

**Universidade Católica de Santos**

**Mestrado em Direito Internacional**

**Direitos Humanos e Multinacionais no Brasil:  
uma leitura crítica em face do Pacto Global da ONU**

**Elaine Molina**

Santos  
2011

**Universidade Católica de Santos**

**Mestrado em Direito Internacional**

**Direitos Humanos e Multinacionais no Brasil:  
uma leitura crítica em face do Pacto Global da ONU**

**Elaine Molina**

Projeto apresentado à Banca de Qualificação do Programa de Mestrado em Direito da Universidade Católica de Santos, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito Internacional.

Área de concentração: Direito Internacional

Orientador: Prof.-Dr. Gilberto M.A. Rodrigues

Santos  
2011

**Banca Examinadora**

---

Prof.Dr.Gilberto Marcos A. Rodrigues

---

Prof.Dr.Paulo Costacurta de Sá Porto

---

Prof.Dr.Moisés da Silva Marques

Dados internacionais de catalogação  
Sistema de Bibliotecas da Universidade Católica de Santos  
SIBIU

M722d

MOLINA, Elaine

Direitos Humanos e as multinacionais no Brasil: uma leitura em face do Pacto Global da ONU/ Elaine Molina Gilberto Marco Antonio Rodrigues (orientador). Santos: [s. n. ], 2010.

191f.; 30 cm. (Dissertação de Mestrado) – Universidade Católica de Santos, Programa de Mestrado em Direito

1. Direito Internacional. Direitos Humanos, Transnacionais e Pacto Global I. Gilberto Marco Antonio Rodrigues (orientador). II. Direitos Humanos e a nova releitura das Multinacionais em face do Pacto Global da ONU.

CDU 34 (043. 3)

## **Dedicatória**

*Agradeço a Deus, que sempre esteve a meu lado, e à  
Espiritualidade, que sempre guiou meus caminhos*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores pelos ensinamentos, dedicação e conselhos que me foram dados nestes dois anos, seja em sala de aula, seja mesmo pelos corredores, sem os quais meu caminho até aqui também seria impossível.

Ao Prof.Dr. Gilberto M.A. Rodrigues, meu orientador, por todo o companheirismo, orientação e por ter acreditado na elaboração deste trabalho.

Para os amigos que fiz durante minha vida dentro e fora da faculdade e que me acompanharam até hoje, que estão sempre ao meu lado, seja para elogiar, seja para criticar construtivamente, pela confiança, crédito, amizade entre tantas outras coisas. São alguns poucos mas bons amigos que com certeza continuarão comigo além desta jornada.

Aos familiares, em especial a meus pais, *in memoriam*, pelos momentos felizes vividos em família, sem os quais seria improvável chegar até aqui sendo a pessoa que sou hoje, por todo o amor e a educação que me foram dados.

A meu marido, um agradecimento mais do que especial, a quem muito privei por ocasião dos incontáveis dias e noites debruçada sobre este trabalho.

Agradeço também aos membros da banca, que se dispuseram gentilmente a participar do processo de avaliação deste trabalho.

Agradeço à Capes pelo apoio financeiro.

O caminho foi longo e difícil, mas tem aqui seu grande final e, portanto, só tenho a agradecer.

*“Nenhuma maldição encontrará teu coração sozinho e desprotegido se nele habitar o amor e a caridade;*

*Nenhum forte vento roubará tua fé, teu coração ou carregará a tua esperança;*

*Nenhuma dor esmagará as tuas alegrias;*

*Nenhum fogo apagará a chama da humildade, apenas queimará o orgulho e o egoísmo;*

*Nenhuma alegria será tão grande para ti que não possas dividi-la;*

*Nenhum filho carregará mais carga que possa suportar, e ninguém sofrerá aquilo que não está em seu destino.*

*E ninguém chegará a Deus se não passar pelos infortúnios da vida e não seguir a estrada que a vida te destinou;*

*Por isso, prepare seus pés para a caminhada e suas mãos para levantar aquele que está caído e somente assim tu chegarás a Deus, pelo seu coração.”*

**Padre Antonio Bento, Espanha, 1768**

## RESUMO

O presente estudo objetiva apresentar uma leitura crítica acerca da relação dos Direitos Humanos com o setor privado. Foi em reação aos flagrantes de maciças violações dos Direitos Humanos em pleno século XXI que a Organização das Nações Unidas (ONU) criou a maior iniciativa corporativa voluntária do mundo – o Pacto Global, cujo objetivo é assegurar que as empresas, em parceria com outros atores da sociedade, incluindo governos, organizações sindicais, organizações não governamentais, academia, desempenhem um papel essencial voltado para os dez princípios propostos pelo Pacto Global com relação a Direitos Humanos, Direito do Trabalho, Direito ambiental, e combate à corrupção. Portanto, os signatários assumem o compromisso e comprometimento pela prática empresarial responsável, o que deverá levar à inclusão social e à sustentabilidade econômica. No Brasil, as empresas nacionais enfrentam vários desafios para aumentar a competitividade e dividem esse mercado com as empresas transnacionais. Se, por um lado, as transnacionais são alavancas para o desenvolvimento econômico e comercial de nosso país, por outro ampliam ainda mais as injustiças sociais.

**Palavras-chave:** Multinacionais, Direitos Humanos, Sustentabilidade, ONU e Pacto Global.



## **ABSTRACT**

This study aims to present a critical reading of the relationship of human rights with the private sector. It was in reaction to massive flagrant violations of Human Rights in the XXI century that the United Nations (UN) created the world's largest voluntary corporate world - the Global Compact, which aims to ensure that companies, in partnership with other actors society, including governments, trade unions, NGOs, academia, play a key role toward the ten principles proposed by the Global Compact with respect to human rights, labor law, environmental law, and combating corruption. Therefore, the signatories commit themselves and commitment to responsible business practice, which should lead to social inclusion and economic sustainability. In Brazil, domestic enterprises face several challenges to increase competitiveness and market share that with TNCs. If, on the one hand, TNCs are levers of economic and trade development of our country, further stretching the other social injustices.

**Keywords:** Multinationals, Human Rights, Sustainability, United Nations Organization and Global Compact.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ACDH	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos
ADCE	Associação de Dirigentes Cristãos de Empresa
AG	Assembleia-Geral
BIAC	Comitê Consultivo da OCDE para as Empresas e a Indústria
BRIC	Associação (Brasil/Rússia/ Índia/ China e África do Sul)
CDH	Conselho de Direitos Humanos (subordinado ao Ecosoc)
CNCD	Conselho Nacional de Combate à Discriminação
COP	Comunicação de Progresso
CS	Conselho de Segurança
CTD	Comitê sobre Comércio e Desenvolvimento
CTE	Comitê sobre Comércio e Meio Ambiente
DIP	Depto de Informação Pública (trabalha com as ONGs)
DIT	Direito do Trabalho
ECOSOC	Conselho Econômico, Social e Cultural
ESG	Governança Corporativa Social e Ambiental
FIDES	Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial Social
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FMI	Fundo Monetário Internacional
GATT	Acordo Geral de Tarifas sobre Comércio e Tarifas
GT	Grupo de Trabalho
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
ILO	International Labor Organization (OIT)
ITO	International Trade Organization (WTO)
NGO	Non Governmental Organizations

OCDE	Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONUUDI	Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial
OSCs	Organização da Sociedade Civil
PCN	Ponto de Contato Nacional
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PNUMA	Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
PMDRs	Identificação do Grupo de Países de Menor Desenvolvimento relativo
PRI	Princípios para o Investimento Responsável
PRME	Princípios para Educação Empresarial Responsável
PVOs	Organizações Voluntárias Privadas
SEDH	Secretaria Especial dos Direitos Humanos
SGP	Sistema Geral de Preferências
SGPC	Sistema Global de Preferências Comerciais
UNOCD	Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNIFEM	Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher
UNEP	Programa Ambiental das Nações Unidas
UNCTAD	Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento
TDI	Índice de Comércio e Desenvolvimento
TIJ	Tribunal Internacional de Justiça
TNC	Comitê de Negociações Comerciais
TUAC	Comitê Consultivo Sindical da OCDE

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>13</b>
<b>I- CONJUNTURA MUNDIAL DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS</b>	<b>17</b>
1.1. APONTAMENTOS HISTÓRICOS DAS EMPRESAS	17
1.2. O PANORAMA DAS MULTINACIONAIS E TRANSNACIONAIS	22
1.3. O CONCEITO DE EMPRESA PRIVADA E DE ECONOMIA MISTA	27
1.4. A QUESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA NAS EMPRESAS	33
1.5. O PAPEL DO CÓDIGO DE CONDUTA NAS EMPRESAS	36
1.6. RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	40
1.6.1. NORMA E CERTIFICAÇÃO NA ÁREA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL	<b>43</b>
1.7. PIRÂMIDE DA SUSTENTABILIDADE	46
1.7.1. COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE	<b>51</b>
1.7.2. ANÁLISE DO BALANÇO SOCIAL	<b>53</b>
<b>2-REGIMES INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS</b>	<b>56</b>
2.1. ATRIBUIÇÃO DA ONU PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	56
2.2. OS REFLEXOS E AS INTERVENÇÕES DA ECOSOC	63
2.3. A VISÃO E A DELIMITAÇÃO DA OMC	69
2.4. A CONCEPÇÃO DA OCDE NO PLANO EMPRESARIAL	75
2.5. ATUAÇÃO DA OIT E AS GARANTIAS EM FACE DA DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	81
2.6. QUANDO OS INTERESSES DAS EMPRESAS SE SOBREPÕEM AOS DIREITOS HUMANOS	87

<b>3- O SURGIMENTO E APLICABILIDADE DO PACTO GLOBAL NAS EMPRESAS RUMO À PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS</b>	<b>93</b>
3.1. HISTÓRIA DO PACTO GLOBAL	93
3.2. PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL	100
3.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO PACTO GLOBAL	103
3.4. REGRAMENTO PARA A ADEÇÃO NO PACTO GLOBAL	109
3.5. PARÂMETROS PARA O USO DO LOGOTIPO DO PACTO GLOBAL	112
3.6. IMPORTÂNCIA DOS <i>STAKEHOLDERS</i>	116
3.7. AVALIAÇÃO E GESTÃO DAS EMPRESAS NO PACTO GLOBAL	122
3.8. VIOLAÇÕES E EXCLUSÕES DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO PACTO GLOBAL	126
3.9. VISÃO CRITERIOSA DAS ONGS E O PACTO GLOBAL	130
<b>4 -O PACTO GLOBAL NO CENÁRIO BRASILEIRO</b>	<b>138</b>
4.1. RETROSPECTIVA E CODIFICAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL	138
4.2. POLÍTICA DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS E/OU TRANSNACIONAIS BRASILEIRAS	143
4.3. RELEVÂNCIA DO INSTITUTO ETHOS NO BRASIL	150
4.4. ATUAÇÃO BRASILEIRA FRENTE AO PACTO GLOBAL	154
4.5. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO PACTO GLOBAL NO BRASIL	159
4.6. ABORDAGEM POR SEGMENTO DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS	<b>162</b>
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>168</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>175</b>
<b>APENDÍCE- I</b>	<b>190</b>
<b>APÊNDICE –II</b>	<b>191</b>

## INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, a principal meta de toda empresa, multinacional ou transnacional, é aumentar o lucro, por meio do desenvolvimento econômico. O sucesso das empresas significa mais empregos, mais capital girando e crescimento para a nação como um todo. No entanto, as diretrizes da Declaração Universal dos Direitos Humanos, apesar de todas as campanhas mundiais de conscientização em busca de manter a paz, reduzir a pobreza, obter mais inclusão social e proteger os direitos sociais, nem sempre são compatíveis com os interesses do setor privado.

A institucionalização de defesa dos Direitos Humanos enfrenta um grande desafio, que é a desigualdade social, cuja raiz está no desequilíbrio das condições econômicas da população.

A realização de diálogos internacionais promovidos pelo Pacto Global das Nações Unidas e o setor privado tornou-se a única forma de propiciar a consolidação de elos sociais que definem, em última instância, resultados voltados aos Direitos Humanos.

No centro desses esforços, o Pacto Global das Nações Unidas tornou-se a maior iniciativa corporativa voluntária do mundo, cuja missão é assegurar que as empresas em parceria com outros atores da sociedade, incluindo governos, organizações não governamentais, organizações sindicais e a academia (universidades e institutos educacionais e de pesquisa), desempenhem um papel de profunda reflexão sobre as questões sociais.

O Pacto Global constitui um meio para incentivar o alinhamento dessas políticas e práticas empresariais com valores e finalidades internacionalmente acordados. Assim, seus dez princípios, divididos em quatro categorias – Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção, reproduzem objetivos universais derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção:

Os dois primeiros grupos de princípios dizem respeito aos Direitos Humanos e Direitos do Trabalho, que estabelecem para as empresas o dever de apoiar e respeitá-los e alertam para que não se violem tais direitos, ou seja, o que se pretende é certificar que as empresas não sejam cúmplices em abusos e desrespeitos às diretrizes humanitárias. Os demais princípios versam sobre meio ambiente e combate à corrupção.

A resposta conceitual a todos esses princípios se encontra na noção de desenvolvimento sustentável. Mas o difícil é discernir o caminho que deverá ser percorrido pelos Direitos Humanos para afirmação como tema prioritário da agenda internacional.

Na área dos Direitos Humanos, as elaborações internacionais, como é o caso do Pacto Global da ONU, ultrapassam as noções tradicionais de soberania e interesses. O direito humano tem prioridade sobre os demais interesses individuais, coletivos, governamentais ou corporativos e não pode ser visto de maneira simplista ou unilateral, deve ser tratado de forma mais efetiva, universal e abrangente, para manter aberto o caminho de um futuro mais justo.

O objetivo desta dissertação é identificar o desenvolvimento, implantação e a eficácia do Pacto Global, o passo seguinte será confrontá-lo com uma leitura crítica sobre como as multinacionais e ou transnacionais pensam a respeito e buscar estabelecer qual o parâmetro real desse preceito com a soberania estatal, visando à integração.

Nesse contexto, o presente estudo será composto por quatro capítulos.

O primeiro capítulo contempla o panorama das multinacionais e ou transnacionais; o conceito de empresa privada e de economia mista; questões sobre código de ética e código de conduta; responsabilidade social; implantação de normas de certificações como o ISO; pirâmide da sustentabilidade, compromisso com sustentabilidade, importância do balanço social; interesses conflitantes entre Estado e setor privado, mensurando os impactos sobre os Direitos Humanos e gerando incerteza de eficácia.

As maiores violações de Direitos Humanos têm repercussões transfronteiriças embora ocorram dentro da jurisdição de cada Estado, e isso deve ser observado e disseminado, evitando conivência entre o setor público e o setor privado na prática desumana focada no lucro.

O segundo capítulo é dedicado à análise conceitual do problema, abordando todo aparato legal internacional dos Direitos Humanos. Desde o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU) até os dias atuais, pela ótica de organizações internacionais que também atuam dentro da mesma prerrogativa de proteção. O capítulo aborda o ponto de vista do setor privado e dos governantes quanto à resistência internacional de não reconhecer a possibilidade de sanções socioeconômicas por meio da criação de normas de cunho social, cuja premissa seria a proteção dos Direitos Humanos.

Já o terceiro capítulo conceitua a criação do Pacto Global das Nações Unidas e seus dez princípios norteadores. Dá-se destaque ao que se refere ao Direito do Trabalho, bem como a necessidade das empresas em apoiar a liberdade de associação; o reconhecimento efetivo do

direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação de qualquer forma de discriminação; além da proteção ao meio ambiente e do combate à corrupção.

Aborda toda a estrutura organizacional do Pacto Global no mundo; as regras para adesão; os parâmetros quanto ao uso do logotipo; a importância dos *stakeholders*; a avaliação do progresso nas empresas ante o Pacto Global; a problemática das violações e exclusões; e, por fim a visão criteriosa das organizações não governamentais (ONGs).

Na verdade, há controvérsias quanto à eficácia e legitimidade do Pacto Global perante conceitos de responsabilidade social empresarial e a rentabilidade das corporações. É preciso discernir o melhor caminho para a autoafirmação dos Direitos Humanos como tema prioritário na agenda internacional do setor privado.

Os três primeiros capítulos desta monografia dizem respeito aos Direitos Humanos de forma abrangente e estabelecem princípios e diretrizes para empresas e governantes ao apoiar e respeitar os Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente e certificar-se de que não violem tais preceitos.

No quarto capítulo, o destaque são as peculiaridades dos Direitos Humanos nas empresas brasileiras e a performance do Estado. Dessa forma, estuda-se a visão e atuação do Brasil perante o Pacto Global no que se refere às políticas voltadas para os dez princípios universais dos direitos humanos, normas trabalhistas, proteção ambiental e o combate à corrupção. Busca-se mostrar a relevância do Instituto Ethos na abordagem do Pacto Global no Brasil e na interação com as empresas brasileiras signatárias ou não; apresenta-se a estrutura administrativa do Pacto Global; a política das empresas de pequeno, médio e grande porte; analisam-se casos de empresas signatárias em termos de compromisso e comprometimento com o Pacto e quais os problemas, desafios e perspectivas que o Pacto Global enfrenta hoje e como superá-los.

A abordagem desse estudo visa esclarecer a importância da criação do Pacto Global; seu desempenho positivo ou não dentro do setor privado ao longo dos dez anos de existência.

Procurar compreender a postura contraditória que os Estados desenvolvidos e subdesenvolvidos adotam dentro dessa nova realidade. Busca entender as posturas tendenciosas de protecionismo e politicagem e/ou até mesmo a conivência omissa contra os Direitos Humanos. Questiona o uso indevido do logotipo e da imagem do Pacto Global ONU sem estar alinhados com seus princípios.

Quanto à questão da aplicação metodológica, a intenção foi em subdividi-la num primeiro momento em pesquisa descritiva, pois se pretendeu relatar a realidade do Pacto



Global no que tange à forma de encarar o relacionamento com as partes interessadas; e a efetividade e eficácia na implantação dos Direitos Humanos nas empresas. Em outro momento fez-se uma pesquisa bibliográfica dando embasamento por meio de obras, autores, legislações, doutrinas, convenções, pactos internacionais, matérias jornalísticas e artigos da internet.

E finalmente, procurou-se enriquecer o estudo com levantamento de dados tanto do setor público como do setor privado com relação às experiências e expectativas de atuação com o Pacto Global de forma analítica.

Esta pesquisa se justifica pela necessidade de expandir o conhecimento sobre o horizonte normativo, as várias interpretações legais, para assimilar a força do poder econômico das multinacionais e ou transnacionais que se sobrepõem aos Direitos Humanos. Resulta daí a importância do tema da dissertação, pois, embora exista real preocupação e interesse em priorizar os Direitos Humanos disseminada nas sociedades mundiais, na prática apenas questões visíveis de caráter ambiental são tratadas com respeito, enquanto a defesa de violações dos Direitos Humanos fica postergada para um segundo plano; e é nesse cenário internacional que infelizmente os fins justificam os meios.

A falta de caráter vinculativo e de vigilância, sem retaliações nem sanções, transforma a atuação do Pacto em algo inócuo e gera controvérsias por parte de inúmeras ONGs, que observam que o Pacto Global não tem a consistência que se esperava na defesa dos Direitos Humanos.

A seguir, inicia-se o Capítulo I, tratando das relações mercadológicas versus ética, responsabilidade, sustentabilidade, entre outras questões.

# 1. CONJUNTURA INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS

## 1.1. APONTAMENTOS HISTÓRICOS

A presença da empresa multinacional não é de hoje, vem desde meados do século XVII. A mais antiga empresa multinacional conhecida é a Companhia Inglesa das Índias. Em um primeiro momento, a internacionalização da comercialização e da produção se iniciou com as grandes navegações em países europeus que conquistaram enormes extensões de terra por quase todo o mundo, constituindo impérios coloniais. Com a ocupação desses territórios, legitimava-se o domínio e exploração, e as metrópoles incentivavam, promoviam e concediam certas extensões territoriais a algumas empresas que tivessem interesse em ocupar a colônia, como, por exemplo, a Royal African Co., East Índia Co., British Petroleum, Compagnie Française de Pétroles, Union du Haut Katanag entre outras.

No que diz respeito à verdadeira origem das multinacionais, o que se observa é que, no fim do século XIX, se deu o grande auge do desenvolvimento capitalista, com a Revolução Industrial. Afinal, foi com o processo de manufaturas que se implantou a divisão do trabalho, dando origem à linha de produção e montagem e, com isso, aumentando-se a velocidade de produção.

A Revolução Industrial fez consolidar o capitalismo nas sociedades em que se instalou e, aos poucos, a indústria passou a rivalizar com o comércio a condição de principal setor de acumulação de riquezas.

A partir de 1870, multinacionais europeias e americanas veem possibilidades de expandir o crescimento além de suas fronteiras. A nova fase da economia capitalista foi marcada pela concentração da produção e do capital em grandes empresas. A livre concorrência entre as empresas transformou-se numa batalha de preços, em que as empresas mais poderosas foram vencendo as mais fracas.

Ocorre que, por volta de 1880, as empresas de grande porte criam uma situação de monopólio<sup>1</sup> acarretando concentração do capital em grau muito mais elevado do que anteriormente, causando importantes modificações no funcionamento do sistema capitalista.

---

<sup>1</sup> O significado original da palavra *monopólio* era de vendedor exclusivo de qualquer produto. Mais tarde, ela adquiriu o significado de *poder influenciar, de maneira apreciável, o fornecimento e também o preço de um artigo*. O monopólio propriamente dito é uma raridade. Atualmente, o que se encontra é

Houve o surgimento das grandes corporações industriais e financeiras, denominadas cartéis<sup>2</sup>, trustes<sup>3</sup> e holdings<sup>4</sup>, que marcam o chamado capitalismo monopolista, que eliminando a concorrência podia fixar preços em busca de maiores lucros. Esses monopólios perduram até hoje. Já nessa época se nota um delineamento marcante nas futuras multinacionais que começam a firmar-se, mas, por algumas questões como standardização<sup>5</sup>, comunicação, centralização e produção, ainda não ganham impulso, e as filiais gozam de certa autonomia.

Até o início do século XX, as multinacionais tinham uma estratégia de abastecer a matriz a partir de plantações, atividades extrativas e entrepostos de comércio localizados no exterior, próximos aos recursos naturais dos países em via de desenvolvimento. De forma que buscavam novos mercados que consumissem seus produtos, o que levou os governos dos países industrializados europeus a disputar mercados nas colônias na África e na Ásia.

Ao mesmo tempo, o governo de cada país industrializado procurava dificultar a expansão econômica dos demais, fechando mercados aos produtos importados e tentando impedir a expansão do império colonial dos concorrentes.

Essa disputa econômica baseada em preservar os próprios interesses gerou um clima de rivalidades, e, diante do risco de guerra, os países iniciaram uma corrida armamentista, fortaleceram os exércitos e formaram alianças políticas entre si, com o objetivo de somar forças para enfrentar os rivais. Posições antagônicas que foram a base da deflagração das duas Grandes Guerras e da implantação da chamada Guerra Fria, que perdurou entre Estados Unidos e União Soviética durante décadas no século XX, desde o fim da II Guerra (1945) até a extinção da União Soviética (1991).

Depois de muitas negociações e tratados, a Europa ficou dividida em dois grandes blocos: Tríplice Aliança (Alemanha, Áustria e Itália) e de outro lado a Tríplice Entente (Inglaterra, França e Rússia). Contudo, as alianças formadas inicialmente sofreram alterações e, conforme os interesses se alternavam, algumas forças acabaram mudando de lado.

A I Guerra Mundial provocou grandes transformações na vida das populações europeias, a economia dos países em conflito foi direcionada para aumentar a produção dos

---

a situação de oligopólio, isto é, algumas empresas controlando um determinado setor do mercado. Contudo, costuma-se expressar a palavra monopólio em capitalismo monopolista para caracterizar o sistema capitalista após 1870.

<sup>2</sup> Trata-se de grupos de grandes empresas que estabelecem entre si um acordo com o objetivo de controlar os preços ou o mercado de um determinado setor.

<sup>3</sup> São fusões de diversas empresas do mesmo ramo e ou segmento de mercado.

<sup>4</sup> Neste caso são empresas-acionistas que detêm o controle acionário sobre outras empresas, ou seja, possuem a maioria das ações, embora estas mantenham denominação própria e independência.

<sup>5</sup> Seria a uniformização e padronização estabelecidas de acordo com normas e especificações para a produção em série.

artigos exigidos pelo conflito (produção de armas, munições, veículos de transporte etc.), os governos impuseram medidas de racionamento e verificou-se a escassez de alimentos, o que espalhou a fome. O apoio financeiro e material dado aos Aliados pelo governo dos Estados Unidos foi decisivo para o término do combate. Apesar disso, uma grave crise socioeconômica já havia atingido inúmeros países que estavam abalados pelas perdas humanas e de bens materiais e pelos gastos com a guerra.

A partir de 1917, a história do sistema capitalista mundial inicia a luta para sobreviver como formação social. Entretanto, com as grandes desigualdades sociais criadas pela Revolução Industrial e em seguida com a I Guerra Mundial, as ideias de reformar a sociedade em busca de igualdade ganharam força e foram denominadas socialistas, espalhando-se pela Europa e, depois, por todo o mundo não ficando somente na teoria. Foi o caso da Revolução Socialista de 1917 na Rússia, quando a população colocou em prática as ideias marxistas, derrubando a monarquia czarista e instalando um governo provisório que acabou levando os bolcheviques ao poder, o que significou um duríssimo golpe para o capitalismo. Também é exemplo dessa influência a Revolução Chinesa, que, num primeiro momento, em 1911, derrubou a dinastia Manchu e proclamou a república; e num segundo momento, em 1949, quando Mao Tsé Tung, como líder supremo, liderou a Revolução Comunista chinesa.

Ainda na década de 1920, após o fim da I Guerra, o clima de euforia e prosperidade econômica permaneceu, entretanto em 1929 a economia dos Estados Unidos mergulhou numa terrível crise que afetou vários países do mundo. O que culminou com o *crash* da Bolsa de Nova York, um dos piores momentos para a economia norte-americana, quando inúmeras empresas e bancos foram à falência.

Já nos estertores da II Guerra, na Conferência de Bretton Woods, em 1944, foi estabelecido acordo que tinha como objetivos principais a definição de um sistema de regras e instituições para regular a política econômica internacional e garantir a reconstrução e estabilidade após a II Guerra Mundial. Assim, com o acordo legitimando uma jogada de mestre dos Estados Unidos, o dólar passou a ser a moeda forte do sistema financeiro mundial, e os países-membros utilizavam-no para financiar o desequilíbrio comercial, minimizando custos de detenção de diversas moedas estrangeiras. Durante a conferência, houve a criação de duas importantes instituições: O Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (Bird), que tinha a função de emprestar recursos aos países-membros para projetos de desenvolvimento econômico, e o Fundo Monetário Internacional (FMI), cuja função era financiar dívidas de curto prazo para as nações com problemas de caixa, principalmente países em via de desenvolvimento.

Dessa forma, tanto o Tratado Bretton Woods como o Plano Marshall, em 1948, iriam ser de grande ajuda financeira para que a produção e o comércio mundial reconquistassem o nível anterior ao início da II Guerra Mundial, sobretudo na Europa Ocidental. E com isso o crescimento das multinacionais irá ter o ápice com o plano americano de ajuda à Europa, que estava completamente destruída pelos intensos conflitos.

Com o fim da II Guerra, a mais sangrenta e abrangente da história da humanidade, as relações entre os países passaram a se dar em novas bases. E surge um novo cenário internacional dois grandes blocos de países, divididos ideologicamente em capitalistas e socialistas, sob a liderança de duas superpotências: os Estados Unidos e a União Soviética respectivamente.

Na década de 1950 e 1960, com a economia mundial, praticamente recuperada dos danos causados pelo conflito, dissemina-se o fordismo e o taylorismo, que iriam marcar fortemente o comportamento de várias empresas norte-americanas que começaram a instalar-se em vários países. Já na primeira década do século XX, o norte-americano Henry Ford seria o primeiro a pôr em prática, em sua empresa, a Ford Motor Company, o taylorismo – teoria criada pelo engenheiro Americano Frederick W. Taylor (1856-1915), que a desenvolveu a partir da observação dos trabalhadores nas indústrias. O engenheiro constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada, ou seja, cada trabalhador desenvolveria uma atividade específica no sistema produtivo da indústria. No taylorismo, o trabalhador é monitorado segundo o tempo de produção, cada indivíduo deve cumprir uma tarefa no menor tempo possível, sendo premiados aqueles que sobressaem, isso provoca a exploração do proletário, que tem que se desdobrar para cumprir o tempo cronometrado.

