que a RSC entrasse como um tema de primeiro plano para as empresas, além de as colocarem dentro da governança global (ADEYEYE, 2011). Essa ascensão da temática de RSC dentro da política econômica global foi e ainda permanece sendo um dos desenvolvimentos mais importantes que aconteceu no sistema internacional (LEVY; KAPLAN, 2007).

Diversos autores de áreas de atuação diferentes discutem o conceito de RSC. Alguns enfatizam mais a área ambiental, outros enxergam a área social como sendo mais importante, e ainda existem outros que entendem que as ações devem ser feitas no ambiente interno da corporação. Uma vez que a sociedade vem se conscientizando cada vez mais sobre as ações das empresas, assim como passam a pressioná-las para agirem mais responsavelmente, agir de acordo com a RSC pode ser uma questão estratégica para muitas empresas. Outro fator interessante e relevante que alguns autores concluíram, é que “as empresas multinacionais são mais propensas a adotar a RSC do que aquelas que operam exclusivamente em seu país de origem” (CHAPPLE; MOON, 2005, SELCUK; KIYMAZ, 2017 *apud* MELO *et al.*, 2020, p. 149). Isso pode se dar pelo fato de esse tipo de empresa estar mais visível pela sociedade, além de que eles devem responder por ações locais e globais, e toda essa pressão as leva em direção à RSC (HUSTED; ALLEN, 2006 *apud* MELO *et al.*, 2020).

Para Borger (2001 *apud* BIANCO *et al.*, 2019, p.66), “a responsabilidade social compreende atitudes [...] relacionados ao desenvolvimento profissional, geração de empregos, combate à pobreza, valorização da diversidade, reciclagem e diminuição dos impactos ambientais, compromissos éticos e voluntariado”. Blowfield (2005) afirma que as ações

referentes à RSC têm por base o envolvimento entre os negócios e a sociedade. Van Marrewiik (2003 *apud* BOECHAT; BARRETO, 2018, p. 26) assinala ainda que “a RSC refere-se às atividades das empresas, voluntárias por definição, que demonstram a inclusão das preocupações sociais e ambientais nas operações de negócios e nas interações com os *stakeholders*”.

É importante notar ainda que existem quatro pontos importantes e centrais no conceito ortodoxo de RSC. Primeiramente, para ele acontecer é preciso que seja voluntário; segundo, é necessário que haja instrumentos para medir e avaliar as performances de RSC; outro ponto importante para o conceito de RSC é o conceito de *stakeholder*; e por fim para que haja RSC é preciso que haja sempre parcerias em múltiplos setores para buscar que a corporação alcance seus objetivos de responsabilidade social (BLOWFIELD, 2005). O conceito de *Stakeholder*, grosso modo, engloba qualquer entidade que influenciar ou ser afetada pelas ações de uma empresa (ERNST; YOUNG 1999 *apud* BLOWFIELD, 2005). Jesus mostra que “a teoria do *stakeholder* é embasada na noção de que as empresas têm vários interessados. Ela sugere que, além dos acionistas, existem outros grupos que são afetados pelas atividades das empresas” (JESUS, 2013, p. 38) e uma vez que são afetadas, também precisam ser levadas em consideração nas tomadas de decisão dessas empresas.

O debate sobre RSC se desenvolveu desde, pelo menos, metade do século XX ganhando grande atenção acadêmica, midiática e empresarial em todo o mundo. Os motivos do interesse pelo tema são variados, mas mister citar que, devido a globalização e o capitalismo, grandes foram as consequências negativas das ações das empresas na época, que visavam somente seus lucros. Com o passar do tempo, a população e as agências governamentais passam a compreender melhor os efeitos dessas ações e exigir uma ação mais responsável por parte dessas empresas, principalmente as Empresas Multinacionais (EMNs). Em outras palavras, essa responsabilidade empresarial surge em um momento em que temas como os Direitos Humanos, o Direito do Trabalho, a degradação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável se fortalecem nas pautas políticas dos Estados (KRUGLIANSKAS, 2009 *apud* SANTANA, 2017). Pelo lado das empresas, a RSC foi se tornando mais relevante para as corporações “à medida que aumentaram as evidências de que o comportamento ético, transparente, solidário agrega valor à marca das empresas e cria diferenciais de competitividade para seus produtos e serviços” (UNIETHOS, 2010 *apud* SANTANA, 2017, p. 52-53).

A RSC não se desenvolveu como conceito de forma uniforme e semelhante nos países. Em cada lugar foi acontecendo por motivos e em épocas diferentes. Trazendo como exemplo como se desenvolveu nos Estados Unidos, esse tema surge com força após a Segunda Guerra Mundial, sendo a obra “*CSR Business in Organizations*” de Bowen considerada a primeira a abordar o conceito (BRETU; BOSÂNCEANU, 2017). Dois princípios que esse autor aborda em sua obra era que “os empresários não deveriam tomar decisões sobre seus negócios a menos que estivessem em consenso com os valores da sociedade e as preocupações sociais fossem de caráter voluntário” (BRETU; BOSÂNCEANU, 2017, p. 36, tradução nossa). A partir da década de 1970 surgem mais debates sobre como as empresas devem se portar no mercado em relação à sua responsabilidade. Milton Friedman aparece e começa a enfatizar que “a única preocupação das empresas deve ser a obtenção de lucros” (BRETU; BOSÂNCEANU, 2017, p. 36) e com isso, reduz a responsabilidade dos gestores das corporações a buscar apenas os interesses dos acionistas (VASCONCELOS; ALVES; PESQUEUX, 2012). Essa ideia de Friedman faz voltar à tona o entendimento que as empresas devem buscar seus lucros, e outras organizações como estatais e não- governamentais, devem buscar o bem social.

Entretanto, na década de 1970 também começam a surgir novos autores que passam a questionar essa ideia espalhada por Friedman de que as empresas deveriam buscar apenas obter lucros aos acionistas (VASCONCELOS; ALVES; PESQUEUX, 2012). Com isso, a partir de 1985, passaram a surgir mais estudos sobre RSC, buscando entender como evitar a poluição do meio ambiente, uma vez que temas ambientais estavam ganhando muita força nesse período. Nesse sentido, em 1998 um autor surge com um conceito muito relevante para RSC:

Em 1998, Elkington explica o conceito de *Tripple Bottom Line*, com crescimento econômico significando crescimento financeiro, desempenho ambiental e desempenho social, consagrando a importância das organizações econômicas no desenvolvimento sustentável da sociedade (BRETU; BOSÂNCEANU, 2017, p. 36).

A partir de então, a temática de RSC vem ganhando força tanto no nível empresarial, quanto no nível estatal e governamental. Não obstante, muitos autores ainda não compreenderam os motivos reais pelos quais as EMNs investem e incorporam a RSC (e.g MARÍN, RUBIO & MAYA, 2012 *apud* MELO *et al.*, 2020). Essa dúvida é motivo de grande debate na atualidade, para se entender primeiramente, se RSC realmente traz vantagens e/ou

desvantagens para as empresas, assim como compreender qual a razão pela qual as empresas agem de forma responsável.

O debate sobre se a RSC traz vantagens para as empresas já dura longa data. Enquanto alguns autores afirmam que existem vantagens claras no desempenho das empresas que agem socialmente responsável, outros entendem que existem mais desvantagens do que vantagens, enquanto outros compreendem ainda que possa existir tantos efeitos positivos quanto negativos nessa relação (BIANCO *et al.*, 2019). Autores como Nidumolu, Prahalad e Rangaswami (2009), ou Aguinis e Glavas (2012), citando alguns exemplos, reconhecem que “a RSC pode representar um diferencial em relação aos concorrentes, um melhor posicionamento no mercado e até mesmo melhorar a performance financeira da empresa” (*apud* BIANCO *et al.*, 2019, p. 64). Além desse fator, outros autores também entendem que as vantagens podem ser maiores do que os custos de incluir RSC em suas operações, proporcionando também melhor relacionamento com instituições governamentais, financeiras e de investimento (McGUIRE *et al.*, 1998, Barnett, 2005 *apud* BIANCO *et al.*, 2019). Outras vantagens podem ser, por exemplo, a melhora da reputação da marca; a diminuição de greves e protestos por parte dos funcionários; atrair mais e melhores funcionários (PAIVA, 2016). Entretanto, muitos autores e empreendedores entendem que, só vale a pena integrar essas ações, se houver demonstrações claras de obtenção de lucros para a empresa (BRETU; BOSÂNCÉANU, 2017). Os que não apoiam essas iniciativas afirmam, de modo geral, que a RSC gera custos altos para a empresa, custos esses que não voltarão necessariamente para a corporação no curto prazo, sendo então, os “acionistas os responsáveis por arcar com esse custo de oportunidade” (BIANCO *et al.*, 2019, p. 78).

Semelhantemente, convém compreender as razões por trás das ações responsáveis das empresas. Alguns autores, como por exemplo Banerjee (2008) e Borges, Miranda e Valadão Jr (2007), demonstram que começa a haver “um forte questionamento sobre as motivações das empresas em suas ações de RSC, suscitando dúvidas sobre as suas verdadeiras intenções e propósitos, bem como quanto aos efeitos dessas mesmas ações” (*apud* VASCONCELOS; ALVES; PESQUEUX, 2012, p. 148). Em outras palavras, começa a se duvidar se empresas agindo socialmente responsável tem interesses outros que apenas cooperar para o bem dos *stakeholders*, além de colocar em xeque se os efeitos dessas ações são realmente positivos para a população em geral.

De acordo com Levy e Kaplan (2007), duas são as possíveis principais motivações com as quais as EMNs engajam em questões que envolvem a RSC: a primeira é uma motivação política e a segunda uma motivação político-institucional. No que se refere à motivação financeira, isso se dá ao fato de que, em geral, a RSC é capaz de melhorar a imagem de mercado, reduzir riscos, dentre outras vantagens, já citadas anteriormente. Além disso, Singh e Narwal (2012 *apud* BOECHAT; BARRETO, 2018, p. 31-32), salientam que “a forte competitividade, os níveis de incerteza dos mercados globais e a necessidade de bons indicadores de notoriedade são alguns aspectos que levam as instituições a desenvolverem iniciativas para criarem imagens mais favoráveis”.

Entretanto, para os efeitos deste presente trabalho, é mister compreender a motivação política dessas corporações. Uma das razões políticas pelas quais as EMNs se engajam com a RSC é para garantir que as mudanças que aconteçam referentes à algumas violações praticadas por elas, por exemplo, sejam feitas de acordo com os seus termos e vontades (UTTING, 2002 *apud* LEVY; KAPLAN, 2007). Os autores assinalam ainda que as empresas utilizam a RSC como estratégia política. Essa estratégia pode, além de gerar algumas vantagens financeiras, oferecer também uma certa proteção contra os ataques que possam sofrer da sociedade civil organizada, além de reduzir ameaças de regulamentações mais fortes (LEVY; KAPLAN, 2007). Um outro ponto relevante é a vontade das empresas de se tornarem mais relevantes na política global, como interlocutores globais. Isso seria, de acordo com Ordeix-Rigo e Duarte (2009 *apud* WESTERMANN- BEHAYLO; REHBEIN; FORT, 2015), uma característica de diplomacia corporativa. A definição de diplomacia corporativa dada por Ordeix-Rigo e Duarte afirma que:

Enquanto a responsabilidade social é uma prática para todos os interessados, a diplomacia corporativa tenta mudar o papel da corporação como uma instituição na sociedade e, portanto, implica principalmente lidar com instituições públicas ao assumir algumas de suas funções. Finalmente, a diplomacia corporativa usa práticas de responsabilidade social como uma de suas táticas para aumentar a legitimidade e influência da empresa, dependendo, portanto, da responsabilidade social corporativa para perseguir seus próprios objetivos (ORDEIX-RIGO; DUARTE, 2009 *apud* WESTERMANN-BEHAYLO; REHBEIN; FORT, 2015, p. 389, tradução nossa).

Desta feita, muitas vezes a motivação por trás de um financiamento de uma empresa por determinada causa pode ser o de influenciar as discussões sobre temas que as interessam de forma direta ou indiretamente (HIMMELSTEIN, 1997 *apud* VASCONCELOS; ALVES;

PESQUEUX, 2012). Portanto, essa motivação política nas ações de RSC pode ser um dos fatores que levaram as EMNs a estarem no centro da governança global, além de colaborar para o aumento da influência dessas empresas na esfera política mundial. Conforme sustenta Saner, Yiu e Sondergaard (2000 *apud* WESTERMANN-BEHAYLO; REHBEIN; FORT, 2015), as empresas que agem globalmente precisam agir de forma a facilitar seus objetivos serem alcançados. Em vista disso, a teoria de RSC dentro das EMNs “é um importante elemento de governança global e do crescimento da regulamentação voluntária que alguns veem como uma característica definidora da globalização e da política contemporânea” (PEARSON; SEYFANG, 2000 *apud* BLOWFIELD, 2005, p. 178). Levando-se em conta o que foi observado, é preciso questionar a visão tradicional de que empresas são atores apenas econômicos, buscando apenas o lucro, e os governos são atores políticos, tendo que prover o bem-social. Dentro do contexto global de globalização e capitalismo, essas visões precisam ser revistas, uma vez que se percebe o aumento do papel político e social que as EMNs vêm obtendo (VASCONCELOS; ALVES; PESQUEUX, 2012).

Esse tema de RSC pode ser correlacionado e ligado com o conceito de Governança Corporativa, sendo possível afirmar que um fortalece o outro. “Os mecanismos de Governança Corporativa (GC) foram criados num primeiro momento para garantir a transparência entre a gerência e os acionistas e evoluíram para incrementar novas formas de responder às expectativas das partes interessadas” (FREEMAN *et al.*, 2010 *apud* ALBUQUERQUE FILHO *et al.*, 2019, p. 400). Quanto maior o nível de internacionalização de uma empresa, maior a necessidade de haver ações de GC por essa corporação, uma vez que aumenta a quantidade de *stakeholders* que são atingidos por ela, e como forma de evitar crimes e violações de ocorrerem. De acordo com Rashid (2018, *apud* ALBUQUERQUE FILHO *et al.*, 2019, p. 404) “a GC indica políticas a serem aplicadas por empresas para atingir alguns objetivos que atendam as mais diversas pessoas interessadas”. Isso implica que “sob a égide da GC, as empresas são incentivadas a promover ética, imparcialidade, prestação de contas, transparência e responsabilidade em todos os seus relacionamentos” (KOPROWSKI *et al.*, 2021, p. 3, tradução nossa).

Portanto, essa conduta por parte das empresas garante que serão cumpridas todas as responsabilidades da empresa para com seus *stakeholders* e isso incentiva uma conduta socialmente responsável (BRENNAN; SOLOMON, 2008, *apud* ALBUQUERQUE FILHO *et al.*, 2019). O conceito de GC é semelhante ao conceito de RSC, porém eles não são iguais. A

GC pode afetar ou influenciar a RSC de forma positiva. Portanto, com a GC, as empresas desenvolvem e/ou ampliam ações de RSC, e ambos esses fatores têm sido relevantes para que as EMNs consigam ter um papel na governança global.

