

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS |**  
*CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF TRANSNATIONAL*

JULIANA FRAUCHES DE ARAUJO

**RESUMO** | A questão da falta de personalidade jurídica internacional das empresas é central. Não existe nenhuma lei supranacional que enquadre as atividades dos grupos empresariais. Porém, existem diversos instrumentos que visam facilitar a integração da Responsabilidade Social das Empresas (RSE), porém todas essas iniciativas não possuem força executória, o que limita a sua eficácia. As empresas transnacionais devem promover, respeitar, fazer respeitar e proteger os direitos humanos no âmbito das suas atividades, segundo a autoridade que ela exerce sobre a sua esfera de influência que causou o prejuízo. Hoje em dia, uma empresa responsável é uma empresa que se preocupa com o desenvolvimento sustentável na condução das suas atividades. No entanto, nenhuma lei obriga as empresas transnacionais a agirem de maneira responsável.

**PALAVRAS-CHAVE** |

*Responsabilidade social das empresas. Esfera de influência. Empresa transnacional. Partes interessadas.*

**ABSTRACT** | *The lack of international corporations legal personality is a central question. There is no supranational law restricting the corporation groups activities. However, many instruments are made to ease the integration of corporation's social accountability, but these initiatives are not enforceable, and that limits their efficiency. Transnational corporations must promote, respect, uphold and protect human rights in their business, in accordance with the exercise of their authority on the sphere of influence which caused the damage. Nowadays, a responsible corporation is concerned with sustainable development in the management of their activities. However, there is no law to compel the transnational corporations to act responsibly.*

**KEYWORDS** | *Corporate social responsibility. Sphere of influence. Transnational enterprise. Stakeholders.*

## 1. INTRODUÇÃO

A questão da responsabilidade das empresas transnacionais é a chave da mundialização. Poluição, petróleo, vazamento de gás letal, derrame de resíduos tóxicos nos oceanos, etc. A sociedade espera que as empresas assumam suas responsabilidades e que participem ativamente do desenvolvimento sustentável, pois essas catástrofes têm um impacto durável na vida das pessoas.

No entanto, os Estados não dispõem de meios jurídicos adaptados para controlar a atividade de um grupo de sociedades em seu conjunto operando em diversos Estados. Não existe uma legislação supranacional que enquadre as atividades de uma empresa transnacional que opere em diversos Estados.

Nos últimos anos se multiplicaram diversas iniciativas que agrupamos no vocábulo da RSE. Dentro deste contexto, devem as multinacionais assumirem suas responsabilidades quando em suas atividades gerarem um impacto negativo sobre a população e o meio ambiente, traduzindo assim, seus compromissos em ações.

## 2. AS PRIMEIRAS INTERVENÇÕES:

O Conselho Econômico e Social das Nações Unidas criou em 1974 a comissão das sociedades transnacionais. Contudo, por falta de um consenso político, em 1992 o projeto foi abandonado.

No ano de 1976, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) adotou as Diretrizes para as Empresas Multinacionais<sup>1</sup>. Este texto reagrupa um certo número de recomendações endereçadas ao governo e as empresas multinacionais, estabelecendo políticas governamentais responsáveis referente a temas sociais e ambientais. O Brasil aderiu essas diretrizes em 1997.

---

<sup>1</sup> ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Nacionais. 2000 Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf> . Acesso em 9 dezembro 2018.

De outro lado, a Organização internacional do trabalho (OIT) em 1977 adotou a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social<sup>2</sup>. Essa declaração oferece orientações as empresas transnacionais sobre a necessidade de respeitar os princípios e direitos fundamentais do trabalho e do trabalhador, em harmonia com as prioridades e os objetivos de desenvolvimento nos países nos quais elas operam.

Em 1992, ocorreu no Rio de Janeiro a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, também conhecida como Rio 92. Sendo uma das primeiras ocasiões, evocada a ideia de uma conciliação entre crescimento econômico e meio ambiente.

Em 2000, através do Pacto Mundial ou Global Compact, as empresas foram pela primeira vez autoras principais de um pacto internacional por meio de um organismo internacional. As empresas internacionais têm a liberdade de assinar e se comprometer aos princípios que são ali descritos.

O Pacto Mundial ou Global Compact teve a iniciativa de convidar as empresas a adotarem, a sustentarem e a aplicarem na sua esfera de influência dez princípios no campo dos direitos humanos, do meio ambiente, da luta contra a corrupção e das normas do trabalho. O Pacto Mundial é uma iniciativa voluntária dirigida aos dirigentes da empresa.

Em 2012, presidido por John Ruggie, ex- Representante Especial do Secretário-Geral questões dos direitos humanos e das corporações transnacionais e outras empresas, o primeiro fórum anual sobre das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos. Neste relatório, verificou-se em evidência, a necessidade do estudo da responsabilidade jurídica das empresas<sup>3</sup>.