Após esse período de quase três décadas, o sistema de Bretton Woods em vigor – que previa taxas de câmbio estáveis, tornando o ouro o padrão de referência, com o dólar americano sendo a única moeda convertível em ouro – começa a dar os primeiros sinais de debilidade, e em 1971, os Estados Unidos, por intermédio do presidente Richard Nixon, coloca fim ao tratado, desvinculando o dólar do ouro, quando o dólar deixa de ser conversível em ouro, o que ocasionou a desregulamentação dos mercados.

A partir dos anos 1970, alguns fatores contribuíram para a ofensiva do capital: a acumulação do capital no período fordista (1950-1960); as novas tecnologias pelas corporações para transformar as relações com os trabalhadores; e o fortalecimento das organizações sindicais com as políticas de liberalização, desregulamentação e privatizações (políticas neoliberais) – além da crise do petróleo.

Nos anos que vão de 1980 até 1990, várias transformações ocorrem em âmbito internacional no campo da política, economia e sociedade em geral, mas dois fatores são fundamentais: por um lado a desregulamentação financeira e o desenvolvimento e por outro o surgimento das novas tecnologias. Surgem os primeiros indícios de que alguma coisa estava errada com as crises financeiras nos países asiáticos e alhures: Coreia, Indonésia, Malásia e Tailândia, no México e Chile, na moratória Russa, na crise terminal de regime de conversibilidade na Argentina.

A crise econômica iniciada na década de 1980, que fez com que o Brasil apresentasse uma de suas piores performances de desenvolvimento econômico no mundo, crise que se estendeu durante a década de 1990 e afetava de forma negativa o crescimento do país. E, antes que a economia brasileira pudesse recuperar-se da recessão, o mundo foi abalado pelos piores escândalos empresariais nos Estados Unidos, derrubando empresas poderosas e arranhando instituições financeiras. Os mais notórios foram o da Enron, J. P. Morgan Chase e Arthur Andersen.

Durante os anos 1990, desenvolveu-se um novo modelo ético, na qual as empresas não deveriam preocupar-se apenas com o resultado dos lucros. As mudanças na economia dos anos 1990 forçaram os trabalhadores a suportar riscos, e isso contribuiu para a vulnerabilidade da economia mundial. A história dos anos 1990 abordava questões sobre ética, a capacidade para administrar a economia e alto índice de desregulamentação do setor de telecomunicações, elétrico, bancário. Além disso, as empresas preocupavam-se apenas com lucros e registravam altas taxas de desemprego. Diante desses acontecimentos, novos paradigmas surgiram para tentar entender e explicar um novo contexto internacional. Nos anos de 1980, houve a fusão das estratégias de mercado, a racionalização de processos produtivos e alianças entre multinacionais.

Como pondera Bernardo Kucinski:

As multinacionais, graças à sua enorme capacidade de movimentar capitais e tecnologia através das fronteiras nacionais, haviam-se tornado os principais veículos da internacionalização da produção, a característica desse período de expansão do capitalismo. Com investimentos predominantemente industriais e em recursos naturais essas empresas otimizavam em escala mundial os recursos naturais, humanos e políticos, propiciando o que se chama de uma nova divisão do trabalho. Uma forma de distribuir a produção e os lucros dessa produção em escala internacional, diferente da que prevalecia antes da II Guerra Mundial, que se caracterizava mais pela distribuição de produtos e não de produção (KUCINSKI, 1983, p. 9).

Acontecimentos como o desmoronamento do Muro de Berlim, na Alemanha em 1989, que culminou com a unificação daquele país; a derrocada do socialismo/comunismo no Leste Europeu, terminando na desagregação da ex-União Soviética e decretando o fim da Guerra Fria, em 1991, têm consequência direta sobre a ação das multinacionais, que passam a assumir grande importância nas relações internacionais, não só no campo econômico, mas também no político e no social.

O desenvolvimento armamentista forçou o desenvolvimento tecnológico, numa busca incessante de superar o poderio do inimigo; e, com isso, houve aceleração em todos os níveis, refletindo nos mecanismos de produção.

Sobre isso, fala Rabah Benakouche:

O porte e a extensão de penetração dessas empresas em vários Estados, a multiplicidade de suas atividades, os recursos que elas controlam e criam, o número de trabalhadores que elas ocupam (...), tudo isso faz com que as Multinacionais desempenhem um papel importante nas relações econômicas internacionais (BENAKOUCHE, 1992, p. 50).

Aos poucos se viu ao longo do século XX o capitalismo se expandindo com conexões em redes industriais e dependências comerciais por meio da tecnologia de um país em relação a outro. Independentemente de outras circunstâncias, entretanto, duas grandes tendências podem ser identificadas com relação ao século XXI: por um lado, o acirrado processo de globalização e, por outro, a formação de uma nova ordem mundial.

## 1.2. O PANORAMA DAS MULTINACIONAIS E TRANSNACIONAIS

É importante explicar dentro desse contexto o que é uma empresa multinacional e transnacional e, assim, apontar as diferenças entre elas. Uma empresa multinacional é caracterizada por ter matriz em determinado país e atuar no mercado de outros países. O principal objetivo das empresas multinacionais é instalar filiais em outros países com o intuito de obter máxima lucratividade e, para tanto, alguns fatores são fundamentais como: isenção de impostos, amplo mercado consumidor, infraestrutura, matéria-prima, energia e mão de obra barata. Embora gerem empregos, aumento de investimentos, tecnologia e lucros, as multinacionais não possuem fidelidade aos países onde se instalam. Em tempo de crises

econômicas, as multinacionais preferem fechar filiais e/ou subsidiárias a encerrar atividades da matriz no país de origem.

Apesar de as multinacionais serem uma forma de movimentação de investimentos direto externo e de transferências de recursos, também geram a aquisição e controle de empresas em outros países e têm obrigação financeira com a matriz por estar inserida na mesma estrutura organizacional

Defarges designa multinacional da seguinte forma:

As Multinacionais são geralmente companhias, solidamente estabelecidas no seu país de origem, e desenvolvendo-se no exterior através de filiais, as quais adquirem por vezes um peso considerável e certa autonomia. Nestas Multinacionais tradicionais, as estratégias e as escolhas mais fundamentais, pertencem à sede (DEFARGES, 1993, p. 57).

Ianni tem a seguinte definição:

A multinacional (...) é uma empresa nacional que possuem filiais e ou subsidiárias em outros países. Estas subsidiárias são réplicas da matriz. (...). Atuam de forma autônoma no emprego de mão de obra e adquirem seus insumos de fornecedores locais. Para a empresa transnacional, há uma única unidade econômica, o mundo. As vendas, a assistência técnica, as relações públicas e as questões jurídicas são resolvidas no âmbito local. Mas peças, máquinas, planejamento, pesquisa, financiamento, marketing, formação de preços e administração são concebidos com o mercado mundial em vista (IANNI, 1999, p. 85-86).

O termo multinacional está saindo de uso, sendo substituído por transnacional, que se refere à atuação de uma empresa em outros países. Com relação a esta nova denominação, atualmente fica mais claro que a empresa tem matriz em determinado país e atua em inúmeros outros. Trata-se de corporações transnacionais que têm o capital originário especificamente deste ou daquele país e necessariamente não dominam o processo de produção nos diferentes segmentos em que atua, ou seja, dentro da cadeia produtiva os componentes podem ser produzidos em inúmeras regiões do mundo e montado em alguma localidade específica.

Negrão conceitua empresas transnacionais como:

Corporações ao mesmo tempo são localizadas, mas desterritorializadas, porque se enraízam nos mais diversos e distantes lugares, mas também movem-se de um lado para o outro do globo conforme a dinâmica das forças produtivas e segundo as exigências da concentração e reprodução ampliada do capital (NEGRÃO, 1998, p. 15).



Portanto, as multinacionais ou transnacionais são empresas na maioria de grande porte que monopolizam uma fatia substancial do mercado e pertencem a países desenvolvidos como EUA, Japão, Alemanha, Inglaterra, França, dentre outros.

Com a globalização, os lucros obtidos por essas empresas são destinados à construção de novas filiais em outros locais, e grande parte vai para a matriz localizada no país de origem. Portanto, muitas vezes a divisão regional do trabalho, onde as empresas multinacionais produzem cada parte de um produto, podem ocorrer em localidades diferentes, com o objetivo de reduzir custos na produção e disponibilidade de matéria-prima de cada região.

Diante da questão de internacionalização nas variadas modalidades com o intuito de conquistar fatias de mercados ainda inexplorados e aproveitar oportunidades para garantir a sobrevivência, acabaram-se proporcionando condições e elementos essenciais para a atuação das empresas em escala mundial.

Esse novo cenário de estratégias está presentes em algumas empresas transnacionais, que têm atuado ousadamente dentro dessa linha como é o caso: Motorola, Nokia, Siemens, Vivo, Sony, Coca Cola, Pepsi, Unilever, McDonald's, Nestlé, Nike, Adidas, Puma, Volkswagen, General Motors, Toyota, Peugeot, Petrobras, dentre outras.

Já para os países do Terceiro Mundo, ou seja, os que estão em via de desenvolvimento; não por razões naturais, mas por razões históricas e pela força de circunstâncias desfavoráveis, principalmente o colonialismo político e econômico, foi que manteve essas regiões à margem do processo da economia mundial em rápida evolução (CASTRO, 2003, p. 142-144).

Portanto, à luz desses acontecimentos é que estes mercados tornaram-se mais atrativos e vantajosos, para que grandes corporações ampliassem o seu capital e integrassem cada vez mais uma economia que estava buscando crescimento comercial.

A ação de tais empresas em países mais atrasados foi acentuada devido às inúmeras desigualdades socioeconômicas, de forma que as empresas transnacionais procuram perpetuar a dependência e subordinação para conquistar novos mercados consumidores.

Entretanto, as significativas mudanças na economia mundial, e devido ao estágio econômico em que se encontram as nações em desenvolvimento, fizeram surgir um país ou um mercado emergente que pode, dessa forma, ser definido como aquele que está passando por um processo de globalização, isto é, está abrindo fronteiras ao fluxo internacional de capital, comércio e investimentos.

Consequentemente, tal país ou mercado se torna um local onde as transnacionais e projetos de investimentos são vistos como alvos atrativos, como oportunidades para investidores que buscam lucros e alta produtividade.

Por essa ótica, Galli e Pereiro, definem mercado emergente como sendo:

Uma economia nacional que está tentando reordenar suas contas, privatizando empresas e desregulamentando a atividade econômica. Estabilizando seu sistema político, movendo-o na direção de regimes mais liberais e democráticos, e esforçando-se para resolver os mais graves problemas sociais. Diminuindo as barreiras ao investimento estrangeiro e comércio internacional, aumentando assim sua participação na economia mundial. Experimentando uma profunda mudança na estrutura de suas indústrias. Verificando enorme aporte de capital estrangeiro e tecnologias, assim como a aplicação de novas formas de gerenciar. Demonstrando uma alta taxa de crescimento das fusões e aquisições, e verificando o estabelecimento de filiais e ou subsidiárias de empresas multinacionais. Mais importante, o mercado está se tornando extremamente atrativo para empreendedores, gestores, investidores estratégicos, entre outros, que veem a oportunidade de extrair valor das atividades localizadas nos países em desenvolvimento, devido à diferença de produtividade destas atividades em relação àquelas executadas nos países desenvolvidos. Observando o crescimento do mercado de capitais, que está cada vez mais ativo e sofisticado e expandindo sua influência aos países vizinhos, que também estão começando a abrir suas economias ao mundo (GALLI; PEREIRO, 2000, p. 8-10).

Em contrapartida, nascia há dez anos o grupo BRIC – sigla criada para fazer referência a quatro países: Brasil, Rússia, Índia e China, reforçado pela África do Sul, países emergentes que possuem características comuns – identificava um grupo de emergentes que começava a transformar a realidade global. Ao contrário do que se pensa, o BRIC não compõe um bloco econômico, apenas compartilha uma situação econômica com índices de desenvolvimento e situações econômicas parecidas. O que indica que são países que passaram por processos de transição tanto na área política, econômica e social e tornaram-se novas opções de mercados para as transnacionais e investidores.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Estudos de Empresas Transnacionais e da Globalização Econômica (Sobeet)<sup>6</sup>, o Brasil é o país emergente mais internacionalizado do mundo, onde operam 405 das 500 maiores transnacionais do planeta (em segundo lugar estaria o México, com 305 instalações). O Brasil é ainda o terceiro país na lista de prioridades das empresas multinacionais em planos de investimentos no exterior, como constata a conferência das Nações Unidas sobre Comércio e o Desenvolvimento (Unctad).

---

<sup>6</sup> Disponível em < <http://www.sobeet.org.br> >. Acesso em 12/08/2010.

O relatório sobre a perspectiva mundial de investimentos foi baseada em consultas a mais de 200 companhias transnacionais, bem como a uma centena de agências de promoção de investimentos, que buscam atrair recursos externos para seu país.

Apesar de limitado, especialistas da Unctad<sup>7</sup> avaliam que está crescendo o número de transnacionais de países em desenvolvimento com planos mundiais de investimentos em larga escala. Portanto, a maior parte (202) das 236 empresas ouvidas pela Unctad é de países desenvolvidos, sendo que a Europa (131) é o continente de origem de mais da metade dessas companhias. Na pesquisa da Unctad (2010), a maioria (61%) é do setor industrial, sendo que 35% atuam no setor de serviços. Por tamanho de ativos, uma parcela de 44% possui entre US\$ 500 milhões e US\$ 4 bilhões, enquanto outros 35% tinham menos de US\$ 500 milhões. Ainda, segundo a Unctad, estima-se a existência de 70.000 transnacionais controlando 800.000 filiais pelo mundo. Somente em junho de 2010<sup>8</sup>, as multinacionais retiraram US\$ 4, 15 bilhões do Brasil, o maior valor para este mês em 63 anos. No acumulado dos seis primeiros meses do ano, os saques totalizaram US\$ 14, 96 bilhões. As remessas foram comandadas por companhias da Holanda, Espanha, Itália, Portugal e Estados Unidos, nações que se têm debatido para sair da crise.

A disposição das transnacionais em retirar dinheiro do Brasil foi tão grande que o Departamento Econômico do Banco Central (Bacen) constatou que as filiais de empresas transnacionais que atuam no país estão tornando-se a tábua de salvação para muitas das matrizes – as saídas de recursos do país se intensificaram no final do mês de junho e a dependência continuou até o fim do ano. Segundo as contas do Bacen, as remessas de lucros e de dividendos pelas transnacionais totalizaram o recorde de US\$ 32 bilhões em 2010, ante os US\$ 25, 2 bilhões do ano anterior, entretanto, isso não garante perspectivas de recuperação das principais economias do mundo como forma de melhorar os resultados de suas controladoras. É preciso, contudo, enfatizar que a entrada nos mercados emergentes é uma estratégia de negociação e requer um sólido apoio técnico, no que se refere à informação e análise econômica, tributária e legal, a fim de facilitar a implantação e não incorrer em imprevistos desnecessários.

---

<sup>7</sup> Disponível em < <http://www.unctad.org> >. Acesso em 06/09/2010.

<sup>8</sup>.Depto. de Dados Econômicos do Banco Central do Brasil. em < [http://www.bcb.gov.br/pre/surel/relAdmBC/2010/relatorio\\_da\\_Administração\\_2010.pdf](http://www.bcb.gov.br/pre/surel/relAdmBC/2010/relatorio_da_Administração_2010.pdf) >. Acesso em 30/08/2010.

### 1.3. O CONCEITO DE EMPRESA PRIVADA E DE ECONOMIA MISTA

No mundo contemporâneo, superado o conflito entre o capitalismo e comunismo, há prevalência de uma ideologia de mercado. As empresas ganharam relevância ímpar na vida cotidiana, passando a ser um agente-chave de várias transformações em curso na sociedade moderna.

O novo enquadramento lançado pelo Código Civil brasileiro implantou o Livro II, *Do Direito de Empresa*, que unificou o Direito Civil e Comercial, ao dispor sobre quem pode ser empresário, o que é estabelecimento, o que é empresa, suas formas e modos de constituição dentre outros pontos abordados. A principal novidade, no entanto, foi reconhecer a empresa como sujeito de Direito e não mero objeto da atuação do empresário, para que se possa impor efetiva e correta aplicação das normas jurídicas aos dois entes independentes, mas interligados por comum interesse financeiro – a empresa assume importância primordial, pela força econômica que desenvolve na sociedade capitalista.

É preciso, entretanto, estabelecer o que se pode entender do conceito de empresa privada. Primeiramente, cabe esclarecer como surgiu dentro da área do direito o emprego do termo Empresa. No âmbito do Direito Comercial, somente no Código Francês de 1807 é que se acataram os inúmeros atos de comércio, incluindo entre eles todas as empresas de manufatura, de transporte por terra e água, escritórios de negócios, estabelecimentos de vendas em leilões públicos, dentre outras.

No Direito brasileiro, o emprego do termo foi acolhido em 1850, em função do crescimento dos negócios comerciais, que passaram a necessitar de uma organização em que capital e trabalho atuassem com preponderância, visando atender às demandas do comércio. Nesse sentido nasce a empresa comercial, organismo formado por uma ou várias pessoas com a finalidade de exercitar atos de manufatura ou circulação de bens e prestação de serviços.

Anote-se, porém, um conceito econômico de empresa de Giuseppe Ferri, que é citado por Requião:

Empresa é um organismo econômico, isto é, se assenta sobre uma organização fundada em princípios técnicos e leis econômicas. Objetivamente considerada, apresenta-se como uma combinação de elementos pessoais e reais, colocados em função de um resultado econômico e realizados em vista de um intento especulativo de uma pessoa que se chama empresário (FERRI *apud* REQUIÃO, 1985, p. 47-48).

Assim, compreende-se ser a disciplina jurídica da empresa a disciplina da atividade do empresário, e a tutela jurídica da empresa a tutela jurídica dessa atividade. Resulta, pois, que a atividade exercitada pelo empresário possui significado ímpar para o direito na concepção de noção de empresa. Aponta ainda o autor sobre alguns ângulos desse conceito, que têm sido mais bem aproveitados pelo Direito:

A empresa como expressão da atividade do empresário. A atividade do empresário está sujeita a normas precisas, que subordinam o exercício da empresa a determinadas condições ou pressupostos ou o titulam com particulares garantias. São disposições legais que se referem à empresa comercial, como o seu registro e condições de funcionamento. A empresa como ideia criadora, a que a lei concede tutela. São normas legais de repressão à concorrência desleal, proteção à propriedade imaterial (nome comercial, marcas, patentes etc.). Como um complexo de bens, que forma o estabelecimento comercial, regulando a sua proteção (ponto comercial) e a transferência de sua propriedade. As relações com os dependentes, seguindo princípios hierárquicos e disciplinares nas relações de emprego, matéria que hoje se desvinculou do Direito Comercial para se integrar ao Direito do Trabalho (idem).

O Código Civil de 2002, promovendo unificação legislativa com o Direito Comercial, tratou do tema. Todavia, a conceituação de empresa ficou baseada no conceito de empresário, partindo-se dele para definição de empresa.

Finalmente, ainda neste campo, cumpre salientar a relação com o conceito econômico e jurídico e observar a empresa pela ótica do Direito Econômico. Não se concebe que o Direito Econômico possua uma visão da empresa totalmente distinta da que possui o Direito Comercial ou outra área do Direito. O que enseja a distinção entre os ramos do Direito é que o Direito Econômico abordará o tema dentro de especificidades legais e doutrinárias. Isso importa uma visão moderna, distinta do atrelamento à figura do empresário.

A empresa, embora seja tratada pelo Direito Econômico, não é merecedora de distinção e privilégio em relação a outros sujeitos deste ramo jurídico. O Estado e o indivíduo, também sujeitos do Direito Econômico, merecem igual importância. Em verdade, pode-se afirmar não haver predomínio de um sujeito do Direito Econômico sobre outro. O que pode ocorrer, por vezes, é, em face de determinado momento político econômico, um sofrer uma maior normatização do que outros.

É de observar a questão de tratar a empresa como sujeito e não como objeto de Direito Econômico. Recordar-se que sujeito de Direito é toda pessoa física ou moral, civilmente capaz, ativa ou passiva de uma relação jurídica.

A posição mais aceita, contudo, na área do Direito é de ser a empresa sujeito de direito. Isso ocorre, segundo o entendimento de Washington Peluso Albino de Souza, primordialmente em face de que:

(...) a empresa passa a ser considerado um organismo, um ente, com capacidade de praticar a ação econômica, não se confundindo com esta. É sujeito do ato econômico e, neste caso, sujeito do ato jurídico, embora o direito de alguns países não a adote como tal em sua terminologia. (...). Cada dia mais o empresário, em relação a ela, configuram-se como o proprietário de parte ideal do seu patrimônio, com isto participando das assembleias decisórias com poder de voto apenas restrito à sua própria quota, enquanto que a administração e grande parte das próprias medidas de caráter decisório são tomadas pelo gerente, superintendente ou elemento executivo, que age em seu nome devidamente credenciado e autorizado (SOUZA, 1971, p. 131-132).

A empresa é, pois, tida como ente jurídico com personalidade própria, que se pode constituir de diversas formas societárias. Firmado esse entendimento, passa-se a analisar, mais detalhadamente, como a empresa, sujeito de direito econômico, é regulada pelas normas deste ramo jurídico.

No campo do Direito Econômico, a empresa interessa em relação à política econômica que esta desenvolve, em conformidade com a ideologia constitucionalmente adotada. Assim, ante a visão de Direito Econômico, deve-se considerá-la, como anota Peluso (1971, p. 134), “um decisivo instrumento no exercício da política econômica, quer seja estatal, quer particular, fruto do poder público econômico, ou como partícipe da ação privada, dentro da ótica pública, da política econômica vigente”.

A empresa possui relevância para o Direito Econômico enquanto sujeito da relação jurídico-econômica a ser por ele regulamentada. Nesse sentido, a empresa é reconhecida como instrumento de ação do poder privado econômico. Sendo esta subscrita com capital privado, buscando lucro e conquista do mercado, ela se apresenta como elemento primordial, no conceito neoliberal, da atividade econômica.

Num plano mais abrangente, é preciso distinguir a esfera do setor público e privado. Na esfera pública, a organização jurídica do poder estatal e a gestão burocrático-administrativa determinam diretamente a forma como os bens econômicos devem ser partilhados, ou seja, quem deve recebê-los, de que modo, de que natureza ou espécie e em que quantidade. Entretanto a administração pública pode submeter-se a regime jurídico de direito privado.

Em princípio, a opção por um regime ou outro é feita, em regra, pela Constituição Federal (CF) ou pela lei. O artigo 173, parágrafo 1º da CF, prevê lei que estabeleça o estatuto jurídico da empresa pública, da *sociedade de economia mista* e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo entre outros aspectos, sobre “a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários”.

Com relação à *sociedade de economia mista*, existe norma expressa que é imposição que consta de lei de âmbito nacional, do Decreto-Lei nº 200/67, que sofreu alterações na redação pelo Decreto-Lei nº 900/69, contudo a organização da *sociedade de economia mista* ocorrerá sob a forma de Sociedade Anônima, que será regulada pela Lei nº 6.404/76.

Portanto, o Decreto-Lei nº 200/67 tratou apenas de estabelecer normas direcionadas à administração federal. Assim, para que se esteja diante de uma *sociedade de economia mista* federal, deve-se entender que deseja a lei que necessariamente as ações com direito a voto de uma sociedade anônima pertençam na maioria à União.

Assim Di Pietro, com perfeita didática, elucida este ponto ao referir o conceito de *sociedade de economia mista* firmado pelo Decreto-Lei nº 200/67:

Essa possibilidade de uma entidade da Administração Indireta ser acionista majoritária de uma sociedade de economia mista foi parcialmente derogada pelo artigo 235, parágrafo 2º, da Lei da Sociedade Anônima, pois ali se diz que as companhias de que participarem, majoritariamente ou minoritariamente, as sociedades de economia mista, está sujeitas ao disposto nesta lei, sem as exceções previstas neste capítulo; em resumo, não são consideradas sociedades de economia mista para os fins dessa lei. Se a entidade que detém a maioria do capital votante for de outra natureza, como uma empresa pública ou uma autarquia, ela não deixará de ser sociedade de economia mista e continuará a reger-se pelo capítulo que lhe é concernente (DI PIETRO, 1996, p. 335).

Partindo da Lei Maior e das normas legais federais pertinentes ao campo do Direito Comercial e do Direito Administrativo, pode-se dizer que *sociedade de economia mista* federal é a pessoa jurídica de direito privado criada ou assumida com o objetivo de ser um instrumento da ação do Poder Público na prestação de serviços públicos ou na exploração de atividade econômica, submetida a um regime jurídico especial e constituída por ações com direito a voto que pertençam, em maioria, à União ou autarquia, empresa pública ou fundação

integrada à administração indireta federal, de modo a que se configure também a existência de remanescente acionário em propriedade de particulares.

No tocante aos Estados, Distrito Federal e Municípios, estes possuem competência para legislar no âmbito do Direito Administrativo. Por isso, nada existe a impedir que possam editar normas legais próprias objetivando a exata delimitação do conceito de empresas públicas e sociedades de economia mista no âmbito das respectivas esferas. Todavia, estes não podem colidir em hipótese alguma com o núcleo conceitual imposto pela CF nem com as normas de Direito Comercial já fixada pela União nesse campo. Sendo, portanto, vedado a Estados, Distrito Federal e Municípios a iniciativa de tratar legislativamente qualquer matéria que seja pertinente à União. Na esfera privada, por outro lado, o poder público se abstém de interferir diretamente nas decisões a respeito da partilha dos bens produzidos, portanto os conflitos são solucionados nos limites das forças econômicas privadas.

Na empresa privada, o capital difere das sociedades de economia mista porquanto nestas, ainda que a titularidade também seja do Poder Público, o capital social é dividido também entre particulares, que adquirem cotas por meios da compra de ações.

Já a empresa de economia mista ou, mais precisamente, *sociedade de economia mista* é uma sociedade na qual há colaboração entre o Estado e particulares, ambos reunindo recursos para a realização de uma finalidade, sempre de objetivo econômico.

Outro ponto a ser abordado é que a *sociedade de economia mista* é uma pessoa jurídica de direito privado e não se beneficia de isenções fiscais ou de foro privilegiado. O Estado poderá ter participação majoritária ou minoritária; entretanto, mais da metade das ações com direito a voto devem pertencer ao Estado. A *sociedade de economia mista* é uma sociedade anônima cujos funcionários são regidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não são servidores públicos.

Na CF deve-se interpretar que a *sociedade de economia mista* é a pessoa jurídica de direito privado criada ou assumida pela Administração Pública para ser instrumento de sua ação na prestação de serviços públicos ou na exploração de atividade econômica, submetida a um regime jurídico especial e constituída necessariamente pela conjugação de recursos públicos e privados.

O Direito Comercial disciplinará as sociedades de economia mista pela ótica do próprio objeto, qual seja, as regras que regulamentam a atuação dessas pessoas enquanto empresas privadas. Caberá a ele definir a forma societária que deve ser utilizada para essas pessoas, isto é, devem ser constituídas obrigatoriamente ou não dentro das mesmas tipologias que criou para as empresas privadas.



Já o Direito Administrativo se ocupará em disciplinar estas empresas estatais a partir dos controles que devem sobre ela recair, ou seja, na perspectiva de ser cumpridos os princípios gerais que governam todas as atividades da Administração Pública.