#### **1.4 Poder das Empresas Multinacionais: Da Governança Global ao Soft Power**

Na atualidade, não se pode negar o poder de influência significativo que as empresas, principalmente as multinacionais, vêm obtendo. No início de suas atividades, as empresas eram vistas apenas como uma máquina de obter lucro, como já explanado acima, mas segundo os autores Westermann-Behaylo, Rehbein e Fort (2015), essa realidade mudou drasticamente, uma vez que as Empresas Multinacionais têm sido frequentemente envolvidas nas soluções de problemas políticos globais, problemas esses que sempre foram confiados unicamente aos cuidados dos Estados Soberanos. Como ressalta Roland *et al.*, “nos últimos 40 anos, a influência das grandes corporações nas mais diversas esferas (econômica, política, cultural etc.) contribuiu para a construção de um cenário internacional em que as transnacionais possuem mais poder de negociação que muitos Estados” (ROLAND *et al.*, 2018, p. 397).

Os Estados ainda são importantes peças nesse jogo que é o sistema político internacional, entretanto, a participação deles vem sendo feita de uma forma diferente, sendo agora menos dominante, e mais interdependente. Devido a isso, pode-se afirmar que houve uma mudança no sistema internacional (ROSENAU, 1992). É importante notar que, em muitos países, os governos e seus sistemas de governança não têm conseguido resolver os problemas globais, assim como não tem conseguido regular os negócios para o melhor benefício do público (SCHERER; PALAZZO; MATTEN, 2014 *apud* WESTERMANN-BEHAYLO; REHBEIN; FORT, 2015). Com isso, as EMNs têm entrado e participado de muitas atividades políticas, resolvendo questões que os governos não têm conseguido lidar.

Dentro desse contexto, conforme sustenta Hewson e Sinclair (1999), começa a surgir um debate acadêmico de entender quais foram os fatores que permitiram essas mudanças significativas da política mundial. Os autores entendem que uma forma de entender essa mudança global é utilizando o conceito de Governança Global.

O Realismo, uma das principais teorias clássicas de Relações Internacionais que exerce uma influência muito grande até hoje na política mundial, sempre viu os Estados como



atores exclusivos das relações internacionais. Para eles, os Estados sempre se utilizam de todos os mecanismos possíveis para maximizar o seu poder. Ademais, essa escola acredita que o mundo é anárquico, o que significa, colocando de forma simples, “um termo descritivo para a falta de uma autoridade centralizada que se posicione sobre os governos nacionais e tenha a capacidade, incluindo o uso da força se necessário, para dirigir sua conduta” (ROSENAU, 1992, p. 7, tradução nossa). Porém, fica claro que o Estado Nação já não pode ser mais visto como o sujeito exclusivo das relações internacionais, e mesmo que a teoria realista continue relevante na atualidade, principalmente no que se refere à luta pelo poder (HEWSON; SINCLAIR, 1999), ela não consegue explicar as mudanças que ocorrem na política mundial. Ela não consegue explicar o poder crescente que os atores não-estatais vêm obtendo.

A teoria da Governança Global começou a ganhar força a partir da década de 90, onde muitos estudantes de política mundial começaram a utilizá-la (HEWSON; SINCLAIR, 1999). Durante muito tempo, o conceito de governança se viu ligado apenas aos Estados Nacionais e às suas políticas de desenvolvimento. Esse sistema internacional fazia sentido no mundo pré- Guerras Mundiais. Porém, após essa etapa, o sistema internacional passa a ser visto como uma junção entre Estados e sociedades complexas (CAMARGO, 1999 *apud* GONÇALVES, 2006). Se estabeleceu, assim “novas formas de governança no plano mundial, incorporando diferentes forças sociais que surgiram” (GONÇALVES, 2006, p. 3). Conforme sustenta Zerbini Ribeiro Leão (2014), o que chamamos de sistema internacional não pode mais ser visto como sendo exclusivamente estatocêntrico, uma vez que os Estados não conseguem mais lidar com os problemas mundiais de forma isolada. Desta feita, para Zerbini Ribeiro Leão, o mundo se encontra na fase de uma sociedade mundial multicêntrica.

De forma ampla, o principal objetivo da Governança Global é lidar com as diversas preocupações globais que possam surgir, envolvendo tanto os atores governamentais como também os atores não-estatais. Os atores agem de forma conjunta para criar instrumentos que tratam dos problemas globais (ADEYEYE, 2011). Levy e Kaplan assinalam que a governança global envolve diversificadas camadas e diversos atores na atividade de autoridade global. Eles entendem, ainda, que Governança Global envolve regras e instituições que comandam e restringem a atividade econômica e todos os impactos que advêm dessa atividade em relação a questões internacionais que sejam de interesse público (LEVY; KAPLAN, 2007). A Comissão sobre Governança Global, define-a como “a totalidade das diversas maneiras pelas

quais os indivíduos e as instituições, públicas e privadas, administram seus problemas comuns” (COMISSÃO SOBRE GOVERNANÇA GLOBAL, 1996 *apud* GONÇALVES, 2006, p. 4). Entretanto, essa atividade não é uma das mais fáceis, pois como afirma Rosenau, a governança global só funcionará “se ela for aceita pela maioria dos atores envolvidos” (ROSENAU, 1992, p. 4, tradução nossa). Em outras palavras, três características fundamentais da Governança Global são a interdependência, que garante que as decisões tomadas alcancem diversos níveis de atuação, assim como também a cooperação e o consenso, que irão garantir o sucesso das políticas tomadas nas tomadas de decisão (ADEYEYE, 2011). Para complementar o entendimento de Governança Global, Lima deixou assentado que:

De forma mais ampla, “governança global” compreende influências na tomada de decisão e diferentes centros de autoridade que definem a implementação das ações em determinado contexto. Em especial, para o entendimento de governança global como institucionalização das ações coletivas, é importante entender que existe uma relação entre governança global, globalização e interdependência, já que a governança global, nesse sentido, são os centros de institucionalização de formas de organização, em diferentes níveis (nacionais, internacionais, transnacionais), haja vista efeitos de interdependência diante da globalização (LIMA, 2014, p. 219).

Diante do exposto, pode-se notar que devido a múltiplos fatores – como a globalização e interdependência – a percepção dos problemas globais, assim como das suas soluções, trouxe o conceito de Governança Global para o centro da discussão, e as empresas multinacionais (EMNs) têm se envolvido diretamente nesse cenário, juntamente com os Estados, as organizações internacionais e a sociedade civil global<sup>1</sup>. Algumas perspectivas de governança global sobre a mudança global podem ser observadas. Destacando os escritos de Hewson e Sinclair (1999) sobre o tema, uma das características dessa mudança global é a mudança do centro de autoridade, havendo uma grande mudança de posição em vários níveis e áreas de autoridade. Eles entendem ainda que o sistema westfaliano não mais consegue integrar a governança global contemporânea, havendo então, diversas outras formas de governança presentes na vida global. Um outro aspecto da mudança global que está incluso no conceito de governança global, é o importante papel que as elites intelectuais, empresariais e políticas na zona do G7 desempenham. Stephen Gill (1994, *apud* HEWSON; SINCLAIR, 1999), se refere a esse grupo como “elites globalizantes” e eles conseguiram a sua posição de

---

<sup>1</sup> Sociedade Civil Global faz referência à “transnacionalização da vida social, à interação de indivíduos, povos, grupos e entidades de diversa condição, que resulta na criação de redes, de um emaranhado de contatos efetuado através das fronteiras dos Estados e fora dos pilares tradicionais das relações internacionais” (PÉREZ-PRAT URBÁN, 2004 *apud* ZERBINI RIBEIRO LEÃO, 2014, p. 326).

influência graças à força que o capital-dinheiro obteve a partir do final do século XX (KESS VAN DER PIJL, 1994 *apud* HEWSON; SINCLAIR, 1999).

Levando-se em conta tudo o que foi mencionado, é essencial incluir todos os novos atores internacionais para que se possa compreender como essa nova governança vem se desenvolvendo. Mudanças vistas pelo mundo a partir dos anos 90, como o aumento de privatizações de funções que originalmente eram dadas aos governos, a globalização e o crescimento exponencial que as Empresas Multinacionais viveram, demonstraram que os governos não mais eram capazes de resolver os problemas sozinhos (GARTEN, 1997 *apud* WESTERMANN-BEHAYLO; REHBEIN; FORT, 2015). As EMNs vêm atuando na sociedade de diversas formas, como por exemplo, “participando ou financiando projetos e programas em saúde pública, educação, meio ambiente, direitos humanos, etc.” (VOGEL, 2005 *apud* VASCONCELOS; ALVES; PESQUEUX, 2012, p. 150).

Dessa forma, as grandes corporações têm começado a assumir o papel que foi deixado de lado pela falha de governança de muitos Estados e chamam para si responsabilidades que outrora era exclusivamente de governos. Entretanto, essa é uma relação complexa pois como não tem como saber ao certo quais são as verdadeiras intenções das EMNs - sendo difícil afirmar se os interesses das corporações divergem dos interesses dos Estados, assim como também é difícil afirmar se essa movimentação das EMNs leva em conta apenas os interesses pessoais das corporações-, esse envolvimento se torna muito complicado (WESTERMANN-BEHAYLO; REHBAIN; FORT, 2015). Em virtude das considerações feitas até o momento, pode-se afirmar que as EMNs não são mais apenas atores econômicos, tendo se tornado também atores políticos.

Feitas essas considerações, é importante compreender o que é poder e como as EMNs têm se utilizado desse meio tão desejado. Para entender o conceito de poder, esse trabalho se usará dos escritos de Joseph Nye sobre *Hard* e *Soft Power* e entender como essas corporações possam estar incorporando-os nos seus *modus operandi*. Entender essa dinâmica é necessário, uma vez que cresceu “a preocupação com o crescimento do poder das EMNs e a sua consequente capacidade de influenciar decisões políticas econômicas dos Estados” (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016 *apud* ROLAND *et al.*, 2018, p. 398). Conforme mencionado anteriormente, muitas empresas multinacionais conseguiram obter um poder

relativo que pode ser considerado maior do que o de muitos Estados Nacionais, principalmente aqueles considerados subdesenvolvidos ou em desenvolvimento.

No entanto, é importante destacar que alguns autores também consideram que esse poder que as corporações estão possuindo e praticando não seja absoluto, e podem encontrar impedimentos de conseguir alcançar seus interesses. A respeito disso, vale destacar o que foi afirmado por Sarfati, o qual entende que “o poder das EMNs não é ilimitado. Os setores prejudicados pelo processo de internacionalização tendem, tanto em nível nacional quanto em nível transnacional, a se opor a ações políticas das EMNs” (SARFATI, 2008, p. 117). Portanto, a influência dessa empresa dependerá do nível que as suas atividades alcançam a sociedade e grupos interessados. A oposição será mais provável e eficiente naqueles países em que as ações das EMNs são percebidas como algo que traz malefícios para o bem-estar social (SARFATI, 2008).

A teoria desenvolvida por Joseph Nye sobre Hard Power e Soft Power, inicialmente pensada para entender como os Estados poderiam usar dos melhores meios para obter poder, também pode ser interpretada no alcance das Empresas Multinacionais. Como o autor destaca, na atual era da informação global, é importante que aquele que deseja ter influência e poder seja tanto temido quanto amado, aludindo o ensinamento de Nicolau Maquiavel aos príncipes (NYE, 2004). Joseph Nye assinala que o poder, num aspecto mais geral, nada mais é do que a habilidade de se conseguir alcançar seus interesses, portanto, “poder é a capacidade de influenciar o comportamento de outras pessoas para obter os resultados desejados” (NYE, 2004, p. 2, tradução nossa). Portanto, o poder é de fato exercido quando se consegue fazer com que alguém faça aquilo que, de outra forma, não faria (NYE, 2004). Marx e seus seguidores compreendem o poder de uma perspectiva mais econômica. Para eles “o poder pode também originar-se da pura acumulação de capital e da influência que o dinheiro pode produzir num sistema político” (GONÇALVES, 2006, p. 13). O filósofo francês Michel Foucault, ao analisar o conceito de poder, chegou à conclusão de que, na contemporaneidade, o poder não se encontra de forma centralizada, mas sim espalhada na sociedade, e essa mudança ocorreu com o advento do capitalismo industrial liberal, que dissolveu o poder por diferentes instituições (PORFÍRIO, [201-?]).

Nye desenvolve sua teoria, grosso modo, em cima da ideia de que para que um país consiga desenvolver poder e usufruí-lo, é preciso entender que existem algumas formas

diferentes para conseguir afetar o comportamento do outro, sendo o *hard power* – poder coercitivo – e o *soft power* – poder atrativo-, os meios eficazes para alcançar o objetivo. Os dois tipos de poderes podem ser utilizados por diferentes atores, sendo eles estatais – Estados soberanos que possuem legalmente a prerrogativa do uso da força e controle sobre território nacional e da população desse território -, e os não- estatais, estes mais ligados ao Soft Power (MARTINELLI, 2016). O *Hard Power* pode ser compreendido como aquele poder que afeta o comportamento do outro através da coerção. Dois mecanismos de Hard Power são o uso militar e as sanções econômicas, por exemplo (NYE, 2004). É certo dizer que o Realismo Clássico entende que esse tipo de poder é o único possível para se alcançar os objetivos desejados. Em comentário sobre essa questão, Martinelli sustenta ainda que:

O Hard Power pode ser dividido em duas vertentes que se diferenciam e se complementam. A primeira é toda a esfera que o campo militar abrange[...]. Sendo o Estado o único detentor legítimo da força sua articulação se restringe aos atores estatais. [...] Os desfiles militares em grandes avenidas de países são formas de demonstrar esse poder. [...] A relação do Hard Power com a vertente econômica gira em torno do potencial econômico de um ator e da capacidade de articulação de temas ligados à economia. Dentre eles, instrumentos como sanções, embargos, suspensão de subsídios, parcerias e investimentos (MARTINELLI, 2016, p. 68-69).

Os meios militares e econômicos podem conseguir com que seja feito a vontade do detentor do poder, entretanto, no mundo contemporâneo e com todas as mudanças globais geradas após a globalização e interdependência, esse tipo de poder, isoladamente, não possui mais a mesma força de outrora. Martinelli reforça essa ideia ao afirmar que “no mundo da política globalizada, a manutenção do poder se faz cada vez mais complexa e interconectada. Os poderes coercitivos não são os únicos que articulam as influências” (MARTINELLI, 2016, p. 65). A partir disso, Nye introduz a ideia de *Soft Power*, sendo, grosso modo, a habilidade de mudar a vontade do outro. “A capacidade de estabelecer preferências tende a estar associada a ativos intangíveis, como uma personalidade atraente, cultura, valores e instituições políticas e políticas que são vistas como legítimas ou com autoridade moral” (NYE, 2004, p. 6, tradução nossa). Esse Soft Power, portanto, se baseia na capacidade que um tem de influenciar, persuadir e atrair o outro. Ambos os tipos de poderes, segundo Nye (2004), se relacionam, pois ambos têm o aspecto e objetivo final de conseguir afetar como algo ou alguém se comporta. A diferença recai sobre como essa atividade é feita.