### **3. QUAL A DEFINIÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)?**

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Organização Internacional do Trabalho. Genebra 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf) . Acesso em 9 dezembro 2018.

<sup>3</sup> REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. Empresas Transnacionais e Direitos Humanos. 17° ed. Dez. 2012; Disponível em: <http://sur.conectas.org/empresas-transnacionais-e-direitos-humanos/> Acesso em 13 dezembro 2018.

A expressão “responsabilidade social ou societal das empresas”, foi escolhida para traduzir a expressão inglesa *corporat social responsibility* (CSR).

Como toda tradução demanda uma certa interpretação, temos que o “R” e o “E” nos remete sem equívoco aos termos “responsabilidade” e “empresa (s)”, porém, seria delicado de interpretar o significado da letra “S”. Alguns a remetem para o termo societal e outros ao termo social. Neste contexto, o termo social seria o mais adequado para alguns autores, pois ele abrange o âmbito social e ambiental, de modo mais amplo que o termo societal<sup>4</sup>.

Não existe uma definição unânime da RSE ao nível internacional, porém, a descrição usada com mais frequência, é aquela proposta pela Comissão da União Europeia, que define a responsabilidade social das empresas como “a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas<sup>5</sup>”.

O simples respeito das legislações nacionais não pode ser considerado como responsabilidade social. As empresas devem reforçar a responsabilidade social em suas atividades se assim elas desejarem, com políticas sociais e ambientais. Por exemplo, se a lei prevê de jogar o lixo em um lugar determinado, a empresa pode decidir ir mais longe, desenvolvendo uma política de reciclagem de lixo.

Neste sentido, duas teses se confrontam. A primeira, diz respeito a uma ação voluntária da RSE, isto é, uma escolha da empresa em adotar ou não tal política social e ambiental. A segunda tese, é que as empresas devem se submeter a certas regras coercitivas em matéria de direitos humanos e meio-ambiente<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> MALECKI Catherine., **Responsabilité sociale des entreprises, Perspectives de la gouvernance d'entreprise durable**, LGDJ, 2014, p.24-25.

<sup>5</sup> COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Livro Verde, julho 2001.

<sup>6</sup> SHERPA Les entreprises transnationales et leur responsabilité sociétale. 2010, p.13. Disponível em : <https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2013/11/Fiche-OIF-2010.pdf> Acesso em 2 janeiro 2019.

#### 4. AS PARTES INTERESSADAS NA EMPRESA

Dentro de um contexto de dominação dos acionários como principais interlocutores da empresa, foi o r. professor Freeman, em 1977 à Wharton School o responsável pela difusão da teoria das partes interessadas da empresa (ou stakeholders theory) no círculo acadêmico.

Na abertura do livro, Freeman ilumina essa ideia:

A emergência de uma multiplicidade de regras estatais, de críticas à empresa, ataques da mídia, e a intensa competição entre a Ásia e a Europa, projetam o gerente moderno dentro de uma panela de pressão pronta a explodir. Ele ou ela deve enfrentar um aumento nas demandas externas na empresa e uma diminuição na flexibilidade interna que dispõe a empresa para respondê-las. Os critérios de performance não são mais claros e a noção de gestão eficaz, está cada vez mais se tornando um oxímoro<sup>7</sup>.

Segundo Freeman, a empresa é um agrupamento das partes interessadas, cujo objetivo é de assegurar a gestão de interesses, necessidades e pontos de vista daquela<sup>8</sup>.

Nesta esteira, o sindicato não serão mais os únicos interlocutores legítimos da empresa. Os novos interlocutores, chamados de partes interessadas da empresa, são aqueles que são diretas ou indiretamente afetados pelas atividades da empresa, tais como os fornecedores; os clientes, os acionários, Organizações não governamentais (ONG's), consumidores etc.

A normativa ISO 26000, define a parte interessada como o indivíduo ou um grupo que tem interesse em quaisquer decisões ou atividades de uma organização.

#### 5. A ESFERA DE INFLUÊNCIA DA EMPRESA E SEU *LONGA MANUS*

A noção de “esfera de influência” das empresas transnacionais, foi introduzida pelo Pacto Mundial das Nações Unidas em 2000. Esta ideia sugere

<sup>7</sup> FREEMAN R. Edward, Strategic management : A stakeholder approach, Boston, Pitman, 1984.

<sup>8</sup> FREEMAN R. Edward, Strategic management : A stakeholder approach, Boston, Pitman, 1984.

que as empresas se interessem a cada pessoa em torno da sua esfera de influência, e que ele adapte suas ações em consequência. A questão da esfera de influência das empresas transnacionais está ligada a responsabilidade em matéria de direitos humanos e do respeito ao meio ambiente.