Portanto, apenas a União pode legislar privativamente sobre matérias pertinentes ao objeto do Direito Comercial conforme a Constituição Federal, enquanto as matérias atinentes ao Direito Administrativo, salvo expressas exceções, podem ser objeto de leis federais, estaduais, distritais e municipais. Outras, porém, devem ser objeto de tratamento legislativo específico pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios (matérias pertinentes ao Direito Administrativo). De tudo que foi analisado ao longo desse tema, pode-se articular a seguinte definição com respeito à *sociedade de economia mista* proposta pelo jurista Celso Antonio Bandeira de Mello:

Sociedade de Economia Mista Federal há de ser entendida como Pessoa Jurídica cuja criação é autorizada por lei, como um instrumento de ação do Estado, dotada de personalidade do Direito Privado, mas submetida a certas regras especiais decorrentes desta natureza auxiliar da atuação governamental, constituída sob a forma de Sociedade Anônima, cujas ações com o direito a voto permaneçam em sua maioria a União ou entidade de sua administração indireta, sobre remanescentes acionários de propriedade particular (BANDEIRA DE MELLO, 2005, p. 177-178)<sup>9</sup>.

Ainda a com respeito à *sociedade de economia mista*, ensina Diógenes Gasparini, que sustenta uma reforma administrativa federal mais assertiva:

Quando sustenta que as sociedades de economia mista de âmbito federal devem obrigatoriamente ter a forma de sociedades anônimas, enquanto que nas esferas estaduais e municipais, as sociedades de economia mista podem ter qualquer outra forma. (...), para chegar a tal conclusão, levou em conta apenas a definição de sociedade de economia mista firmada no artigo 5º, III, do Decreto-Lei nº 200/67. E, deveras, se existisse apenas esta definição em nosso direito positivo, de fato, as sociedades de economia mista haveriam de ter a forma obrigatória de sociedades anônimas apenas em âmbito federal, uma vez que este diploma legislativo tem o condão de referir-se apenas à União. Seu objeto, basicamente afirmado no campo do Direito Administrativo, era o de proceder a “reforma administrativa federal”. (...). Todavia, como acima se indicou, a exigência da forma de sociedade anônima para as sociedades de economia mista advém também da lei 6.404/76 que é lei nacional. (...). Assim, embora a definição de sociedade de economia mista contida no Decreto-Lei nº 200/67 vincule apenas a União, a exigência da forma de sociedade de economia mista contida na Lei nº 6.

---

<sup>9</sup> BANDEIRA DE MELLO, 2005, p. 177-178.

404/76 considera que pode se aplicar a União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios.<sup>10</sup>

O objeto de diferentes critérios de definição desde as origens até hoje, segundo se reconhece, seria o ramo do Direito privado, que estabelece disciplina jurídica a empresas privadas e *sociedades de economia mista*.

#### 1.4. A QUESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA NAS EMPRESAS

Neste sentido, o dicionário do professor Aurélio Buarque de Holanda conceitua a ética e moral como “estudo dos juízos de apreciação que se referem à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja de modo absoluto”.<sup>11</sup>

Os estudos de Antonio Cezar Amaru Maximiano demonstram que a ética tem sido entendida sob várias concepções e afirma que:

A ética é como a disciplina ou campo do conhecimento que trata da definição e avaliação de pessoas e organização, e a disciplina que dispõe sobre o comportamento adequado e os meios de implantá-lo levando-se em consideração os entendimentos presentes na sociedade ou em agrupamentos sociais particulares.<sup>12</sup>

A ética empresarial surgiu com o desenvolvimento econômico, nos Estados Unidos da América em 1890, quando entrou em vigor a Lei denominada Sherman Act, que constitui um ícone do ordenamento jurídico sobre a defesa da concorrência e que tornou ilegal a combinação ou conspiração no sentido de restringir o negócio ou o comércio, bem como o monopólio e a sua tentativa de constituição, que passou a proteger a sociedade contra acordos entre empresas, contrários ou restritivos à livre concorrência.

Na segunda metade do século XX, o tema ética empresarial, de fato, ganhou relevância, e, em 1977, o Congresso norte-americano aprovou lei relativa à ética empresarial que chamou a atenção do mundo.

---

<sup>10</sup> GASPARINI, 1995, p. 272-273.

<sup>11</sup> HOLANDA, 2005, p. 407.

<sup>12</sup> MAXIMIANO, 1974, p. 294.

Denominada Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), a lei passou a proibir e a estabelecer penalidades para pessoas ou organizações que oferecessem subornos a autoridades estrangeiras para obter negócios ou contratos.

No Brasil, segundo a visão da Fundação Fides<sup>13</sup>, a noção de ética na atividade empresarial estava quase totalmente presa a essa ética do cumprimento das leis. A ponto de deixar transparecer que, para grande parte do empresariado brasileiro, ser ético significava simplesmente o cumprimento da lei além de praticar a visão de marketing empresarial.

Mas outro estágio foi surgindo, e os aspectos da ética empresarial também mereceram regulamentação em textos legais, recentemente envolvendo áreas de proteção ao trabalho, meio ambiente, consumidor e muitas outras, para o que a legislação brasileira possui textos específicos que se têm multiplicado nos últimos anos.

Tanto no Brasil como em outros países, as leis, regulamentos e principalmente as decisões judiciais têm sido no sentido de exigir das empresas um comportamento ético em todos os relacionamentos, com boicotes a empresas que discriminam ou que praticam atitudes antiéticas nas relações trabalhistas.

No cenário contemporâneo, a ética tem aparecido como uma das estratégias não apenas de sobrevivência, mas, sobretudo, de expansão dos negócios.

Nessa perspectiva, a ideia é demonstrar que a ética nem sempre deve ser entendida como ameaça ou obstáculo, mas como alavanca para o sucesso das empresas.

A ética é cada vez mais um tema presente e recorrente no contexto das organizações, seja por necessidade identificada pelo próprio empresário, de implantar padrões de comportamento e costumes que agreguem valor à empresa, seja por imposição do mercado, que abriga um consumidor cada dia mais exigente e consciente dos seus direitos.

De acordo com Dalem Jacomino:

A importância da ética nas empresas cresceu a partir da década de 80, com a redução das hierarquias e a conseqüente autonomia dada às pessoas. Os chefes, verdadeiros xerifes até então, já não tinham tanto poder para controlar a atitude de todos, dizer o que era certo ou errado (...). Não podemos ser inocentes e pensar que empresas são apenas entidades jurídicas. Empresas são formadas por pessoas e só existem por causa delas. Por trás de qualquer decisão, de qualquer erro ou imprudência estão seres humanos. E são eles que vão viver as glórias ou o fracasso da organização.

---

<sup>13</sup> FIDES. Documento nº 2, 2000. Disponível em <[http://www.fides.org.br/apresentação\\_atuacao.htm](http://www.fides.org.br/apresentação_atuacao.htm)>. Acesso em 09/01/2010.

Por isso quando falamos em empresa ética, estamos falando de pessoas éticas.<sup>14</sup>

Atualmente, a declaração de valores éticos nas empresas em todo o mundo determina a forma, pela qual pretendem administrar os negócios. O código de ética pode ajudar a empresa a desenvolver relações cujas normas estabelecem procedimentos para assegurar que todos procedam de forma correta, dentro e fora da organização, sempre visando ao bem-estar da sociedade. O código de ética defende princípios como honestidade, justiça, compromisso, respeito ao próximo, integridade, lealdade e solidariedade. Tornando-os obrigatórios aos praticantes, possibilitando, assim, que os mesmos sejam observados de forma mais contundente, coibindo procedimentos antiéticos e incentivando o sentido de decência de cada membro.

Em outras palavras, a principal meta não pretende solucionar todos os problemas éticos com o código, mas estabelecer critérios e diretrizes para que as pessoas descubram formas éticas de se conduzir por meio de regras de relacionamento.

Segundo, ressaltou Oded Grajew, Presidente do Instituto Ethos, não existe outra prática que deva ser adotada pelas empresas que não sejam os princípios éticos, uma vez que várias violações de Direitos Humanos só são asfixiadas pela via econômica:

O código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações. O código de ética e/ou compromisso social e o comprometimento da alta gestão com sua disseminação e cumprimento são bases de sustentação da empresa socialmente responsável. A formalização dos compromissos éticos da empresa é importante para que ela possa se comunicar de forma consistente com todos os parceiros. Dado o dinamismo do contexto social, é necessário criar mecanismos de atualização do código de ética e promover a participação de todos os envolvidos.<sup>15</sup>

A dimensão ética esta determinada em todos seus atos em benefício do ser humano, da coletividade, do meio ambiente e da não discriminação de qualquer natureza. A empresa que não se ajustar aos novos padrões de exigência será varrida do mercado e sucumbirá à avalanche de multas ambientais e fiscais, ações civis e trabalhistas, à restrição gradativa de crédito e ao cerco dos órgãos reguladores, perdendo os clientes.

---

<sup>14</sup> JACOMINO, 2000, p. 29-31.

<sup>15</sup> Ethos Responsabilidade Social e Empresarial. Disponível em <<http://www.ethos.gov.br>>. Acesso em 08/01/2010.

Numa análise, o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios define ética como:

O comprometimento voluntário e permanente de uma determinada empresa em adotar e exercer a ética nos Negócios, contribuindo para o desenvolvimento econômico, simultaneamente com a preservação ambiental e a melhora da qualidade de vida de seus colaboradores e familiares, da comunidade local e da sociedade como um todo, e assim, a empresa estará avançando na direção da sustentabilidade.<sup>16</sup>

Para Heeman:

(...) é preciso destacar que ética não se aprende ouvindo ou lendo belos discursos. É, fundamentalmente, emoção, vivência, experiência singular é preciso educar a mente para sentir a ética penetrando e transformando nosso corpo por inteiro. A ética só se torna eficaz à medida que os tomadores de decisões adquirem a capacidade de se indignar diante de ações ou fatos que antes não lhes afetavam.<sup>17</sup>

Numa sociedade global, há a necessidade e a possibilidade, de expandir as preocupações éticas para todos os continentes, o que abre espaço para novas formulações e discussões nesse campo. Sob o ponto de vista da ética, deve-se, a partir de agora, contemplar e priorizar uma perspectiva o mais global possível.

## 1.5. O PAPEL DO CÓDIGO DE CONDUTA NAS EMPRESAS

Cabe expor, desde logo, a confusão que acontece há muitos séculos entre as palavras moral e ética. A própria etimologia desses termos gera confusão, sendo que ética vem do grego *ethos*, que significa *modo de ser*; e moral tem origem no latim, que vem de *mores*, significando *costumes*.

Holanda<sup>18</sup> também conceitua moral como “conjunto de regras de conduta consideradas como válidas, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada”.

---

<sup>16</sup> Instituto Brasileiro Ética nos Negócios. Disponível em < <http://www.eticanosnegocios.org.br>>. Acesso em 25/06/ 2010.

<sup>17</sup> HEEMANN, 2001, p. 60.

<sup>18</sup> Op. Cit, p. 407.

É preciso dizer que a moral pode ser um conjunto de regras, princípios e valores morais, que sempre existiu, pois todo ser humano possui a consciência moral que o leva a distinguir o bem do mal no contexto em que vive.

A fim de compreender melhor o papel da ética e da moral no contexto da iniciativa privada, Adolfo Sanchez Vasquez aponta que a ética é teórica e reflexiva, enquanto a moral é eminentemente prática.

Uma completa a outra, havendo um inter-relacionamento entre ambas, pois na ação humana, o conhecer e o agir são indissociáveis.

Nesse sentido o autor, ainda define:

(...) a moral é um fato histórico e, por consequência a ética, como a ciência da moral, não pode concebê-la como dada de uma vez para sempre, mas tem de considerá-la, como um aspecto da realidade humana mutável com o tempo (...). O sistema econômico no qual a força de trabalho se vende como mercadoria e no qual vigora a lei da obtenção do maior lucro possível gera uma moral egoísta e individualista que satisfaz o desejo de lucro (...).<sup>19</sup>

Segundo a concepção Jill Murray<sup>20</sup>, os primeiros códigos de conduta foram criados pela Câmara Internacional do Comércio em 1937. O autor ainda identifica três fases na história do desenvolvimento dos códigos de conduta: o período que se inicia durante a II Guerra Mundial (década de 1940), os anos 1970 e a atual explosão de interesse no tema que se inicia na década de 1980.

Assim, em todo local de trabalho existem códigos de conduta subentendidos que correspondem ao comportamento consensualmente adotado e aceito pelas pessoas, ou seja, mesmo quando não há um código explícito, há uma cultura comportamental e um consenso sobre as prioridades da empresa que o autor chama de *código de fato*. Porém, quando se fala em código de conduta, costuma-se referir ao código explícito que corresponde à segunda noção de código dada pelo mesmo autor; um documento formalmente adotado pela empresa ou instituição como diretriz a ser seguida por todos os seus funcionários.

Um código de conduta é uma declaração formal de valores e práticas corporativas. Um código pode ser uma pequena declaração da missão, ou pode ser um documento sofisticado que requer compromisso com normas articuladas e possui um complicado mecanismo de coação. À medida que os negócios se globalizam, as empresas são encorajadas por grupos de

---

<sup>19</sup> VASQUEZ, 1998, p. 23-25.

<sup>20</sup> MURRAY, 2000, p. 47-115.

interesse, governos, instituições educacionais, associações de industriais e outras a adotar códigos de conduta.<sup>21</sup>

Nas décadas de 1980 e 1990, as empresas intensificaram a adoção de Códigos de Conduta. Embora tenha sido um sinal positivo de empenho, provaram-se insuficientes e imprecisos no que se refere ao compromisso com os Direitos Humanos.

Deve-se dar o devido destaque de que o código de conduta é um guia prático, que objetiva criar um documento padrão que pode ter conteúdo autoritário ou participativo, contendo os princípios, crenças e valores, bem como regras de observância para não comprometer a filosofia da organização e violações que de acordo com as circunstâncias da situação poderão resultar em um processo disciplinar.

É preciso dizer, que o ato de seguir um código de conduta não indica necessariamente um comportamento ético. Tome-se como exemplo que o uso de *piercings*, brincos para homens ou tatuagens em algumas organizações pode indicar padrão inadequado e reprovável via código de conduta, mas na verdade isso não implica postura antiética.

A implantação de um código de conduta seria uma medida para facilitar a compreensão dos valores da organização, tornando-se um poderoso guia. Uma vez que as regras são da empresa, os funcionários apenas aderem a esse corpo normativo sem ter competência para negociar ou flexibilizar aquilo que é determinado como conduta aceita ou não aceita.

A empresa costuma desenvolver um plano de comunicação para divulgar o código de conduta nos diversos veículos internos (intranet, jornal interno, murais, contracheque etc.).

Já para funcionários novos, recomenda-se em muitas empresas a entrega do código logo que ingressam, fazendo-os assinar um documento de que leram o código e se comprometem a trabalhar de acordo com o descrito.

Além disso, dadas as múltiplas facetas do comportamento humano, muitos não apoiam a ideia de um código de conduta. Assim, aquilo que não foi expressamente proibido dentro do código passa a ser permitido.

Há casos ainda em que as regras dispostas no código não são aplicáveis à alta direção da empresa, que simplesmente ignora o conjunto normativo, contudo, exigindo por outro lado, a estrita observância por parte daqueles que hierarquicamente estão abaixo.

De forma que o código deverá ter caráter regulamentador, prevendo as mais variadas situações e, em caso de desrespeito, a consequência seria punição.

---

<sup>21</sup> Codes of Conduct. Disponível em <<http://www.codesofconduct.org>>. Acesso em 20/05/2010.

Em decorrência disso, geram-se dúvidas no que é moralmente certo ou errado. Parece simples, entretanto há grande dificuldade em compreender e utilizar esse conceito, pois se lida com juízos de valor. Aquilo que parece certo para alguém pode não o ser para outra pessoa.

Existe controvérsia quanto aos inúmeros códigos de conduta, tanto pela origem, quanto conteúdo.

O código de conduta pode ter princípios e diretrizes básicas ou ser um documento mais explicativo e detalhado que corresponda à realidade da empresa e ações.

O código pode ter natureza privada ou propostas de padrões estabelecidas por organizações internacionais com diferentes interesses, portanto, a empresa pode desenvolver o próprio código de conduta ou ter a alternativa de adotar um código proposto e utilizado por outras organizações.

Nessa direção Bruno e Karliner apontam como:

Sendo o código ideal aquele que constitui um contrato de barganha coletiva, resultando de uma negociação democrática entre empresa e funcionários, e com a participação do governo. Portanto, este conceito contrasta com a realidade de grande parte das empresas, que tem seu código de conduta exclusivamente elaborado, discutido e aprovado pelos membros da gerência ou empresário.<sup>22</sup>

Considerando tais aspectos, os códigos de conduta são instrumentos normativos privados, em que as empresas multinacionais se adiantam e os estabelecem para assumir o papel de uma resposta social em prol de viabilizar os próprios interesses, bem como o respeito aos direitos dos trabalhadores.

A adoção do código de conduta por parte das empresas transnacionais prolifera numa tentativa de reduzir abusos aos direitos trabalhistas e buscar maior integração internacional entre as inúmeras filiais. O controle para a operacionalidade fica exclusivamente nas mãos das filiais, e a garantia de que seu cumprimento se efetive e se adeque ao país onde está instalada gera por parte dos sindicatos e ONGs incertezas e desconfianças acerca dos prós e contras deste instrumento.

Posto de outra forma, o código de conduta pode ser entendido como uma relação das práticas de comportamento que se espera que sejam exercidas pelos empregados. Tendo como objetivo o de adotá-lo como atitude responsável perante a empresa e a sociedade.

---

<sup>22</sup> BRUNO; KARLINER. Disponível em: < <http://www.corpowatch.org>>. Acesso em 17/05/2010.



Assim Silva e Speroni afirmam que: “a ética profissional tem como premissa maior o relacionamento do profissional com seus clientes e com outros profissionais, levando em conta valores como a dignidade humana, auto realização e sociabilidade”.<sup>23</sup>

## 1.6. RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Há que esclarecer que a responsabilidade social incorporada nas atuações empresariais é recente, pois durante muito tempo houve certa inércia, e a globalização foi quem reacendeu a nova demanda e pressão. A formalização de compromisso ético, a transparência nas ações e a adoção de um perfil mais responsável foram priorizadas pelas empresas.

Para Borger<sup>24</sup>, a expressão *responsabilidade social* é encontrado na literatura pertinente com inúmeras abordagens e distintas interpretações. Para alguns autores, representa uma ideia de responsabilidade ou obrigação legal; para outros um dever moral, que faz com que as empresas tenham altos padrões de comportamento perante a comunidade na qual atuam; e alguns dizem que está relacionada à função, papel e prática social das empresas.

No entanto, aí reside à importância de deixar claro o novo conceito evidenciado pelas empresas: não se trata de filantropia<sup>25</sup> e, sim, de objetivos reais de melhorar a performance nos negócios e, conseqüentemente, aumentar a sua lucratividade, estando em sintonia e consenso com os preceitos da *responsabilidade social empresarial*.

É preciso dizer que as terminologias empregadas com relação à *responsabilidade social empresarial (RSE)* e ou *responsabilidade empresarial corporativa* muitas vezes são utilizadas como sinônimos ou termos complementares.

Como observa Andreas Pablo Falconer:

Cidadania empresarial é um termo que tem sido utilizado para descrever o papel de responsabilidade social e ambiental das empresas e não se trata exclusivamente de filantropia, no sentido da caridade desinteressada, mas de filantropia, no sentido estratégico: um comportamento de aparência

---

<sup>23</sup> SILVA; SPERONI, 1998, p.77-79.

<sup>24</sup> BORGER, 2001, p.36-37.

<sup>25</sup> É uma ação social voluntária, continuada e praticada isoladamente que envolve atividades em favor de pessoas e ou instituições fazendo doações em dinheiro ou outros bens e possui enorme mérito social. Disponível em: < [www.filantropia.org](http://www.filantropia.org) >. Acesso em 06/04/2010.

altruísta, como a doação a uma organização sem fins lucrativos, que atende a interesses (mesmo que indiretos) das empresas, como a contribuição à formação de uma imagem institucional positiva.<sup>26</sup>

Melo Neto e Froes consideram que a responsabilidade social é um conceito recente, ainda em construção, constituindo uma nova área de conhecimento do mundo empresarial. Acreditam inclusive, que o termo ultrapassa o conceito e se incorpora como valor: “Responsabilidade Social é muito mais do que um conceito. É um valor pessoal e institucional que se reflete nas atitudes das empresas, dos empresários e de todos os seus funcionários e parceiros” (MELO; FROES, 2001, p. 178).

No Brasil, a *responsabilidade social empresarial* se intensificou a partir da década de 1990, com o surgimento de diversas ONGs, institutos e fundações que foram criando objetivos de destacar a importância de ações sociais para os negócios e para com a sociedade.

De acordo com o Instituto Ethos e Instituto Akatu<sup>27</sup>, verifica-se que a *responsabilidade social empresarial* vem sendo bastante disseminada por empresas e meios de comunicação e trata-se de uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa levando-se em consideração aspectos econômicos, sociais, ambientais e culturais para um novo modelo compatível com o desenvolvimento sustentável, difundindo a preocupação com a preservação de gerações futuras, com a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

É uma forma de administração que deve estar totalmente integrada às práticas da empresa, impactando no planejamento estratégico, objetivos, cadeia de produção, produtos e ou serviços e por fim no relacionamento com os diversos públicos de interação.

Na prática, a ONU avalia a *responsabilidade social das empresas* por meio de um programa desenvolvido especialmente pelo ex-secretário-geral Kofi Annan, que constitui os indicadores de desempenho do Pacto Global que devem ser anualmente encaminhados pelas empresas signatárias. Vista por esse ângulo, a RSE tem o objetivo específico de analisar todas as questões tanto com relação aos Direitos Humanos como direitos ambientais.

Cabe deixar registrado que Oded Grajew aborda a RSE dentro dos objetivos e estratégias das empresas perante o mercado nacional e internacional como sendo:

A atitude ética da empresa em todas as suas atividades e diz respeito também às interações da empresa com os funcionários, fornecedores,

---

<sup>26</sup> FALCONER, 1999, p.16.

<sup>27</sup> Instituto Akatu. Disponível em <<http://www.akatu.org.br>>. Acesso em 18/01/2010.

clientes, acionistas, governo, concorrentes, meio ambiente e comunidade. Sugeriu que se estabelecessem tais indicadores como de responsabilidade social. E a necessidade de impor sanções a países e empresas que violem as normas condicionantes do comércio, e ainda a criação de um fundo universal para a alocação de recursos que se destinem à promoção dos Direitos Humanos.<sup>28</sup>

Traçado este rápido panorama, cabe acrescentar que as empresas são atores fundamentais no desenvolvimento social das nações e, portanto, devem ter responsabilidade na sociedade com as quais estão comprometidas. Nessa nova perspectiva, as empresas devem buscar múltiplos objetivos e não apenas econômicos, e contribuir para a melhoria de vida da sociedade.

Em outras palavras, Peter Drucker observa que a RSE, como uma área onde a empresa decide qual será seu papel na sociedade, estabelece objetivos sociais, metas de desempenho e de influências na sociedade onde atua, conferindo, portanto, maior amplitude ao conceito de RSE (DRUCKER, 1992, p. 65).

Pretendem-se evidenciar algumas premissas da visão empresarial sobre a *responsabilidade empresarial e/ou corporativa* apontando os seguintes argumentos e explicações que a justifiquem:

a) plural – porque se remete a dar satisfações tanto a acionistas, mercado, funcionários, governo, mídia e por fim ao setor não governamental, que garantirá a legitimidade social de suas ações;

b) distributiva – a *responsabilidade social* deve visar promover um bem ou evitar um mal, e isso se aplica a toda a cadeia produtiva;

c) sustentável – o processo de conscientização pela necessidade de um desenvolvimento sustentável está diretamente relacionada às preocupações voltadas em defesa dos Direitos Humanos e ambientais;

d) transparente – é a pedra fundamental necessária para a proteção conjunta de direitos interdependentes e relacionados com a vida humana e seu desenvolvimento.<sup>29</sup>

As empresas serão obrigadas a publicar anualmente relatórios de performance, e pode-se afirmar que isso faz parte das vitórias no campo da conscientização, mobilização e na defesa dos direitos socioambientais.

---

<sup>28</sup> GRAJEW, 2000, p.6E.

<sup>29</sup> VENTURA; VIEIRA, 2004, p.17-31.

Para Ventura e Vieira, há um desvirtuamento da RSE e dão uma resposta a essa institucionalização:

As empresas passam a investir em ações sociais e a divulgar seus padrões éticos, justificando e criando provas e atestados à sociedade e aos consumidores de que está indo ao encontro das aspirações sociais. (...). O balanço social, que passa a ser implicitamente exigido; a criação de rotinas, políticas, procedimentos, e, por vezes, departamentos, comitês, equipes de trabalho, ou seja, arranjos estruturais como a melhor solução para lidar com a questão; institutos para discutir e definir o tema, de forma isomórfica às empresas; além, é claro, da criação de diversas certificações na área social, como a SA 8000 e AA 1000, selos, concursos, etc.; ou seja, todo um conjunto de regras e convenções, dispositivos para categorizar e classificar as empresas em relação a seu comportamento socialmente responsável, onde são exigidos e valorizados aspectos que, em última instância, os próprios empresários elegem.<sup>30</sup>

Enfim, os sistemas gerenciais em geral, quando implantados de forma integrada e plena, certamente trarão bons resultados, representando bom investimento. Caso a empresa ainda não disponha dessa visão sistêmica, deve repensar as raízes do negócio, valores, objetivos, missão e visão. E, somente depois dessa etapa de reavaliação, concentrar-se na certificação.

Em 2001, a Comissão da União Europeia propôs o famoso Livro Verde, para promover a responsabilidade social das empresas, a fim de tornar a economia europeia mais competitiva e capaz de um crescimento econômico sustentável e maior coesão social.

#### 1.6.1. NORMA E CERTIFICAÇÃO NA ÁREA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Há um consenso mundial de que, sem a participação efetiva do setor empresarial, os objetivos da RSE não poderão ser alcançados, por isso se exigem mudanças no comportamento de todos. Como resultado, as grandes organizações que defendem e disseminam a ideia da *responsabilidade social empresarial e/ou corporativa* estão indo além de investimentos em projetos ou programas ambientais e sociais, abrangendo questões relacionadas à gestão da empresa.

---

<sup>30</sup> Op. cit., 2004, p.3.

O Sistema de Gestão de Responsabilidade Social – SA 8000, lançado em 1997 pelo Council on Economics Priorities Accreditation Agency (Cepaa), atualmente conhecido por Social Accountability International (SAI), é a primeira norma internacional de certificação de responsabilidade social .

A SA 8000 estabelece um Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, visando atender requisitos relacionados ao trabalho infantil, trabalho forçado e compulsório, saúde e segurança, liberdade de associação e direito de negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horário de trabalho e remuneração.

Os requisitos da norma SA 8000 é atender às principais Convenções da Organização Internacional do Trabalho, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção sobre os Direitos da Criança e Discriminação contra as Mulheres, bem como, atender à Legislação Nacional e normas de saúde e segurança (NRs) aplicáveis.

O processo de implantação da SA 8000 pode ser realizado de forma integrada ao Sistema de Gestão ISO 9001 (qualidade) ou Sistema de Gestão ISO 14001 (meio ambiente), bem como, ao Sistema de Gestão OHSAS 18001 (segurança e saúde no trabalho), visando à implantação do Sistema de Gestão Integrado (SGI).

Foi durante uma reunião do Comitê de Política de Consumidores da ISO (Copolco), em 2001, que se cogitou, pela primeira vez, a criação de uma norma global de *responsabilidade social corporativa*. No entanto, o documento só passou a ser discutido em 2005. Desde então, uma série de encontros do comitê organizador já ocorreram em diversas partes do mundo.

A norma foi construída com a participação de diversos setores da sociedade e tem como objetivo traçar diretrizes para ajudar empresas de diferentes portes, origens e localidades na implantação e desenvolvimento de políticas baseadas na sustentabilidade.

A ISO 26000 não será uma norma para certificações , ou seja, ela servirá apenas como guia de diretrizes e não como base para obtenção de selos e certificados de responsabilidade socioambiental pelas empresas e outras organizações.

Trará orientações sobre o processo de incorporação da responsabilidade social e ambiental às atividades da organização, além de indicações sobre os principais instrumentos, sistemas e entidades que, atualmente, tratam do tema, visando orientar as organizações de todos os tipos e tamanhos sobre os cuidados e princípios que devem ser seguidos por quem desejar tornar-se socialmente responsável.