Uma maneira de pensar sobre a diferença entre hard e soft power é considerar a variedade de maneiras pelas quais você pode obter os resultados desejados. Você pode ordenar que eu mude minhas preferências e faça o que

you want, threatening me with force or with economic sanctions. You can induce me to do what you want, using your economic power to pay me. You can restrict my preferences by defining the agenda in a way that my more extravagant desires seem unrealistic for being met. Or you can appeal to a feeling of attraction, love or duty in our relationship and appeal to our shared values and purposes. If I am persuaded to agree with your purposes without any explicit threat or exchange [...] soft power is in action (NYE, 2004, p. 6-7, tradução nossa).

Diante desse quadro, é possível afirmar que, após todas as mudanças globais já citadas neste presente trabalho, ambas as formas de poder começam a possuir um mesmo peso dentro do Sistema Internacional (MARTINELLI, 2016). Mas, de acordo com Nye, o hard e soft power, para serem usados de forma excepcional e efetiva é preciso que sejam usados de forma complementar (NYE, 2002 *apud* MARTINELLI, 2016). Convém ressaltar que, para que se consiga mudar o comportamento de algum ator, é imperativo entender as preferências desse ator. Isso leva a conclusão da importância do contexto no qual a relação está inserida para definir até que ponto o tipo de poder usado tem mais ou menos influência (NYE, 2004). Portanto, “converter recursos em poder realizado no sentido de obter os resultados desejados requer estratégias bem elaboradas e liderança hábil” (NYE, 2004, p. 3, tradução nossa).

As Empresas Multinacionais (EMNs) têm utilizado dos dois tipos de poder para tentar influenciar as decisões tomadas pelos Estados. O Hard Power utilizado pelas EMNs gira em torno da esfera econômica, uma vez que a esfera militar é exclusivamente estatal. Esse poder está relacionado a relevância das empresas dentro das economias nacionais, sendo estas em maior ou menor grau dependentes do capital dessas corporações (BERHANGEN, 2013, GILL; LAW, 1993 *apud* SARFATI, 2008). Quanto maior for a empresa e quanto mais globalizada ela estiver, maior será o seu *hard power*, e da mesma forma, quanto maior for a economia de um país, assim como o tamanho do seu mercado, menor será a dependência econômica dele. Nesse último caso, será a empresa que dependerá do país para adentrar em seu mercado (SARFATI, 2008). Já o Soft Power das EMNs está relacionado com como os consumidores e os Estados se identificam com as atividades que essas corporações desenvolvem nos países. A forma mais tradicional que as EMNs exercem seu *soft power* é através da identificação do consumidor com a marca da empresa, sendo extremamente importante que essa marca seja reconhecida. Outro meio bastante utilizado globalmente pelas corporações é o direcionamento de verbas para a filantropia (SARFATI, 2008).

Por tudo isso, pode-se afirmar que a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem sido uma estratégia das EMNs para ampliar seu *soft power*. Paiva afirma que a RSC tem sido vista como “um meio para legitimar a dominação das corporações. O conceito, então, não passaria de um instrumento ideológico para aumentar o poder das corporações, não sendo capaz de promover mudanças sociais relevantes” (PAIVA, 2016, p. 182). Em última análise, sobre essa legitimidade que a RSC pode passar para as EMNs, vale ressaltar a análise de Matias:

A legitimidade é a qualidade, encontrada em determinadas instituições ou em determinadas regras, pela qual as pessoas obedeceriam voluntariamente ao comando dessas instituições ou regras, seja porque estão de acordo com o conteúdo dessas regras, seja porque aceitam como válido o exercício da autoridade pela instituição que as criou (MATIAS, 2005 *apud* GONÇALVES, 2006, p. 11).

É inegável como a Responsabilidade Social Corporativa tem se tornado um mecanismo importante para as EMNs. Quando feito da maneira certa, as ações de RSC podem gerar grande credibilidade e melhorar a reputação de uma empresa. Em consequência disso, as EMNs têm utilizado de todos os meios possíveis de tentar controlar as regulamentações feitas pelos Estados para que sejam regulamentações voluntárias, sendo a RSC, a principal carta de triunfo dessas corporações. Elas têm usado desse mecanismo para ampliar seu Soft Power e conseguir influenciar tanto as decisões dos Estados, quanto as decisões de muitas Organizações Internacionais, como por exemplo a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

## 2 INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS E ESTUDO DE CASO

O Sistema Internacional vem tentando abordar o problema do respeito aos direitos humanos por parte das Empresas Multinacionais há algum tempo. Dois têm sido os principais instrumentos utilizados pelos países nesse sentido, que são os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes sobre Empresas Multinacionais da OCDE. Esses dois instrumentos têm sido utilizados como soluções para as violações aos direitos humanos pelas empresas. Neste capítulo, será abordado o histórico e características desses instrumentos, e por fim, dois estudos de casos, das empresas KiK e Nestlé, serão introduzidos para observar como tem sido a atuação das empresas multinacionais nessa seara.

### 2.1 Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

A temática sobre a atuação das empresas e os direitos humanos já vem de longa data, e o debate sobre o assunto abrange diversos atores relevantes no sistema internacional, como a Organização das Nações Unidas (ONU), por exemplo. No âmbito da ONU, o assunto vem sendo tratado desde os anos 1970, tendo um período de intensificação a partir de 1980 devido ao surgimento do conceito de desenvolvimento sustentável e com a maior presença das empresas transnacionais (SANTANA, 2017). Entretanto, até chegar ao atual ‘Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos’, houve um longo trabalho, envolvendo diferentes tipos de diretrizes - que foram aprovadas ou não- que tentaram abordar e trazer soluções para o tema. A seguir, traremos um pouco do histórico que se deu na ONU para chegar aos Princípios Orientadores da ONU. É possível dividir essa história em três etapas: a primeira que se desenvolveu de 1970 a 1990; a segunda fase começa em 1999; e a última e atual fase, que teve início em 2005 quando se começa a tratar diretamente dos Princípios Orientadores da ONU (BARROS, 2018).

Pode-se afirmar que, na década de 1970, os países em desenvolvimento foram os principais promotores da agenda de Direitos Humanos e Empresas no âmbito da ONU (ROLAND *et al.*, 2018). O Conselho Econômico e Social da ONU fez uma solicitação na Secretaria Geral da organização para que um Grupo de Pessoas fosse formado para estudar e entender os impactos das Empresas Transnacionais na economia do mundo. O grupo formado finalizou e entregou seu relatório em 1974, e no relatório estava a recomendação da criação de



uma Comissão e Centro sobre Corporações Transnacionais (UNCTC – sigla em inglês) (MUCHILINSKI, 2007 *apud* ROLAND *et al.*, 2018). O objetivo principal desse primeiro movimento era o de criar uma regulamentação vinculante para essas corporações, entretanto, se iniciou uma forte pressão das empresas transnacionais para tentar evitar que esse código de conduta vinculante tivesse sucesso (ROLAND *et al.*, 2018), prática essa que se repetiu todas as vezes que se tentou criar algum instrumento vinculante para as Empresas dentro do âmbito das Nações Unidas.

Esse primeiro código proposto “indicava que as multinacionais deveriam respeitar os direitos humanos, direitos fundamentais e liberdades fundamentais nos países em que operassem” (PAIVA, 2016, p. 176), o qual teria o objetivo de impor às empresas as mesmas responsabilidades sobre direitos humanos que os Estados possuíam e aceitaram por meio de tratados internacionais (UN, 2011). Porém, essa iniciativa foi abandonada por completo no início dos anos 1990. Isso se deu, em grande medida, também devido ao fato de haver muitos interesses conflitantes entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento (BARROS, 2018), além de ter provocado “um debate profundamente polêmico entre a comunidade empresarial e grupos de defesa dos direitos humanos, ao mesmo tempo que evocou pouco apoio dos governos” (UN, 2011, p. 3, tradução nossa).

Após esse primeiro fracasso, o ex-secretário da ONU Koffi Annan fez, em 1999, um chamado para um pacto global, que viria a ser um pacto de caráter voluntário que estabeleceria princípios para todas as ações das empresas (BARROS, 2018). O Pacto Global foi assinado por mais de nove mil empresas de 164 países (ROLAND *et al.*, 2018). Esse documento foi duramente criticado desde o início. As principais críticas eram referentes ao entendimento de que o pacto só tratava de obrigações morais voluntárias (PAIVA, 2016), além do fato de que os monitoramentos e sanções fracas que envolviam o pacto davam legitimidade para as empresas ganharem benefícios em relação a sua reputação enquanto tomavam poucas ações reais ou eficazes, além de sofrerem poucas consequências das suas ações danosas (BERLINER; PRAKASH, 2015). Como afirmam Berliner e Prakash sobre o Pacto Global:

O pacto enfatiza 10 princípios relativos aos direitos humanos, padrões de trabalho, meio ambiente e corrupção (como dimensões da responsabilidade social corporativa ou RSC). [...] Para garantir o cumprimento das obrigações do programa, o Pacto incentiva o compartilhamento de informações e a difusão de normas ao incorporar as firmas-membro em redes e comunidades,

em vez de fornecer mecanismos confiáveis de monitoramento e fiscalização. O desenho institucional do Pacto prevê sanções mínimas (BERLINER; PRAKASH, 2015, p. 116, tradução nossa).

De forma quase simultânea, como uma resposta por entender que marcos voluntaristas seriam insuficientes para regular as condutas das empresas, no fim dos anos 90 a Subcomissão para a Promoção e Proteção de Direitos Humanos da ONU começou a trabalhar nos chamados *Draft Norms* (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016 *apud* ROLAND *et al.*, 2018), que foram aprovadas em 2003 e estabeleciam parâmetros obrigatórios que as empresas multinacionais deveriam seguir e respeitar (BARROS, 2018). Como afirma Adeyeye, o principal objetivo dessas normas era “produzir padrões aplicáveis a todas as empresas nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção e responsabilizar diretamente as empresas pelas normas de direitos humanos” (ADEYEYE, 2011, p. 159, tradução nossa). Após serem submetidas a votação para aprovação na Comissão de Direitos Humanos, foram negadas (ROLAND *et al.*, 2018), e após rejeitar o documento, a Comissão resolveu tentar definir um novo marco sobre o tema que fosse dessa vez aceito por todos os atores (BARROS, 2018). Dessa forma, eles decidiram escolher um Representante Especial do Secretário Geral (RESG) na matéria de Direitos Humanos e Empresas, e escolheram John Ruggie para assumir esse papel em 2005 (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016 *apud* ROLAND *et al.*, 2018).

Com isso se inicia a terceira fase desse trabalho da ONU sobre empresas e direitos humanos. Com o mandato de Ruggie, surgem novas tentativas de lidar com a questão. Segundo Santana, a Resolução 2005/69 estabeleceu o mandato de Ruggie, “o qual foi prorrogado pelo Conselho de Direitos Humanos, por meio da Resolução 8/7 em 2008, permanecendo ativo até 2011” (SANTANA, 2017, p. 27). Ruggie inicia seu trabalho propondo uma estrutura onde o Estado deveria proteger os direitos humanos e as empresas deveriam respeitar os direitos humanos (UN *apud* ADEYEYE, 2011), e trabalha em volta da construção dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. A partir do momento em que Ruggie inicia seus trabalhos, a ideia de se construir um marco regulatório voluntarista volta à tona e dessa vez mais fortalecida, com aspecto de *soft law* (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016 *apud* ROLAND *et al.*, 2018). Como salienta ainda Deva e Nolan, “ainda que acadêmicos, ONGs e empresas tenham participado da redação das normas, foram essas últimas que ditaram o tom final do documento, tendo em vista que vetaram qualquer regulamentação normativa” (DEVA; NOLAN, 2013 *apud* BARROS, 2018, p. 92).

No ano de 2008, Ruggie apresentou, diante do Conselho de Direitos Humanos, o relatório no qual definia o marco conceitual que daria embasamento para todo o restante de seu trabalho: “Proteger, Respeitar e Remediar”. Tal marco reforçava o papel do Estado como ente responsável pela proteção dos Direitos Humanos em face de qualquer violação cometida por empresas, enquanto as últimas teriam apenas contrapartida de “respeitar aos direitos”, sem que isso acarretasse qualquer tipo de obrigação (ORGANIZACAO DAS NACOES UNIDAS, 2008 *apud* ROLAND *et al.*, 2018, p. 401-402).

O Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores de Ruggie de forma unânime em 2011 (BARROS, 2018). Uma das estratégias desse instrumento seria o de incentivar os países a criarem Planos Nacionais de Ação (PNA) para acompanhar a evolução de cada país na temática (ORGANIZACAO DAS NACOES UNIDAS, 2012 *apud* ROLAND *et al.*, 2018), além da sua adaptação de acordo com cada contexto. Como ressaltam Ruggie e Sherman (2015, p. 456, tradução nossa), “os Princípios Orientadores foram a primeira orientação que o Conselho de Direitos Humanos da ONU e [...] a Comissão de Direitos Humanos emitiram sobre as respectivas obrigações dos Estados e das empresas em matéria de direitos humanos”. Em comentário a essa questão, Barros traz que:

Os Guiding Principles mantêm a lógica do tripé: o dever dos Estados de proteger os direitos humanos e de impedir violações. Em segundo lugar, a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e evitar violar ou contribuir para as suas violações. Por fim, as responsabilidades dos Estados e das empresas de criarem canais de reparação para possíveis vítimas de violações. [...] Os acordos mantêm a lógica da ação voluntária das empresas, monitorada por mecanismos de mercado e não por legislações e regulamentações específicas (BARROS, 2018, p. 92).

De acordo com o relatório do representante do Secretário Geral da ONU, o A/HCR/17/31, com a entrada de Ruggie na elaboração para a solução do problema, uma das primeiras observações feitas por ele foi a de que, mesmo que já houvesse diversas iniciativas que tratavam sobre o envolvimento dos Negócios e Direitos Humanos, nenhuma delas tinham conseguido alcançar uma eficiência que realmente poderia mudar a forma como o mercado se desenvolvia. A partir dessa constatação, ele iniciou o desenvolvimento do Framework “Proteger, Respeitar e Remediar”, que viria a se tornar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, princípios esses que se aplicam a todos os Estados, todas as empresas, não importando o seu tamanho, onde se encontram e a sua estrutura, por exemplo (UM, 2011). Como o próprio nome sugere, essa Framework se baseia em três pilares principais. O primeiro pilar girava em torno do “dever do Estado de proteger contra violações de direitos humanos por partes terceiras, incluindo empresas, por meio de políticas,

regulamentos e judicialização apropriados” (SANTANA, 2017, p. 34). Ruggie cria esse primeiro pilar, por acreditar que a partir do momento que os Estados se obrigam por meio de vários pactos e convenções internacionais, eles devem cumprir com essa obrigação, e essa proteção seria uma parte fundamental do regime internacional de direitos humanos (SANTANA, 2017).