Este entendimento no campo da RSE introduzido pelo Pacto Mundial das Nações Unidas, tem por objetivo limitar geograficamente a influência das empresas com relação a seus demais parceiros. A delimitação do perímetro da esfera de influência é de suma importância, pois irá contribuir na determinação do grau de responsabilidade da empresa. Até onde a empresa será responsável?

A empresa exerce atividade econômica. Assim, os limites econômicos serão aplicados ao conceito de esfera de influência.

Para delimitar sua esfera de influência, a empresa poderá se utilizar das precisões propostas pelas diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e os limites propostos pelas diretrizes sobre a responsabilidade social, ISO 26000<sup>9</sup>.

O conceito de esfera de influência ligada à RSE transnacionais, faz referência ao longa manus da empresa. Com efeito, a empresa matriz vai ter diretamente ou através de suas intermediárias, influência direta ou indireta nas suas filiais.

Assim, as empresas transnacionais em sua esfera de influência devem promover, respeitar, fazer respeitar e proteger os direitos humanos, no âmbito de suas atividades.

Desta feita, a esfera de influência é um instrumento que delimita a responsabilidade da empresa, em função a natureza da obrigação, seja ela civil, ambiental ou penal. Todavia, esse instrumento somente poderá ser exercido por meio de uma intervenção estatal, através do seu direito positivo.

## **6. ACORDO MARCO INTERNACIONAL**

---

<sup>9</sup> Esfera de influência: amplitude/extensão de relações políticas, contratuais, econômicas ou outras relações por meio das quais uma organização tem a capacidade de afetar as decisões ou atividades de indivíduos ou organizações

A empresa transnacional pode decidir de criar um diálogo com o sindicato. Ela poderá desenvolver um acordo marco internacional que delimita as obrigações de cada um em sua cadeia de provisão em matéria de direito do trabalho, direitos humanos e do ambiente, através de acordos- marco internacionais.

Os acordos-marco internacionais são utilizados como instrumento de um diálogo social transnacional, especialmente face ao seu desenvolvimento além das fronteiras.

Por consequência, as modalidades contratuais de transferência das obrigações ali definidas não têm validade apenas na empresa ou no grupo de empresas transnacionais, mas em todas as entidades da empresa, inclusive em suas subsidiárias, franqueadas, fornecedores e subcontratadas<sup>10</sup>.

A empresa transnacional, visando a sua cadeia de provisão também poderá adotar códigos de conduta, ou seja, uma declaração formal de valores da empresa, em suas práticas comerciais com seus fornecedores, terceirizados e a população local afetada pelas atividades daquela.

## **7. INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE *SOFT LAW***

Os instrumentos internacionais, também conhecidos como normas internacionais que recorrem ao conceito de esfera de influência são, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, as Diretrizes OCDE para Empresas Multinacionais, as Diretrizes sobre a Responsabilidade Social ISO 26000 e o Pacto Mundial das Nações Unidas.

### **7.1 Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**

A declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social foi adotada em 1977, sofrendo algumas emendas em 2000, 2006

---

<sup>10</sup> DAUGAREILH Isabelle. Nouveaux Espaces de Réglementation dans la Mondialisation : entreprises transnationales et accords-cadres internationaux In Responsabilité Sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie. Bruxelles Bruylant. 2010, p. 206.

e 2017<sup>11</sup>. Ela fornece uma orientação direta às empresas sobre política social e de práticas responsáveis e sustentáveis no meio de trabalho (emprego, formação, condições de trabalho e de vida, relações profissionais). [

A última revisão incluiu seguridade social, trabalho forçado e transição da economia informal para a formal, fornecendo também às empresas orientações para as devidas diligências consistentes com os princípios Orientadores para as Empresas e Direitos Humanos da ONU, para o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8<sup>12</sup>.

Estes princípios são destinados as empresas multinacionais, ao governo, empregadores e trabalhadores.

As convenções internacionais da OIT são propostas aos Estados para serem ratificadas. Uma vez ratificadas, os Estados se comprometem a respeitar o conteúdo dessas convenções internacionais em seu território.

A OIT tem 8 (oito) convenções qualificadas de fundamentais sobre questões consideradas como princípios e direitos fundamentais do trabalho. A OIT visa uma ratificação universal, o que atualmente não é o caso. Os Estados Unidos, por exemplo, ratificaram somente duas.

Convenção n° 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório<sup>13</sup> (1930);

Convenção n° 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização<sup>14</sup> (1948);

---

<sup>11</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Organização Internacional do Trabalho. Genebra 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_579899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf). Acesso em 9 dezembro 2018.