A ISO 26000 abrangerá três tipos de princípio. No primeiro, denominados como sendo *gerais*, aplicam-se a todas as circunstâncias, como, por exemplo, respeito à lei e a

convenções e declarações reconhecidas internacionalmente. Os princípios que fazem parte do segundo critério, chamados *substantivos*, são voltados a resultados e avanço de critérios internacionalmente reconhecidos nas diversas áreas da responsabilidade social. Por fim, os ditos *operacionais* dizem respeito à natureza e qualidade do processo, englobando transparência, materialidade e responsabilidade, entre outros aspectos.<sup>31</sup>

Na área de responsabilidade social, as normas e certificações vêm atender a uma demanda crescente por transparência e prestação de contas, fundamental para qualquer processo de gestão socialmente responsável.

A importância de normas e padrões está principalmente na definição e concordância de termos e procedimentos, o que permite certa comparabilidade da empresa com o restante do mercado.

A Social Accountability International (SAI)<sup>32</sup> é uma organização não governamental norte-americana pioneira em implantar um padrão global AS 8000 de certificação voltada para a *responsabilidade social empresarial*. E tem como objetivo a garantia dos direitos dos trabalhadores envolvidos em processos produtivos, promovendo a padronização em todos os setores de negócios e em todos os países.

Tal iniciativa fornece uma estrutura composta de seis princípios: a) responsabilidade; b) transparência; c) comportamento ético; d) legalidade; e) normas internacionais; e f) respeito às partes interessadas, os *stakeholders*.<sup>33</sup>

Sendo assim, embora a obtenção da certificação nessa norma não implique a existência de uma visão empresarial socialmente completa, pois seu foco se direciona somente ao interior da empresa, trata-se de um passo indubitavelmente importante.

Além disso, duas iniciativas da ONU em relação à RSE são de grande importância para os empresários como para a sociedade no contexto da sustentabilidade econômica, social e ambiental. A primeira iniciativa é a Global Reporting Initiative (GRI G3)<sup>34</sup>, que não é o único instrumento internacionalmente aceito para esse fim, mas um dos mais conhecidos, e

---

<sup>31</sup> International Organization for Standardization. Disponível em <[http://www.iso.org/iso/social\\_responsibility](http://www.iso.org/iso/social_responsibility)>. Acesso em 16/06/2010.

<sup>32</sup> Este termo não encontra tradução precisa em português e, por isso, tem sido usado por diversos autores na forma original inglesa, referindo-se à necessidade de transparência e ao cumprimento da responsabilidade da organização do Terceiro Setor em prestar contas perante os diversos públicos que têm interesses legítimos.

<sup>33</sup> ISEA. Disponível em <<http://www.accountability.org.uk>> Acesso em 23/03/2010.

<sup>34</sup> Global Reporting Initiative (GRI): diretrizes para elaboração do relatório de sustentabilidade; G3: Processo de Orientação para a Aplicação das Diretrizes. Disponível em <<http://www.globalreporting.org>>. Acesso em 13/04/2010.

trata-se de uma ação voluntária cujo papel é promover a responsabilidade organizacional e o desempenho de sustentabilidade.

Já a outra iniciativa é o Pacto Global, que catalisa a liderança e inovação na tradução de compromissos-chave para com a *responsabilidade social corporativa* por meio da Comunicação de Progresso (COP). Entretanto, tanto o GRI G3 como a COP serão abordados respectivamente no Capítulo III, que oferecerá detalhes com relação às duas iniciativas.

## 1.7. PIRÂMIDE DE SUSTENTABILIDADE

A definição mais difundida de sustentabilidade é da Comissão Brundtland<sup>35</sup>, que considera que “o desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades da geração presente sem comprometer as gerações futuras”. Apesar dessa definição não incluir todos os princípios básicos de sustentabilidade, ela se foca na questão do longo prazo, que trata os interesses das gerações com foco no futuro.

Nesse consenso já alcançado, afirma-se que sustentabilidade é composta de três dimensões: econômica, ambiental e social, todas diretamente inter-relacionadas e, portanto, podendo ser um modelo de gestão de negócios, que visa o retorno para os empresários ao mesmo tempo em que leva em consideração os impactos de suas operações.

Dessa forma, torna-se consenso que as empresas contemporâneas precisam atrelar os objetivos financeiros e econômicos às questões relacionadas com a cidadania, a ética nos negócios e a preservação do meio ambiente. Aos olhos da sociedade, a conduta socialmente relevante vem sendo percebida como decisiva para definir prognósticos de sucesso ou fracasso empresarial<sup>36</sup>.

A RSE tem como característica abranger várias dimensões do relacionamento ético que uma empresa deve manter com os diversos grupos de interesse da sociedade. Grupos também conhecidos como *stakeholders*, que representam qualquer público que afeta a empresa ou por ela é afetado nos objetivos organizacionais.

Dessa forma, uma empresa sustentável deve olhar para os aspectos de geração de lucro e retorno, sendo economicamente viáveis e eficientes; estar atenta aos impactos das

---

<sup>35</sup> Comissão Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento, 1991, p.46.

<sup>36</sup> COSTA; CARVALHO, 2005, 16 p.

atividades, direta ou indiretamente, e cuidar das relações com a sociedade e as partes interessadas.

A sustentabilidade assenta-se nos seguintes princípios:

- a) prevenção – avaliar os danos e repará-los;
- b) precaução – medidas preventivas;
- c) poluidor-pagador – obrigatoriedade do poluidor em corrigir ou recuperar o ambiente;
- d) cooperação – procura de soluções entre todas as partes interessadas;
- e) integridade ecológica – avaliar ambientes construídos artificialmente e assegurar uma proteção da biodiversidade;
- f) melhoria contínua – desenvolvimento de políticas rumo à sustentabilidade;
- g) equidade intra e intergerações – melhoria da qualidade de vida da população nas gerações presentes e nas futuras;
- h) integração – assegurar políticas de crescimentos econômico e social e de conservação da natureza;
- i) democracia – fomentar e envolver a comunidade no processo de tomada de decisão;
- j) subsidiariedade – decisões tomadas o mais próximo possível do cidadão;
- k) envolvimento da comunidade e transparência; e
- l) responsabilização: aponta para os agentes e terceiros das consequências de sua ação, direta ou indireta, sobre os recursos naturais.<sup>37</sup>

Essa concepção começa a se formar e difundir-se junto com a adoção de uma política administrativa de valores éticos e justos e comporta fundamentalmente alguns aspectos:

O primeiro aspecto é a *sustentabilidade social*; a dimensão social da estabilidade realça o papel dos indivíduos e da sociedade, e está intimamente ligada à noção de bem estar. Os princípios da sustentabilidade social clarificam o papel dos indivíduos e a organização da sociedade, tendo por objetivo a estabilidade social beneficiam também as gerações futuras.

Estes se dividem em:

- a) garantia da autodeterminação e dos Direitos Humanos dos cidadãos;
- b) garantia de segurança e justiça por meio de um sistema judicial digno e independente;

---

<sup>37</sup> Ministério do Meio Ambiente. Disponível em < <http://www.mma.gov.br>>. Acesso em 10/04/ 2010.



- c) luta constante pela melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, que não deve ser reduzida ao bem-estar material;
- d) promoção da igualdade de oportunidade;
- e) inclusão dos cidadãos nos processos de decisão social, a promoção da autonomia da solidariedade e da capacidade de auto ajuda dos cidadãos; e
- f) garantia de meios de proteção social fundamentais para os indivíduos mais necessitados.

O segundo aspecto seria a *sustentabilidade econômica*; os recursos econômicos precisam ser preservados, contudo, dentro de comportamentos economicamente sustentáveis.

Os princípios residem sobretudo na organização de estruturas econômicas de longo prazo que devem responder às exigências de sistema estáveis; preservação do capital real, como infraestrutura e edifícios; estabilização do valor monetário, prevenindo a inflação; no fato de os custos de benefícios e serviços deverem ser pagos pela geração que deles se beneficia; restrição parcial ou total do endividamento, pois cada geração deve pelo menos preservar o próprio capital real recebido e passá-lo à geração seguinte; uso eficaz dos recursos; garantia de todos os serviços econômicos ser produzidos de forma transparente; no fato de que os impostos pagos por cidadãos e empresas devem ser orientados para sua capacidade de pagamento; e na negociação de pactos inter-regionais justos, que não coloquem em desvantagem as gerações futuras.

O último aspecto é a *sustentabilidade ambiental*, pois as questões ambientais estão sempre no cerne do conceito de sustentabilidade para a sobrevivência da espécie humana. Entende-se a capacidade de dada população de ocupar determinada área e explorar os recursos naturais sem ameaçar, ao longo do tempo, a integridade do meio ambiente.

Salientando a necessidade de longo prazo se destacam os sistemas de produção, ou seja, reduzir o uso de energia e recursos e regular a entrada total de energia de modo que a relação entre saídas e entradas sejam altas; reduzir as perdas de nutrientes detendo a lixiviação, o escorrimento e a erosão e melhorando a reciclagem de nutrientes com o uso de leguminosas, adubação orgânica e compostos e outros mecanismos eficientes de reciclagem; incentivar a produção local de cultivos adaptados ao meio natural e socioeconômico; sustentar um excedente líquido desejável, preservando os recursos naturais, isto é, minimizando a degradação do solo, reduzindo custos e aumentando a eficiência e a viabilidade econômica das pequenas e médias unidades de produção agrícola.

A responsabilidade social, no sentido amplo, aborda questões relativas aos deveres de cada indivíduo e da organização com a qualidade de vida da sociedade, enfatizando que todos devem preocupar-se em assumir a responsabilidade por seus atos.

Sendo assim, a responsabilidade social passa a ser discutida como estratégia organizacional que se utiliza principalmente das orientações e ferramentas externas como normas para conduzir o processo. Isso decorre das necessidades de atender às pressões sociais que exigem das empresas um processo produtivo que gere menos impactos socioambientais.

Por isso, é bastante usual a expressão *responsabilidade social empresarial e/ou corporativa*, enfatizando que se pretendem atender às exigências a essa realidade em ultrapassar fronteiras dos países formando um movimento global em busca de alternativas para a problemática da relação entre o processo produtivo e a minimização dos seus impactos.

A globalização dos mercados, que exige produtos com maior padrão de qualidade, tecnologias limpas, respeito aos Direitos Humanos e ambientais, leva o meio empresarial a tomar medidas no sentido de colocar em prática um desenvolvimento economicamente sustentável.

Nesse contexto, as empresas vêm se adequando às exigências economicamente sustentáveis dentro de um novo sistema produtivo em que as organizações analisam toda a problemática a que está atrelada suas práticas empresariais. Segundo Buffara:

A responsabilidade social é a obrigação que a empresa assume com a sociedade. Ser socialmente responsável implica maximizar os efeitos positivos sobre os *stakeholders*, ou seja, o maior desafio reside em não apenas buscar a competitividade, como baixo custo e elevado padrão de qualidade, mas também, levar em consideração aspectos do desenvolvimento sustentável e atender às reivindicações da sociedade<sup>38</sup>.

Dessa forma, um aspecto central da definição do termo sustentabilidade é o balanceamento da proteção ambiental com o desenvolvimento, aqui entendido como processo de transformação que combina crescimento econômico com mudanças sociais e culturais, reconhecendo os limites físicos impostos pelos ecossistemas, implicando assim que as considerações ambientais sejam incorporadas em todos os setores e também na arena política.

Portanto, esse modelo de desenvolvimento sustentável é, assim, aquele que internaliza os custos ambientais e sociais na economia e substitui a primazia da economia pelo equilíbrio

---

<sup>38</sup> BUFFARA, 2003, p.144.

das dimensões ambientais, sociais e econômicas, e essa visão vai ao encontro dos princípios do Pacto Global.

Para John Elkington<sup>39</sup>, que criou a expressão *triple bottom line* para designar o equilíbrio entre as três dimensões – ambiental, econômica e social – para obtenção do sucesso nos negócios, a expectativa de que as empresas devem contribuir de forma progressiva com a sustentabilidade surge do reconhecimento de que os negócios precisam de mercados estáveis, e que devem existir habilidades tecnológicas, financeiras e de gerenciamento necessários para possibilitar essa transição rumo ao desenvolvimento sustentável.

As ações e inovações das empresas nesse sentido devem ser cada vez mais disseminadas na busca em ampliar a eficiência e a efetividade da sustentabilidade, como se observa na pirâmide abaixo:



Figura 1: Pirâmide de sustentabilidade

Fonte: ELKINGTON; HAILES; MAKOWER (1998, p. 275).

Nesta contextualização, pode-se dizer que o Pacto Global tem rede que compreende vários atores que juntos conseguem trazer equilíbrio ao sistema. Este compreende o escritório do Pacto Global; as agências das Nações Unidas, que são facilitadores; os governos, que definem e legitimam os princípios; as empresas e associações empresariais cujas ações buscam influenciar; as

<sup>39</sup> ELKINGTON, 1998, p. 537-545.

organizações dos trabalhadores, que efetivam a produção global; a sociedade civil, que acompanha a evolução; e a academia, que analisa o desempenho e sistematiza o conhecimento.

Entre os que sustentam a visão de que o Pacto Global é enormemente proveitoso para os princípios essenciais da *responsabilidade corporativa*, Claude Fusser<sup>40</sup>, do Conselho Mundial de Negócios para o desenvolvimento sustentável: “Nas primeiras discussões sobre responsabilidade corporativa, rapidamente chegamos à conclusão de que uma medida não pode servir para todos, mas também temos que aceitar que não é um faça o que lhe agrada”.

### 1.7.1. COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE

Na história da humanidade nunca houve uma época na qual o homem não se utilizasse dos recursos naturais para sobrevivência. No entanto, com a ânsia de crescimento, o que inicialmente era integração do homem com o meio passa a ser agressão.

Diante dessa movimentação, a ONU realizou em 1972 a Conferência de Estocolmo, que propôs que os países começassem a elaborar mecanismos de proteção ao meio ambiente como o estabelecimento de padrões de qualidade, a avaliação de impactos, o licenciamento ambiental, dentre outros. Consolidando assim o conceito de *desenvolvimento sustentável* pela primeira vez no relatório “Nosso futuro comum”, elaborado pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU e publicado em 1987. Ali, o desenvolvimento sustentável foi definido como: “aquele que atende às necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir as próprias necessidades”.

A ideia de sustentabilidade foi retomada com força pela Conferência Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU, no RIO 92, e, particularmente, pela Agenda 21.

No entanto, é preciso explicar que, após um período de evolução de mais de uma década, partiu-se da expressão *desenvolvimento sustentável* até chegar ao que hoje se denomina *sustentabilidade*.

---

<sup>40</sup> FUSSLER. Disponível em < <http://www.unglobalcompact.org/newssandeventos/htm>>. Acesso em 05/09/ 2010.

A finalidade de um relatório de sustentabilidade é a prática de medir, divulgar e prestar contas para *stakeholders*<sup>41</sup> do desempenho empresarial visando ao desenvolvimento sustentável, cujo objetivo é descrever os impactos econômicos, ambientais e sociais.

De certo modo, pode-se afirmar que a preocupação com a sustentabilidade, voltada para a proteção dos Direitos Humanos e os direitos ambientais, permeia basicamente um novo modelo econômico e alternativo ao qual as empresas terão de fatalmente subjugar-se a partir dos compromissos e comprometimentos assumidos para alcançar o crescimento.

Os obstáculos para o desenvolvimento sustentável deverão estar incorporados na observância e interação da empresa, do governo e da sociedade civil, pautando sempre num modelo de governança, planejamento estratégico, gestão de negócios, comunicação transparente e consciência que esse é o caminho certo para a sobrevivência.

É inegável que tal questão seja tema recente, polêmico e dinâmico, envolvendo desde a geração de lucros das empresas, bem como a implantação nas ações sociais. Assim, surgem expressões como: *responsabilidade social corporativa, cidadania empresarial; ética nos negócios; triple botton line*<sup>42</sup>, *marketing responsável; comunicação transparente; stakeholders e global reporting* como parte desse novo vocabulário.

Contudo, se o objetivo final for a empresa, não se pode esquecer do compromisso social e o papel que assumiu em relação ao desenvolvimento sustentável.

Referindo-se a essa responsabilidade Louis Lundborg conclui:

Quando uma nova empresa abre suas portas para a comunidade, ela também abre a porta para um conjunto de obrigações que ultrapassam a tarefa de comprar ou vender, produzir ou distribuir. Junto com a obrigação de ser uma possibilidade de bom crédito; pagando suas contas, pagando seus impostos, ela assume a obrigação de ser uma boa cidadã e uma boa vizinha (...) Se um negócio adotar práticas que estejam contra o interesse público, o público irá procurar o regulamento para corrigir a prática.<sup>43</sup>

Atualmente, uma das condições para a empresa obter lucro e ser competitiva é relacionar a marca a conceitos e valores éticos. Afinal, para conquistar o consumidor, que

---

<sup>41</sup> Stakeholders são definidos como organizações ou indivíduos que podem ser significativamente afetados pelas atividades, produtos e ou serviços da organização relatora e cujas ações possam afetar a capacidade dessa organização de implantar estratégias e atingir objetivos com sucesso. Isso inclui entidades ou indivíduos cujos direitos, nos termos da lei ou de convenções internacionais, lhes conferem legitimidade de reivindicações perante a organização.

<sup>42</sup> Termo utilizado para refletir todo um conjunto de valores, objetivos e processos que uma companhia deveria focar com o objetivo de criar valor econômico, social e ambiental e, por meio desse conjunto, minimizar qualquer dano resultante de sua atuação.

<sup>43</sup> LUNDBORG, 1950, p.54.

exerce com mais consciência a cidadania, as companhias precisam comprovar que adotam postura correta no que diz respeito aos Direitos Humanos e ao meio ambiente.

De acordo com Richard Daft, quatro são os compromissos responsáveis com a sustentabilidade que devem ser observado:

Responsabilidade Econômica: é o principal tipo de responsabilidade encontrada nas empresas, sendo os lucros a maior razão pela qual as empresas existem. Ter responsabilidade econômica significa produzir bens e serviços de que a sociedade necessita, e quer, a um preço que possa garantir a continuação das atividades da empresa. Responsabilidade Legal: espera-se das empresas que atendam às metas econômicas dentro da estrutura legal e das exigências legais, que são impostas por leis municipais, estaduais e federais. Responsabilidade Ética: inclui comportamentos ou atividades que a sociedade espera das empresas, mas que não são necessariamente codificados na lei. Para serem éticos, empresários devem agir com equidade, justiça e imparcialidade. Responsabilidade Discricionária ou filantrópica: é puramente voluntária e orientada pelo desejo da empresa em fazer uma contribuição social, como doações a obras beneficentes; contribuir financeiramente para projetos comunitários ou para instituições de caridade.<sup>44</sup>

A maioria das empresas tem procurado ampliar a visão no que diz respeito ao compromisso com a sustentabilidade, por tratar-se de um novo instrumento de responsabilidade de comprometimento socioeconômico.

Portanto, o objetivo é conciliar e desenvolver um conjunto de ferramentas para a divulgação de resultados que possam ser aceitos e usados globalmente.

É procurar evitar obter vantagens que possam comprometer as metas e os desafios que permeiam um mundo melhor.

### 1.7.2. ANÁLISE DE BALANÇO SOCIAL

Ainda no início do século XX já se preconizava ações em favor de ações sociais, entretanto, somente na década de 1960 nos Estados Unidos e na de 1970 na Europa é que por intensa pressão quanto à atuação da responsabilidade social as empresas se consolidaram para providenciar a divulgação de relatórios e balanços sociais.

---

<sup>44</sup> DAFT, 1999, p.3-4.

No Brasil, na década de 1980, a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresa (ADCE)<sup>45</sup> e a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides)<sup>46</sup> elaboraram uma proposta de balanço social. Entretanto, algumas empresas implantaram programa de balanço social, mas evitaram publicar informações pertinentes ao balanço econômico.

As mudanças no Brasil começaram a tomar forma somente a partir da década de 1990, quando algumas empresas começaram a valorizar a importância da divulgação do relatório de balanço anual. Reconhecia-se nesse período a importância das organizações em promover o amadurecimento da ideia de responsabilidade social na cultura empresarial e ainda sob forte influência internacional.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase)<sup>47</sup>, por intermédio de Herbert de Souza, o “Betinho”, foi o pioneiro na discussão de relatórios corporativos com enfoque social no Brasil. Segundo o Ibase, trata-se de um demonstrativo anual, simples e voluntário publicado pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre projetos, benefícios e ações sociais dirigidas a empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e comunidade.

Da mesma forma o Instituto Ethos define que o balanço social é um instrumento importante para a empresa comunicar-se com o público com que se relaciona e ampliar as negociações da organização com a sociedade. Deve apresentar os principais compromissos com a *responsabilidade social empresarial* e as metas do futuro com relação a sustentabilidade.

Na publicação desse material se convencionou incluir informações quantitativas e qualitativas do desempenho e ainda retratar a performance socioambiental da empresa e prestar contas aos *stakeholders*, que é um grupo amplo dentro da esfera de interesse do mundo empresarial.

Um balanço social ao ser publicado reflete as operações empresariais desenvolvidas em função de um plano estratégico, tático e operacional formulado com a participação da organização e por ela administrado durante certo período.

Um balanço social poderá refletir o real demonstrativo da empresa, sem uma rigidez predeterminada, mas com itens que permitam uma demonstração quantificada das ações desenvolvidas pela organização.

---

<sup>45</sup> ADCE. Disponível em <<http://www.adcesp.sp.org.br>>. Acesso 25/03/2010.

<sup>46</sup> FIDES. Disponível em <<http://www.fides.org.br>>. Acesso 25/03/2010.

<sup>47</sup> IBASE. Disponível em <<http://www.ibase.br>>. Acesso 25/03/2010.

Lançado em 1999, o Dow Jones Sustainability foi o primeiro indicador bolsista da performance financeira das empresas líderes em sustentabilidade em âmbito global. As empresas que constam desse índice, indexado à Bolsa de Nova York, são classificadas como as mais capazes de criar valor para os acionistas, em longo prazo, através de uma gestão dos riscos associados tanto a fatores econômicos, como ambientais e sociais. Atualmente, 300 empresas em mais de 34 países estão sujeitas a uma análise minuciosa do seu desempenho econômico, ambiental e social (DSM, 2010).

No Brasil as empresas brasileiras enfrentam vários desafios para aumentar a competitividade e com isso conseguir maior participação no mercado, permanecendo em um ciclo de desenvolvimento contínuo que lhes permitam melhorar o desempenho e, por conseguinte, o valor de mercado.

O custo Brasil, por exemplo, é determinado por impostos não recuperáveis na cadeia produtiva, encargos sociais e trabalhistas, logística, impactos de juros sobre capital de giro, burocracia, custos de regulamentação e custos de investimentos. A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) tece críticas com relação ao custo Brasil por encarecer o produto e ou serviços para as pequenas e médias empresas.

O Índice de Sustentabilidade (ISE) foi criado no Brasil em 2005 pela Bolsa de Valores de São Paulo, a BMF&Bovespa, em resposta ao crescente interesse do país em investimento e finanças sustentáveis. É o único índice desse tipo na América Latina e vem desempenhando excelente papel.

O índice tem por objetivo refletir o retorno de uma carteira composta por ações de empresas com reconhecido comprometimento com a RSE e a sustentabilidade. Uma característica vital da Bolsa de São Paulo é que ela mantém segmentos de listagem diferentes para as empresas tomando por base níveis diferenciados de governança corporativa.

A inclusão de uma empresa nesses índices traz benefícios tangíveis e intangíveis. Para além de haver reconhecimento público de liderança em áreas estratégicas de dimensão econômica, ambiental e social, há um reconhecimento importante dos investidores, clientes e até legisladores.



## 2. REGIMES INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS

### 2.1. ATRIBUIÇÃO DA ONU PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Em 1919, o Tratado de Versalhes criava simultaneamente duas organizações internacionais: a Liga das Nações Unidas (ou Sociedade das Nações) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No tocante à questão social, a Liga das Nações Unidas conclamava no artigo 23º:

os membros do Pacto da Sociedade das Nações se esforçarão para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança, em seus próprios territórios e nos países a que estendam suas relações de comércio e indústria e, com tal objetivo, estabelecerão e manterão as organizações necessárias.

A Liga das Nações deu início e teve como principal missão agir como mediadora dos conflitos internacionais, com o propósito preservar a paz mundial, entretanto, não conseguiu evitar a II Guerra Mundial.

Já a ONU, criada em 1945, teve como princípios básicos estabelecidos na Carta das Nações Unidas a manutenção da paz e da segurança internacional, o desenvolvimento de relações amistosas entre os países pela busca de soluções e problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural e humanitário, além de promover o respeito aos Direitos Humanos. Em 1948, a Assembleia-Geral das Nações Unidas aprovou importante documento, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que contém vários dispositivos que são dedicados aos ideais de liberdade e igualdade e a importância da fraternidade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma expressamente no artigo 1º e 2º:

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência e devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento (...), sujeito a alguma limitação de soberania.

Da mesma forma com relação ao Direito do Trabalho a Declaração Universal dos Direitos Humanos contém o seguinte teor no artigo 23º:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. (...) e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

A ONU é uma organização internacional por quatro ordens de razão: 1) é uma associação voluntária de Estados, enquanto sujeito pleno de Direito Internacional; 2) é constituída por um ato de Direito Internacional (Tratado ou Convenção Internacional), que vinculam os Estados a não ser ou vir a ser signatários de outros atos de Direito Internacional que violem suas obrigações enquanto Estados-membros.

A única exceção que se faz é a Santa Sé, que, mesmo não sendo um Estado, pode participar como membro; 3) ser dotada de uma constituição, neste caso a Carta das Nações Unidas, que regulamenta as relações entre os Estados por meio de normas de Direito Internacional, aceitas pelos signatários como vinculativas; 4) ter personalidade jurídica distinta dos Estados, ou seja, é juridicamente autônoma dos membros, porque possui órgãos e instituições próprias, criadas para dar materialização prática aos fins comuns a todos os membros.

Atualmente, 192 países-membros são signatários da ONU, e na Carta das Nações Unidas estão elencados os principais órgãos constitucionais: a Assembleia-Geral (AG), da qual todos os países-membros participam em igualdade; o Conselho de Segurança (CS), formado por quinze membros, cinco dos quais permanentes e com direito a veto (Estados Unidos, Reino Unido, França, Rússia e China); o Conselho Econômico, Social e Cultural (Ecosoc), de acesso a todos os países-membros e a participação de atores não governamentais; Conselho de Tutela (CT), que tem atividades suspensas formalmente, mas continua a existir; o Tribunal Internacional de Justiça (TIJ), que tem como principal atribuição convidar as partes da controvérsia e resolvê-las por algum meio pacífico; e o Secretariado, órgão administrativo que compreende um secretário-geral e a equipe que o auxilia, segundo o mais amplo critério geográfico possível.

A Assembleia-Geral da ONU tem certas atribuições obrigatórias e outras facultativas. Entre as primeiras, que, na maioria dos casos, são privadas, figuram principalmente o Conselho de Segurança, que teria a atribuição de manter a paz, e Conselho Econômico e

Social, que busca promover a cooperação internacional de caráter econômico, social, cultural, educacional, sanitário e conexas medidas.

Já as atribuições facultativas indicam quaisquer questões ou assuntos que estejam no âmbito das finalidades da Carta das Nações Unidas ou se relacionem com as atribuições e funções de qualquer órgão nela prevista.

Em 1966, a Assembleia-Geral das Nações Unidas adotou dois pactos internacionais de Direitos Humanos, ambos com protocolo facultativo: o primeiro foi o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, que dispunha desde o início de um comitê de peritos independentes encarregados de monitorar a implantação das disposições, com capacidade, inclusive, para acolher queixas individuais – é denominado Comitê dos Direitos Humanos.

O segundo Pacto Internacional é sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e não dispunha originalmente de mecanismo para supervisionar, receber e encaminhar reclamações que lhe fossem dirigidas. Somente posteriormente se estabeleceu um comitê de peritos com a incumbência de examinar os relatórios nacionais dos Estados-partes dotado de competência.