O segundo pilar está baseado no princípio de que as empresas devem respeitar os direitos humanos. Para Ruggie, isso significa, em sucintas palavras, que “as empresas devem agir com a devida diligência para evitar infringir os direitos de terceiros e para lidar com os impactos adversos com os quais estão envolvidas” (UM, 2011, p. 4, tradução nossa). Esse pilar espera que essas empresas passem a incorporar uma política de respeito aos direitos humanos, desenvolvam processos de devida diligência no que se refere aos direitos humanos, além de possuir também algum tipo de processo para a remediação de todo e qualquer dano aos direitos humanos que eles causem diretamente ou que, de alguma forma, tenham contribuído para que acontecesse (RUGGIE; SHERMAN, 2015). O terceiro e último pilar se refere ao maior acesso a remédios para as vítimas, sendo esses remédios judiciais ou não (SANTANA, 2017). Para que isso seja feito, é preciso que esses remédios sejam feitos de forma efetiva pelo Estado para todos os que sofreram dos abusos que empresas tenham cometido aos direitos humanos, assim como que as empresas passem a estabelecer, dentro dos seus níveis operacionais, mecanismos que possam tanto identificar quanto resolver as queixas que surjam, e que isso possa ajudar a evitar que essas queixas se tornem danos aos direitos humanos de fato (RUGGIE; SHERMAN, 2015). Sobre essa Framework, no relatório da ONU, Ruggie afirmou que:

Cada pilar é um componente essencial em um sistema inter-relacionado e dinâmico de medidas preventivas e corretivas: o dever do Estado de proteger porque está no cerne do regime internacional de direitos humanos; a responsabilidade corporativa de respeitar porque é a expectativa básica que a sociedade tem dos negócios em relação aos direitos humanos; e acesso ao remédio porque mesmo os esforços mais combinados não podem prevenir todos os abusos. (UN, 2011, p. 4, tradução nossa).

Esses Princípios Orientadores se tornaram, portanto, em mais uma tentativa de se criar um mecanismo onde os direitos humanos e as empresas eram abordados de forma direta. Ele é um documento que contém 31 artigos que são divididos nos três pilares citados acima. Os artigos de 1 a 10 se referem ao primeiro pilar, ou seja, ao dever do Estado de proteger os Direitos Humanos; de 11 a 24 são os artigos referentes ao pilar sobre o dever das empresas de

respeitarem os direitos humanos; e por fim, os artigos 25 ao 31 são os que abrangem o pilar de remediar as violações aos direitos humanos cometidas. Esses Princípios Orientadores da ONU são considerados mecanismos de *soft law*, e como tal, vem sendo consideradas como um mecanismo importante para implementar a estrutura legal necessária para conseguir prever ou evitar violações aos direitos humanos (BONFANTI; BORDIGNON, 2017). No que se refere ao segundo pilar, os princípios não possuem nenhum tipo de diretriz impositiva legal que gere obrigações às empresas, mas isso não quer dizer que essas empresas existam em uma área sem leis. As leis domésticas de muitos países já vêm adequando seu sistema jurídico para incluir o respeito aos direitos humanos por parte das empresas (RUGGIE; SHERMAN, 2015).

Entretanto, devido a diversos fatores, como por exemplo a fraqueza política de um Estado, ou a dependência financeira que um Estado tenha em relação a empresas multinacionais e transnacionais, essas legislações nacionais podem “não proteger adequadamente todos os direitos humanos e, em contextos desafiadores, pode não ser aplicada ou pode até estar em tensão com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos” (RUGGIE; SHERMAN, 2015, p. 457, tradução nossa).

Com a criação dos Princípios Orientadores, começaram a surgir diversos autores que tinham uma visão muito positiva sobre o instrumento internacional. Para a ONG Conectas, com esse instrumento, passa a existir uma maior responsabilização das empresas, uma vez que uma empresa transnacional/multinacional poderá ser responsabilizada em seu país de origem, e isso consegue evitar maiores danos as vítimas de violações de direitos humanos (CONNECTAS, 2010 *apud* SANTANA, 2017). Diversos autores também afirmam que a chamada para que as EMNs demonstrem uma maior responsabilidade podem produzir estruturas governamentais diversas, como regras, leis, códigos de condutas e padrões, e isso pode ter o efeito de moldar o comportamento dessas corporações (KOLK; VAN TULDER, 2005, LEVY; NEWELL, 2006 *apud* LEVY; KAPLAN, 2007). Steinhardt sustenta que “os Princípios Orientadores estão adicionando força de direitos humanos significativa ao direito privado de contratos, a nova *lex mercatoria*, cujo alcance global e aplicabilidade podem afetar o local de trabalho” (STEINHARDT, 2005 *apud* RUGGIE; SHERMAN, 2015, p. 456, tradução nossa).

Entretanto, muitas críticas e dúvidas foram feitas sobre a real eficácia dos Princípios Orientadores. A *Human Rights Watch* faz uma crítica ao mecanismo onde afirma que um dos

problemas principais é o dever de proteção dos Direitos Humanos estarem assentados apenas no lado dos Estados, e o fato de não haver uma imposição de obrigação direta e real de proteção por parte dos atores não estatais (HUMAN RIGHTS WATCH, 2011 *apud* ROLAND *et al.*, 2018). Essa crítica é reforçada quando, como alguns autores afirmam, “pesquisas indicam que as empresas signatárias tomam poucas atitudes concretas em relação ao aprimoramento de seus processos e ao respeito aos direitos humanos” (HAMANN *et al.*, 2009, PREUSS; BROWN, 2012 *apud* BARROS, 2018, p. 91).

Com isso, as práticas voluntárias de RSC se mostram inadequadas para conseguir repercutir as necessidades dos países mais pobres e em desenvolvimento. Outra tendência que essas práticas voluntárias fortalecem é que as empresas passam a escolher dar mais atenção apenas aquelas questões que vão fazer mais sentido para seu público-alvo, ou mesmo que serão mais interessantes para a própria corporação (BARKEMEYER, 2009 *apud* BARROS, 2018). Uma outra crítica que surge vem de encontro com a ideia de *soft law*. Muitos autores entendem que esse tipo de mecanismo pode não gerar incentivo para que boas práticas aconteçam, o que pode afetar diretamente nos resultados esperados das iniciativas tomadas (NOLAN, 2013, SETHI; SCHEPERS, 2014, *apud* BARROS, 2018). Com isso, pode-se concluir que a discussão sobre a eficácia dos Princípios Orientadores da ONU não é unânime, existindo tanto apoiadores quanto críticos desse mecanismo internacional. Portanto, apesar de ser um instrumento forte e internacionalmente reconhecido, ainda existem muitas dúvidas sobre como garantir que ele seja respeitado pelas empresas.

## **2.2 Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE**

Da mesma forma como a ONU desenvolveu seu instrumento para tratar da problemática envolvendo Empresas Multinacionais (EMNs) e Direitos Humanos, uma outra organização que também abraçou esse tema foi a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), sendo que seu mecanismo pode ser considerado um dos mais avançados e atuais dentro desse tema. A OCDE é uma organização internacional que possui, atualmente, 38 membros. Esses membros possuem o objetivo de desenvolver políticas econômicas eficazes (ANDRETTA, 2019). Além disso, essa é uma organização onde os governos procuram buscar estabelecer padrões e achar soluções para os problemas sociais, ambientais e econômicos que surgem devido a globalização (OECD, 2011).

Dentre tantas áreas que a OCDE se encontra relevante e visionária, está a promoção da Responsabilidade Social Corporativa (RSC), e tudo isso começou a partir de 1976, através da Declaração sobre Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais (EMNs) (ROBINSON, 2014). As maiores economias do mundo fazem parte dessa organização, podendo citar como exemplos Estados Unidos, Alemanha, Japão, França, Reino Unido, Canadá, Israel, entre outros. Além dos membros, existem também países que são considerados como ‘parceiros estratégicos’, ou seja, eles não são membros oficiais, porém, eles trabalham juntamente com os membros dentro da organização, podendo citar, por exemplo, Brasil, África do Sul, Índia, China e Indonésia (ANDRETTA, 2019). Portanto, grosso modo, “a organização oferece um ambiente onde os governos podem comparar experiências políticas, buscar respostas para problemas comuns, identificar boas práticas e trabalhar para coordenar políticas nacionais e internacionais” (OECD, 2011, p. 91, tradução nossa).

As Diretrizes para Multinacionais da OCDE são consideradas bastante relevantes no cenário internacional. Ele surgiu pela primeira vez em 1976 e a versão mais atual é de 2011, tendo passado por várias atualizações no meio desse processo, para chegar no que existe atualmente (OCHOA SANCHEZ, 2015). Portanto, nota-se que tentativas de se achar uma forma de regular as ações de corporações multinacionais existem, com uma certa relevância, desde a década de 1970, sendo muitas vezes, porém, ineficazes, uma vez que violações aos direitos humanos continuam ocorrendo (RUGGIE; NELSON, 2015). Devido a essas violações recorrentes, percebe-se a importância de a OCDE ter se debruçado no tema e feito todas as atualizações dos instrumentos sobre o tema feitos até o ano de 2011.

A discussão iniciada na década de 70 sobre quais seriam as responsabilidades das empresas multi e transnacionais com os direitos humanos colaborou para a criação das Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, que nasceu em 1976, como um anexo contido dentro da Declaração sobre o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais (ROBINSON, 2014). Após a sua criação, ela começou a ser comemorada como um primeiro passo em direção a um código de conduta voluntário para as corporações multinacionais (HÄAG, 1984 *apud* VAN ‘T FOORT, 2017). As Diretrizes para Empresas Multinacionais foram atualizadas em 2011, e o mundo de 2011 é um mundo diferente do de 1976. Como ressalta Van ‘T Foort, naquele ano “a economia da internet se expandiu, os setores em serviços e conhecimento desempenhavam um papel importante nos mercados

internacionais e as multinacionais domiciliadas em países em desenvolvimento surgiram como investidores internacionais importantes” (VAN ‘T FOORT, 2017, p. 205, tradução nossa). Essas mudanças pediam novas ações por parte da OCDE, e uma das principais mudanças nesta versão foi o novo capítulo específico sobre direitos humanos (VAN ‘T FOORT, 2017). As diretrizes são consideradas os mecanismos mais eficazes nessa temática atualmente. “As Diretrizes são o único código abrangente e multilateral de conduta empresarial responsável que os governos se comprometem a promover” (OECD, 2011, p. 3, tradução nossa).

As diretrizes exigem que as empresas respeitem os direitos humanos das pessoas afetadas por suas atividades, de acordo com as obrigações e compromissos internacionais do governo anfitrião. A implementação das diretrizes é atribuída aos Pontos de Contato Nacionais (PCNs), que são órgãos do governo responsáveis por incentivar a observância das diretrizes e criar consciência sobre as diretrizes nas comunidades empresariais nacionais (OCDE *apud* ADEYEYE, 2011, p. 162, tradução nossa).

As recomendações que são feitas pelas diretrizes da OCDE têm um caráter voluntário e são consideradas como um instrumento não vinculante. Ele traz uma série de padrões de comportamento que uma empresa multinacional deve seguir para estabelecer responsabilidade corporativa. A única parte vinculante desse instrumento são os Pontos de Contatos Nacionais. Todos os países membros, assim como aqueles que desejam entrar na OCDE são obrigados a estabelecer as diretrizes e os PCNs, que irão promover as diretrizes, assim como devem mediar e conciliar os casos de discordância com as diretrizes para empresas multinacionais da OCDE (CAROLEI, 2018). Para que os casos levados aos PCNs sejam aceitos, eles devem envolver uma empresa multinacional e um dos temas tratados pelas diretrizes, sendo eles “políticas gerais; transparência; direitos humanos; emprego e relações laborais; meio ambiente; combate à corrupção, à solicitação de suborno e à extorsão; interesses do consumidor; ciência e tecnologia; concorrência e tributação” (PORTELLA, 2020, p. 10). Ressalta-se, entretanto, que apesar das diretrizes serem obrigatórias aos países membros da OCDE, elas são de caráter voluntário para as empresas desses países (OECD, 2011). De acordo com as diretrizes:

Obedecer às leis nacionais é a primeira obrigação das empresas. As Diretrizes não são um substituto e nem devem ser consideradas como uma violação da legislação e regulamentação nacional. [...] No entanto, em países onde as leis e regulamentos nacionais entram em conflito com os princípios e padrões das Diretrizes, as empresas devem buscar maneiras de honrar tais



princípios e padrões em toda a extensão que não os coloque em violação da lei doméstica (OECD, 2011, p. 17, tradução nossa).

Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos e, de acordo com as Diretrizes da OCDE, as empresas multinacionais devem respeitar os direitos humanos; devem evitar causar ou contribuir para impactos negativos aos direitos humanos; devem também procurar formas e meios de mitigar violações aos direitos humanos que estejam diretamente ligadas às suas operações; implementar diligência devida em respeito aos direitos humanos, no que se refere ao tamanho, natureza e contexto de suas operações; e por fim, garantir processor legítimos de remediação aos impactos adversos aos direitos humanos que suas atividades venham a causar ou contribuir (OECD, 2011). É de ser levado em conta que esse regime das Diretrizes para empresas multinacionais é o único regime de RSC do mundo com mecanismo de governança que seja baseado no Estado (ROBINSON, 2014). Os Pontos de Contato Nacional são de extrema relevância e importância para a efetividade desse mecanismo. Como salienta Ochoa Sanchez, os PCNs possuem o principal objetivo de “garantir a efetividade das Diretrizes por, entre outras coisas, tratando de reclamações sobre alegada violação das Diretrizes por uma empresa transnacional” (OCHOA SANCHEZ, 2015, p. 91, tradução nossa).

Muitos autores afirmam que os PCNs são o nível mais importante para a implementação das Diretrizes, além de muitos considerarem que sem esses Pontos de Contato Nacional, não existe efetividade e eficiência nas Diretrizes (OCHOA SANCHEZ, 2015; FATOUROS, 1999 *apud* VAN ‘T FOORT, 2017). De acordo com o texto das Diretrizes para Empresas Multinacionais, os países membros da OCDE têm a liberdade de organizar os seus PCNs como bem entenderem. Porém, esses países devem disponibilizar recursos financeiros e mão de obra humana para que esse instrumento funcione adequadamente (OECD, 2011). Isso significa, portanto, que um PCN pode ser de caráter governamental, ou pode conter apenas o incentivo financeiro do país, ou pode ser misto – agentes público/privado (OECD, 2011). Essa falta de uma clareza de como devem ser os PCNs muitas vezes, podem atrapalhar a efetividade do instrumento.

As principais funções dos PCNs são: 1. Fazer com que as Diretrizes sejam bem conhecidas dentro do seu país e disponíveis para fácil acesso de todos; 2. Desenvolver conhecimento das Diretrizes e dos seus processos de implementação, através de um trabalho cooperativo com a comunidade empresarial, sindicatos, organizações não-governamentais e o

interesse público; 3. Contribuir para a resolução de casos trazidos aos seu conhecimento de forma imparcial, equitativa e previsíveis com os princípios das Diretrizes (OECD, 2011). De forma geral, “as questões serão tratadas pelo PCN do país em que as questões surgiram” (OECD, 2011, p. 82, tradução nossa). Se tratando de países membros, essas questões devem, antes de serem tratadas pelos PCNs, serem discutidas primeiramente a nível nacional, e onde apropriada, levada ao nível bilateral. Então, os PCNs dos países envolvidos na questão devem trabalhar juntamente para tentar resolver o caso (OECD, 2011). O procedimento que uma PCN deve seguir após receber uma questão para análise é composto por três etapas:

1. Avaliação Inicial: para determinar se as questões merecem análise mais aprofundada;
2. Oferta de bons ofícios: buscar aconselhamento e facilitar o acesso a meios consensuais e não adversários para resolver as questões;
3. Conclusão: emitir declarações ou relatórios (OCHOA SANCHEZ, 2015, p. 96, tradução nossa).