<sup>12</sup> NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, incluso e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas. Disponível em <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/> Acesso em 3 janeiro 2019.

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.CO 29 – Trabalho forçado ou obrigatório. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.CO87 - Liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso 3 janeiro 2019.

Convenção n° 98 – direito de sindicalização e de negociação coletiva<sup>15</sup> (1949);

Convenção n° 100 – igualdade de remuneração entre homens e mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor<sup>16</sup> (1951);

Convenção n° 105 – abolição do trabalho forçado<sup>17</sup> (1951);

Convenção n° 111 – sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão<sup>18</sup> (1958);

Convenção n° 138 – idade mínima de admissão ao emprego<sup>19</sup> (1973);

Convenção n° 182 – sobre Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação<sup>20</sup> (1999).

Esta declaração encoraja as empresas multinacionais a respeitarem as convenções internacionais da OIT, mesmo que o Estado em quais as empresas se encontrem não as tenham ratificado, isto permite de contornar o déficit legislativo de certos Estados, conferindo as empresas transnacionais, responsabilidade em matéria de direitos humanos e meio ambiente.

## **7.2 Diretrizes da organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais**

<sup>15</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.CO98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso 3 janeiro 2019.

<sup>16</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.CO100 – Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO CO105.Abolição do Trabalho Forçado. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235195/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

<sup>18</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.CO111.Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242717/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

<sup>19</sup> BRASIL– Convenção n° 138 – OIT- Idade Mínima de Admissão ao Emprego. UNICEF. Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10231.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10231.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

<sup>20</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.CO 182. Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236696/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

As diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais são recomendações dirigidas pelos governos às multinacionais, fornecendo um exame completo dos principais instrumentos e métodos que dispõem as empresas para adotarem um comportamento responsável.

Estas diretrizes foram adotadas por 46 (quarenta e seis) países, 34 (trinta e quatro) membros da OCDE e 12 (doze) países não membros (Argentina, Brasil, Colômbia, Egito, Lituânia, Letônia, Marrocos, Peru, Romênia, Tunísia, Costa Rica e Jordânia).

Visam as diretrizes:

“assegurar que as operações dessas empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, ajudar a melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentável<sup>21</sup>”.

Estas diretrizes são desprovidas de sanções em caso de não respeito. Assim, são ações voluntárias da responsabilidade social da empresa. Todavia, as diretrizes foram revisadas em 2000, e impõem uma certa obrigação aos Estados uma vez que a ratificaram, os obrigando a instaurar o Ponto de Contato Nacional (PCN)<sup>2</sup>, fundamentada na inobservância das diretrizes da OCDE.

Este instrumento da OCDE encontra limites. Ele não pode substituir as regras nacionais e aos procedimentos jurisdicionais tradicionais que garantem uma verdadeira segurança jurídica aos Estados, as vítimas e igualmente as empresas.

No entanto, as diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais são consideradas como um *standard* mínimo que as empresas devem respeitar<sup>22</sup>, sendo direcionados somente às empresas multinacionais.

<sup>21</sup> BRASIL. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Ministério da Fazenda. 2018. Disponível em : <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais> . Acesso em 17 dezembro 2018.

<sup>22</sup> SHERPA. **Les entreprises transnationales et leur responsabilité sociétale**. 2010, p.37. Disponível em : <https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2013/11/Fiche-OIF-2010.pdf> Acesso em 2 janeiro 2019.

As empresas multinacionais também devem incentivar os seus parceiros comerciais a aplicarem os princípios de condutas responsáveis compatíveis com as diretrizes<sup>23</sup>.

### **7.2.1 O Ponto de Contato Nacional (PCN) no Brasil**

Na prática os Pontos de Contato Nacionais são estruturas governamentais tendo como objetivo a promoção das diretrizes da OCDE em cada país respectivo.

O PCN tem por obrigação de emitir um relatório das queixas ali remetidas. Contudo, se o PCN “considerar que não cabe identificar publicamente as partes em sua Declaração, esta poderá ser redigida de forma a proteger a identidade da parte”<sup>24</sup>, isentando a empresa de pôr em risco sua reputação.

O PCN é investido do papel de informador e de mediador no caso de violação por uma empresa das diretrizes da OCDE.

O PCN pode igualmente informar e transmitir as organizações sindicais, Organizações não governamentais (ONG's) e aos governos de outros países que não subscreveram tais diretrizes, a sua existência.

Se as empresas concernentes recusarem de assistir as reuniões conciliatórias com o PCN ou com as demais partes interessadas, o PCN não terá nenhum meio de sancioná-las.

### **7.3 Normativa ISO 26000 (2010)**

As diretrizes sobre responsabilidade social, ISO 26000 foi publicada em 2010, dando a primeira definição para a responsabilidade social das empresas em uma concepção internacional:

“Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento

<sup>23</sup> Princípio geral n° 13 das diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as empresas multinacionais.