A Convenção Internacional para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial foi adotada em 1965 e consolida um aparato especial de proteção endereçado à proteção de pessoas ou grupo de pessoas particularmente vulneráveis, que merecem proteção especial.

O sistema normativo internacional passa a reconhecer e tutelar direitos endereçados a crianças, idosos, mulheres, pessoas vítimas de tortura e/ou discriminação racial, dentre outros. Um considerável número de convenções e tratados sobre proteção dos Direitos Humanos internacionalizou-se e cabe destacar entre outros: Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1950); Convenção Americana de Direitos Humanos Pacto de São José da Costa Rica (1969); Convenção sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (1979); Convenção contra Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes (1984); a Convenção sobre os Direitos das Crianças (1989), dentre outros importantes instrumentos normativos internacionais.

A proteção internacional dos Direitos Humanos registrou progressos consideráveis nas últimas décadas e generalizou pela busca da isonomia. Bobbio apresenta uma classificação de Direitos Humanos dividida em gerações, de acordo com o que historicamente foi surgindo:

o desenvolvimento dos direitos do homem passou por três fases: num primeiro momento afirmaram-se os direitos da liberdade, isto é, todos aqueles que tendem a limitar o poder do Estado (...); num segundo momento foram propugnados os políticos, os quais, concebendo a liberdade não

apenas negativamente, como não impedimento, mas positivamente, como autonomia e tiveram como consequências a participação cada vez mais ampla, generalizada e frequente dos membros, de uma comunidade no poder político (...); finalmente, foram proclamados os direitos sociais, que expressam o amadurecimento de novas exigências e podemos mesmo dizer de novos valores: como os do bem estar e da igualdade não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade através ou por meio do Estado.<sup>48</sup>

Bobbio ainda observa que, mesmo sendo os Direitos Humanos reconhecidos por todos, o problema é torná-los efetivos. É por esse motivo que o maior problema hoje não é fundamentá-los, e sim de protegê-los.

Um sistema fundamental de princípios foi aceito pela maior parte dos Estados, e essa positivação significa que os Direitos Humanos, mais do que proclamados, devem ser garantidos contra todo tipo de violação, enfatizando-se: a) a universalidade dos direitos civis e sociais; b) a universalidade dos Direitos Humanos; c) o papel fiscalizador das entidades não governamentais; d) o desenvolvimento como condição para a manutenção da democracia. O ordenamento jurídico não pode ser considerado somente um somatório de regras sem nenhum elemento integrador. Assim, a dignidade da pessoa humana é que preconiza cada indivíduo como sendo um ser determinado por si próprio e titular de valores únicos e supremos.

Flavia Piovesan, que dispõe acerca do significado e da importância do princípio da dignidade da pessoa humana, argumenta sobre sua vigência numa ordem constitucional, tanto no âmbito interno quanto internacional, e sustenta que é no princípio da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra o próprio sentido, sendo ponto de partida e de chegada, para a hermenêutica constitucional contemporânea e consagra, assim, que a dignidade humana é o verdadeiro superprincípio a orientar tanto o Direito Internacional como o interno.<sup>49</sup>

Ao dissertar sobre o tema. Fábio Konder Comparato cita Kant:

a dignidade da pessoa não consiste apenas no fato de ser ela, diferentemente das coisas, um ser considerado e tratado como um fim em si e nunca como um meio para a consecução de determinado resultado. Ela resulta também do fato de que por sua vontade racional, só a pessoa vive em condições de autonomia, isto é, como ser capaz de guiar-se pelas leis que ela própria edita. Daí decorre, como assinalou o filósofo, que todo homem tem dignidade e não um preço, como as coisas. A humanidade, como espécie, e cada ser humano em sua individualidade, é propriamente insubstituível: não tem equivalente, não pode ser trocado por coisa alguma.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> BOBBIO, 1992, p.33.

<sup>49</sup> PIOVESAN, 2006, p. 29.

<sup>50</sup> COMPARATO, 1998, p. 20.

Na esteira de manter o princípio da dignidade humana moldado por um conceito jurídico é que Antonio Augusto Cançado Trindade constata que a realidade contemporânea se caracteriza pela diversificação das fontes de violações dos Direitos Humanos e pela continuidade de horrores que já se julgavam historicamente superada. Para o autor:

alguns avanços do direito internacional dos Direitos Humanos tem procurado responder a formas específicas de violações e garantir proteção aos segmentos mais vulneráveis (...). Parte da tendência da proteção e do monitoramento contínuo da situação dos Direitos Humanos é a incorporação da dimensão dos Direitos Humanos em todos os programas e atividades das Nações Unidas (...).<sup>51</sup>

Esse valor é inato ao homem e por isso precede ao Direito. Daí a necessidade de enfatizar como o princípio da dignidade da pessoa humana.

Hannah Arendt vai destacar que a igualdade e dignidade são direitos dos seres humanos, e isso não é dado. É uma construção da convivência coletiva, que requer o acesso ao espaço público. É esse acesso ao espaço público que permite a construção de um mundo comum por meio do processo de asserção dos Direitos Humanos.<sup>52</sup>

Sintetizando, Miguel Reale<sup>53</sup> preceitua “que os princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto, é como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis”.

O atual Conselho de Direitos Humanos da ONU substituiu a Comissão de Direitos Humanos em março de 2006, no âmbito das reformas no interior das Nações Unidas. O conselho é um órgão subsidiário da Assembleia-Geral, composto por 47 países, eleitos pelo Ecosoc para mandatos de três anos.

Conta com um complexo mecanismo de procedimentos orientado por países ou por caráter temático, que atua por meio dos relatores especiais e grupos de trabalhos. Estes investigam as denúncias de violações de Direitos Humanos, feitas pelas organizações não governamentais ou mesmo por indivíduos, mediante o envio de missões de investigações aos países.

A Subcomissão de Prevenção de Discriminações e Proteção às Minorias é o principal órgão subsidiário da CDH e sua função é realizar estudos setoriais e fazer recomendações à comissão sobre a prevenção de qualquer tipo de discriminação. .

---

<sup>51</sup> TRINDADE, 1999, p. 440.

<sup>52</sup> HARENDT *apud* LAFER, 2006, p. 22.

<sup>53</sup> REALE, 1999, p. 305.

As funções do Conselho não devem ser confundidas com os órgãos de vigilâncias dos pactos e convenções de Direitos Humanos; enquanto estes são mecanismos estabelecidos em virtude de um determinado tratado e apenas os Estados-partes são supervisionados, a competência daquele se estende a todos os Estados-membros da ONU.

Contudo o Alto Comissariado de Direitos Humanos das Nações Unidas (ACDH) é um órgão ligado à Secretária-Geral e exerce papel de coordenador das políticas de Direitos Humanos das Nações Unidas.

O ACDH tem como principais funções coordenar os programas de educação pertinentes e de informação pública das Nações Unidas na esfera dos Direitos Humanos, ampliar a cooperação internacional para a promoção dos direitos fundamentais, juntamente com ampliação da participação das ONGs na estrutura de Direitos Humanos das Nações Unidas, e favorecer o diálogo com os governos em matéria de Direitos Humanos.

O ACDH é, assim, um órgão destinado a intermediar e facilitar as relações de cooperação entre as estruturas de Direitos Humanos das Nações Unidas, a sociedade civil e os Estados.

Contudo, o cenário internacional é marcado pelo crescimento resultante da globalização como um poder econômico predominantemente dos países desenvolvidos e por meio de poderosos conglomerados transnacionais.

Bem lembra Silvia Menicucci de Oliveira que:

Os países em desenvolvimento estavam desse modo, diante de um sistema econômico internacional organizado por uma minoria, que não refletia as necessidades específicas e baseadas na igualdade formal dos atores envolvidos. Logo, reivindicariam mudanças internacionais que tornavam necessárias alterações e inovações dos institutos e instrumentos jurídicos pertinentes ao assunto, contestando as regras então vigentes.<sup>54</sup>

A criação em 1964 da Unctad pela Assembleia-Geral das Nações Unidas, como órgão subsidiário, se deu diante da necessidade de buscar um fórum para aproximar as questões de comércio internacional e sua importância para os problemas dos países em desenvolvimento.

Portanto três são seus pilares fundamentais: a) atividades analíticas, b) formação de consenso e c) capacitação técnica.

---

<sup>54</sup> OLIVEIRA, 2005, p. 242.

Houve por parte dos países em desenvolvimento o desejo de que a Unctad se tornasse uma nova organização internacional do comércio e desenvolvimento, como será visto adiante no item 2. 3.

Contudo, isso nunca chegou a se concretizar juridicamente como organização internacional, em função de ceder às fortes pressões dos países desenvolvidos.

A Unctad possui capacidade de ter membros que não pertençam à ONU, no entanto, sua criação não se deu por um tratado internacional, não havendo, portanto, um tratado constitutivo.

Dessa forma, a Unctad não reúne todas as condições necessárias para que seja considerada uma organização internacional, sendo apenas uma organização atípica, ou seja, um órgão subsidiário da ONU com funcionamento semelhante ao de uma organização internacional.

No que se referem ao tema dos Direitos Humanos, os dois principais órgãos da ONU são: o Conselho de Direitos Humanos (CDH), subordinado ao Ecosoc, e o Alto Comissariado para os Direitos Humanos (ACDH).

A função do CDH é a de prevenção e proteção contra a discriminação dos direitos das minorias étnicas, nacionais, linguísticas ou religiosas.

Os mecanismos do Conselho são mais ágeis, funcionam de forma semipermanente e fazem controle ostensivo e temático das violações por meio dos relatores especiais para situações específicas.

Já a Unctad é o órgão supremo que se reúne em âmbito ministerial, com representantes dos Estados-membros, a fim de discutir as principais questões de desenvolvimento e propor metas de políticas para os próximos quatro anos, e reporta-se à Assembleia-Geral da ONU e ao Conselho Econômico e Social.

Em 2008, durante a última Conferência Interministerial da Unctad, houve reestruturação da instituição, que resultou, entre outras mudanças, na junção de duas comissões organizadas da seguinte forma: Comissão de Comércio, Desenvolvimento e Investimento e Comissão sobre Empresas, Facilitação de Negócios e Desenvolvimento.

A Unctad, ainda que não tenha tratado especificamente do tema Direitos Humanos, não deixou de contribuir para sua implantação e proteção. Portanto, teve papel fundamental ao chamar a atenção da comunidade internacional para o problema do desenvolvimento e sua importância na busca pelo ideal de justiça, que se baseou no princípio de efetiva igualdade entre os países.

Apesar das limitações, a Unctad tem orientado os países em desenvolvimento a negociar acordos comerciais e a ganhar tratamento preferencial para exportações, a fim de possibilitar a integração desses países na economia global.

É o ponto focal da ONU com a integração das questões de comércio e desenvolvimento, e de outros temas conexos, como finanças, tecnologia, investimentos, empreendedorismo, Direitos Humanos e ambientais, com a finalidade de evitar disparidades entre os países em crescimento econômico e social.

As medidas garantidoras do desenvolvimento terão como meta eliminar a pobreza, as desigualdades e as exclusões sociais. É um enorme desafio, porque, enquanto durarem essas injustiças, não haverá paz no mundo.

## 2.2. REFLEXOS E INTERVENÇÕES DA ECOSOC

Em 1946, a ONU se reuniu pela primeira vez e constituiu o Ecosoc, um de seus principais órgãos, que consome mais de 70% dos recursos humanos e financeiros de todo o sistema das Nações Unidas.

O Ecosoc é constituído por 54 membros, eleitos rotativamente por três anos pela Assembleia-Geral, sendo permitida a recondução. As reuniões acontecem segundo suas necessidades para discutir matérias econômicas, sociais, culturais e de Direitos Humanos. Este conselho tem poder de aprovar o próprio regulamento interno e ainda define critérios de distribuição geográfica: catorze Estados africanos, onze asiáticos, dez da América Latina, treze da Europa Ocidental e seis da Europa Oriental.<sup>55</sup>

A Carta das Nações Unidas definiu as competências desse órgão e os principais fóruns de discussão sobre assuntos econômicos e sociais internacionais, bem como formulação e recomendações de políticas aos Estados.

A elaboração de relatórios e a deliberação de recomendações são os meios de ação privilegiados deste órgão, que desenvolve estudos sobre assuntos econômicos, sociais, culturais e educacionais, tendo a finalidade de promover o respeito aos direitos e liberdades fundamentais.

---

<sup>55</sup> ECOSOC. Disponível em < <http://www.un.org/en/ecosoc/about/members.shtml> >. Acesso em 25/07/2010.



O Ecosoc ainda está incumbido da preparação e organização de grandes conferências internacionais e de coordenar as atividades das agências especializadas e organismos subsidiários.

Além disso, busca promover padrões melhores de vida; pleno emprego; progresso econômico e social; identifica soluções para os problemas de saúde; objetiva a cooperação internacional para a educação; encoraja a igualmente o respeito e a liberdade universal em consonância aos Direitos Humanos.

O Ecosoc possui órgãos subsidiários em função da abrangência e influência, sendo capaz de supervisionar inúmeras comissões funcionais e comitês permanentes.

São seis as comissões funcionais: Estatística, População, Desenvolvimento Social, Condição Jurídica e Social da Mulher, Entorpecentes (com subcomissão sobre o Tráfico Ilegal de Drogas e assuntos correlatos no Oriente Médio e Extremo Oriente) e Direitos Humanos (com uma subcomissão para a Prevenção da Discriminação e Proteção das Minorias).

Os comitês permanentes são: Planejamento e Desenvolvimento, Programas e Coordenação, ONGs, Organismos Intergovernamentais, Recursos Humanos, Recursos Naturais, Ciência e Tecnologia para o Desenvolvimento e Comitê de Exame e Avaliação.

São também considerados órgãos permanentes do Ecosoc a Comissão de Assentamentos Humanos e Comissão de Empresas Transnacionais.

Nota-se que estão subordinadas ao Ecosoc as comissões econômicas regionais, cujo escopo é ajudar o desenvolvimento socioeconômico nas respectivas regiões e fortalecer as relações econômicas dos países na área de atuação, tanto entre si como em outros países do mundo.

Tais organismos são: Comissão Econômica e Social para a África (ECA); Comissão Econômica e Social para a Ásia e Pacífico (Escap); Comissão Econômica para a Europa (ECE); Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (Cepal); Comissão Econômica para a Ásia Ocidental (Escwa).

As comissões econômicas estudam os problemas de sua região e fazem recomendações aos governos e agências especializadas da ONU, como a OIT, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (Onudi), o Fundo das Nações Unidas para Infância (Unicef), dentre outros.

A principal tarefa da Carta das Nações Unidas é encarregar o Ecosoc da criação de entidades especializadas por acordos intergovernamentais com ampla responsabilidade de que serão submetidas à aprovação da Assembleia-Geral.

No Sistema da ONU, a Ecosoc possui o único comitê intergovernamental cujo propósito exclusivo é gerenciar as relações com ONGs.

Nas Convenção de Teerã, em 1968, e Viena, em 1993, foram reafirmados esses compromissos com atores não governamentais e especializados para atuar conjuntamente a com a Ecosoc.

A ONU desenvolveu vários mecanismos de cooperação com as ONGs e com a sociedade civil em geral. A cooperação pode adotar várias formas: formal ou informal; operativa e orientada à ação ou mais centralizada na realização de políticas.

São considerados mecanismos formais de participação àqueles estabelecidos com o Ecosoc; Departamento de Informação Pública (DIP); e o Serviço de Enlace com as ONGs.

Em 1996, depois de três anos de negociações, o Ecosoc revisou ajustes para as consultas com as ONGs. O resultado foi a Resolução nº 1996/31, a qual modernizou a norma anterior e regulou ajustes para as consultas das ONGs ao organismo, agilizando o processo de solicitar ao Ecosoc o status consultivo e decidiu que as ONGs nacionais seriam aptas para solicitá-lo.

No artigo 71 da Carta das Nações e de acordo com os termos da Resolução nº 1996/31, dispõe-se que o Ecosoc poderá realizar acordos e entendimentos convenientes para consultas com as ONGs, e esse dispositivo garante a legitimidade.

A Resolução 1996/31 fixa também regras para participação nos encontros do Ecosoc e órgãos subordinados, determina funções do comitê do Ecosoc sobre as ONGs e especifica os termos da consulta das ONGs com o Secretariado da ONU.

A resolução estabelece três categorias: 1) organizações com *status consultivo geral*: para ONGs internacionais cuja atuação se refere à maior parte da agenda do Ecosoc; 2) organizações com *status consultivo especial*: para ONGs que tenham especial competência em alguns campos de atividades do Ecosoc; 3) *status Roster* – organizações incluídas na lista para ONGs cuja competência credencie dar contribuições ocasionais ao trabalho da ONU.

Segundo Guido F. S. Soares<sup>56</sup>, as regras do Ecosoc revelam três preocupações essenciais: a) possuir as ONGs os mínimos atributos de uma pessoa jurídica de direito interno, com um estatuto, uma sede, meio financeiro a descrição de seus objetivos; b) ser as ONGs independentes dos governos dos Estados e; c) terem elas por finalidades institucionais, de maneira total ou parcial, os mesmos objetivos das organizações internacionais onde se credenciam como observadoras.

---

<sup>56</sup> SOARES, 2000, p. 50.

As ONGs que desejarem obter algum status deverão enviar solicitação que será supervisionada pelo Comitê Intergovernamental para ONGs no Ecosoc, que se reúne anualmente. O comitê recomenda ao Ecosoc as organizações que deverão obter uma das três categorias estabelecidas, e este será encarregado de tomar a decisão final.

Para iniciar o processo de solicitação de status, a organização deve enviar carta de intenções à sessão de ONGs do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais. A carta levará o timbre da organização e deverá ir assinada pelo secretário-geral ou presidente.

Uma vez recebida a carta, a sessão de ONGs enviará à organização os documentos de solicitação, que incluem um questionário e todo o material de apoio.

Os requisitos exigidos para as atividades da organização devem guardar relação com o trabalho do Ecosoc. As ONGs devem contar com um mecanismo democrático para os recursos básicos da organização e prover na maioria a contribuição de filiados nacionais, ou outros componentes, ou de membros individuais cuja origem deva ser idônea.

Quanto às obrigações, uma vez registradas com status geral ou especial, as ONGs têm de apresentar relatório de atividades a cada quatro anos ao Ecosoc, que, por sua vez, poderá revogar o registro da ONG que deixar de apresentar relatório ou que atuar contrariamente aos objetivos ONU.

O reconhecimento como entidade consultiva outorga diversas vantagens práticas, como obtenção de passes para entrar nos recintos das Nações Unidas, assistir às reuniões, interagir com governos, funcionários, Secretaria, solicitar associação no Departamento de Informação Pública (DIP) e ser, ainda, credenciada automaticamente nas grandes conferências, para participar das etapas de preparação ou até mesmo ter a possibilidade de influir nas decisões adotadas.

É importante ressaltar que a obtenção de status consultivo de uma ONGs na ONU não equivale à incorporação desta no sistema das Nações Unidas nem outorga à organização associada nenhum tipo de privilégio, imunidade ou condição especial. Atualmente, cerca de 3.200 ONGs detém algum tipo de status no Ecosoc.<sup>57</sup>

O objetivo da Ecosoc com relação à Comissão de Direitos Humanos é monitorar e implantar os parâmetros de procedimentos permanentes ou especiais para avaliar uma região ou área específica que esteja violando os Direitos Humanos.

---

<sup>57</sup> ECOSOC Disponível em < <http://www.un.org/esa/coordination/ngo> >. Acesso em 25 07/ 2010.

Existem dois procedimentos permanentes: o Procedimento nº 1503 e o Procedimento nº 1235; quanto aos seus procedimentos especiais, estes irão incluir missões de investigação, mecanismos ou mandatos temáticos e, por fim, serviços consultivos.

O Procedimento nº 1503 é confidencial do Ecosoc e estabelece que, quando a comissão receber alguma comunicação sobre graves violações aos Direitos Humanos, esta não poderá ser anônima e não irá requerer a anuência do Estado onde a investigação terá lugar. Esse regulamento dá ampla margem à comissão para decidir qual a melhor maneira de lidar com a situação.

No caso de o Procedimento nº 1503 não conseguir pôr fim à violação aos Direitos Humanos, poderá então ser invocada a aplicação do Procedimento nº 1235, por meio do qual se pode realizar debate público anual sobre as graves violações aos direitos em questão.

Se isso também não resolver adequadamente a situação, a comissão pode solicitar ao Ecosoc a aprovação de alguma resolução condenando os infratores. Essa condenação pública mancha a reputação do Estado em questão e desacredita sua legitimidade política e de seus líderes.

Entretanto, uma missão de investigação somente poderá agir com o consentimento do Estado no qual o desrespeito aos Direitos Humanos está sendo questionado, o que significa que a comissão pode iniciar uma missão de investigação em qualquer país a qualquer hora. Para outras ações, a comissão deverá, em primeiro lugar, pedir e obter a aprovação antes de enviar experts ao país.

Entendido o papel das ONGs em consonância com o Ecosoc, resta ainda a necessidade de esclarecer a imprescindível atuação no Pnud, criado em 1965, e o IDH, criado em 1990, para medir o nível desses impactos por meio de indicadores de educação, longevidade e renda.

O Pnud está presente em 166 países e constitui a rede global de desenvolvimento da Organização das Nações Unidas colocada sob a autoridade do Ecosoc e da Assembleia-Geral. As regras de procedimento e de processo decisório do Pnud são os mesmos utilizados pelo Ecosoc.

O Pnud tem a distribuição de seus assentos baseada na representação geográfica dos países, assim a África possui oito assentos, a Ásia e Estados do Pacífico ocupam sete, América Latina e Caribe cinco, Leste Europeu quatro, enquanto Europa Ocidental e demais países desenvolvidos possuem doze lugares.

Além do Pnud ser a rede de desenvolvimento global da ONU que promove a mudança e conecta países criando uma rede de conhecimento, experiências e recursos, de modo a permitir uma vida melhor para a população mundial.

Outras competências da Ecosoc, juntamente com o Pnud, são buscar assegurar a maneira mais efetiva da utilização de recursos para a ajuda internacional, com prioridade nas seguintes áreas: governança democrática, redução da pobreza, energia e meio ambiente, construção da paz, atenuação de desastres, HIV/Aids, tecnologias de informação e de comunicação.

Uma das atribuições do Pnud é ajudar os países em desenvolvimento a atrair e usar recursos de forma mais eficaz. Tais funções do Pnud estão estabelecidas pela Resolução da Assembleia-Geral da ONU nº 48/162: implantar políticas formuladas pela Assembleia-Geral; trocar informações com os chefes de cada fundo ou programa de cada organização; assegurar que as atividades e estratégias operacionais de cada fundo ou programa sejam consoantes com os objetivos gerais estabelecidos pela Assembleia-Geral; monitorar a performance de cada fundo ou programa; aprovar programas, inclusive nacionais; decidir sobre orçamentos e planos administrativos e de finanças; recomendar novas iniciativas ao Ecosoc e, por meio deste, à Assembleia-Geral, se necessário.

Segundo a nova metodologia do Relatório do IDH promovido pela ONU, um dos critérios desenvolvidos pelo economista indiano Amartya Sen está relacionado com questões como distribuição de renda, educação, saúde, habitação, nível de empregabilidade, segurança, expectativa média de vida entre outras.

Portanto, o IDH é confrontado com o Índice de Comércio e Desenvolvimento (TDI), que é agrupado em três dimensões: a) estrutural e institucional; b) políticas e processos de comércio; e c) nível de desenvolvimento composto por indicadores de capital humano, estrutura física e econômica, qualidade institucional, ambiente financeiro e abertura do comércio e aspectos sociais. O objetivo desses índices é obter relatórios onde se tenha a percepção sobre o desenvolvimento igualitário e justo.

Dentro dessa visão é que a ONU atua, juntamente com Ecosoc; Pnud; IDH e TDI, dentre outras. Buscou-se um conceito de diplomacia preventiva, podendo servir para construção e estabilidade econômica e social dos Estados.

O Ecosoc atua como promotor das Oito Metas do Milênio, a ser alcançadas até o ano de 2015, e procura dar projeção e promoção para a proteção dos Direitos Humanos.

### 2.3. VISÃO E DELIMITAÇÃO DA OMC

Em 1946, iniciaram-se negociações em Londres, por iniciativa dos Estados Unidos, para estabelecimento de uma organização internacional de comércio a fim de completar a estrutura do Acordo Bretton Woods de instituições econômicas internacionais, que já consistiam, à época, do Banco Mundial e do FMI.

As negociações para a Fundação da International Trade Organization (ITO) continuaram em Genebra durante 1947. Paralelamente às negociações, os países negociavam também em Genebra a redução de tarifas e cláusulas gerais para proteger as reduções tarifárias já acordadas, o que resultou no Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT) de 1947.

Embora se pretendesse que o GATT fosse o primeiro acordo a ser concluído e administrado no âmbito da ITO, os negociadores nada lograram, e decidiu-se aplicar provisoriamente o GATT 1947, enquanto se aguardava a conclusão das negociações sobre a fundação da ITO.

Em outras palavras, o GATT 1947 era um conjunto de acordos sobre tarifas e comércio internacional, visando à construção de uma entidade mundial de comércio de bens materiais. Não existia uniformidade entre os países, e cada um escolhia que acordo queria assinar.

Em Havana, em 1948, o acordo para a fundação da ITO foi finalizado, contudo, nos anos seguintes os Estados Unidos recusaram a aprovar a fundação da ITO, que, conseqüentemente, nunca foi criada.

Para proporcionar maior equivalência de oportunidade entre os países, a ONU cria a Unctad, na busca pela igualdade de participação no comércio internacional.

Nessa época ainda vigia o GATT como regulador das relações comerciais internacionais, mas restrito somente a questões comerciais, não debatendo sobre os problemas do desenvolvimento gerado pelas desigualdades econômicas entre os países contratantes do acordo.

Dessa forma, a criação da Unctad foi considerada para muitos países em desenvolvimento como um sucesso, uma vez que estabelecia um fórum de discussão intergovernamental para promover o comércio justo.

Embora sendo um órgão subsidiário da Assembleia-Geral das Nações Unidas, alguns consideraram a possibilidade de que pudesse vir a tornar-se uma organização independente e

responsável pela regulamentação do comércio internacional de forma mais complexa, substituindo o GATT.

Mas isso não ocorreu, e a Unctad apenas se consagrou como um fórum intergovernamental de diálogo para negociações de assuntos de interesse dos países em desenvolvimento, incluindo debates sobre a Ordem Econômica Mundial e sua notória pesquisa analítica e conselheira política nas questões de desenvolvimento.

As principais conquistas deixadas pela UNCTAD foram: inserção do Sistema Geral de Preferências (SGP) no GATT 1947; acordos sobre *commodities* que visavam estabilizar os preços na exportação de produtos cruciais para os países em desenvolvimento; a Identificação do Grupo de Países de Menor Desenvolvimento Relativo (PMDR); o Sistema Global de Preferências Comerciais (SGPC), que era fundamental para a promoção do comércio por fim, as arbitrariedades dos países desenvolvidos em prol dos subdesenvolvidos foram propulsores.

Em 1990 apareceram as primeiras propostas para a criação de uma nova organização de comércio internacional, apresentadas pelo Canadá e Comunidade Europeia e posteriormente México.

Em 1992, a maioria dos países em desenvolvimento convenceu-se da conveniência e oportunidade de criar uma nova organização de comércio internacional. Apesar da recusa dos Estados Unidos, o processo continuou, e somente em 1993 os EUA cederam e concordaram com a criação da nova organização.

O Acordo Constitutivo da Organização Mundial do Comércio foi assinado em 1994 no Marrocos e passou a vigorar em 1995, denominado Organização Mundial do Comércio (OMC). A OMC transformou-se no acordo constitutivo internacional mais amplo já firmado e dispõe de dezesseis artigos, que estabelecem número aos acordos e anexos que são mediados e controlados pela então recém-criada entidade. Conta com 153 representantes no mundo, é de natureza autônoma, cuja finalidade é o estabelecimento de um sistema multilateral de comércio, buscando evitar os conflitos entre os países. Nesse sistema não há membros privilegiados ou com poderes especiais.