Importante enfatizar que o PCN não possui nenhum tipo de poder coercitivo. Isso significa que, mesmo que em um relatório de conclusão constate que uma empresa violou as Diretrizes, o máximo que o PCN pode fazer é emitir dentro dessa declaração propostas para a empresa mudar de postura- caso a empresa queira, uma vez que as Diretrizes são voluntariamente acatadas pelas multinacionais (PORTELLA, 2020).

Alguns autores afirmam que essa falta de coercibilidade dos PCNs faz com que esse instrumento importante da OCDE seja um pouco enfraquecido. Segundo Portella, “era necessário e mais eficaz que os PCNs fossem detentores de um poder para adotar medidas coercitivas, caso estabelecessem que a suposta empresa violadora realmente estivesse infringindo as leis da OCDE” (PORTELLA, 2020, p. 20). Porém o mesmo autor entende que um ponto positivo do trabalho dos PCNs é o fato deles produzirem no fim de cada ano um relatório contendo todo o trabalho feito durante aquele ano para verificar a eficácia das diretrizes para com as corporações multinacionais. Isso ajuda com que se identifique os defeitos e pontos fracos e consiga melhorar os PCNs (PORTELLA, 2020). Robinson também sustenta que um outro problema dos PCNs é o fato de não haver uma estrutura uniforme desse mecanismo. Isso resulta que alguns países criam PCNs como entidades governamentais, enquanto outros são feitos de apenas uma ou poucas pessoas, ou mesmo alguns possuem somente um escritório, enquanto outros contam com um aparato governamental mais elaborado (ROBINSON, 2014). De acordo com John Ruggie:

Os PCNs são potencialmente um veículo importante para fornecer soluções. No entanto, com algumas exceções, a experiência sugere que, na prática, eles muitas vezes não conseguem atingir esse potencial. O alojamento de alguns PCNs principalmente ou totalmente em departamentos governamentais encarregados de promover negócios, comércio e investimentos levanta questões sobre conflito de interesses. Os PCNs muitas vezes carecem de recursos para realizar uma investigação das questões adequadas e o treinamento para fornecer uma mediação eficaz (RUGGIE, 2008 *apud* ROBINSON, 2014, p. 73, tradução nossa).

Com tudo isso, mesmo que as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE ainda seja o mecanismo internacional mais avançado no tema, o fato de ele ter um cunho voluntário gera preocupação. Autores afirmam ser importante a criação de um instrumento internacional de cunho vinculante para que as violações aos direitos humanos feitas pelas EMNs seja devidamente responsabilizada (ROLAND *et al.*, 2018). A respeito disso, esses autores afirmam que a problemática disso se dá ao fato de que os direitos que as empresas possuem são protegidos por todo um sistema jurídico global de cunho mandatário, enquanto em contrapartida, seus deveres não possuem uma regulação normativa que tenha a eficiência de diminuir os impactos das atividades destas corporações, havendo assim um grande vácuo entre as garantias dos direitos das empresas e as garantias dos Direitos Humanos de todos aqueles que são atingidos pelas atividades das multinacionais (ROLAND *et al.*, 2018). No dizer expressivo de John Ruggie, uma vez que os PCNs são atualmente o principal mecanismo de reclamação de violações aos direitos humanos no campo empresarial, é necessário fortalecer as suas ações e responsabilizar as empresas que se encontrem culpadas por seus relatórios, e que estas venham a enfrentar as consequências por essa culpa (RUGGIE; NELSON, 2015). Percebe-se, dessa forma, que mesmo que ambos os instrumentos da ONU e da OCDE sejam feitos com o objetivo de evitar novas violações de ocorrerem e remediar as que se sucedem, elas têm pouca força real devido à deficiência de poder coercitivo.

### **2.3 Estudo de caso**

Para que se possa entender essa realidade descrita acima na prática, esse trabalho apresentará dois estudos de caso, um envolvendo uma empresa multinacional alemã chamada KiK, a qual se viu envolvida em um escândalo de violação de direitos humanos relacionada à uma de suas empresas parceiras localizada no Paquistão, demonstrando a falta de diligência devida da empresa, e um segundo caso da empresa suíça Nestlé, a qual foi denunciada por violação aos direitos humanos de crianças, com escândalo relacionado ao trabalho infantil nas plantações de cacau na Costa do Marfim. De modo geral, casos como esses começaram a ser

praticados após o advento e fortalecimento da globalização, uma vez que a partir do momento em que os mercados, consumidores e investimentos se expandiram, as empresas passaram a ter uma maior área de atuação (MATOS; MATIAS, 2018), aumentando sua cadeia de fornecimento, e expandindo as produções para países subdesenvolvidos, países esses que muitas vezes se encontram sem condições de proteger os direitos humanos dos seus cidadãos (WESCHE; SAAGE-MAASS, 2016), e também onde existe oferta de mão de obra mais barata, conseqüentemente diminuindo o preço do produto final.

Ambos os instrumentos internacionais tratados neste trabalho, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, abordam a temática de que as empresas devem evitar causar ou contribuir com violações de direitos humanos, além de implementar a diligência devida – *due diligence*- a qual tem a função de garantir que todas as empresas envolvidas na cadeia de produção também não cometam nenhuma violação aos direitos humanos. Ambos os casos trazidos neste trabalho são casos típicos de falta de diligência devida.

O primeiro caso apresentado aqui é o envolvendo uma empresa alemã chamada KiK – *KiK Textilien und Non-Food GmbH* -, empresa essa que se encontra no ramo de produtos têxtil. Esse é um caso envolvendo uma empresa que trabalha com o ideal de *fast-fashion*<sup>2</sup>, onde a produção é feita em larga escala e de baixo custo. Normalmente, as principais violações de direitos humanos cometidas pela indústria *fast-fashion* que se tem conhecimento são trabalho escravo - ou em condições análogas à escravidão-, baixa remuneração do trabalho, longas jornadas de trabalho, mão de obra infantil, falta de higiene e segurança nos locais de trabalho (MATOS; MATIAS, 2018). O caso em questão se refere a falta de segurança no local de trabalho. Em relação a como a empresa se posiciona oficialmente em relação aos direitos humanos, foi possível encontrar um relatório da Política de Direitos Humanos da empresa de 2017, disponível no site da empresa, onde eles afirmam que “consideramos o respeito pelos direitos humanos como parte integrante e expressão de nossa Responsabilidade Social Corporativa, que está embutida em nossas relações comerciais e estruturas de gestão do dia a dia” (KIK, 2017, p. 2, tradução nossa), o que demonstra que a empresa possui políticas de RSC.

---

<sup>2</sup> As empresas que utilizam o meio de produção fast fashion fabricam “peças de vestuário e baixo custo, produzidas em larga escala, com alto nível de descarte, pois se tornam rapidamente obsoletas, e divididas em várias coleções ao longo do ano, permitindo que, praticamente, toda semana as lojas recebam novas peças” (MATOS; MATIAS, 2018, p. 258).

De acordo com o relatório emitido pela *European Network of Corporate Observatories* (ENCO), juntamente com outros parceiros, no ano de 2012, na cidade de Karachi no Paquistão, um incêndio tomou conta de uma empresa fabricante de tecidos – a empresa fazia parte do grupo *Ali Enterprises*. Com o acidente, 260 trabalhadores perderam a vida e outros 30 ficaram feridos (ENCO *et al.*, 2018). Como afirma Wesche e Saage-Maass, “a fábrica foi construída em violação aos padrões de segurança contra incêndio [...]; instalações elétricas estavam em más condições; e não possuía alarmes de incêndio e extintores suficientes, apesar dos incidentes de incêndio anteriores” (WESCHE; SAAGE-MAASS, 2016, p.372, tradução nossa). Esse acidente foi considerado, à época, o pior acidente industrial do Paquistão, e o número alto de fatalidades se deu ao fato de que, com exceção de uma saída, todas as portas de saída do edifício se encontravam trancadas quando o incêndio começou (UR- REHMAN; WALSH; MASOOD, 2012).

Esse incidente envolve a multinacional alemã KiK devido ao fato de que, à época, 70% de toda venda da *Ali Enterprises* era destinada à KiK. Os países onde a KiK opera são: Áustria, República Checa, Croácia, Alemanha, Hungria, Itália, Polônia, Eslováquia, Eslovênia e Holanda. Ademais, a multinacional KiK tem sua produção espalhada por diversos países, sendo eles a Alemanha, Polônia, Turquia, Bangladesh, Camboja, China, Indonésia e Paquistão, de acordo com o relatório da ENCO (ENCO *et al.*, 2018). Esse é um caso envolvendo uma violação aos direitos humanos cometida por uma empresa parceira, ou empresa que faz parte da cadeia de produção de uma empresa multinacional.

No dia 13 de março de 2015 um sobrevivente e familiares de 3 vítimas entraram com uma ação judicial na corte de Dortmund, Alemanha, contra a empresa multinacional KiK. A alegação era de que a empresa era responsável pela falta de segurança contra incêndio na fábrica no Paquistão. Portanto, eles afirmam que a empresa alemã foi negligente por não garantir as precauções adequadas para proteger os funcionários contra incêndio na fábrica, e afirmam que a empresa deveria cuidar desses detalhes de segurança uma vez que, de acordo com eles, a KiK controlava as condições da fábrica e era responsável pela gestão de segurança da fábrica, sendo que constantemente ela direcionava e monitorava o gerenciamento de segurança (WESCHE; SAAGE-MAASS, 2016). O objetivo da ação judicial era indenizar todas as famílias atingidas pelo incêndio por danos morais além de um pedido de desculpas oficial e que a empresa se comprometa a garantir que todos os locais em que eles terceirizam a produção tenham suas instalações seguras (BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE

CENTRE, 2020). Convém mencionar a informação abordada pela *European Center for Constitutional and Human Rights* (ECCHR), de que a empresa multinacional KiK sabia ou deveria saber das condições de trabalho e do local de trabalho, uma vez que em seu relatório de RSC, a empresa explicitamente afirmou que as indústrias de fabricação parceiras eram regularmente inspecionadas (ECCHR, 2017). Essa reclamação contra a KiK constitui “a primeira ação judicial baseada em delitos em direitos humanos cometidos por uma empresa na Alemanha” (WESCHE; SAAGE-MAASS, 2016, p. 372, tradução nossa). Ademais, é importante salientar que:

O desastre ilumina as más condições nas fábricas têxteis no Paquistão, que são, em parte, devido à ausência de supervisão governamental adequada. Embora tenha sido provado que a *Ali Enterprises* violou as regras de proteção contra incêndio, a investigação criminal contra a empresa no Paquistão terminou sem uma acusação. Vinte por cento de todas as exportações do Paquistão vão para a União Européia (ENCO *et al.*, 2018, p. 28, tradução nossa).

Após uma intensa negociação mediada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em setembro de 2016 a KiK concordou em pagar um valor de US\$ 5.15 milhões para as famílias afetadas e sobreviventes do acidente. Esse dinheiro começou a ser pago em 2018 de forma voluntária pela KiK, entretanto, ela se recusou a pagar indenizações pelos ferimentos alegando que eles não foram responsáveis pelo incêndio (HARPER, 2018). Em relação à ação judicial contra a empresa, a corte alemã de Dortmund emitiu um resultado negando a ação de prosseguir em janeiro de 2019. A decisão do tribunal se baseou na lei paquistanesa de prescrição, com a qual o direito de compensação das vítimas havia expirado (SHAMS, 2019). Portanto, ambas as ações judiciais que se sucederam na Alemanha e no Paquistão não obtiveram nenhum resultado satisfatório para as vítimas. Esse caso demonstra que medidas voluntárias de RSC não são suficientes para evitar violações aos direitos humanos.

O segundo caso que será abordado neste trabalho se refere ao escândalo envolvendo a multinacional Nestlé em denúncias que a ligam diretamente com crimes como mão de obra infantil e trabalho escravo. Em 2005 a Organização Não Governamental de direitos humanos *International Rights Advocates* (IRA), entrou com uma ação judicial coletiva na corte federal da Califórnia contra as multinacionais Nestlé, Archer Daniels Midland e Cargill. A ação representa algumas pessoas que alegam que quando crianças foram traficadas do Mali para a Costa do Marfim para serem forçados a trabalhar nas plantações de cacau de fazendas que

distribuem seus cacaus para essas empresas. As crianças afirmam que foram obrigadas a longas jornadas de trabalho sem remuneração, mantidas em cativeiros nos momentos em que não estavam trabalhando, além de terem sofrido violência física pelas pessoas que as guardavam (BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, 2021). Os reclamantes são todos originários do Mali e demandam indenização pelo trabalho forçado que sofreram durante anos (WION NEWS, 2021). Para os autores da ação judicial, as empresas contribuíram, incitaram ou falharam em prevenir tortura, trabalho escravo e trabalho infantil. Para eles, o benefício econômico que as empresas obtiveram com o trabalho infantil vai contra as convenções trabalhistas internacionais e o direito internacional consuetudinário. O processo traz a violação de algumas leis, como por exemplo o *Alien Tort Claim Act (ATCA)*<sup>3</sup>, (BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, 2021).

Em setembro de 2010, o tribunal rejeitou o caso, uma vez que entendeu que o caso não poderia ser levado sobre os preceitos do *Alien Tort Claim Act*, uma vez que as autoridades não conseguiram demonstrar a responsabilidade das empresas de forma bem estabelecida e universal. Os autores da ação judicial apelaram o caso e em dezembro de 2013 um tribunal federal anulou a decisão de 2010 permitindo que o caso fosse renovado. Em setembro de 2014 o tribunal federal de apelações permitiu que os reclamantes do caso alterassem a denúncia para mostrar a conexão que a reclamação tem com os Estados Unidos. O tribunal concluiu que os reclamantes poderiam abrir o caso em solo americano devido a proibição universal contra a escravidão. Entretanto, em março de 2017, um juiz julgou o caso como improcedente, uma vez que não se poderia provar que havia conduta por parte das empresas nos Estados Unidos ligada a irregularidades no exterior. Porém, no mesmo ano os autores do caso apelaram mais uma vez pelo caso e em 2018 o tribunal de apelações autorizou o caso a prosseguir (BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, 2021).

Entretanto, por fim, de acordo com a agência Reuters, em junho de 2021, a Suprema Corte Americana rejeitou o caso por 8 votos a favor da rejeição contra 1 voto contrário. O tribunal entendeu que a ação não poderia ser ajuizada de acordo com o *Alien Tort Claim Act*, pois os autores da ação não conseguiram demonstrar que nenhuma conduta da ação ocorreu em solo americano. A agência Reuters traz ainda que durante todo o processo, a Câmara de Comércio dos EUA e outros interesses comerciais apoiaram as duas empresas no caso

---

<sup>3</sup> “O ATCA prevê jurisdição original da corte federal sobre qualquer ação civil interposta por um estrangeiro a respeito de danos cometidos em decorrência de violações à lei das nações ou a tratados internacionais vigentes nos EUA” (KEMMELMEIER; PECIN, 2016, p. 108).