<sup>24</sup> *Ibidem*.

ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas;☺ esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento e esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações<sup>25</sup>”.

Esta definição dá a sua devida importância a ações proativas por parte das organizações empresariais, identificando os impactos em função da sua finalidade (devida diligência), estendendo a responsabilidade da empresa em toda sua cadeia de provisionamento (esfera de influência).

A normativa ISO 2600 é aplicável a todos os tipos de organização empresarial, coletividades locais e ONG, independentemente do tamanho ou do ramo de atividade. Ali são definidos 07 (sete) temas: governança corporativa (transparência, diálogo social com as partes interessadas), direitos humanos, condições e relações de trabalho e meio- ambiente, boa prática empresarial, questões relativas à sociedade e ao consumidor.

Esta norma é de aplicação voluntária.

#### **7.4 Pacto mundial das Nações Unidas (2000)**

O Pacto Mundial das Nações Unidas é uma iniciativa voluntária pelo qual as empresas, associações, organizações não-governamentais, são convidadas a respeitar os dez princípios universalmente aceitos, no que diz respeito aos direitos humanos, as normas de direito do trabalho, do meio-ambiente e a luta contra a corrupção.

A cada ano os aderentes comunicam o seu progresso através de um relatório disponibilizado no site da internet do Pacto<sup>26</sup>. Aqueles que não comunicam seu progresso são retirados. Atualmente 8.900 (oito mil e novecentas) empresas em 166 (cento e sessenta e seis) países aderiram o Pacto.

<sup>25</sup> NORMA BRASILEIRA. ABNT NBR ISO 2600. Diretrizes sobre responsabilidade social. 2010. Disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_65.pdf) Acesso 8 janeiro 2019.

<sup>26</sup> BRASIL. Pacto Global. Rede Brasil. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/> Acesso 3 janeiro 2019.

## 8. RESPONSABILIDADE JURÍDICA DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

A empresa multinacional é uma organização econômica. Os grupos econômicos são estruturas societárias, que permitem de funcionar cada filial dentro dos diversos sistemas jurídicos de direito positivo, na qual a empresa multinacional é implantada<sup>27</sup>.

Desta forma, cada grupo empresarial que compõe a empresa transnacional fica submetida a legislação do Estado no qual ela exerce suas atividades. Todavia, as empresas transnacionais em direito internacional não têm capacidade internacional. Elas não são titulares de direitos e nem tampouco de obrigações.

Por consequência, as convenções internacionais não são diretamente aplicáveis as empresas transnacionais. Somente os Estados, têm capacidade internacional, isto é, têm por obrigação o respeito das normas contidas nas convenções internacionais, traduzindo essas regras internacionais em normas internas.

Assim sendo, o grupo empresarial existe na esfera econômica, mas não na esfera jurídica internacional.

Poucas legislações têm uma definição legal de grupo econômico, a maior parte dos Estados não reconhecem aos grupos econômicos personalidade jurídica, quer dizer, os grupos econômicos não são nem sujeitos de direito internacional, nem sujeitos de direito interno.

No Brasil o conceito legal de grupo econômico pode ser configurado: quando as empresas envolvidas estão sob a direção, controle ou administração de outra; como também demonstrando os seguintes requisitos de forma concomitante: (i) interesse integrado, (ii) efetiva comunhão de interesses, (iii) atuação conjunta das empresas integrantes (Lei 13.467/2017, artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho CLT).

O direito empresarial contém, portanto, um obstáculo: a autonomia da pessoa jurídica. Cada empresa é responsável por seu próprio dano. A solução será de demonstrar que a empresa matriz cometeu um dano no controle que

<sup>27</sup> ROBE Jean Philippe *In Dictionnaire Critique de la RSE. Presses Universitaires du Septentrion*, 2016, p. 321-324.

ela exerce na rede de empresas que a integram. O ônus da prova recairá sobre a vítima, que deverá comprovar a culpa, o dano, e o nexo de causalidade entre o dano e o prejuízo. Tal demonstração é particularmente complexa para vítima.

Importante notar, que o juiz é soberano na matéria, ele poderá apreciar se o fato que foi produzido no Brasil constitui efetivamente o prejuízo situado no estrangeiro.

## **9. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE), TÃO LOGO UMA OBRIGAÇÃO PARA AS MULTINACIONAIS?**

Os textos internacionais multiplicaram nestes últimos tempos, para afirmar que as empresas devem respeitar os direitos humanos. A maior parte desses instrumentos internacionais não são obrigatórios, mas o Estado e a sociedade civil podem neles se apoiarem para encorajar as empresas na sua cadeia de provisionamento.