A adesão dos países à OMC é feita de maneira voluntária, quando o país apresenta a política econômica e comercial, avaliada pelo Conselho Ministerial e pelo Conselho Geral. Além disso, cada membro, individualmente, recebe uma cópia da proposta e terá o direito de empreender negociações bilaterais, em benefício próprio, com o país voluntário, submetendo-se às regras da OMC.

A OMC busca fazer com que os acordos internacionais sejam cumpridos, além de resolver questões que foram firmadas na Rodada do Uruguai, e por fim propõe soluções

pacíficas entre impasses comerciais. Além disso, dispõe de um sistema que determina a executoriedade forçada de uma decisão coletiva, por meio da concessão ou cassação de benefícios fiscais, podendo aplicar medidas compensatórias. Essa ação interventora conta com normas que são produzidas por consenso e sem a figura da votação individual. As controvérsias são resolvidas por meio de um sistema de arbitragem e diplomacia, em que a parte pode recorrer a uma espécie de Tribunal de Apelação.

O Conselho Ministerial é o órgão máximo e tem competência para discutir qualquer questão que envolva o comércio internacional. Abaixo dele há o Conselho Geral, que se divide em: a) Conselho Geral – órgão com competência normativa; b) Corpo para a Solução de Controvérsias e Solução de Disputas; c) Corpo para Revisão de Políticas Comerciais; d) Conselhos Específicos: Comércio de Produtos; Comércio de Serviços e Produção Intelectual; e) Comitês Especiais: Comércio e Desenvolvimento; Assuntos Orçamentários, Financeiros e Administrativos; e Restrições à Balança de Pagamentos.

Dentre as principais atribuições do Comitê sobre Comércio e Desenvolvimento (CTD) estão assuntos relativos ao comércio internacional e desenvolvimento; revisão contínua da participação de países em desenvolvimento no sistema multilateral de comércio e adoção de iniciativas para expandir as oportunidades comerciais desses países; revisão da aplicação dos dispositivos sobre tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento previstos nos acordos da OMC.

Posteriormente, foram criados pelo Conselho Geral em 1995 o Comitê sobre Comércio e Meio Ambiente (CTE); e, em 2001, o Comitê de Negociações Comerciais (TNC), para supervisionar a condução geral das negociações na Declaração de Doha.<sup>58</sup>

Existem dois princípios de não discriminação nas regras da OMC, o primeiro é que não é permitido a um membro da OMC discriminar parceiros comerciais conferindo a alguns países tratamento mais favorável que a outros; e o segundo é que deve ser dado tratamento de forma similar a produtos importados e nacionais, serviços e fornecedores de serviço.

A OMC não tem regras gerais sobre práticas desleais de comércio, mas tem algumas regras altamente técnicas e complexas que se relacionam de forma específica com a intervenção no comércio. O *dumping* seria a venda de um produto no mercado de outro país a preço inferior ao valor normal do produto, é condenável mas não é proibido pelas regras da OMC. Entretanto, caso o *dumping* cause ameaça ou dano material à indústria doméstica de

---

<sup>58</sup> Declaração de Doha, em 14 de novembro de 2001, lançou dois importantes documentos: a Declaração Ministerial para uma nova rodada multilateral, em que se estabeleceu um programa de trabalho; e a Declaração de Trips de acesso a medicamentos, saúde pública e decisão sobre questões para implementação. Disponível em < <http://www.wto.org>>. Acesso 20/07/2010.



um país, as regras da OMC permitem entrar com uma ação a fim de que haja reparação, por tratar-se de falta de ética por parte de um dos membros.<sup>59</sup>

Os subsídios, isto é, contribuições financeiras por um governo ou por um órgão público que conferem benefícios estão sujeitos a uma série de regras. Alguns subsídios, tais como os subsídios à exportação e os subsídios condicionados ao uso de produto nacional em detrimento do importado, são, via de regra, proibidos; e, se causar ameaça ou dano material à indústria doméstica de um país que produz produto similar, este fica autorizado a impor medidas compensatórias nos produtos subsidiados.<sup>60</sup>

A OMC trouxe para o universo internacional estabilidade muito maior em relação ao *antidumping*, tendo em vista a preocupação com certos fatores até então ignorados pelo GATT, como bem denota Paulo Borba Casella:

A OMC diferencia-se, de qualquer modo, substancialmente (...). A OMC é, em todo caso, uma organização internacional sob os aspectos. A sua criação preenche um vazio no setor das relações comerciais e remedia um limite fundamental anterior ao GATT, pois suas regras materiais tornaram-se mais precisas e passaram a vigorar em um âmbito geográfico e setorial mais amplo. E estas serão administradas por um ente que dispõe de poder apropriado de supervisão, de interpretação, solução de controvérsias, atuação e sanção.<sup>61</sup>

O Estado<sup>62</sup> e o direito devem propiciar, então, condições mínimas para o desenvolvimento da atividade econômica e social como um todo. Evidente, então, a necessidade de pensar o ordenamento jurídico de forma eficiente como meio para alcançar o fim, tal qual o liame ideal que une os homens a seu destino. Por isso, propõe-se que as normas devam voltar-se à institucionalização do mercado internacional, assegurando condições que as tornem exequíveis.

É importante destacar que<sup>63</sup> o homem precisa reconhecer o outro, pois, em não o fazendo, acabará condenada à própria sorte. A humanidade cresce globalmente, e a transitoriedade da vida individual não representa nem justifica o isolamento de um poder

<sup>59</sup> Acordo Antidumping da Decisão sobre Implementação de Doha e do GATT/1994.

<sup>60</sup> Acordo sobre Subsídios e Medidas Compensatórias de Doha e do GATT/1994.

<sup>61</sup> CASELLA; MERCADANTE (coords.), 1998, p. 52.

<sup>62</sup> Justificando a existência do Estado, Vital Moreira ensina que reconhecida definitivamente a incapacidade econômica para regular a si mesma, em absorver ou neutralizar os conflitos que a dilaceram, em corresponder às exigências que lhes são feitas por uma sociedade (...) é sobre o Estado que vem impender à execução de papéis que até aí lhe estavam desfeitos. É o Estado que vem reclamar ser o principal responsável pelo curso da economia, instituindo todo o quadro institucional em que ele se move, controlando-o, dirigindo-o ou dedicando-o diretamente à produção econômica, 1978, p. 10.

<sup>63</sup> O homem, agindo egoisticamente, acaba por trabalhar em função do social, sob pena de, não o fazendo, sucumbir pela impossibilidade de subsistir em meio à ruína total dos semelhantes. Corrêa, 1994, p. 151.

ineficiente. Essa complexa relação entre comércio e o trabalho fica ainda mais complicada dentro do âmbito internacional quando se exige necessariamente o respeito e condições básicas do trabalhador.

Portanto, a cláusula social advém da relação existente entre o comércio internacional e os Direitos Humanos. Alberto do Amaral Júnior aponta:

que o vínculo entre Direitos Humanos e comércio internacional estaria (...) na ligação cada vez mais perceptível entre as vantagens comparativas em matéria comercial e as discrepâncias de regimes trabalhistas entre os países, muitas das quais resultam da violação de direitos constantes de tratados e convenções internacionais.

Essas duas temáticas geram controvérsias, pois, por um lado, a adoção de cláusula social poderia refletir no fenômeno chamado de globalização e os efeitos advindos da alta competitividade do sistema capitalista e, por outro, haveria o estabelecimento de padrões trabalhistas que devem ser respeitados.

Nesse sentido, para Dalton Caldeira Rocha, a cláusula social é o estabelecimento de padrões trabalhistas nos tratados internacionais comerciais a fim de que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados nos processos de produção de bens:

A cláusula social é a imposição de normas em tratados de comércio internacional que objetivam assegurar a proteção do trabalhador, estabelecendo padrões mínimos a serem observados pelas normas que regulam o contrato de trabalho nos processos de produção de bens destinados à exportação.

Segundo Celso Lafer, o *dumping* é a vantagem emergida do baixo custo da mão de obra que desarmonizaria o sistema internacional, desqualificando-o, e urgindo medidas de correção em função das desigualdades sociais.

No cenário atual, as chamadas Cláusulas Sociais ou medidas *antidumping* estão relacionadas diretamente ao Direito do Trabalho e Direitos Humanos e deveriam ser ferramentas normativas do Direito Econômico para vetar negociações comerciais de compra e venda de produtos produzidos por países que desrespeitam tais práticas e são coniventes com elas. Alguns países desenvolvidos utilizaram o argumento de que será necessário defender a inserção nos contratos comerciais de cláusulas que obrigassem a respeitar padrões mínimos trabalhistas. A estratégia seria um estímulo para que países subdesenvolvidos ou em franco desenvolvimento melhorassem as condições de trabalho e exploração.

Contudo, países como os Estados Unidos acreditam que incluir tal cláusula social seria abrir um precedente muito perigoso, já que a OMC é bastante atuante e seu sistema sancionador é extremamente eficiente, o que poderia afetar a economia de um Estado.

Em compensação, a OIT não autoriza o uso de sanções econômicas e nem retaliações, apenas o cunho moral, essa singularidade se torna incipiente e acaba favorecendo países desenvolvidos a continuar desrespeitando cláusulas sociais.

Numa análise final, o discurso da International Confederation of Free Trade Unions, na véspera da abertura da Terceira Conferência Ministerial de 1999 em Seattle, proferido pelo então diretor-geral da OMC, Mike Moore, reafirmava a posição já consolidada pela Declaração de Cingapura em 1996, afastando, portanto, a competência da OMC, apesar dos inúmeros protestos.

A OMC reafirma e reconhece por meio da Declaração de Cingapura que a OIT é o organismo competente para estabelecer essas normas e ocupar-se das mesmas, e enumera quatro fundamentos básicos para sua eficácia: a) todos os países-membros da OMC se opõem às práticas abusivas de trabalho; b) a OIT é o órgão internacional primariamente responsável por questões trabalhistas; c) sanções comerciais de caráter retaliatório não devem ser utilizadas na solução de disputas sobre padrões trabalhistas; d) os países-membros concordam que a vantagem comparativa de alguns países, especialmente em desenvolvimento que mantêm salários baixos, não deve ser de maneira alguma posta em questão, e por fim rejeitam a utilização de padrões trabalhistas para propósitos protecionistas que venham a favorecer alguns países.

A estratégia seria um estímulo para que países subdesenvolvidos ou em franco desenvolvimento melhorassem as condições de trabalho e exploração do trabalhador. Contudo, a Declaração Ministerial de Cingapura afasta completamente a competência da OMC para lidar com padrões laborais.

Para Amartya Sen (2000, p. 10), a globalização não é um mal em si mesma, ela produz inúmeros benefícios por meio das inter-relações econômicas e sociais. O problema reside na ausência da distribuição equitativa dos resultados. A questão, portanto, não é adotar ou não a economia de mercado, mas regulá-la para atingir a desconcentração de renda. A liberdade ocupa lugar central no seu desenvolvimento, o processo de desenvolvimento deve procurar eliminar as privações pessoais para, aí, concentrar-se na liberdade.

## 2.4. A CONCEPÇÃO DA OCDE NO PLANO EMPRESARIAL

A Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE) nasceu depois da II Guerra Mundial e buscava soluções para a reconstrução dos países europeus e ajuda a superar a crise e a trabalhar os alicerces de uma economia global mais forte e mais justa.

Sua antecessora, a Organização para a Cooperação Econômica Europeia (Oce), criada em 1948 no contexto do Plano Marshall, atuou até 1960, ou seja, até a fundação da nova organização.

Em 1961, nos termos do enunciado no artigo 1º da Convenção assinada em Paris, começou a vigorar a OCDE, cujos objetivos políticos visavam: alcançar o mais elevado nível de crescimento econômico e de emprego sustentável e crescente qualidade do nível de vida nos países-membros, mantendo a estabilidade financeira e contribuindo assim para o desenvolvimento da economia mundial; contribuir para a expansão econômica dos países-membros e dos países não membros em via de desenvolvimento econômico e contribuir para a expansão do comércio mundial, numa base multilateral e não discriminatória, de acordo com as obrigações internacionais.

A França é um membro fundador da OCDE e particularmente envolvida nas atividades da organização. A presidência do conselho da OCDE se reúne uma vez por ano em âmbito ministerial.

A OCDE é uma organização consultiva composta por 31 países-membros e responde por três quartos da riqueza mundial<sup>64</sup>, entretanto, carece de poder decisório – apesar de constituir uma das mais extensas e credíveis fontes de dados estatísticos, econômicos e sociais que possibilitam a comparabilidade. Seus relatórios anualmente publicados envolvem uma diversidade de assuntos como: economia, comércio, emprego, migrações, educação, recursos energéticos, saúde dentre outros.

É uma organização reconhecida internacionalmente, e os países-membros da OCDE são convidados a se submeter a tais acordos e tratados, além de estar interligados aos

---

<sup>64</sup>OCDE. Disponível em < <http://www.ocde.org/countriellist/html> > Acesso em 26/05/2010: Atualização dos países-membros: Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos, Itália, Japão, Finlândia, Austrália, Nova Zelândia, México, República Tcheca, Hungria, Coreia do Sul, Polônia, Eslováquia e Israel.

princípios da democracia e da economia de mercado para adotar em conjunto decisões e princípios que permitam a realização mais eficaz da governança.

A OCDE tem ajudado o desenvolvimento além das respectivas fronteiras, o que constituiu um dos componentes de sua missão, pois partilha intercâmbios e parcerias ativas com os diversos setores empresariais, trabalhistas, sociedade civil e governos.

A OCDE adotou, em 1967, a “Recomendação do congresso referente à cooperação entre os Estados-membros sobre as práticas restritivas ao comércio que afetem o comércio internacional”.

Em 1973, foi aprovada a “Recomendação referente ao procedimento de consulta e conciliação sobre práticas restritivas ao comércio que afetem o comércio internacional”. No ano de 1976, foram aprovadas as diretrizes comportamentais para empresas internacionais.

Em 1978, foi editada uma recomendação do comitê sobre Direito e Política de Concorrência da OCDE, reafirmando a necessidade de edição de legislações nacionais, ao mesmo tempo em que se deveria buscar maior cooperação internacional.

Já em 1985, foram editadas recomendações do comitê no sentido de incentivar a resposta positiva aos pedidos de consulta de outros membros da OCDE, com troca de informações sobre cartéis de exportação, arranjos de limitação de exportação e importação, além da cooperação com as autoridades de outros países em qualquer investigação de possíveis anticoncorrências.

Entretanto, as recomendações de 1995 e 1998 foram consideradas as mais importantes, pois inovaram as formas de buscar informações entre os membros, além de sugerir conciliações.

Os benefícios e os resultados dessas informações compartilhadas entre os membros nos processos investigatórios identificou o desenvolvimento sustentável como prioridade fundamental, além de criar princípios e padrões socioambientais de compromisso para as empresas multinacionais.

Em 2007, os países-membros da OCDE acordaram em convidar Chile, Estônia, Israel, Rússia e Eslovênia para iniciar negociações com vista a tornar-se membros da organização e estabelecer cooperações reforçadas, com vista a uma eventual adesão.

O conselho de ministros da OCDE aprovou a adesão do Brasil ao comitê de comércio como membro-observador, além de cinco outros países que se tornaram os principais

intervenientes na cena econômica mundial, nomeadamente Brasil, Índia, Indonésia, China e África do Sul, para reforçar a cooperação e talvez numa fase posterior uma provável adesão.<sup>65</sup>

A OCDE contém instrumentos acordados em âmbito internacional em forma de decisões e recomendações que visam à promoção de regras em várias áreas no combate à corrupção nas transações internacionais, na política de informação, na comunicação, na fiscalidade e no meio ambiente.

Num contexto econômico marcado pela interdependência das economias mundiais, atualmente dominado pela incerteza, os valores comuns com a OCDE e as suas normas correspondentes são pontos de referência para os países mais desenvolvidos e, cada vez mais, para os países emergentes.

A OCDE demonstra a crescente importância, principalmente para países não membros, e confirma a excelente atuação contando com a colaboração de outras organizações internacionais, como é o caso do FMI, o Banco Mundial, bancos regionais e da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento.

Por essa razão, os países-membros da OCDE têm demonstrado firme determinação em adaptar-se a um mundo, cujo equilíbrio econômico está em constante mutação.

Os princípios da OCDE são instrumentos que não contêm normas vinculativas, bem como linhas orientadoras sobre aplicação e, portanto, podem ser adaptados às circunstâncias específicas de cada país ou região. A OCDE acompanha de perto sua evolução na identificação de tendências e procura soluções para os novos desafios.

A OCDE e os governos dos Estados-membros têm reconhecido um componente fulcral na melhoria da eficiência e do crescimento econômico, bem como no reforço da confiança do investidor.

Isso envolve um conjunto de relações entre a gestão da empresa, o órgão de administração, os acionistas e outros sujeitos com interesses relevantes.

A presença de um sistema eficaz de governo para a sociedade, empresa e economia contribui para alcançar o grau de confiança necessário ao funcionamento adequado de uma economia de mercado.

Daí resultam custos inferiores na captação de capitais, que iram incentivar as empresas a usar os recursos de forma mais eficaz, viabilizando assim um crescimento sustentável.

---

<sup>65</sup> Ministério das Relações Exteriores. Disponível em <<http://www.itamaraty.gov.br>>. Acesso em 25/06/2010.

O governo é apenas parte de um contexto econômico mais lato, no qual as empresas dizem o que incluir: políticas macroeconômicas; grau de concorrência nos mercados de produtos e de fatores de produção; ética empresarial; sensibilidade com relação aos interesses ambientais e sociais da comunidade em que a empresa se instala, sua reputação e o seu sucesso de longo prazo.

Além disso, outros aspectos são relevantes para os processos de decisões nas empresas e são tratados de forma mais explícita numa série de outros instrumentos da OCDE – Princípios sobre Empresas Multinacionais e Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais – além de instrumentos disponibilizados por outras organizações internacionais.

Os princípios da OCDE não pretendem ser injustos e não têm como objetivos fornecer fórmulas detalhadas para a legislação nacional. Buscam, em vez disso, identificar e sugerir várias formas de alcançar a *responsabilidade social corporativa*.

As regras da OCDE têm natureza dinâmica e devem ser revistas à luz de mudanças, para que as empresas permaneçam competitivas, inovem e se adaptem a fim de enfrentar os novos desafios e agarrar as oportunidades.

Da mesma forma, os governos têm responsabilidade dentro dessa nova ordem econômica, social, jurídica e cultural.

Em outras palavras, devem também seguir o que se denomina de Princípios da OCDE sobre o Governo das Sociedades, divididos da seguinte forma: assegurar a base para um enquadramento eficaz do governo das sociedades e promover mercados transparentes e eficientes, para estar em conformidade com a aplicação das leis; os direitos dos acionistas e suas funções fundamentais de exercício devem ser protegidos; o tratamento equitativo dos acionistas, incluindo até mesmo os acionistas minoritários e os acionistas estrangeiros; o papel dos outros sujeitos com interesses relevantes no governo das sociedades devem ter os direitos legalmente consagrados ou estabelecidos por meio de acordos mútuos para reforçar a participação dos trabalhadores, divulgação de informação e transparência, e deve ser objetiva e relevante a situação financeira e operacional, o desempenho, a participação social, transações, fatores de risco previsíveis, assuntos trabalhistas, código de ética, código de conduta e políticas governamentais e, por fim, devem assegurar e fiscalizar uma gestão coerente.

A OCDE tem alcançado relativo sucesso, e a Declaração sobre o Investimento Internacional das Empresas Multinacionais é de suma importância para a economia mundial,

pois contribui para o desenvolvimento dos países, assim como desempenha papel importante nas cooperações internacionais, fomentando o progresso econômico, social e ambiental.

As linhas de Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE são uma forma de regular e fiscalizar a ação da *responsabilidade social empresarial* e tem parâmetros estabelecidos em que as empresas podem realizar atividades em âmbito nacional e internacional desde que observem as linhas das Diretrizes do Tratamento Nacional e manter a ordem pública protegendo interesses e compromissos mas dentro da paz internacional e da segurança.

Esse tratamento vai fazer com que as empresas transnacionais que atuem dentro ou fora do próprio território passem a cooperar com a intenção de evitar ou minimizar impasses e abusos contra os Direitos Humanos.

Devem reconhecer a necessidade de fortalecer o campo de investimento, fornecendo incentivos internacionais, e apresentar balanços periodicamente para melhorar a eficácia da cooperação econômica internacional.

Os Procedimentos de Implantação das Linhas Diretrizes para as Multinacionais, na verdade, são uma recomendação do governo das sociedades, cuja intenção é que as empresas multinacionais sigam esses princípios voluntariamente dentro de uma conduta empresarial responsável, como segue.

- 1) Assegurar que as atividades das empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais e contribuir para um desenvolvimento sustentável.
2. As empresas multinacionais que praticam fusões internacionais de grande porte devem respeitar as linhas de diretrizes.
3. As operações realizadas em países em desenvolvimento por empresas multinacionais que diversificam atividades devem ser responsáveis.
4. As atividades das empresas multinacionais fortalecem e intensificam laços das economias entre os países da OCDE e com o resto do mundo.
5. As empresas multinacionais têm a oportunidade de implantar melhores práticas políticas para garantir coerência entre os objetivos sociais, econômicos e ambientais.
6. O respeito de padrões elevados de conduta empresarial pode acelerar o crescimento sem comprometer a reputação das empresas.
7. As empresas devem desenvolver programas internos, sistemas de orientação, gerenciamento, cidadania empresarial, auditoria e certificação para complementar e implantar uma conduta empresarial responsável.



8. Deve haver cooperação entre os governos e com outros atores para fortalecer o quadro legal e político internacional empreendidos nos negócios.

9. A OCDE contribuiu para a elaboração de um quadro político internacional com a adoção de Convenções, Princípios de Governança Corporativa e Linhas de Diretrizes.

10. A meta é encorajar as multinacionais a fazer progressos econômicos, ambientais, sociais, dar tratamento não discriminatório, fazer regulamentação e aplicação das leis, bem como administração pública honesta e eficiente, promovendo o desenvolvimento sustentável.

As empresas deverão levar em conta as políticas estabelecidas nos países onde realizam as atividades, para o progresso econômico, social e ambiental, com o propósito de desenvolvimento sustentável.

Devem respeitar os Direitos Humanos daqueles envolvidos nas atividades das empresas, que consiste em obrigações e compromissos internacionais com o país-hóspede. O fortalecimento das capacidades locais, por meio de estreita cooperação com a comunidade, bem como a expansão de atividades no mercado doméstico e internacional são compatíveis com boas práticas comerciais.

Procurar incentivar a formação de capital humano, criando oportunidades de empregos e facilitando o acesso dos trabalhadores à formação profissional. Respeitando a relação com o meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, impostos, incentivos financeiros.

Assim como se respaldar nos bons princípios e práticas de governança corporativa no desenvolvimento de sistemas de gestão que fomentem uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedade na qual realizam atividades.

No âmbito do Direito do Trabalho, as empresas deverão aplicar regulamentos e práticas saudáveis, respeitando o direito dos trabalhadores, sindicatos ou representantes; contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil; contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; eliminar qualquer forma de discriminação; fornecer aos empregados e representantes uma visão verdadeira e justa da performance da empresa; respeitar padrões de trabalho para garantir saúde e segurança; propor formações profissionais; notificar com antecedência dispensas coletivas para abrandar seus efeitos; e seguir nas atividades leis, acordos, regulamentos, princípios e normas internacionais mais relevantes nos países onde realizam as atividades.

Os países aderentes devem criar o Ponto de Contato Nacional (PCN) para responder aos pedidos de informações e participar das discussões com as partes envolvidas sobre todas as matérias abrangidas pelas Linhas Diretrizes e seus procedimentos.

Os PCNs de diversos países devem cooperar entre si, na medida do necessário, em relação a qualquer matéria ligada às Linhas Diretrizes e que sejam relevante para suas atividades, e reunir-se anualmente para partilhar experiências e elaborar um relatório para o Comitê de Investimento Internacional e Empresas Multinacionais.

O Comitê de Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, convidará periodicamente o Comitê Consultivo da OCDE para as Empresas e a Indústria (Biac), o Comitê Consultivo Sindical da OCDE (TUAC), bem como outras organizações não governamentais, para exprimir pontos de vista a respeito das matérias abrangidas pelas Linhas Diretrizes.

Os países aderentes têm flexibilidade para organizar o PCN, procurando apoio ativo de parceiros sociais, incluindo a comunidade empresarial, as organizações sindicais, as ONGs, a sociedade e os governos de países não aderentes.

O PCN tem como função promover a eficácia das Linhas Diretrizes, conforme os critérios essenciais de visibilidade, acessibilidade, transparência e responsabilização, a fim de alcançar o objetivo de equivalência funcional.

Ao prestar essa assistência, o PCN irá avaliar se as questões levantadas merecem exame mais aprofundado e proporá ajudar as partes envolvidas a encontrar um acordo por meios consensuais e não contenciosos, tal como conciliação ou mediação, para ajudar a resolver as questões e essa forma de assistência também incluiu países que não foram aderentes.

## 2.5. ATUAÇÃO DA OIT E GARANTIAS EM FACE DA DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Revolução Industrial causou profundas repercussões na vida econômica e social dos trabalhadores, e a substituição da mão de obra pela máquina, apesar de impulsionar a produção, gerou enorme contingente de desempregados.

A não interferência do Estado, para evitar a violação das liberdades individuais nas relações da economia e contratos de trabalho, acabou por determinar a incidência da lei do mercado: da oferta e da procura, portanto, a postura do Estado era de total neutralidade.

Assim, a miséria fez surgir entre os trabalhadores a consciência de classe, a clareza de que a situação era comum aos demais, manifestando-se uma tendência associativa. Com as crescentes revoltas, acabou-se por desestruturar a produção, atingindo o lucro das empresas, e os trabalhadores chamaram a atenção do antes impassível Estado, que se viu forçado a interferir e o fez invocando o poder de polícia.

As greves eram violentamente reprimidas, e as associações de qualquer tipo de gênero proibidas, contudo, as primeiras normas do Direito do Trabalho surgiram de forma autônoma, por concessão dos empregadores, que desejavam restaurar a paz no ambiente de trabalho e concederam algumas reivindicações aos trabalhadores.

Como consequência, o Estado se viu na condição de regular as relações de trabalho e isso se verifica no chamado Movimento Ascendente em que Segadas Vianna reconhece que em quase todo o mundo as normas em Direito do Trabalho tiveram tal origem, e assim se reporta afirmando que os movimentos ascendentes, que deram as legislações trabalhistas, caracterizavam-se pela coexistência com uma história social marcada pela luta de classes, com trabalhadores fortemente apoiados por organizações profissionais, com espírito de classe bem nítido e com a existência de indústrias, ou atividades produtivas, arregimentando grandes massas de trabalhadores.<sup>66</sup>

Num mundo que acabava de sair da I Guerra Mundial e estava assolado pela pobreza e pelas condições deploráveis dos trabalhadores, era necessário criar uma estrutura social que favorecesse a paz e a estabilidade.

A Internacional Labor Organization (ILO) foi concebida em 1919 pelo Tratado de Versalhes e possui personalidade jurídica própria com o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir melhores condições de trabalho, sendo criada anteriormente à ONU.

Segundo a OIT, essa meta somente seria atingida por meio da justiça social, da similaridade das condições de trabalho dentro da ordem internacional e da segurança socioeconômica do homem, que vive de seu trabalho.

A Conferência Geral da OIT realizada na Filadélfia em 1944, quando já se vislumbrava a vitória das forças aliadas na II Grande Guerra Mundial, ampliou o campo de atuação, sobretudo depois da criação da ONU, em 1945, e de suas agências especializadas, que serviram de modelos vitoriosos para assegurar e regular os direitos fundamentais do ser humano em diversas relações jurídicas de relevante interesse geral.

---

<sup>66</sup> VIANNA, 1994, p. 55-56.

A incorporação da Carta de Filadélfia à Constituição da OIT vai referir-se aos fins e objetivos da OIT, mais conhecida como Declaração de Filadélfia, que dispõe: “Todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou sexo, têm direito a procurar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades” (PINTO; WINDT; CÉSPELES, 2009, p. 1146).