(HURLEY, 2021). A decisão da Suprema Corte limitou a capacidade de se processar empresas em tribunais americanos de acordo com o *Alien Tort Claim Act*, uma vez que o tribunal afirmou que é preciso existir uma forte ligação entre a suposta conduta e as ações ocorridas em solo americano (HURLEY, 2021).

A multinacional Nestlé já se envolveu em diversos escândalos ao longo dos anos, como, por exemplo, sobre a produção de fórmula infantil nos anos 90, sobre o uso de água nas suas produções de líquidos e sobre trabalho infantil no cultivo de cacau (ANDREI, 2021). No que se refere à produção de Cacau, a Nestle desenvolveu o *Nestle Cocoa Plan*, em 2009 com os objetivos de fazer com que o cacau seja um produto mais lucrativo para as famílias, de eliminar o trabalho infantil da sua cadeia de produção e melhorar a transparência da cadeia de produção e da qualidade dos seus cacaos. Para isso, abriram um centro de pesquisa e desenvolvimento em Abidjan, na Costa do Marfim. Entretanto, ainda é difícil identificar a real eficácia dos programas no território africano.

Em análise última, percebe-se com esses dois estudos de caso que, dificilmente é possível que uma empresa multinacional consiga controlar e verificar qual as éticas e valores empresariais e as formas de trabalho que empresas que fazem parte da sua cadeia de produção possuem, assim como dificilmente elas são responsabilizadas judicialmente pelas violações aos direitos humanos cometidos em outros territórios. Muitas vezes, é mais fácil para as multinacionais procurarem empresas em países onde a mão de obra braçal seja mais barata para poderem, então, usufruírem de preços mais baratos e competitivos dos produtos acabados. Entretanto, isso vem com um alto preço para os países subdesenvolvidos que precisam da participação dessas empresas multinacionais nos seus territórios e, muitas vezes, estão à mercê das condições impostas por elas.



### 3 ANÁLISE DOS ESTUDOS DE CASO

A Globalização foi um acontecimento que implicou em diversas mudanças no mundo, e uma dessas mudanças foi a forma como as empresas fazem negócios. Outra transformação a se destacar foi a importância e relevância que as empresas, principalmente as multinacionais, passaram a ter dentro do Sistema Internacional. O que antigamente era feito de forma muito mais local, a partir de então foi ultrapassando as fronteiras e expandindo para outros lugares. Isso resultou em uma maior necessidade das grandes empresas se colocarem em outros países e reverem sua forma de produção. As Empresas Multinacionais (EMNs) passaram a buscar expandir sua Cadeia Global de Valor (CGV) e deslocar partes das produções de seus produtos para países com mão de obra mais barata. Isso gerou uma enorme procura por países subdesenvolvidos e em desenvolvimento para suprir essa demanda. Ao adentrar nesses países, as EMNs começaram a diversificar sua produção primária e a parte da montagem de seus produtos (OECD, 2011). Porém, muitas vezes esses países não possuem regulamentações muito bem definidas de defesa aos direitos humanos e/ou ambientais, o que dá uma certa liberdade para as empresas locais explorarem os seus funcionários e violarem diversos direitos internacionalmente garantidos.

Muitas EMNs têm, direta ou indiretamente, colaborado para tais violações em busca de preços mais competitivos no mercado para sua cadeia produtiva. De acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas Multinacionais e Direitos Humanos da ONU, idealizado por Ruggie, três são as formas que as empresas costumam violar os direitos humanos: ela pode causar diretamente o impacto com as suas atividades, ela pode contribuir para o impacto, e ela pode estar envolvida no impacto que uma entidade com a qual possuía uma relação de negócios causar (PAIVA, 2016).

Toda essa movimentação gerou resultados diversos para as Economias Nacionais. Com essas EMNs aumentando seu poderio econômico, elas passaram a investir cada vez mais em países por meio do Investimento Direto Estrangeiro (IDE), investimentos esses que eram e ainda são de extrema importância para muitos países do mundo, o que tem contribuído significativamente para levar desenvolvimento para muitas regiões do globo. Sem as EMNs, isso não seria possível, uma vez que as grandes empresas ainda oferecem uma larga parte do investimento internacional existente (OECD, 2011). Esses investimentos eram, portanto, por um lado, algo que todos os países passaram a buscar obter uma vez que isso ajudaria uma Economia a crescer e se firmar, e por outro lado, demonstrava a enorme dependência que muitos Estados tinham de Empresas Multinacionais, muitos deles tendo que adotar uma postura um tanto amigável ou até mesmo subserviente em relação aos interesses dessas empresas, se adaptando ao máximo possível para receber esses investimentos, de acordo com as condições dos investidores.

Como já tratado anteriormente neste trabalho, o poderio econômico de muitas Empresas é tanto que excede ao de alguns Estados-Nação, e isso pode gerar um poder político para essas corporações. Muitas dessas EMNs têm assumido responsabilidades e atuado em papéis de relações internacionais que não são tradicionais da área empresarial. É possível afirmar que, mesmo que não aceito oficialmente pelo Direito Internacional, as empresas têm se tornado sujeitos de Relações Internacionais importantes, e podem passar a serem vistas não somente como atores econômicos, mas também como atores políticos da sociedade internacional. Isso significa que esses atores privados começam a possuir uma enorme capacidade de conseguir mudar a agenda de alguns Estados Nacionais e Organizações Internacionais. O perigo que se encontra nessa nova atuação das EMNs é que elas não são organizações democráticas, e, portanto, não buscam realizar os interesses dos indivíduos como um Estado que tem um governo eleito, mas seus únicos interesses são o de aumentar o lucro dos seus *shareholders*. Ademais, muitas vezes, os Estados garantem uma série de privilégios para as empresas por meio de acordos, tratados e convenções e definem diversos direitos que as empresas devem obter internacionalmente. Porém, em contrapartida, poucos são os deveres positivados que uma empresa deve seguir.

A consequência disso é que os Estados vêm garantindo e promovendo as atividades empresariais em um nível nunca visto antes, porém, sem criar mecanismos eficazes para proteger indivíduos contra arbítrios dessas atividades e violações aos direitos humanos feitos pelas EMNs (CARDIA, 2015 *apud* FACHIN, 2020). Portanto, frente a esse maior empoderamento desses atores privados em relação aos Estados e Organizações Internacionais, existe um enorme desafio sobre como regular tais atores. Enquanto as EMNs não forem vistas como sujeito de Direito Internacional Público, não existe a possibilidade de organizações internacionais aplicarem a elas as normas internacionais de direitos humanos.

Em geral, as normas existentes de direitos humanos são interpretadas como destinadas aos Estados, uma vez que são eles os que participam das Organizações Internacionais, são eles quem assinam tratados e se comprometem em respeitá-los, além de serem eles os principais violadores de direitos humanos. A grande maioria de tratados internacionais sobre direitos humanos não possuem nenhum tipo de imposição de obrigações diretas a empresas, uma vez que violações cometidas por essas corporações são tratadas pelas leis nacionais de cada país (BONFANTI; BORDIGNON, 2017). Não obstante, com a complexidade do mundo contemporâneo, esse tipo de leitura não atende mais aos acontecimentos atuais. Uma vez que vem aumentando as denúncias de violações aos direitos humanos praticadas por entes privados, cresceu a pressão por parte da sociedade de responsabilização efetiva dos culpados por tais crimes. Isso impulsionou Estados e Organizações Internacionais a abordarem o assunto.

As Nações Unidas foi uma das organizações que tentou criar formas de proteção nos casos de violações de direitos humanos por empresas multinacionais, e diversas foram as tentativas até se chegar nos Princípios Orientadores sobre Empresas Multinacionais e Direitos Humanos. Além desse, um outro mecanismo que foi pensado para tratar dessa problemática foi as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, sendo esses os dois principais mecanismos nessas áreas que existem na atualidade, os quais estipulam o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos humanos, e como devem alcançar esse objetivo. Porém, apesar de esses dois mecanismos serem voltados para EMNs, os membros das organizações as quais os mecanismos fazem parte são apenas Estados Nacionais, o que dificulta uma maior garantia de que empresas seguirão as sugestões propostas. Conforme sustenta Robinson (2014), no que diz respeito às empresas, esses mecanismos são meramente recomendações, dadas pelos governos para as multinacionais dos Estados membros. Muito se questiona sobre a real efetividade desses mecanismos, e o motivo desse questionamento é devido a eles não possuírem nenhum tipo de sistema efetivo de punição contra denúncias de violações aos direitos humanos.

Isso acontece uma vez que esses mecanismos são pautados na lógica voluntarista, ou seja, são produzidos princípios e padrões voluntários para que a empresa tenha uma conduta responsável em áreas como meio ambiente, direitos humanos, combate ao suborno e corrupção, dentre outras. Desta forma, as empresas de boa vontade se voluntariam para respeitar esses direitos. São, portanto, mecanismos que se utilizam e incentivam ações de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), uma vez que eles surgiram, de certa forma, como um instrumento para proteger direitos. Porém, ainda não se sabe ao certo qual o interesse real das empresas em incorporar ações de RSC, se é porque elas estão genuinamente interessadas em melhorar a função pública da empresa e levar em conta os seus diversos *stakeholders*, ou se ela é apenas uma alternativa estratégica para essas empresas.

Muitas vezes, entretanto, como já tratado anteriormente neste trabalho, a RSC é usada com o intuito de melhorar a reputação da empresa. Códigos de conduta de caráter voluntário como a RSC, envolvem comprometimentos corporativos nas áreas ambientais, de direitos humanos, padrões trabalhistas, proteção do consumidor, para citar alguns. A respeito disso, Berliner e Prakash aduzem que “os programas voluntários incentivam as empresas a incorrer nos custos de adoção de políticas que visam beneficiar uma ampla gama de partes interessadas, em vez de se concentrar estritamente na maximização dos lucros para os benefícios apenas dos acionistas” (BERLINER; PRAKASH, 2015, p. 117, tradução nossa).

O histórico desses mecanismos demonstra como as empresas participaram ativamente no seu processo de elaboração. Muitos foram os esforços feitos pelas EMNs para que somente as regulamentações que lhes melhor convinha fossem aprovadas, e leia-se, regulamentações de caráter

voluntário. Muito se foi feito para tentar criar algum tipo de mecanismo vinculativo, com punições mais duras às empresas violadoras dos direitos humanos, mas essas tentativas não evoluíram, muito devido ao lobby feito por essas corporações contrárias a essas ações. Com isso, as empresas têm corregulado as normas vigentes no que se refere às empresas multinacionais e direitos humanos, assim como se autorregulado, influenciando no fundamento dessas normas (LIMA, 2014).

Assim, atores privados, dentre eles as EMNs, se envolvem no processo de formação de normas jurídicas de diferentes formas, e sempre buscando interesses variados. Importante realçar que diversas corporações conseguem desenvolver novas regulamentações ao pressionar diretamente governos a mudar políticas inteiras ao seu favor, e indiretamente ao tentar mudar a percepção da sociedade sobre o que os governos e empresas deveriam estar fazendo. (NYE, 2004). “Um princípio da Governança Global é que ela traz legitimidade aos atores-não-estatais a participarem do cenário global” (ADEYEYE, 2011, p. 166, tradução nossa). Com efeito, a governança global e os diversos atores da arena internacional têm mudado o escopo do Direito Internacional Público, dando legitimidade a diversos atores que tradicionalmente não possuíam personalidade jurídica legal para tratar de assuntos globais. Isso só foi possível graças à Globalização, e as EMNs têm ocupado os vácuos de poder deixados pelos Estados de diversas formas. Como afirma Barros, “isso não quer dizer que os Estados estejam necessariamente diminuindo de tamanho, ou restringindo suas responsabilidades, mas que o tamanho das corporações transnacionais as coloca como atores importantes no cenário de governança mundial” (BARROS, 2018, p. 88), ou seja, algum tipo de deslocamento de autoridade tem ocorrido.

Na prática, o que tem acontecido é que, através do seu protagonismo na atuação de Governança Global, as empresas conseguiram fazer com que os mecanismos internacionais de proteção dos direitos humanos não possuíssem nenhuma forma de punição às ações danosas das empresas, e que essa responsabilização só fosse possível por meio das legislações nacionais de cada país, e sempre do país onde a sede da empresa se encontra. Entretanto, a realidade mostra que os países pouco fazem para verdadeiramente punir essas empresas, seja por falta de motivação político/econômica, seja por dependência dos IDE citados anteriormente. Como afirma Kimmelmeier e Pecin (2016), graças a como as empresas multi e transnacionais distribuíram sua produção por filiais, subcontratadas e fornecedoras em diferentes locais, é pouco provável que o sistema jurídico do país onde a sede se encontra considere as violações cometidas em países terceiros onde sua cadeia de produção se encontra.

Enquanto as EMNs conseguem juntar toda essa influência para si, ela não pode ser tratada apenas como um agente econômico. É preciso que elas também sejam tratadas como um poder. Apesar de Joseph Nye ter escrito a teoria de *Hard/Soft Power* pensando em aplicá-las principalmente com entes governamentais, esse trabalho sugere analisá-las sob uma perspectiva empresarial. A análise principal

é observar se as EMNs usam *Soft Power* para evitar responsabilização por violações aos direitos humanos. É importante identificar essa movimentação uma vez que, na era da informação, esse tipo de poder tem se tornado cada vez mais importante no cenário internacional. ONGs e entidades privadas que possuem seu próprio *Soft Power* podem obstruir esforços governamentais se assim desejarem ao utilizarem de seu *Soft Power* (NYE, 2004). A definição dada por Nye de *Soft Power*, grosso modo, seria conseguir com que os outros queiram o mesmo resultado que você quer. Como afirma Martinelli, “o *Soft Power* deve ser essencialmente um meio sedutor, ele deve atrair o ator a querer imitar quem exerce tal poder, não o obrigar ou coagi-lo a fazer o que se deseja” (MARTINELLI, 2016, p. 69).

É possível afirmar que a RSC é um meio de *Soft Power* das EMNs, e que ela foi utilizada para impedir que mecanismos de punição mais duros fossem criados. A RSC é uma forma de autorregulação do setor privado. As empresas incorporam estratégias de RSC para dentro de seu planejamento de ações e, dessa forma, escolhem áreas que geralmente estejam de acordo com a sua área de atuação. Entretanto, muitas empresas que aderem a RSC tendem a não introduzir políticas sociais e ambientais que sejam muito custosas à empresa, ao contrário, a tendência é de aderir políticas que sejam apenas simbólicas para se passar uma impressão de que suas obrigações estão sendo cumpridas. Uma vez que a empresa, de forma voluntária, se compromete a abordar um determinado assunto social ou ambiental, ela não precisará abordar todos os assuntos necessários. Isso irá colaborar a construir uma boa imagem para com seus clientes e a população em geral, o que irá aumentar a sua reputação. Boa reputação é algo que sempre será importante dentro da política mundial.