Assim, como as empresas devem escolher seus parceiros comerciais em uma cadeia de provisionamento? Essas sociedades empresariais estão ligadas a algum tipo de escândalo? Como por exemplo, o trabalho infantil?

Atualmente os textos de referência da ONU, da OIT e a OCDE dão somente as linhas diretrizes que permitem de guiar as ações dos Estados e das multinacionais.

O texto concernente à RSE é obrigatório para as multinacionais e orienta as vítimas em caso de violação aos direitos humanos cometidos dentro do contexto das atividades econômicas em caráter transnacional<sup>28</sup>.

## **10. MODELO FRANCÊS DE REGULAMENTAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS E SUA CADEIA DE APROVISIONAMENTO**

<sup>28</sup> LEGALLY BINDING INSTRUMENT TO REGULATE, IN INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LAW, THE ACTIVITIES OF TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HR-Council/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf> Acesso 5 janeiro 2019.

Em 2013, o Rana Plaza que abrigava várias oficinas de confecção têxtil de diversas marcas internacionais, causou a morte de muitas pessoas à Dacca, ao Bangladesh. Como resultado do seu desabamento, a questão dos direitos humanos e do meio ambiente na cadeia de provisionamento foi levantada.

Recentemente, em janeiro de 2019, uma nova catástrofe no ramo da mineração sacudiu o Brasil em Brumadinho no Estado de Minas Gerais, deixando mais de 300 mortos<sup>29</sup>.

Estas situações revelam que as normas de caráter voluntário<sup>30</sup>, único quadro normativo que existe atualmente no quadro internacional, não dão uma resposta suficiente para evitar danos aos direitos humanos e ao meio ambiente. Um enquadramento normativo sancionatório pelo direito é necessário.

As empresas transnacionais conduzem suas atividades em muitos países e estão subordinadas a vários tipos de jurisdição.

A França é uma das pioneiras no assunto. O país adotou em março de 2017 uma lei sobre o dever de diligência, visando «impedir a ocorrência de dramas na França e no estrangeiro, a fim de obter as devidas reparações para as vítimas em caso de danos aos direitos humanos e ao meio ambiente<sup>31</sup>».

Neste contexto, as empresas com mais de 5.000 assalariados na França e aquelas com mais de 10.000 assalariados cuja sede é no estrangeiro incluindo suas filiais são obrigadas a colocar em prática um plano de vigilância para identificar e prevenir os riscos de danos graves aos direitos humanos, saúde e segurança das pessoas e ao meio ambiente<sup>32</sup>.

O plano de vigilância estabelecido pela lei francesa, abrange não somente as empresas, mas também as filiais por ela controlada, os fornecedores e os terceirizados, os quais a empresa transnacional tem uma relação comercial estabelecida<sup>33</sup>.

<sup>29</sup> BRASIL. Movimento dos Atingidos por Barragem. MAB. Disponível em: <http://www.mabnacional.org.br/noticia/em-discurso-na-assembleia-legislativa-ela-lembrou-um-m-s-do-crime-da-vale-em-brumadinho-lucr> Acesso em 25 fevereiro 2019.

<sup>30</sup> Princípios sobre empresas multinacionais e política social e Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais.

<sup>31</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte> Acesso 20 fevereiro 2019.

<sup>32</sup> Code de Commerce. Art. L. 225-102-4.-I

Todo plano de vigilância é desenvolvido com as partes interessadas da empresa, e nele deve ser compreendido, uma cartografia de riscos destinados a identificá-los, sua análise e sua hierarquização; procedimentos de avaliação regulares da situação das filiais, terceirizadas e fornecedores na cadeia de abastecimento; ações adaptadas para prevenção e diminuição dos riscos graves; um mecanismo de alerta e um mecanismo para monitorar as medidas implantadas e a avaliação da sua eficácia<sup>34</sup>.

O plano deve ser divulgado nos relatórios anuais de gestão das empresas, a partir do relatório o ano fiscal em que a lei foi publicada<sup>35</sup>.

Outras iniciativas similares estão se desenvolvendo na Europa e no mundo. Para uma eficácia mundial, o instrumento adequado seria um tratado internacional sancionatório afim de que, todas as empresas transnacionais se sujeitem a essas sanções.

Em 26 de junho de 2014 o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas à iniciativa do Equador e da África do Sul, a resolução 26/09, estabeleceu um trabalho intergovernamental nesta perspectiva<sup>36</sup>.

## 11. FUNDAMENTOS ÉTICOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Quando pensamos na RSE, encontramos imediatamente duas figuras: a contradição entre as finalidades lucrativas das organizações econômicas, e as finalidades éticas e sociais da Responsabilidade social das empresas.