A Conferência Geral da OIT, convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 1946, adotou o instrumento que continha a emenda da Constituição da OIT, sendo denominado Instrumento para a Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

A OIT promoveria, definitivamente, a internacionalização do Direito do Trabalho (DIT), com a inserção em diversos instrumentos internacionais de tópicos relativos à proteção do trabalhador e à melhoria das condições de trabalho, ficando definitivamente confirmada sua personalidade jurídica de Direito Público Internacional.

Em 1946, tornou-se a primeira agência especializada a filiar-se à ONU, e entre seus principais propósitos se destacava a criação de uma legislação que promovesse os direitos dos trabalhadores e contribuísse para o estabelecimento de uma paz duradoura mediante a implantação da justiça social por meio de ações internacionais em que se promoveria a estabilidade nas condições de trabalho e em padrões de vida mais justos.

A Conferência Internacional do Trabalho, sendo órgão supremo, é responsável por promover assembleias em que se reúnem os Estados-membros recomendando padrões internacionais mínimos de trabalho.

Qualquer Estado pode ser signatário ou retirar-se voluntariamente da OIT, ainda que continue integrado à ONU, todavia, o direito de desligamento deve ser exercido em conformidade com o estatuto, bem como o de solicitar a readmissão, em que se restabelecerão automaticamente as obrigações que decorrem da sua Constituição.

Por meio da elaboração de normas internacionais do trabalho, que no conjunto se denominara Código Internacional do Trabalho, são feitas as convenções, de caráter vinculativo e sujeitas a ratificação por parte dos Estados-membros e ainda emitidas as recomendações para a formação e orientações de futuras legislações.

No campo do Direito do Trabalho, é inegável que a OIT criou, no decorrer do tempo, um corpo de normas internacionais sobre política social e proteção aos trabalhadores, e a solução dos conflitos entre normas internacionais passou a ser facilitada pela aplicação do princípio da norma mais favorável aos trabalhadores.

Além disso, outros tratados, apesar de não ser especificamente voltados para os direitos sociais trabalhistas, contêm normas que incidem, direta ou indiretamente, sobre as relações de trabalho. É a única Agência do Sistema das Nações Unidas com estrutura tripartite de que participam em situação de igualdade representantes de governo, empresariado e trabalhadores nas atividades dos diversos órgãos da organização.

O Tripartismo da OIT, como escreve Albert Thomas, corresponde a “um compromisso entre a representação dos Estados, como tal, e a representação de indivíduos e dos grupos que compõem a comunidade internacional”.<sup>67</sup>

De fato, o Tripartismo, no decorrer do tempo, foi se fortalecendo e ampliou consideravelmente o campo de atuação, como instrumento social de governabilidade democrática, envolvendo governo, empresariado e os trabalhadores para participar ativamente na definição de políticas de fomento ao trabalho decente.

A OIT, ciente de que os governos, o empresariado e os trabalhadores desempenhavam importante papel na promoção dos direitos sociais, vem há anos ocupando-se de questões sociais relacionadas a atividades das empresas multinacionais.

A Declaração Tripartite, cujo objetivo é incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso econômico e social e a minimizar problemas que possam ser gerados por suas atividades é um exemplo desses esforços.

É inegável que a OIT criou um corpo de normas internacionais sobre políticas sociais e de proteção aos trabalhadores em que compromete os Estados-membros a respeitar e promover os princípios e direitos já comprometidos, uma vez que estes estabelecem direitos universais e devem ser aplicáveis a todos os países, independentemente do nível de desenvolvimento econômico em que se encontrem.

Embora ainda alguns Estados-membros não tenham ratificado todas as convenções, assumiram um compromisso derivado do fato de pertencer à OIT e devem respeitar e promover os princípios relativos aos direitos fundamentais, que são objeto dessas convenções.

A Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (Onudi), criada pela Assembleia da ONU em 1966 como órgão, transformou-se em 1975 em uma agência especializada, cujo compromisso também seria a melhoria nas condições industriais dos países dentro do desenvolvimento sustentável.

---

<sup>67</sup> SUSSEKIND apud. THOMAS, 1930, p. 15.

A OIT assinou com a Onudi em 1976, um importante acordo estabelecendo diretrizes que deveriam reger a cooperação e coordenação das atividades das duas organizações relativas à promoção do desenvolvimento industrial nos países em via de desenvolvimento.

Os objetivos da Onudi focaram na erradicação da pobreza local por meio da indústria; no auxílio da formação da capacidade comercial, industrial, de energia e meio ambiente.

A OIT foi pioneira quanto ao conceito de *responsabilidade social empresarial (RSE)*, tendo adotado, em 1977, a Declaração Tripartite sobre os Princípios Relativos às Empresas Multinacionais e as Práticas Sociais, de modo a recomendar aos governos, empresariado e trabalhadores que às empresas multinacionais devem regulamentar a conduta nos países onde fixassem filias.

A atuação da OIT em prol dos Direitos dos Trabalhadores criou inúmeras convenções com relação aos Direitos Humanos dos Trabalhadores, podendo-se citar principalmente: Convenção nº 29 – Trabalho Forçado ou Obrigatório; Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização; Convenção nº 98 – Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva; Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração entre Trabalho Homem e Mulher para Trabalho de Igual Valor; Convenção nº 105 – Abolição do Trabalho Forçado; Convenção nº 111 – Não Discriminação em matéria de Emprego e Profissão; Convenção nº 138 – Abolição do Trabalho Infantil e Idade Mínima para Admissão em Emprego; e Convenção nº 182 – que defende a adoção de medidas eficazes da proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Com a chegada do recente fenômeno da globalização, a economia passa a aumentar as exportações, e isso exigiu não apenas maior produtividade empresarial e melhor qualidade dos produtos e serviços, mas também redução de custos.

A consequência tem sido a degradação ambiental e as constantes violações dos Direitos Humanos dos Trabalhadores, com longas horas de jornada de trabalho, baixos salários, utilização de mão de obra infantil e condições precárias de trabalho, o que pode ser definido como *dumping* social.

Neste sentido, salienta Amauri Mascaro Nascimento:

Tudo indica que são oportunos esforços no sentido de encontrar um terceiro caminho do Direito do Trabalho levando em conta, em conjunto, as necessidades do trabalhador, as possibilidades do empregador e as exigências do bem comum, sem rompimento do equilíbrio que deve ser constante, desse tripé, o que exigiria uma reavaliação da extensão do direito tutelar, dos espaços que devem ser confiados à autonomia privada coletiva e

da importância maior que deve ser atribuída à ordem pública socioeconômica.<sup>68</sup>

Como se observou, a preocupação com relação ao *dumping* social levou a OIT a propor à OMC a introdução de uma Cláusula Social nos contratos comerciais, em que a importação ficaria condicionada à ratificação e observância dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores nas convenções nº 29; nº 87; nº 98; nº 100; nº 105; nº 111; nº 138; e nº 182.

O objetivo seria pôr um fim ao abuso e exploração contra os trabalhadores e solucionar ainda questões de cunho social, conseqüentemente, isso melhoraria as condições básicas do ser humano e traria um eficaz desenvolvimento sustentável.

Entretanto, a proposta foi rejeitada pela OMC em Cingapura em 1997, com o argumento de que a questão deveria situar-se apenas no âmbito da OIT. Em 1998, foi adotada a Declaração Fundamental de Princípios e Direitos no Trabalho, reafirmando o compromisso dos Estados-membros e da comunidade internacional em respeitar e promover os padrões mínimos de trabalho. De acordo com a declaração, os princípios incluem a liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Do ponto de vista da OIT, o trabalho é o instrumento por excelência para que as pessoas possam superar a situação de desigualdades e alcançar condições de vida dignas. No entanto, o fato de se ter acesso a uma ocupação não significa, necessariamente, dispor de melhores condições de vida.

A liberdade de escolha do futuro empregado é direito da empresa, mas é certo que essa liberdade não é ilimitada nem absoluta e está condicionada à preservação de valores éticos, dentre os quais o respeito à dignidade de quem procura trabalho e igual tratamento entre aqueles que procuram oportunidade de trabalhar.

Portanto, práticas discriminatórias de trabalhadores são vedadas na admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa do empregado, como medida de defesa da dignidade do trabalhador, e da realização do princípio da igualdade, havendo consenso quanto ao conceito de discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, idade, estado civil, opção sexual, opinião política, origem social que tenha por finalidade anular a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

---

<sup>68</sup> NASCIMENTO, 1999, p. 15.

Trata-se de um princípio do Direito do Trabalho, conforme destaca Américo Plá Rodríguez: “a proibição de discriminação é um direito fundamental do direito laboral, que se encontra na mesma base dos Direitos Humanos, porque protege o homem em qualquer circunstância ou condição”.<sup>69</sup>

Paulo Bonavides expõe com clareza que os princípios são superiores e hegemônicos na pirâmide normativa, com supremacia que não é apenas formal, mas sim material, tornando-se a expressão mais alta da normatividade que fundamenta a organização do poder.<sup>70</sup>

A desigualdade social acontece quando a distribuição de renda é feita de forma indevida, sendo que a maior parte fica nas mãos de poucos. Uma desigualdade social deverá resultar, sobretudo, de um grau desigual de acesso a bens, serviços ou oportunidades, cuja raiz explicativa se encontre nos próprios mecanismos da sociedade.

Pode-se definir, em síntese, desigualdade social como sendo uma diferença socialmente condicionada ao acesso de recursos, estando esses mecanismos impregnados na estrutura da sociedade. Por fim, a OIT, com 183 Estados-membros<sup>71</sup>, tem pela frente uma árdua tarefa para mediar a ordem econômica e a ordem social, assegurando de um lado o progresso e de outro a proteção dos Direitos Humanos.

## 2.6. QUANDO OS INTERESSES DAS EMPRESAS SE SOBREPÕEM AOS DIREITOS HUMANOS

As multinacionais (EMNs) são empresas cujas várias fases de produção se complementam entre unidades produtivas de variadas nacionalidades; já em relação às transnacionais (ETNs), são empresas sediadas num país e que operam a produção ou parte dela em outro.

Nos países onde se instalam promovem incrível injeção de capital, tecnologia, marketing e conhecimentos empresariais que, sob certas condições, desempenham papel determinante no processo de transformação e crescimento econômico em países subdesenvolvidos ou emergentes.

Essa globalização envolve vários aspectos, principalmente econômicos, políticos e sociais. De fato, o aspecto econômico baseia-se em três eixos fundamentais que acabam sendo

---

<sup>69</sup> PLÁ RODRIGUEZ; RIBEIRO; PAMPLONA FILHO; (Coords.), 1998, p.23.

<sup>70</sup> BONAVIDES, 2004, p. 288.

<sup>71</sup> ILO-Internacional Labor Organization. Disponível em <<http://www.ilo.org>>. Acesso em 05/08/2010.



adotados por todos os países, que de alguma forma buscam integrar-se à globalização: desregulamentação, ou seja, a quebra de barreiras jurídicas internacionais; liberalização da economia; e privatizações, que diminuiriam a participação do Estado em atividades econômicas que como consequência passariam para mãos de particulares.

A economia globalizada, portanto, está baseada na concentração de poder das grandes corporações, e o rumo econômico hoje depende bem menos de decisões autônomas dos Estados e bem mais dos interesses das transnacionais, que superaram as políticas econômicas governamentais e se sobrepuseram aos Direitos Humanos.

Dentre os principais impactos negativos da globalização como efeitos colaterais envolvem-se diretamente os Direitos Humanos e o Direito Ambiental na busca pela expansão dos mercados globais.

Os Estados continuam tendo papel significativo tanto na política interna como na externa, mas sua abrangência de poder sofreu interferência. Neste ponto, as empresas transnacionais, devido aos imensos recursos de que dispõem, surgem como um novo ator no cenário político internacional, opondo-se aos Estados e influenciando na condução de políticas governamentais.

No ano de 2009, o relatório do Banco Mundial salientou que as 500 maiores multinacionais e/ou transnacionais, por incrível que possa parecer, controlavam 52% do Produto Interno Bruto Mundial.

Portanto, em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento cuja presença do Estado é enfraquecida, sem regulamentações e ou garantias políticas, no caso de confronto direito com o poder econômico das multinacionais se observará extrema desigualdade.

Com isso, vários países ficam reféns da corrupção, domínio do capital estrangeiro, relações de condicionamento do comércio, degradação ambiental, abusos contra os trabalhadores e Direitos Humanos.

Como se observa, os Estados, de uma ou de outra forma, são responsáveis e até mesmo coniventes com tal expansão deste ator do sistema econômico internacional e tem falhado no dever de proteger-se dentro de sua jurisdição, não assumindo a responsabilidade essencial que lhes foi conferida de acordo com as normas do Direito Internacional.

Segundo a visão de William Greider, nos Estados cuja economia é avançada, os governos promovem a fortuna das multinacionais, com expectativas de que isso lhes forneça o núcleo de prosperidade. É por essa razão que ele afirma:

Os governos estão promovendo deliberadamente a dispersão do investimento de capital e de produção para o estrangeiro, supondo que isso levará ao aumento de exportação dos produtos de fabricação doméstica e gerará mais empregos para a mão de obra interna. Como as multinacionais estão fazendo cada vez mais negócios no exterior, é de supor que enviem bens produzidos nacionalmente para suas filiais fora. Essa, pelo menos, é a lógica adotada pelos governos.<sup>72</sup>

As empresas ganham cada vez mais terreno e importância no sistema internacional e, em muitos casos, são apontadas como rivais dos Estados, dada a influência e o destaque que representam para a economia mundial, dessa forma controlando e impondo normas e regras sem restrições. Existem controvérsias quanto aos benefícios das grandes corporações nos países que as acolhem. Isso porque estas enviam a maior parte dos *royalties* e lucros para a matriz, e isso repercute negativamente na balança econômica do país em que se instalam.

Por essa razão, a presença das multinacionais e/ou transnacionais deprime os competidores internos que não dispõem de poder econômico e, por fim, o Estado, porque perde autonomia ao não impor legislações econômicas que possam ser competitivas com as estrangeiras e garantir a sobrevivência do próprio mercado.

Na verdade, estas e outras variáveis são apontadas por muitos autores como intervenientes que minam a autoridade e a autonomia do Estado diante das corporações multinacionais e /ou transnacionais.

É o que pensa Octavio Ianni, que não defende a instalação das multinacionais em outro Estado, porque esta traz mais malefícios que benefícios e assim afirma que “tanto os países pobres como os ricos, que mais cedo ou mais tarde acabaram aderindo ao receituário neoliberal, veem no investimento direto das multinacionais um porto seguro em sua economia e não poupam esforços para atraí-las com redução de impostos e outros incentivos”.<sup>73</sup>

Esse pensamento não é compartilhado por Jayme Maia, ao observar que, quando uma multinacional se instala, por exemplo, num país em desenvolvimento, fornece benefícios:

Leva know-how; e se constitui num veículo de difusão de tecnologia; transfere capitais de países onde ele é abundante para nações onde ele é escasso, gerando empregos e contribui com parcela de impostos muito grande para os governos dos países onde se instalam; e obriga a indústria nacional a progredir, porque, quando não há concorrência, as empresas se acomodam.<sup>74</sup>

<sup>72</sup> GREIDER, 1997, p. 25.

<sup>73</sup> IANNI, Octavio, 1999, p. 85-87.

<sup>74</sup> MAIA, Jayme, 1999, p. 399.

Peter Anderson acrescenta que “os países menos desenvolvidos receberam também investimentos, aprendizagem, emprego e receitas por via das multinacionais que, de outra forma, não teriam estado presentes nas suas economias”.

Parece haver uma percepção de que tais fins justificam os meios e podem ser atingidos com a cooperação ou conflito entre o Estado e as multinacionais. Entretanto, isso dependerá dos objetivos em jogo para cada um, e seria um argumento que demonstra que os Estados possuem meios para apoiar ou opor-se às operações das multinacionais se assim o desejarem.

Aliás, Hedley Bull é categórico:

Não há dúvida que os acordos negociados pelos Estados com as empresas multinacionais podem ser vistos como uma manifestação do exercício da soberania, e não como um obstáculo a esse exercício. Se muitos países preferem conceder às empresas multinacionais acesso ao seu território, por acreditar nas vantagens que esse acesso lhes trará em termos de capital, emprego ou infusão de tecnologia, isto acontece porque decidem fazê-lo e não porque sejam impotentes (...). As empresas multinacionais só podem funcionar quando o Estado lhes garante um mínimo de paz e segurança. Em todo o mundo são os Estados soberanos que comandam a maior parte das forças armadas, objeto de lealdade mais poderosa, e que com seus conflitos e sua cooperação determinam a estrutura política mundial. Ora, as empresas multinacionais nem remotamente desafiam o estado no exercício dessas funções. O escopo de suas operações e, até mesmo, sua sobrevivência estão condicionados às decisões tomadas pelos Estados.<sup>75</sup>

Com base no que foi dito até aqui, é perfeitamente compreensível afirmar que os Estados exercem grande influência na promoção e expansão das multinacionais e/ou transnacionais. Porém, por outro lado, nem todos os Estados dispõem de poder de barganha diante desses atores, que efetivamente têm poder de determinar os termos para os investimentos e extrair benefícios especiais.

Não obstante, parece claro que as prerrogativas de que esses atores não estatais gozam, de se instalar em vários mercados mundiais, deve-se ao fato de que os Estados esperam adquirir vantagens com tal presença nos territórios nacionais.

Assim Peter Anderson argumenta:

As multinacionais com seus vários tipos de comportamento de inter-fusão, são capazes de causar danos severos ao Estado (...) se deixadas inteiramente livres nas suas atuações próprias, no estilo determinado pela versão do

---

<sup>75</sup> BULL, 2002, p. 306.

sistema econômico internacional. Porém, da mesma forma, (...) elas não teriam sido encorajadas pelos Estados se, em primeiro lugar, não se tivesse pensado nos benefícios da sua presença, em termos de investimento, emprego, receitas e exportações.<sup>76</sup>

Assim, essa também é a posição de William Greider, sobre o desejo do Estado em atrair a presença de multinacionais e/ou transnacionais para seu território, pois estas também estão ávidas por buscar novos mercados, porque necessitam desesperadamente expandir-se. O governo, enquanto isso, tem como objetivo adquirir *know-how* em setores de tecnologia avançada; fabricação de aviões, eletrônicos, automóveis, telecomunicações dentre outros, que possam proporcionar condições de uma economia moderna e rentável.<sup>77</sup>

Note-se que, quando uma corporação tenta mudar a fabricação de produtos para um mercado onde a mão de obra é mais barata, um processo de troca política é elaborado com os governos que estão competindo para obter novas fábricas e, portanto, concessões absurdas são oferecidas, para que o acordo seja fechado e com isso se assegurar o investimento.

Por essa razão, nos casos em que as organizações transnacionais conseguem acesso ao território e ao mercado de um país, não está claro que disso resulte necessariamente redução do poder do Estado ou prejuízo aos objetivos e, sim, interesses comuns.

Dessa forma, o que parece dar a entender é que são abertas várias concessões por parte dos Estados, no sentido de procurar assegurar ao máximo possível o crescimento econômico e ao mesmo tempo minimizar o comportamento das multinacionais e/ou transnacionais evitando um confronto com os Direitos Humanos e Direitos Ambientais.

Pela discussão acima, pode-se reiterar o argumento de que as multinacionais e/ou transnacionais, para poder expandir-se, contam com a cooperação do Estado, que na maioria das vezes vai atuar como mero facilitador proporcionando benefícios como doação de terrenos e isenções de impostos em locais onde a construção de uma filial resultaria na geração de empregos e desenvolvimento industrial.

Sabe-se que muitas multinacionais e/ou transnacionais fazem exorbitantes doações para campanhas eleitorais, o que é extremamente benéfico apenas aos interesses de alguns; praticam lobby corporativo; atuam sobre o sistema financeiro; recebem benefícios tributários; e ainda tentam controlar a mídia.

Por todas essas razões, fica claro que os interesses das empresas se sobrepõem aos Direitos Humanos, com um agravante a mais, contam com o apoio incondicional dos Estados.

---

<sup>76</sup> ANDERSON, 1996, p. 96.

<sup>77</sup> GREIDER, 1997, p. 137.

Há que se entender, como já foi dito, que as orientações contraídas pelos Estados em tratados internacionais devem ser cumpridas, incorrendo em responsabilização do Estado tanto na esfera nacional quanto na esfera internacional caso o mesmo não venha a honrar os compromissos.

O Estado não pode portar-se apenas como um organizador das tarefas econômicas administrativas, um ente que delibere em favor da manutenção de um sistema que prime pela realização das vontades dos grandes conglomerados empresariais; ao contrário, o Estado necessita e deve assumir uma postura em defesa dos cidadãos pertencentes a sua jurisdição, protegendo-lhes os direitos e oferecendo aos mesmos a garantia de uma vida digna.

De nada adianta o Estado proteger o ser humano formalmente, por meio de um complexo aparato jurídico repleto de concepções e fundamentações acerca dos Direitos Humanos, e assumir postura omissa em relação a essas matérias, adiando a adoção de mecanismos práticos e funcionais que possibilitem a plena efetividade dos direitos.

Na busca de lucros incessantes, vários acordos e investimentos vão sendo firmados pelas multinacionais, que dirigem o processo da globalização com punho de aço. Por um lado, tentam obter vantagens competitivas e, por outro, contam com o apoio dos governos, principalmente em países em via de desenvolvimento. Apesar de as multinacionais assumirem compromissos de RSE, voltada ao desenvolvimento sustentável, continuam a desrespeitar os Direitos Humanos dos trabalhadores, pois a real finalidade é regida pelo lucro. O poder econômico, político e social das multinacionais e/ou transnacionais possui força no processo de globalização e faz com que os Direitos Humanos deixem de ser prioridade; e a retórica dos discursos dos governantes, líderes, grandes empresários a favor dos Direitos Humanos e da democracia, na prática é o contrário. O fato de que a declaração proclamada como universal pelas ONU e por inúmeras outras organizações internacionais tenha resistido por séculos é algo a ser seriamente considerado. Pois, se os Direitos Humanos não servirem a essa causa nobre e justa, dificilmente outra coisa servirá.

### **3. SURGIMENTO E APLICABILIDADE DO PACTO GLOBAL NAS EMPRESAS RUMO À PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**

#### **3.1. HISTÓRIA DO PACTO GLOBAL**

A evolução dos Direitos Humanos proporcionou a consolidação de uma consciência em prol da defesa dos direitos do ser humano, constatação que se reflete na construção de uma visão universal dos direitos do homem e em melhorias no tocante à adoção de instrumentos internacionais de proteção ao ser humano, mediante a aceitação de muitos Estados em ter ratificado os inúmeros tratados internacionais e adequá-los aos preceitos e disposições inerentes a seus ordenamentos jurídicos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos cumpriu um papel extraordinário na história da humanidade, estabelecendo parâmetros para a aferição de sua legitimidade e substituindo a eficácia da força pela sutileza da diplomacia, mobilizando agências governamentais e não governamentais para atuações sólidas, esboçando preocupação em construir uma sociedade mais justa.

A globalização gerou o crescimento econômico, novas políticas externas e a procura permanente por melhores condições de desenvolvimento, mas também ampliou as desigualdades sociais, e seus efeitos se entrelaçaram.

Em 2000, a ONU, ao analisar os maiores problemas mundiais e a falta de interação entre área econômica e social, estabeleceu oito Objetivos do Milênio (ODM), que devem ser adotados pelos Estados-membros das Nações Unidas e alcançados até 2015, que são: acabar com a fome e a miséria; educação de qualidade para todos; igualdade entre sexos e valorização da mulher; redução da mortalidade infantil; melhora da saúde das gestantes; combate a Aids, malária e outras doenças; promover qualidade de vida e respeito ao meio ambiente; e todo o mundo trabalhando pelo desenvolvimento.<sup>78</sup>

Diante desse panorama de crescente relevância sobre os efeitos da globalização, além da implantação dos Objetivos do Milênio, faltava ainda alinhar o setor privado à prática da RSE na busca de uma economia mais sustentável e inclusiva.

---

<sup>78</sup> United Nations Millennium Declaration. Disponível em <<http://www.objetivosdomilenio.org.br>>. Acesso em 22/07/2010.

Dessa constatação resultou o Pacto Global (Global Compact ou GC), anunciado pelo ex-secretário das Nações Unidas Kofi Annan no Fórum Econômico Mundial (Fórum de Davos, na Suíça) na reunião de 31 de janeiro de 1999 e oficialmente lançado em 26 de julho de 2000 no escritório da ONU em Nova York. Englobando nove princípios relacionados às áreas de Direitos Humanos, Direitos do Trabalho e proteção do meio ambiente. Estiveram presentes 43 corporações globais que prometeram apoio e compromisso.

O principal objetivo do GC é dar maior ênfase à humanização da globalização a partir de esforços do setor empresarial por todo o planeta, visando tornar a economia mundial mais igualitária para possibilitar a inclusão social.

Dito de outro modo, seria a democratização real das estruturas e a revisão crítica de todos os valores da globalização.

Em decorrência de constantes denúncias de violações dos Direitos Humanos, cometidas por empresas multinacionais e/ou transnacionais, constitui-se em 1998 o Grupo de Trabalho (GT) para fazer recomendações. Por fim, em 2000 a ideia foi bem recebida e ocorreu a primeira cúpula de líderes com empresas e organizações da sociedade civil.

Essa nova etapa entre os anos de 2000 e 2003 foram fundamentais para a adequação das singularidades e a aceitação de tais princípios, para que fossem incorporadas pelas empresas em prol dos Direitos Humanos.

Ainda em 2003, foi dedicada especial atenção com conseqüente valorização com relação ao Pacto Global e seus objetivos por meio de uma sólida e efetiva ligação entre empresas, governo e sociedade civil para o estabelecimento de tal programa.

De fato, em 10 de junho de 2004 o esforço de conciliação finalmente foi alcançado durante a Conferência de Cúpula do Pacto Global (Global Compact Leaders Summit)<sup>79</sup>, e cerca de 1.200 empresas haviam-se tornado signatárias; e o secretário-geral acolheu o estabelecimento de um décimo princípio que versava contra a corrupção.

Nessas bases, em 2005 foi gradativamente edificado o Pacto Global de promoção e proteção aos Direitos Humanos, que endossou de forma consensual todas as recomendações entre atividades globais e locais em conformidade com a responsabilidade no âmbito empresarial.

---

<sup>79</sup> O Escritório do Pacto Global fez parceria estratégica com a Business for Social Responsibility (BSR), uma rede de adesão global de negócios e consultoria com foco na sustentabilidade, para desenvolver um guia de implantação e um aprendizado e ferramenta de avaliação para os signatários do Pacto Global. Disponível em < <http://www.leaderssummit2010.org>>. Acesso em 22/07/2010.

Em vista do exposto, é possível dizer, sem sombra de dúvida, que o Pacto Global, embora sem corresponder aos anseios de todos, representou um impulso substancial para a causa dos Direitos Humanos, conforme o primeiro encontro em 2006 do Global Compact Reporting.<sup>80</sup>

O Pacto Global nesse período, já contava com mais de 3.300 empresas de diferentes regiões do mundo e mais de 1.000 sindicatos e organizações da sociedade civil. A segunda Conferência de Cúpula do Pacto Global foi realizada três anos depois, entre 5 e 6 de julho de 2007, no Palácio das Nações em Genebra, Suíça, quando foi adotada a Declaração de Genebra de Responsabilidade Empresarial.<sup>81</sup>

No ano seguinte, resultados demonstraram haver a consolidação dos objetivos do Pacto Global ao se obter uma ligação mais incisiva entre as empresas e as Nações Unidas, reconhecendo a importância de uma *responsabilidade social corporativa* e sustentável.

Com esse precedente aberto, promoveu-se um diálogo entre empresas, organizações das Nações Unidas, sindicatos, ONGs e demais parceiros, com a meta de garantir o desenvolvimento de um mercado global mais inclusivo.

O Pacto Global, apesar de ter como propulsor as Nações Unidas, não é uma agência desse sistema, ou instrumento regulatório, ou código de conduta, ou sistema de administração de práticas empresariais, ou mecanismo de certificações, nem mesmo uma norma de auditoria.

Portanto, é antes de tudo uma proposição ética para a mobilização e adoção dos dez princípios propostos. O 1º e 2º princípio versam sobre a questão de as empresas deverem apoiar e respeitar a proteção dos Direitos Humanos internacionais no seu âmbito de influência e assegurar que as empresas não sejam cúmplices de abusos sobre Direitos Humanos. Já os outros princípios irão tratar diretamente do direito do trabalho, do meio ambiente e da corrupção.