Esse tipo de abordagem é o que fortaleceu as empresas multinacionais a conseguirem convencer os tomadores de decisão para desenhar os mecanismos internacionais Princípios Orientadores sobre Empresas Multinacionais e Direitos Humanos da ONU e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE sob uma base voluntarista, muito baseada nas RSC. Como afirma Nye, “se um país pode moldar regras internacionais que sejam consistentes com seus interesses e valores, é mais provável que suas ações pareçam legítimas aos olhos dos outros” (NYE, 2004, p. 10-11). A mesma máxima pode ser afirmada em relação as EMNs. Juntamente com o *Soft Power*, pode-se dizer que as EMNs também usam uma espécie de *Hard Power* para conseguir seus objetivos, através dos Investimentos Direto Estrangeiro (IDE). Devido a importância dos investimentos no mundo contemporâneo, isso acaba sendo usado como uma forma de chantagem por parte das empresas contra os países que os necessitam. Portanto, as EMNs têm usado *soft power*, por meio do RSC, e *hard power*, por meio dos IDEs, para conseguir evitar punições a violações dos direitos humanos. Como afirma Nye, quando se aprende a utilizar *hard e soft power* de forma complementar, se está fazendo uso de um *smart power*. Portanto, as EMNs têm conseguido desenhar um esquema de impunidade mediante a violações de direitos humanos.

Ambos os estudos de caso demonstrados neste trabalho mostram um pouco dessa realidade. Tanto o caso da multinacional alemã KiK quanto o da multinacional Nestlé mostram caso de falta de *due diligence* na escolha das empresas parceiras na cadeia de produção. A *due diligence* pode ser conceituada como “o processo através do qual as empresas podem identificar, prevenir, mitigar e contabilizar como abordam seus impactos adversos reais e potenciais como parte integrada das tomadas de decisões de negócios e sistema de gestão de risco” (OECD, 2011, p. 23, tradução nossa). Ambos os mecanismos estudados neste trabalho abordam em seus textos a ideia de *due diligence*, ou seja, a ideia de que é responsabilidade da empresa fiscalizar a sua cadeia de produção para verificar se existe chance de violação aos direitos humanos e assim, mitigá-las. Ou seja, os dois estudos de caso descritos neste trabalho não respeitaram as orientações dos Princípios Orientadores sobre Empresas Multinacionais e Direitos Humanos da ONU e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE. De fato, nenhum dos casos foi levado para ser avaliado pelos órgãos competentes desses mecanismos. Uma das principais críticas aos mecanismos é justamente seu caráter voluntário, baseado no sistema de *soft law*. O entendimento é justamente que o direito não pode ser considerado como um compromisso voluntário.

Outra coisa em comum dos dois casos foi que, após anos em que os casos estavam sendo analisados e investigados judicialmente pelo Direito Privado, eles tiveram as denúncias recusadas e arquivadas pela justiça. Ou seja, além de não haver formas efetivas de punir através dos mecanismos internacionais trazidos neste trabalho, o Direito Privado também possui muitas dificuldades em conseguir alcançar esse objetivo. O que se observa, portanto, é que tem sobrado direitos dados às empresas para conseguirem seguir com suas atividades, mas a contrapartida, que são seus deveres de respeitar direitos, tem sido uma seara que ainda precisa evoluir grandemente.

Diante desse quadro, muito tem se discutido sobre alternativas para, de fato, conseguir desenvolver formas mais efetivas para que empresas sejam punidas por violações dos direitos humanos. Muitos trazem que a solução seria a criação de um instrumento internacional vinculante sobre as empresas e os direitos humanos (SANTANA, 2017), na forma de organização internacional, ou até mesmo no formato de um tribunal internacional focado no julgamento de empresas, algo semelhante com o Tribunal Penal Internacional. Um tribunal como esse poderia resolver “falhas ocorridas no âmbito interno, estabelecer instrumentos jurídicos-processuais capazes de promover a efetiva responsabilização, e instituir uma Justiça Internacional dos Direitos Humanos que contribui para eficácia da proteção quer interna quer internacionalmente” (BEDIN, 2003 *apud* SANTANA, 2017, p. 56). Portanto, a assimetria que existe entre Empresas Multinacionais e Transnacionais e as vítimas de suas ações pode ser um pouco balanceada por meio de um tratado que trate especificamente desse assunto e estabeleça obrigações concretas às corporações (ROLAND, 2018).

Uma outra discussão relevante sobre esse tema diz respeito à doutrina de Jurisdição Universal. Com efeito, uma alternativa para que se consiga desenvolver uma melhor forma de abordar a punição dos violadores dos direitos humanos é através da Jurisdição Universal, a qual dá liberdade para que se investigue e responsabilize empresas por violações ocorridas em jurisdições diferentes. Um exemplo de que isso seria bem-vindo no debate, é o caso da Nestlé, o qual não foi acolhido pelo sistema judiciário americano por não haver comprovação de atos ocorridos em território americano. Dessa forma, “extrai-se que ao se utilizar da Jurisdição Universal, Estados podem responsabilizar internamente, por meio de sua jurisdição, aqueles que cometeram determinadas infrações, ainda quando estas não apresentem nexos, em sua acepção tradicional, com o Estado” (KEMMELMEIER; PECIN, 2016, p. 107). Esse tipo de julgamento extraterritorial é ainda mais importante uma vez que existem inúmeras dificuldades de responsabilizar os culpados nos locais em que ocorrem os crimes. Portanto, para que se consiga efetivamente punir as empresas, é necessário que o Direito Internacional comece a incorporar o caráter transfronteiriço da atuação da empresa (ROLAND *et al.*, 2018).

Dessa forma, é possível compreender que apesar de programas voluntários terem surgido como importantes políticas sociais e ambientais, empresas passaram a utilizá-las para obter benefícios próprios e isso gerou a consequência de que nem sempre as empresas fazem as mudanças necessárias para permitir que o programa seja cumprido por excelência. Esse tipo de atitude tem colocado em xeque esse tipo de programa. Muito estudo ainda precisa ser feito nessa área para que avanços reais sejam feitos. O papel da sociedade civil tem sido fundamental para colocar pressão nas empresas, assim como boicotar algumas empresas que não cumprem com aquilo que prometem fazer. Entretanto, poucos são os casos de violações que vão à tona, e quando viram notícia, pouco se é feito a respeito.

Em virtude das considerações desenvolvidas acima, percebe-se que, de fato, as EMNs possuem um poder econômico e político, poder esse que foi desenvolvido após anos de crescimento por essas corporações, além de estratégias feitas por elas para expandi-lo, como por exemplo através da RSC, que as tem colocado no centro de diversos debates dentro do âmbito da Governança Global. Esse tipo de atuação por parte das EMNs têm um objetivo claro, que é conseguir benefícios variados para que suas operações continuem com toda força para, em última instância, aumentar seus lucros e poder. Os mecanismos baseados em programas de voluntarismo, como o RSC, não foram capazes de resolver os problemas importantes que esse tema traz.

É nítido que é do interesse das EMNs que violações aos Direitos Humanos não sejam punidas com a maior força da lei, uma vez que elas se envolvem de diversas maneiras nesse tipo de atividade, seja direta ou indiretamente. Com isso, elas têm atuado fortemente para evitar esse tipo de norma, e deixar permanecer como se encontra atualmente, resoluções baseadas na voluntariedade da empresa de respeitar os direitos humanos. No momento, dentre as formas existentes de punir empresas que se

envolvem em violações aos direitos humanos tem-se o Direito Privado através do sistema jurídico de cada país. Entretanto, pouco é sua real efetividade, como demonstrado nos estudos de caso deste trabalho. Países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, onde a maioria das violações ocorrem não possuem força econômica frente a muitas empresas que vêm protegidas pelos seus países de origem. Países desenvolvidos não se envolvem no assunto por não existir uma jurisprudência em Jurisdição Universal e por falta de vontade política. Muito ainda precisa ser feito e discutido, tanto em um âmbito acadêmico, como governamental e societal, envolvendo a sociedade, para que esse tema de tanta importância seja de fato bem administrado. Esse é um tema problemático de extrema relevância para a sociedade como um todo, e tema esse que o horizonte ainda não tem revelado uma solução eficaz.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Empresas Multinacionais são atores de extrema relevância para todas as Economias Nacionais. Elas colaboram de diversas maneiras para o crescimento de uma sociedade nesse mundo capitalista, trazendo diversos benefícios tanto para Governos quanto para a sociedade. Isso só foi possível graças ao advento da Globalização, que possibilitou a muitas delas, que outrora pequenas e ainda muito nacionais, se expandirem para diversos países, expansão essa que diz respeito tanto à uma expansão de mercado como à expansão de produção. É inegável que diversos países foram beneficiados por meio dessas corporações que ultrapassam as fronteiras nacionais. Entretanto, assim como as EMNs garantem uma série de benesses aos países, eles também produzem alguns desafios para o sistema internacional como um todo. Dentre tantos, o problema das violações aos direitos humanos vem causando inquietação para diversos setores desse sistema internacional que, mesmo tentando achar soluções para resolver essa questão, ainda estão distantes de realizarem algo efetivo.

Uma das tentativas foi a criação de alguns instrumentos internacionais baseados na lógica voluntarista, através da Responsabilidade Social Corporativa, como exemplificadas neste trabalho por meio dos Princípios Orientadores sobre Empresas Multinacionais e Direitos Humanos da ONU e as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE. Entretanto, esses instrumentos ao darem às empresas somente a recomendação do que fazer, e deixar a elas a liberdade de como os fazer, tem se mostrado não ser efetivo para combater as violações aos direitos humanos. Isso acontece uma vez que, muitas vezes, essas EMNs seguem diversas regras internas e programas sobre respeito aos direitos humanos nos seus países sedes e em países onde possuem regulamentações mais duras, coincidentemente, países desenvolvidos. Porém, essa realidade muda quando elas possuem suas atividades em países subdesenvolvidos e em desenvolvimentos, países esses que necessitam de suas atividades e investimentos, e não possuem regulamentações fortes e efetivas para proteger os direitos humanos de seus cidadãos.

Este trabalho demonstrou que é do interesse das empresas que esses instrumentos permaneçam como estão, ou seja, que continuem baseados na lógica voluntarista de Responsabilidade Social Corporativa. As EMNs atuaram e seguem atuando fortemente para que nenhum mecanismo vinculativo de punição seja criado, uma vez que isso as atingiria diretamente. Para isso, é possível afirmar que muitas empresas incorporam a RSC nas suas operações de forma estratégica, uma vez que isso seguirá fortalecendo os instrumentos de soft law que as favorecem. Para alcançar seus objetivos, as EMNs têm atuado na Governança Global através do smart power, que é a utilização simultânea do soft power, por meio da RSC, e hard power, através de Investimento Direto Estrangeiro. Os dois estudos de caso tratados neste trabalho demonstram que as EMNs têm obtido sucesso nos seu árduo trabalho contra punição a violações de direitos humanos. Os únicos meios possíveis atualmente de

punição dessas corporações é através do Direito Privado de cada país, o que dificulta bastante esse trabalho, uma vez que os países onde as violações ocorrem não possuem força judicial e/ou política para combater essas empresas, e por outro lado, os países onde estão localizadas as sedes dessas empresas muitas vezes não abrem processos contra as empresas uma vez que as violações não ocorreram em território nacional, existindo portanto um beco sem saída para tal temática. As poucas vezes que as vítimas abrem um processo contra uma empresa multinacional dentro do território onde se localiza a sede não conseguem avançar no processo, portanto não obtêm a remediação às violações.

O problema envolvendo Empresas Multinacionais e Direitos Humanos e todas as circunstâncias que estão por trás disso não é algo simples de se resolver, e a discussão não se esgota apenas com os tópicos tratados neste trabalho. Mais pesquisas acadêmicas precisam ser feitas para ajudar a sociedade civil e os Estados e Organizações Internacionais a acharem uma solução para que se consiga verdadeiramente proteger os direitos humanos das violações cometidas pelas EMNs. Muito tem se falado sobre a necessidade de os Estados utilizarem mais da Jurisdição Universal, ou seja, que um delito cometido em um país possa ser investigado, processado e punido em um outro país, mesmo que não exista conexão entre o país e o caso em si. Um outro instrumento que encontra muitos apoiadores é a ideia da criação de um Tribunal Internacional que seja específico para julgar questões ligadas às empresas.

Além disso, uma das principais dificuldades para se identificar essas violações, dificuldade essa encontrada durante a pesquisa para acesso do material utilizado neste trabalho, é conseguir obter informações sobre as violações. Poucas são as violações que se tornam de conhecimento público, e as que estão de acesso geral são assim graças ao trabalho da mídia investigativa. Portanto, um maior trabalho de investigação por parte da mídia é bem-vindo e necessário, uma vez que as próprias empresas não irão disponibilizar essas informações por vontade própria, muito pelo contrário, é do interesse delas que qualquer informação que as prejudique não seja de conhecimento público. Um outro ponto importante que atualmente tem conseguido fazer com que as empresas repensem suas atitudes é a pressão dos consumidores, que exigem um tipo de comportamento sustentável por parte das empresas, e quando descobrem que isso não acontece, conseguem desenvolver boicotes generalizados que podem vir a danificar a reputação da empresa. Por fim, algo que pode se tornar algo relevante para o tema no longo prazo e que surgiu recentemente são os chamados fundos ESG (Environmental, Social and Governance), que são fundos de investimentos para empresas, os quais só são disponibilizados à empresas que estejam comprometidas com o meio ambiente, com a sociedade e com padrões elevados de governança. Esse tipo de investimento tem sido bastante utilizado e pode se tornar uma *trend*. Ainda não se sabe os reais efeitos de um mecanismo como isso, porém é uma forma do mercado se autorregular, e pode ser uma possível solução para o problema abordado neste trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ADEYEYE, Adefolake. The Role of Global Governance in CSR. **Santa Clara Journal of International Law**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 147-168, 2011. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/scujil/vol9/iss1/5/>. Acesso em: 09 set. 2020.
- ALBUQUERQUE FILHO, A. F. *et al.* Influência da Internacionalização e da Governança Corporativa na Responsabilidade Social Corporativa. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 337- 419, jul./set. 2019. DOI: 10.5585/ijsm.v18i3.2767. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 15 jan. 2021.
- ANDREI, M. **Why Nestlé is one of the most hated companies in the world**. ZME Science. 1 fev. 2021. Disponível em: <https://www.zmescience.com/science/nestle-company-pollution-children/>. Acesso em: 30 ago. 2021.
- ANDRETTA, F. **Entenda o que é a OCDE, o “clube dos países ricos”**. Uol Economia. São Paulo, 10 out. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/10/10/etenda-o-que-e-a-ocde-o-clube-dos-ricos.htm>. Acesso em: 30 maio 2021.
- BARROS, A. Empresas e Direitos Humanos: premissas, tensões e possibilidades. **O&S**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 87-99, jan./mar. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9240845>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/8JFqCndzs6zrDVF5XH8QDZs/?lang=pt>. Acesso em: 30 ago. 2020.
- BERLINER, D.; PRAKASH, A. “Bluewashing” the Firm? Voluntary Regulations, Program Design, and Member Compliance with the United Nations Global Compact. **Policy Studies Journal**, [s. l.], v. 43, n. 1, p. 115-138, 2015. DOI: 10.1111/psj.12085. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- BIANCO, A.C. *et al.* Vantagens Competitivas associadas à adoção da Responsabilidade Social Corporativa e à participação no Índice de Sustentabilidade Empresarial. **OS, Organizações e Sustentabilidade**, Londrina, v. 7, n. 2, p. 62-84, jul./dez. 2019. DOI: 10.5433/2318-9223.2019v7n2p62. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 29 ago. 2020.
- BLOWFIELD, M. Corporate Social Responsibility: The Failing Discipline and Why it Matters to International Relations. **International Relations**, [s. l.], v. 19, n. 2, p. 173-191, jun. 2005. DOI: 10.1177/0047117805052812. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0047117805052812>. Acesso em: 10 maio 2021.
- BOECHAT, A. C.; BARRETO, A. M. Uma reflexão conceitual sobre a Responsabilidade Social Corporativa e a sua relação com a Comunicação Estratégica. **Média & Jornalismo**, Lisboa, v. 18, n. 33, p. 25-41, nov. 2018. Disponível em: [https://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2183-](https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-)

54622018000200003&lng=pt&nrm=iso?script=sci\_arttext&pid=S2183-54622018000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 01 set. 2020.