A ideia de “cada um com a sua moral”, causa um grande problema. Se existe um dever, temos que admitir que não é somente um “querer” ou um “costume”, e sim uma pretensão universal, algo que é válido para todos. No

<sup>33</sup> *Une relation commerciale établie a été définie par la jurisprudence comme se caractérisant par sa régularité, son caractère significatif et sa stabilité* (Cour de cassation, civile, Chambre commerciale, 15 septembre 2009 n° 08-19.200 Bull. IV n° 110). Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000021054038> Acesso em 20 fevereiro 2019.

<sup>34</sup> Code de Commerce. Art. L. 225-102-4, § 1° a 4°.

<sup>35</sup> Code de Commerce. Art. L. 225-102-4, § 5°.

<sup>36</sup> AMIGOS DE LA TIERRA. Direitos para as empresas não para as pessoas, dezembro 2015. Disponível em: [https://www.foei.org/wp-content/uploads/2018/10/ttip\\_un\\_treaty\\_report\\_portuguese\\_v2\\_0.pdf](https://www.foei.org/wp-content/uploads/2018/10/ttip_un_treaty_report_portuguese_v2_0.pdf) Acesso 20 fevereiro 2019.

entanto, seria impossível de criar uma regra de comportamento válida para todos, um verdadeiro ceticismo moral.

Sem embargo, o “reconhecimento moral” é comum a todos, mesmo entre aqueles que não querem obedecer a um dever, como por exemplo; nenhum ladrão quer ser roubado. O ladrão reconhece bem que deve respeitar os bens de terceiro, portanto “todos devem obedecer, salvo eu mesmo”, ele pensa. Isso quer dizer, que não é que ele não sabe que não deve roubar, o que ele não quer, é respeitar o dever que ele reconhece<sup>37</sup>.

Desta forma, o dever moral é ligado a universalidade. O sujeito não faz aquilo que deveria fazer, ele é moralmente culpado, em uma visão mais ampla da responsabilidade sem fronteiras, uma ideia de compartilhar os danos entre todos daquela esfera de influência imediata naquela cadeia de provisionamento, criando um mecanismo de corresponsabilidade de todos os envolvidos nos impactos negativos diagnosticados.

## 12. CONCLUSÃO

Neste momento vivemos em mundo com inúmeras crises de natureza diversa, sejam elas de natureza ambiental, econômica, social, demográfica, entre outras.

O movimento da RSE, ainda em plena construção, e sem falarmos do termo “sustentabilidade”, que vem de nascer, vêm tentando responder certas problemáticas ligadas a essa crise mundial, tentando instaurar aos poucos uma parte ética às empresas transnacionais, dentro do conceito de responsabilidade internacional.

Não somente o proveito econômico, mas a urgência ambiental, o respeito aos direitos humanos; o bem-estar dos empregados, são elementos que devem gerar a preocupação empresarial internacional.

Portanto, os conceitos jurídicos não são imutáveis, e evoluem lentamente com a nossa sociedade. Conceituar em nosso direito positivo, a RSE em sua cadeia de provisionamento, é o que desafia atualmente a

---

<sup>37</sup> VALLAEYS François. Les fondements éthiques de la Responsabilité Sociale. 2011. Doctorat de Philosophie. Université Paris est Creteil. 2011, p. 301.

autonomia da pessoa jurídica, e o princípio constitucional da personalidade das penas<sup>38</sup>.

Em efeito, em matéria de Responsabilidade Social das Empresas, a primeira pedra do edifício da normativa internacional já foi instalada, afim de que, o direito não seja um meio para as empresas escaparem de suas obrigações éticas e morais. Assim, as empresas transnacionais devem assumir suas obrigações, sobre a condição de cada qual fazer o que deve, cabendo-as conhecerem o conjunto de autores dentro da sua cadeia de provisionamento.

## REFERÊNCIAS

AMIGOS DE LA TIERRA. Direitos para as empresas não para as pessoas, dezembro 2015. Disponível em: [https://www.foei.org/wp-content/uploads/2018/10/ttip\\_un\\_treaty\\_report\\_portuguese\\_v2\\_0.pdf](https://www.foei.org/wp-content/uploads/2018/10/ttip_un_treaty_report_portuguese_v2_0.pdf) Acesso 20 fevereiro 2019.

BRASIL. Constituição (1988), artigo 5º, inciso XLV. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/ArtCF0270.htm> Acesso 08 janeiro 2019.

OIT. Convenção nº 138 – OIT- Idade Mínima de Admissão ao Emprego. UNICEF. Disponível em: [https://www.unicef.org/brazil/pt/resources\\_10231.htm](https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10231.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Ministério da Fazenda. 2018. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais> . Acesso em 17 dezembro 2018.