BONFANTI, A; BORDIGNON, M. ‘Seafood from Slaves’: The Pulitzer Prize in the Light of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. **Global Policy**, [s. l.], v. 8, iss. 4, p. 498-504, nov. 2017. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 08 jan. 2021.

BRETCU, A.; BOSÂNCEANU, A. Organisations, between Social Responsibility and Greenwashing. **Analele Universitatii “Eftimie Murgu” Resita. Fascicola II Studii Economice**. [s. l.], p. 34-42, 2017. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. **KiK lawsuit (re Pakistan)**, [s. l.], 21 out. 2020. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/kik-lawsuit-re-pakistan/>. Acesso em: 31 ago. 2021.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. **Nestlé, Cargill, Archer Daniels Midland Lawsuit (re Côte d’Ivoire)**, [s. l.], 30 jun. 2021. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/nestlé-cargill-archer-daniels-midland-lawsuit-re-côte-divoire-2/>. Acesso em: 31 ago. 2021.

CAMPOS, L; CANAVEZES, S.; **Introdução à Globalização**. Instituto Bento Jesus Caraça, abr. 2007. Disponível em: <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/2468>. Acesso em: 3 fev. 2021.

CAROLEI, D. Survival International v World wide Fund for Nature: Using the OECD Guidelines for Multinational Enterprises as a Means of Ensuring NGO Accountability. **Human Rights Law Review**, [s. l.], v. 18, n. 2, p. 371-384, 2018. DOI: 10.1093/hrlr/ngy002. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 24 fev. 2021

CORAZZA, G. Economia Nacional e Capitalismo: um enfoque histórico-metodológico. **Revista EconomiA**, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 133-162, jan./jul. 2006. Disponível em: [https://anpec.org.br/revista/vol7/vol7n1p133\\_162.pdf](https://anpec.org.br/revista/vol7/vol7n1p133_162.pdf). Acesso em: 14 abr. 2020.

EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS (ECCHR). **Pakistan: cheap clothes, perilous conditions**. [s. l.], abr. 2017. Disponível em: [https://www.ecchr.eu/fileadmin/Fallbeschreibungen/CaseReport\\_KiK\\_Pakistan.pdf](https://www.ecchr.eu/fileadmin/Fallbeschreibungen/CaseReport_KiK_Pakistan.pdf). Acesso em: 31 ago. 2021.

EUROPEAN NETWORK OF CORPORATE OBSERVATORIES (ENCO) *et al.* **The EU and the Corporate Impunity Nexus: building the un binding treaty on transnational corporations and human rights**. [s. l.], out. 2018. Disponível em: [https://www.foei.org/wp-content/uploads/2018/10/eu\\_corporate\\_impunity\\_nexus.pdf](https://www.foei.org/wp-content/uploads/2018/10/eu_corporate_impunity_nexus.pdf). Acesso em: 31 ago. 2021.

FACHIN, M. G. Empresas e Direitos Humanos: compartilhando valor e responsabilidades. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 325-339, 2020. DOI: 10.5102/rdi.v17i1.6161. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=25&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 28 ago. 2020.

GALINDO, C. **Quando as empresas são mais poderosas que os países: gigantes da tecnologia transformaram o poder corporativo e dados viraram o recurso mais valioso, não o petróleo**. El País. [s. l.], 8 nov. 2017. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366\\_037336.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html). Acesso em: 14 mar. 2021.

GONÇALVES, A. A legitimidade na Governança Global. **Congresso Nacional da Compedi**, Manaus, v. 15, 2006. Disponível em: [https://www.unisantos.br/upload/menu3niveis\\_1323730898299\\_alcindo\\_goncalves\\_a\\_legitimidade\\_da\\_governanca\\_global.pdf](https://www.unisantos.br/upload/menu3niveis_1323730898299_alcindo_goncalves_a_legitimidade_da_governanca_global.pdf). Acesso em: 16 jun. 2021.

HARPER, J. **KiK and the Pakistan Fire: a timeline**. Deutsche Welle. [s. l.], 29 nov. 2018. Disponível em: <https://www.dw.com/en/kik-and-the-pakistan-fire-a-timeline/a-46506338>. Acesso em: 30 ago. 2021.

HEWSON, M; SINCLAIR, T. The emergence of Global Governance theory. In: HEWSON, M; SINCLAIR, T. (Ed). **Approaches to Global Governance Theory**. New York: State University of New York Press, 1999. p. 3-22.

HURLEY, L. U.S. **Supreme Court rules for Nestle, Cargill over slavery lawsuit**. Reuters. 17 jun. 2021. Disponível em: <https://www.reuters.com/business/us-supreme-court-rules-nestle-cargill-over-slavery-lawsuit-2021-06-17/>. Acesso em: 31 ago. 2021.

JESUS, D. S. V. Diplomacia Corporativa e Relações Internacionais. **Meridiano 47**, [s. l.], v. 14, n. 140, p. 34 – 41, nov./dez. 2013. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=26&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 25 set. 2020.

KEMMELMEIER, C. S.; PECIN, B. B. Corporações transnacionais e responsabilização na jurisdição estatal por violação a direitos humanos na cadeia produtiva. **Universitas JUS**, v. 27, n. 2, p. 103-111, 2016. DOI: 10.5102/unijus.v2i2.4295. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 31 ago. 2021.

KIK. **Human Rights Policy**. 11 dez. 2017. p. 1-5. Disponível em: <https://www.kik.de/unternehmen/wp-content/uploads/2019/03/KiK-Human-Rights-Policy.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2021.

KOPROWSKI, S. *et al.* Corporate Governance and Political Connections in Anti-corruption practices. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 61, n. 2, p. 1- 14, mar./abr. 2021. DOI: 10.1590/S0034-759020210202. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=31&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 25 ago. 2021.

LEVY, D. L.; KAPLAN, R. CSR and Theories of Global Governance: Strategic Contestation in Global Issue Arenas. *In*: CRANE, Andrew. (Ed.). **The Oxford Handbook of CSR**, 2007, 432-451. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/242083796\\_CSR\\_and\\_Theories\\_of\\_Global\\_Governance\\_Strategic\\_Contestation\\_in\\_Global\\_Issue\\_Arenas](https://www.researchgate.net/publication/242083796_CSR_and_Theories_of_Global_Governance_Strategic_Contestation_in_Global_Issue_Arenas). Acesso em: 27 nov. 2020.

LIMA, G. G. B. Conceitos de Relações Internacionais e teoria do direito diante dos efeitos pluralistas da Globalização: Governança Global, Regimes Jurídicos, Direito Reflexivo, Pluralismo Jurídico, Corregulação e Autorregulação. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 11, n. 1, p.215- 228, 2014. DOI: 10.5102/rdi.v11i1.2069. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79125119.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

MARTINELLI, C. B. O Jogo Tridimensional: o Hard Power, o Soft Power e a Interdependência Complexa, segundo Joseph Nye. **Conjuntura Global**, [s. l.], v. 5, n. 1, p. 65-80, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/328078260>. Acesso em: 31 out. 2020.

MATOS, L. G.; MATIAS, J. L. N. Multinacionais Fast Fashion e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 2, p. 255-268, 2018. DOI: 10.5102/rdi.v15i2.5287. Disponível em: <https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=bac30e43-d0a6-4378-95a5-7965b5febea5%40pdc-v-sessmgr02>. Acesso em: 14 ago. 2021.

MELO, M. F. S. *et al.* Responsabilidade Social Corporativa: adaptação e validação de uma escala em multinacionais brasileiras. **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 146-167, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c68b9241-c7c5-4acc-9d42-ae779c24a5e0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 30 ago. 2020.

NYE, J. S. **Soft Power: the means to success in world politics**. New York: Public Affairs, 2014. Disponível em: [https://www.academia.edu/28699788/Soft\\_Power\\_the\\_Means\\_to\\_Success\\_in\\_World\\_Politics\\_Joseph\\_S\\_Nye\\_Jr](https://www.academia.edu/28699788/Soft_Power_the_Means_to_Success_in_World_Politics_Joseph_S_Nye_Jr). Acesso em: 31 out. 2020.

OECD. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OECD Publishing, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>. Disponível em: [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises\\_9789264115415-en](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en). Acesso em: 10 fev. 2021.

OCHOA SANCHEZ, J. C. The Roles and Powers of the OECD National Contact Points Regarding Complaints on an Alleged Breach of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by a Transnational Corporation. **Nordic Journal of International Law**, [s. l.], v. 84, n. 1, p. 89- 126, 2015. DOI: 10.1163/15718107-08401006. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 10 fev. 2021.

PAIVA, A. M. S. F. Empresas e Direitos Humanos: entre o lucro e a ética. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 166-187, jul./dez. 2016. DOI: 10.26668./indexlawjournals/2526-009x/2016.v2i2.1425. Disponível em:

<https://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=22&sid=339d4efe-ee99-4e3c-8be3-5e61ce0e1dc7%40pdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 29 ago. 2020.

PORFÍRIO, F. **Poder**. UOL Brasil Escola. [201-?]. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/poder.htm>. Acesso em: 4 abr. 2021.

PORTELLA, M. T. G. **A função dos Pontos de Contato Nacionais da OCDE na resolução dos casos análogos à escravidão moderna praticada pelas empresas multinacionais**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) – Centro Universitário de Brasília UniCEUB, Brasília, 2020.

ROBINSON, S. International Obligations, State Responsibility and Judicial Review Under the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Regime. **Utrecht Journal of International and European Law**, [s. l.], v. 38, n. 78, p. 68- 81, 2014. DOI: 10.5334/ujiel.cd. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 30 ago. 2021.

ROLAND, M. C. *et al.* Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 393- 417, maio/ago. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201817>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/MQrcJNjFXHYM7RZ4twNpVJr/?lang=pt>. Acesso em: 3 set. 2020.

ROSENAU, J. N. Governance, Order, and Change in World Politics. In: ROSENAU, James N., CZEMPIEL, Ernst-Otto. (Org.). **Governance without government: order and change in world politics**. Cambridge: Cambridge University Press, 1992. p. 1-29.

RUGGIE, J. G.; NELSON, T. Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: normative innovations and implementation challenges. **Brown Journal of World Affairs**, [s. l.], v. 22, n. 1, p. 99- 127, 2015. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 3 set. 2020.

RUGGIE, J. G.; SHERMAN, J. F. Adding Human Rights Punch to the New Lex Mercatoria: The Impact of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights on Commercial Legal Practice. **Journal of International Dispute Settlement**, [s. l.], v. 6, n. 3, p. 455- 461, 2015. DOI: 10.1093/jnlids/idv025. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 4 set. 2020.

SANTANA, J. L. **A emergência de uma agenda de direitos humanos na atuação de Empresas Multinacionais**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Relações Internacionais) – Centro Universitário de Brasília UniCEUB, Brasília, 2017.

SARFATI, G. Os limites do poder das empresas multinacionais: o caso do protocolo de Cartagena. **Ambiente e Sociedade**, Campinas, v. 11, n. 1, p. 117- 130, jan./jun. 2008. DOI: 10.1590/s1414-753x2008000100009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/asoc/a/9qqxvQwVXPrPBSLkTHC44gm/?lang=pt>. Acesso em: 9 out. 2020.

SHAMS, S. **KiK**: German court rejects Pakistani lawsuit over deadly fire. Deutsche Welle, 10 jan. 2019. Disponível em: <https://www.dw.com/en/kik-german-court-rejects-pakistani-lawsuit-over-deadly-fire/a-47022977>. Acesso em: 30 ago. 2021.

UN – HUMAN RIGHTS COUNCIL. A/HCR/17/31. **Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. p. 1, 27, 2011. Disponível em: [https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31\\_en.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf). Acesso em: 29 abr. 2021.

UR-REHMAN, Z; WALSH, D.; MASOOD, S. **More Than 300 Killed in Pakistani Factory Fires**. The New York Times, New York, 12 set 2012. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2012/09/13/world/asia/hundreds-die-in-factory-fires-in-pakistan.html>. Acesso em: 31 ago. 2021.

VAN ‘T FOORT, S. The History of National Contact Points and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. **Legal History/ Rechtsgeschichte**, [s. l.], n. 25, p. 195-214, 2017. DOI: 10.12946/rg25/195-214. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 31 ago. 2021.

VASCONCELOS, I. F. F. G.; ALVES, M. A.; PESQUEUX, Y. Responsabilidade Social Corporativa e Desenvolvimento Sustentável: olhares habermasianos. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 148-152, mar./abr. 2012. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 9 set. 2020.

WESCHE, P.; SAAGE-MAASS, M. Holding Companies Liable for Human Rights Abuses Related to Foreign Subsidiaries and Suppliers before German Civil Courts: Lessons from *Jabir and Others v KiK*. **Human Rights Law Review**, [s. l.], v. 16, n. 2, p. 370 – 385, 2016. DOI: 10.1093/hrlr/ngw004. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 13 maio 2021.

WESTERMANN-BEHAYLO, M. K.; REHBEIN, K.; FORT, T. Enhancing the concept of Corporate Diplomacy: encompassing political corporate social responsibility, international relations, and peace through commerce. **Academy of Management Perspectives**, [s. l.], v. 9, n. 4, p. 387- 404, 2015. DOI: 10.5465/amp.2013.0133. Disponível em: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=32&sid=e0129b91-6680-415d-8f70-cfbfcdf8e3a0%40sdc-v-sessmgr03>. Acesso em: 4 set. 2020.

WION NEWS. **Children sue Nestlé, Mars and Hershey for child slavery in Ivory Coast**. 13 fev. 2021. Disponível em: <https://www.wionews.com/world/children-sue-nestle-mars-and-hershey-for-child-slavery-in-ivory-coast-363334>. Acesso em: 31 ago. 2021.

ZERBINI RIBEIRO LEÃO, R. A Sociedade Civil na atualidade das Relações Internacionais. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, [s. l.], v. 14, n. 14, p. 323-333, 2014.



Disponível em: <http://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/279>. Acesso em: 27 ago. 2020.