MAB. Disponível em: <http://www.mabnacional.org.br/noticia/em-discurso-na-assembleia-legislativa-ela-lembrou-um-m-s-do-crime-da-vale-em-brumadinho-lucr> Acesso em 25 fevereiro 2019.

BRASIL. Pacto Global. Rede Brasil. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/> Acesso 3 janeiro 2019.

BRASIL. Sobre as Diretrizes da OCDE e o PCN Brasil. Ministério da Fazenda. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em 22 dezembro 2018.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Livro Verde, julho 2001.

DAUGAREILH Isabelle. Nouveaux Espaces de Réglementation dans la Mondialisation : entreprises transnationales et accords-cadres internationaux In

<sup>38</sup> BRASIL. Constituição (1988), artigo 5º, inciso XLV. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/ArtCF0270.htm> Acesso 08 janeiro 2019.

Responsabilité Sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie. Bruxelles Bruylant. 2010, p. 206.

FRANÇA. Cour de cassation, civile, Chambre commerciale, 15 septembre 2009 n° 08-19.200 Bull. IV n° 110). Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000021054038> Acesso em 20 fevereiro 2019.

FRANÇA. Code de Commerce. Art. L. 225-102-4, I; Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000034291360&dateTexte=&categorieLien=cid> Acesso em 20 fevereiro 2019.

FRANÇA. Code de Commerce. Art. L. 225-102-4, § 1° a 4°. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000034291360&dateTexte=&categorieLien=cid> Acesso em 20 fevereiro 2019.

FRANÇA. Code de Commerce. Art. L. 225-102-4, § 5°. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000034291360&dateTexte=&categorieLien=cid> Acesso em 20 fevereiro 2019.

FRANÇA. LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponível em : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte>. Acesso em 20 fevereiro 2019.

FREEMAN R. Edward. (1984), Strategic management: A stakeholder approach, Boston, Pitman, 1984.

OHCHR .Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf> . Acesso 5 janeiro 2019.

MALECKI Catherine. Responsabilité sociale des entreprises, Perspectives de la gouvernance d'entreprise durable, LGDJ, 2014, p.24-25.

ONU BRASIL. Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, incluso e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas. Disponível em <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods8/> Acesso em 3 janeiro 2019.

ABNT. NBR ISO 2600. Diretrizes sobre responsabilidade social. 2010. Disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_65.pdf) Acesso 8 janeiro 2019.

OIT. Convenções. CO105. Abolição do Trabalho Forçado. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235195/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

OIT. Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Organização Internacional do Trabalho. Genebra 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_227046.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_227046.pdf) Acesso em 9 dezembro 2018.

OIT. Convenções. CO98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso 3 janeiro 2019.

OIT. Convenções. CO111. Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242717/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

OIT. Convenções. CO100 – Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235190/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

OIT. Convenções. CO87 - Liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso 3 janeiro 2019.

OIT. Convenções. CO 182. Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236696/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

OIT. Convenções. CO 29 – Trabalho forçado ou obrigatório. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm) Acesso 3 janeiro 2019.

OCDE. Síntese. Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Nacionais. 2000 Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf> . Acesso em 9 dezembro 2018.

REVISTA INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. Empresas Transnacionais e Direitos Humanos. 17° ed. Dez. 2012; Disponível em: <http://sur.conectas.org/empresas-transnacionais-e-direitos-humanos/> Acesso em 13 dezembro 2018.

ROBE Jean Philippe. Dictionnaire Critique de la RSE. Presses Universitaires du Septentrion, 2016, p. 321-324

SHERPA. Les entreprises transnationales et leur responsabilité sociétale. 2010, p.37. Disponível em : <https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2013/11/Fiche-OIF-2010.pdf> Acesso em 2 janeiro 2019.

VALLAEYS François. Les fondements éthiques de la Responsabilité Sociale. 2011. Doctorat de Philosophie. Université Paris est Creteil. 2011, p. 301.

Recebido em | 18/01/2019

Aprovado em | 25/03/2019

Revisão Português/Inglês | Juliana Frauches de Araujo

## **SOBRE A AUTORA** | *ABOUT THE AUTHOR*

### JULIANA FRAUCHES DE ARAUJO

Professora de estudo dirigido em direito empresarial para «dois grupos em L2», sob a direção de Caroline Bouix. Doutoranda em direito empresarial na Ecole Doctorale Droit et Science Politique de l'Université Toulouse 1 – Capitole -França. Mestre em Direito Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Integrante do Grupo de Pesquisa em Direito Internacional e Globalização Econômica do Núcleo de Pesquisa em Direito das Relações Econômicas Internacionais do Programa de Estudos de Pós-Graduados em Direito da PUC/SP. Advogada especialista em Direito Empresarial e Imobiliário.. E-mail: [jufrauches@live.it](mailto:jufrauches@live.it).