Vários fatores convergiam para a criação do Pacto Global para atuar concretamente no avanço de uma sociedade mais equitativa, e as empresas passaram a ser atores fundamentais para dar essa resposta à sociedade.

A reafirmação da universalidade dos Direitos Humanos por intermédio do Pacto Global construiu, por sinal, uma das maiores conquistas, onde ocorre a livre adesão de assumir voluntariamente o compromisso de implantar os dez princípios em suas atividades e

---

<sup>80</sup> Organismo que fornece conselhos estratégicos e políticos capaz de fazer avançar o curso da missão do Pacto Global. Disponível em < <http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em 22/07/2010.

<sup>81</sup> Foi a definição de um alinhamento completo entre os objetivos da comunidade internacional e da comunidade empresarial global. Objetivos comuns, tais como desenvolver mercados sustentáveis, combater a corrupção, defender os direitos humanos e proteger o meio ambiente, resultando em novos níveis de parceria e de abertura entre empresas, sociedade civil, trabalhadores, governos, as Nações Unidas e outras partes interessadas.



ainda prestar contas à sociedade por meio de ações transparentes mediante a Comunicação de Progresso (COP), encaminhando anualmente os relatórios.

O Pacto Global aproximou a ONU do setor privado, já que esse aspecto refletia uma das maiores preocupações das Nações Unidas. Vale ressaltar que muito embora essa premissa seja lenta no processo de aprendizado e conscientização para as empresas, são caminhos a ser percorridos para o reconhecimento e defesa dos Direitos Humanos.

No que diz respeito a evitar potenciais conflitos de interesses, o Pacto Global não pode receber contribuições financeiras diretamente da comunidade empresarial. Em termos de financiamento, foi criado o Secretary General Trust Fund<sup>82</sup>, que recebe contribuições de governos e fundações como forma de viabilizar o funcionamento.

Nesse sentido, o Pacto Global representa uma qualificada estratégia a fim de buscar maior expansão dos Direitos Trabalhistas, de forma a significar um movimento no sentido de integração e coerência do sistema, além de apontar que a via Estatal de implantação de certas medidas deixou há muito tempo de ser a única, ampliando meios pelos quais pode haver maior integração das normas trabalhistas no que tange ao caráter internacional.

A partir de 1º de junho de 2010, o Pacto Global se destacou como a maior iniciativa mundial de responsabilidade corporativa global, tendo mais de 8.000 signatários, com 150 redes já instaladas, em aproximadamente 135 países<sup>83</sup> nos mais diversificados setores da economia e de regiões geográficas.

O Pacto Global busca oferecer ferramentas para o gerenciamento de seu crescimento de uma forma responsável, que contemple os interesses e preocupações das partes interessadas, incluindo funcionários, investidores, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e comunidade.

Desse modo, pode-se afirmar que a adoção desses princípios são modelos previamente sustentáveis para que as empresas ajudem a construir uma nova economia global e um futuro inclusivo, o que significa grande avanço.

A governança do Pacto Global, desde o dia em que foi lançado na sede da ONU em 2000, desde sua existência a operações, conta com dois pilares centrais. Um é a legitimidade do Pacto Global, uma iniciativa das Nações Unidas; o outro diz respeito às empresas, na

---

<sup>82</sup> UNAOC – fundo administrado pela ONU e sujeito a auditoria, as contribuições para o fundo fiduciário são voluntárias e usados para realizar atividades de sensibilização com os principais parceiros; incluindo governo, fundações, agências de doadores e o setor privado. Disponível em <<http://www.unaoc.org>>. Acesso em 15/09/2010.

<sup>83</sup> Global Compact (Pacto Global). Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso. 27/09/2010.

transparência de prestações de contas. Além de se ter firmado um contrato constitucional entre empresas e a ONU, os governos também têm implantado sua legitimidade e a responsabilidade de sua execução.

Esses componentes de governança do Pacto Global evoluíram significativamente ao longo do tempo, assim como sua infraestrutura de apoio e suporte. A adoção da mais recente Resolução da Assembleia-Geral nº 62/211 forneceu uma base para renovar a licença e a iniciativa de operar, também um Escritório do Pacto Global e, portanto, ajuda para garantir a independência institucional e direito a divulgação de resultados dentro da organização.

Além disso, possui sólida proteção política para a infraestrutura operacional na trajetória do desenvolvimento intergovernamental futuro, caminho de progressiva legitimidade de governança medido por meio da Assembleia-Geral da ONU para o Pacto Global.

No entanto, o Pacto Global, para aumentar a expansão e o direito de existir, conta cada vez mais com o desempenho por parte dos governos, pois a aplicação de responsabilização e da prestação de contas de suas implantações são componentes-chave da gestão e o compromisso da empresa com os trabalhadores.

O Pacto Global tem evoluído significativamente ao longo dos últimos anos, o que não mudou, no entanto, é o processo baseado em valor e compromisso voluntário por parte dos empresários, ou seja, mudança organizacional, e um acordo para agir em apoio aos princípios do pacto e as metas da ONU.

Definir a importância da prática de responsabilidade empresarial corporativa global e sua integridade têm sido árdua tarefa, mas não preveem e não garantem proteção contra a inércia de muitos empresários. O que se buscou demonstrar é que as empresas que são signatárias do Pacto Global ao longo do tempo obtiveram vantagens competitivas.

De fato, em 2004, 2005 e 2006, foi realizada uma análise global mais abrangente, com a participação e apoio da Secretaria-Geral da ONU, governos, sociedade civil e participação de confiáveis especialistas, para estudar a facilitação e maior participação dos signatários e ainda oferecer espaços de crescimento do Pacto Global em âmbito mundial, regional e local.

A ONU, com relação aos Direitos Humanos nas empresas, esclarece suas funções e respectivas responsabilidades para com os Estados e afirma que pilares interdependentes são fundamentais, pois é dever do Estado de proteger os Direitos Humanos contra abusos, incluindo as empresas, por meio de políticas adequadas, regulação e de adjudicação.

O Pacto Global conta com o apoio da Assembleia-Geral da ONU, e, além disso, houve o reconhecimento de vários outros organismos internacionais, inclusive em 2009 pelo G7

(Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Canadá e Itália), o grupo internacional dos sete países mais industrializados e desenvolvidos economicamente do mundo, mais a Rússia, que nem sempre participa de todas as reuniões do grupo, formando assim o chamado G8.

O continente europeu, seguido pela América Latina e Ásia, possui o maior número de países signatários; e o destaque fica por conta da Espanha, que é líder absoluta com mais de 900 signatários.

Já nas Américas, Estados Unidos, México e Brasil são os países com maior número de signatários. No caso específico da América do Sul, o Brasil assume a liderança, com aproximadamente 373 signatários.

O Gráfico 1 e Gráfico 2 refletem a participação dos signatários do Pacto Global no mundo.

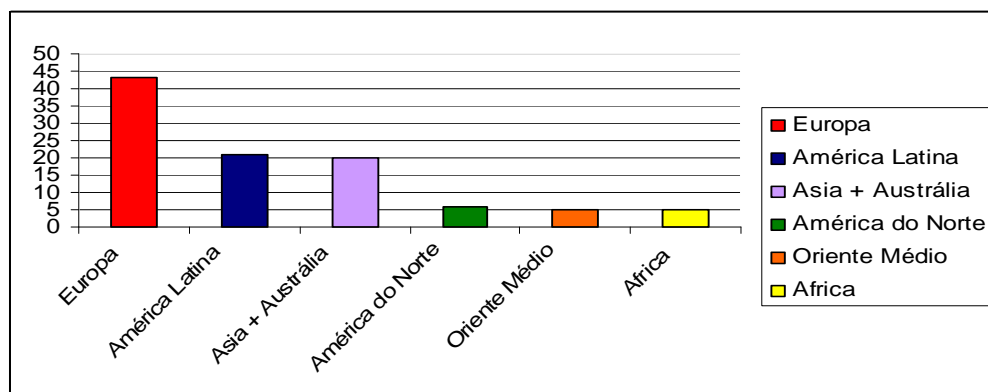


Gráfico 1. Países em número de signatários por região  
Fonte: GC (2010).

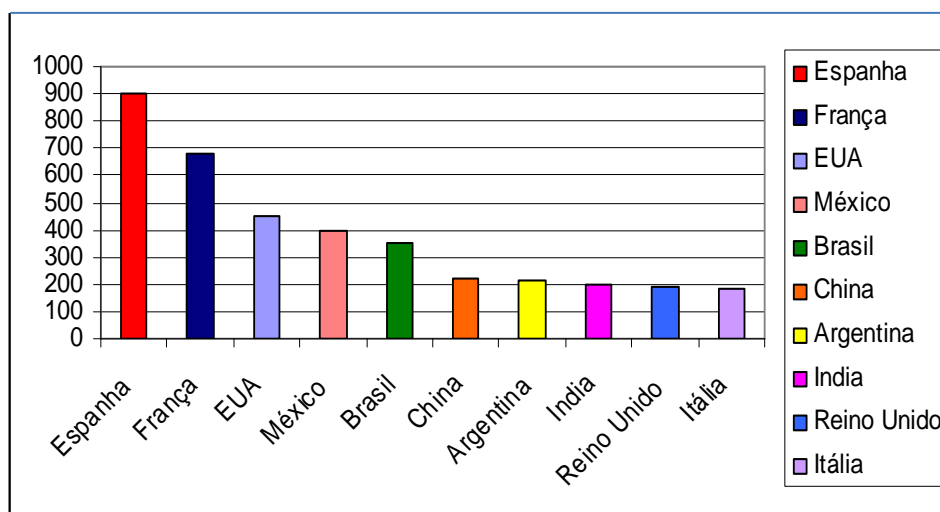


Gráfico 2. Os dez maiores países em número de signatários do Pacto Global  
Fonte: GC (2010)

Em 2005, secretário-geral da ONU Ban Ki Moon convidou um grupo dos maiores investidores do mundo institucional para participar de um processo para desenvolver os Princípios para o Investimento Responsável (PRI). O grupo foi apoiado por peritos da indústria de investimentos, organizações intergovernamentais e governamentais, sociedade civil e universidades.

O PRI reflete os valores fundamentais do grupo de grandes investidores cujo horizonte de investimento é geralmente longo, e cujas carteiras são muitas vezes altamente diversificadas. No entanto, os princípios não estão abertos a todos os investidores institucionais, gerentes de investimento e parceiros de serviços profissionais de apoio.

Após o lançamento dos princípios, a Secretaria do PRI foi criada para ajudar a coordenar a adoção dos princípios por outros investidores e fornecer recursos abrangentes para ajudar os investidores na implantação dos princípios e facilitar a colaboração entre os signatários.

A Assembleia-Geral também reconheceu a função central do Pacto Global em promover os dez princípios de forma a incentivar a prática de negócios responsáveis. Portanto, envolveu o PRI e os Princípios de Educação Empresarial Responsável (PRME); lançados em 2007, ambos como iniciativas de apoio ao Pacto Global.

Os princípios são de adesão voluntária, não são prescritivos, mas s fornecem um menu de possíveis ações para incorporar as questões de Governança Corporativa Social e Ambiental (ESG)<sup>84</sup> nas práticas usuais de decisões de investimento e de propriedade.

Os princípios do PRME serão citados no item 3.2, em função da ligação direta com a estrutura organizacional do Pacto Global.

Com relação ao PRI, seguem algumas recomendações:

1) incorporar nas análises de investimento e processos decisórios as questões ESG; abordar políticas de investimentos e avaliar a capacidade dos gestores internos e externos em incorporar os fatores do ESG;

2) desenvolver e divulgar uma política de participação ativa de acordo com os princípios, registrar as resoluções dos acionistas e procurar envolver as empresas sobre as questões de ESG;

3) buscar uma divulgação adequada sobre as questões de ESG pelas entidades em que se investe; solicitar informações a empresas sobre a adoção ou aderência às normas pertinentes; códigos de conduta ou iniciativas internacionais.

---

<sup>84</sup> O ESG pode afetar o desempenho das carteiras de investimento. Disponível em < <http://www.unpri.org>>. Acesso 08/09/2010.

4) promover a aceitação e a implantação dos princípios dentro da indústria de investimento; alinhar mandatos de investimentos; procedimentos de monitoramento; indicadores de desempenho; e regulamentação de políticas para implantação dos princípios;

5) reforçar a eficiência na implantação dos princípios; participar de redes e plataformas de informação; compartilhar ferramentas e recursos como uma fonte de aprendizado;

6) relatórios sobre as atividades e progressos na implantação dos princípios; divulgar como os fatores de ESG estão integrados com as práticas de investimento e comunicar aos beneficiários sobre as questões de ESG e os princípios;

Não se deve imaginar que o Pacto Global interfira apenas no palco das relações socioambientais. Ele se estende, de forma sofisticada, por todos os caminhos da vida no plano socioeconômico, até porque este não está de forma alguma dissociado do plano social.

### 3.2. PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

Com a criação do Pacto Global, a comunidade internacional já organizada se comprometeu, desde então, a implantar os dez princípios que o fundamentam, entretanto houve a necessidade da observância de algumas declarações que já são reconhecidas e valorizadas: Declaração Universal de Direitos Humanos, Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e, também, Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

De fato a origem do 1º e 2º princípio está relacionada aos Direitos Humanos e são encontrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O objetivo desta declaração é estipular um padrão internacional mínimos para a proteção dos direitos e liberdades do indivíduo, hoje amplamente considerados como formadores da base do Direito Internacional.

Baseando-se no fato de a responsabilidade recair sobre cada indivíduo e cada grupo em sociedade é que o 1º e 2º princípio do Pacto Global convocam as empresas não somente a desenvolver uma consciência dos Direitos Humanos, mas também a trabalhar dentro de sua esfera de influência para proteger os Direitos Humanos universais.

Os Direitos Humanos são considerados como lei consuetudinária internacional e não exigem assinatura ou aprovação pelo Estado para ser reconhecidos como padrão legal.

Ao lado disso, há a força da Declaração Universal dos Direitos Humanos e os pactos: a Convenção Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e a Convenção Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.

Além disso, a OIT, ao participar do Pacto Global, teve como objetivo catalisar o apoio da comunidade empresarial para os princípios 3º, 4º, 5º e 6º, que tratam especificamente dos Direitos Humanos dos Trabalhadores, pois, apesar de ser valores aceitos universalmente, muitas empresas não os adotam nem os aplicam nas atividades.

Tendo o Pacto Global estabelecido tais princípios, estes ficam condicionados a demonstrar a importância da RSE e a defender as grandes causas e valores presentes na Carta das Nações Unidas ou em outros tratados e convenções relevantes.

As empresas devem procurar demonstrar um comprometimento em encontrar e implantar os princípios do pacto nas práticas operacionais corporativas e não ser cúmplices de abusos dos Direitos Humanos.

Sendo assim, o Pacto Global preconiza os seguintes princípios:

1) com relação aos Direitos Humanos, as empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente na área de influência e assegurar-se de não participação em violações desses direitos;

2) no Direito do Trabalho, as empresas devem certificar-se de que não são cúmplices em abusos e violações dos Direitos Humanos. Tradicionalmente na esfera do governo, dizem também respeito às empresas: a) proteção à vida e segurança; b) direitos e liberdades políticas individuais (direto de ir e vir, privacidade, propriedade, liberdade de expressão, religião e associação); c) direitos econômicos, sociais e culturais: padrão de vida digno (alimentação, habitação, saúde, acesso a serviços sociais, educação, remuneração justa, lazer e descanso);

3) apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

4) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;

5) abolição efetiva do trabalho infantil;

6) eliminação da discriminação no ambiente de trabalho;

7) pertinente ao meio ambiente, adoção de abordagem preventiva para os desafios ambientais;

8) desenvolvimento de iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;

9) incentivo do desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis;

10) na esteira contra a corrupção, combate à corrupção em todas as formas, inclusive extorsão e propina.<sup>85</sup>

Por intermédio do Pacto Global, espera-se que novas práticas empresariais, seus valores e objetivos acordados sejam implantados em seu âmbito de atuação.

E cabe ainda às empresas com relação aos Direitos Humanos realizar operações consistentes com os princípios éticos e legais; promover e provocar padrões mais elevados; respeitar a integridade física e mental do consumidor; respeitar o acionista minoritário; fazer gestão de uma rede interligada envolvida na prestação final do produto e serviço; recompensar justa e dignamente o trabalho; fazer gestão da saúde e segurança no trabalho; manter razoabilidade na proteção de ativos; manter boa relação com a comunidade; e combater a pobreza e desigualdade.

A degradação desmedida ao meio ambiente também gerou a necessidade de maior proteção legal, e as empresas devem observar nas atividades: a) as operações ecoeficientes e minimização de externalidades negativas (maior produtividade dos fatores de produção); b) menores riscos e menores prêmios seguros; c) maior *pool* e/ou retenção de talentos; d) menor absenteísmo; e) maior fatia de mercado e de clientes fiéis; f) maior valor da marca; g) abordagem preventiva em vez de corretiva; e h) gestão de vida do ciclo do produto.

E, por fim, as empresas não devem ser coniventes com a extorsão e a propina, por ser custos transnacionais que de alguma forma distorcem a competição, geram desigualdades comerciais e minam o comportamento ético.

Devem procurar a adoção de um código de conduta corporativa e ter a sabedoria para lidar com a demanda e a oferta, tendo como base o compromisso com o desenvolvimento sustentável.

### 3.3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO PACTO GLOBAL

O contexto global e racional para a responsabilidade corporativa mudou desde o lançamento do Pacto Global da ONU, em 2000, pelo ex-secretário das Nações Unidas Kofi

---

<sup>85</sup> Global Compact. . Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>> Acesso. 20/03/2010.

Annan. O discurso do secretário recebeu apoio esmagador, e as Agências das Nações Unidas uniram os recursos e esforços para dar forma à ideia.

Nesse processo de estruturação, o Pacto Global obteve o apoio de cinco importantes agências: o Escritório do Alto Comissariado dos Direitos Humanos (ACDH), a OIT, o Pnuma; a Onudi; e o Pnud.

Assim, uma vasta gama de recursos estratégicos foi disponibilizada para que os signatários de todo o mundo se envolvessem com a temática de implantação de princípios. O ponto focal (instituto, fundação ou ONG) é que assumem a responsabilidade da integração entre o setor privado e as organizações da ONU.

O objetivo é melhorar a comunicação, reforçar a aprendizagem, desenvolver e aplicar as melhores ferramentas e ou abordagens estratégicas para uma parceria crescente de alianças e a efetivação da proteção do direito socioambiental.

O primeiro passo foi a criação do Escritório do Pacto Global, que não regula nem monitora as alegações dos signatários iniciantes. Apenas tem a incumbência de receber o nome do signatário, que enviará carta de adesão e apoio.

Depois o escritório fornecerá os links para o devido acesso e as explicações para o envio dos relatórios pertinentes da Rede Global do Pacto, a fim de facilitar a implantação dos dez princípios.

O chefe executivo do Pacto Global é Georg Kell, um dos principais idealizadores da iniciativa com extensa experiência em comércio internacional e em questões de desenvolvimento.

O Pacto Global visa tornar o processo de globalização mais inclusiva e, conseqüentemente, menos frágil, e promover os principais mecanismos de envolvimento da liderança, do diálogo político, de aprendizagem, de projetos, de parcerias e atividades de sensibilização.

Os governos fornecem a legitimidade essencial e universalidade dos princípios do Pacto Global. Em última análise, a aplicação dos princípios ocorre entre os quadros legislativos e regulamentares desenvolvidos pelos governos. Elas facilitam o funcionamento do Pacto, tanto em âmbito nacional como mundial. Como legisladores, eles criam um ambiente propício, legal, em que as iniciativas voluntárias tais como o Pacto Global possam desempenhar papel complementar.

Em âmbito global, eles fornecem o espaço político para o secretário-geral usar a experiência com mecanismos de envolvimento inovadores, incluindo empresas, sindicatos e organizações da sociedade civil. Eles também fornecem apoio financeiro para o escritório do



Pacto Global, que oferece orientação política global de promoção da cidadania empresarial responsável, em alinhamento com as metas da ONU. Em âmbito nacional, os governos apoiam e constituem redes do Pacto Global.

Assim, o Pacto Global tem vários objetivos complementares, que envolvem os esforços para sua internalização, construção de políticas, estratégias de negócios e operações, que convirjam em torno do avanço de seus princípios.

A associação empresarial é considerada uma ferramenta para promover o crescimento do mercado e do comércio. A direção começou a evoluir, uma vez que se procurou apoio não apenas de associações empresariais mas de líderes de negócios individuais.

Tal medida foi tomada para garantir maior participação e diversidade de opiniões, e é reconhecida pelo Pacto Global como sendo um processo tripartido em que governos, empresários e trabalhadores desempenham papéis centrais e fundamentais que envolvem a eficácia dos dez princípios.

A estrutura do movimento sindical internacional participa de forma coerente e abrangente no Pacto Global, bem como as questões políticas. Os sindicatos são organizações representativas, que trazem para a mesa longa tradição de democracia interna, transparência e responsabilidade para os membros.

Normalmente são encontradas diferentes formas de se referir às instituições sem fins lucrativos como Organizações não Governamentais (ONGs); Organizações da Sociedade Civil (OSCs); Organizações Voluntárias Privadas (PVOs) ou Organizações do Terceiro Setor.

Fato é que estas instituições adicionaram dimensão crítica às operações do Pacto Global e oferecem não apenas competências e conhecimento substantivo, mas sua capacidade de resolução de problemas e alcance prático.

Além disso, podem ajudar a fornecer pesos e contrapesos e dar credibilidade e legitimidade social para a iniciativa e ajudaram a consolidar os princípios do Pacto Global em um contexto social mais amplo.

Ao participar do diálogo, essas agregam valores aos processos de construção de relacionamento, compartilhamento de informações, resolução de problemas e criação de consensos, sendo facilitadoras para a resolução de problemas entre as diferentes partes interessadas.

Como parceiros do projeto, seu alcance e habilidade prática são frequentemente cruciais para a concepção e implantação de iniciativas que dão expressão concreta aos princípios do pacto. Essas iniciativas também ajudam a maximizar os esforços de aprendizagem associada a uma empresa e suas atividades com o Pacto.

Desse diálogo, que envolve múltiplas e diversas partes interessadas, o Pacto apenas pede a todos os participantes que respeitem o espaço político comum que o próprio Pacto pode oferecer.

A participação da academia acrescenta dimensões imensuráveis críticas para as operações do Pacto Global. Por meio da liderança de pensamento, pesquisa, recursos educacionais, aprendizagem de *know-how* e de infraestrutura educacional, o setor pode aumentar o conhecimento e a compreensão da responsabilidade corporativa e, assim, avançar na agenda do Pacto Global, em âmbito global, regional e local.

Além disso, a academia desempenha papel importante na formação de futuros líderes empresariais ao educá-los sobre a importância da responsabilidade sustentável.

O Pacto Global da rede acadêmica implica abertura para todas as instituições universidades, faculdades, escolas de negócios, departamentos de universidades, departamentos de investigação, organizações acadêmicas, dentre outros, que se comprometerem a implantar os dez princípios do Pacto Global em sua organização e que estão dispostos a colaborar como parceiros estratégicos para o progresso da iniciativa.

Essas instituições demonstram compromisso com o Pacto Global, trazendo estratégico e significativo valor por meio de ações nas seguintes áreas: educação sobre temas relacionados ao Pacto Global; pesquisa aplicada e liderança de pensamento; divulgação dos princípios do Pacto Global; suporte técnico para os participantes do Pacto Global; e capacidade de atuar conjuntamente com o Pacto Global por meio das redes locais ou do Escritório do Pacto Global.

Para esses fins, o Pacto Global estimula uma abordagem baseada em rede em âmbito global, nacional, regional e local. A rede do Pacto Global inclui uma série de importantes associações empresariais que representam empresas líderes de todo o mundo. Essas associações são bem conhecidas pela liderança de pensamento e experiência do setor privado sobre questões críticas relacionadas ao desenvolvimento corporativo e sustentável.

As associações empresariais engajadas no Pacto Global comprometem-se com uma série de atividades a: a) atrair novos participantes por meio de divulgação e sensibilização, b) organizar eventos específicos de aprendizagem, oficinas e treinamento para os participantes sobre o tema da responsabilidade empresarial ao aderir ao Pacto Global; e c) mobilizar diferentes esforços.

A governança Global Compact Framework<sup>86</sup>, cujo conselho é um elemento da maior importância, divide as funções de governo entre seis entidades, cada uma com tarefas diferenciadas: o Global Compact Leaders Summit; as redes locais; o Fórum Anual de Redes Locais; o Global Compact Board; o Escritório do Pacto Global; e as Nações Unidas pela equipe interagências.

Várias entidades são responsáveis por uma rede de suporte para o êxito atual do Pacto Global e dividem-se em:

**A) Global Compact Leaders Summit** – um encontro trienal (o próximo a ser realizado em 2013). Nesses encontros, estão presentes os mais importantes executivos das empresas, que têm a oportunidade de discutir o andamento do Pacto Global, além de fazer recomendações.

É uma oportunidade para que os participantes discutam os seus princípios, no mais alto nível, e produzam sugestões relacionadas aos compromissos entre empresas, trabalhadores e a sociedade civil.

Nosso mundo está em um momento que precisa da integração global, e isso vai depender da capacidade de tratar coletivamente os desafios e acelerar as práticas buscando a sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

Em 2007, foram lançados pelo Global Compact Leaders Summit, em Genebra, os princípios pela Educação Empresarial Responsável (PRME). Sua secretaria é governada conjuntamente pelo Escritório do Pacto Global.

O PRME<sup>87</sup> é inspirado por valores aceitos internacionalmente, tais como os princípios do Global Compact das Nações Unidas e procuram estabelecer um processo de melhoria contínua entre as instituições de ensino de gestão a fim de desenvolver uma nova geração de líderes empresariais.

Os seis princípios pela educação responsável são:

1º princípio – tem o objetivo de desenvolver as capacidades dos estudantes para ser futuros geradores de valor sustentável para os negócios e a sociedade em geral e trabalhar para uma economia global inclusiva e sustentável.

---

<sup>86</sup> Global Compact Framework. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em 12/04/2010.

<sup>87</sup> PRME-Princípios pela Educação Empresarial Responsável. Disponível em <<http://www.unprme.org>>. Acesso em 09/09/2010.

2º princípio – valores que serão incorporados às atividades acadêmicas e currículos da responsabilidade social global como retratadas em iniciativas internacionais como é o caso do Pacto Global.

3º princípio – métodos para a criação de estruturas educacionais, materiais, processos e ambientes que possibilitem experiências eficazes de aprendizado para a liderança responsável.

4º princípio – pesquisas conceituais e empíricas que melhorem a compreensão sobre o papel, a dinâmica e o impacto das corporações na criação de valores sociais, ambientais e econômicas sustentáveis.

5º princípio – parceria para a interação com administradores de corporações para estender conhecimento sobre os desafios na busca de responsabilidades sociais e ambientais e explorar maneiras eficazes de enfrentar tais desafios.

6º princípio – diálogo e debates entre educadores, empresários, governos, consumidores, mídia, organizações da sociedade civil e outros grupos e partes interessadas em questões críticas relacionadas à responsabilidade social e a sustentabilidade global.

Portanto, o grande desafio dos Princípios para Educação Empresarial Responsável é inspirar uma nova gestão responsável por meio da educação, investigação e pensamento.

**B) Redes ou Comissões Locais** – grupos que trabalham no desenvolvimento do Pacto Global e seus princípios dentro de determinado país ou região geográfica. Eles desempenham papéis cada vez mais importantes no enraizamento e expansão do Pacto Global nos diferentes aspectos.

Seu papel é ser um facilitador do progresso das empresas, tanto a matriz como filiais e/ou subsidiárias estrangeiras envolvidas no Pacto Global para implantação dos dez princípios. Existem atualmente mais de noventa redes locais em todo o mundo.<sup>88</sup>

Além de agir em conformidade com o Pacto Global, as redes locais se autorregulam, tendo oportunidade de nomear membros para a eleição do Conselho do Pacto Global, fornecer dados sobre as principais atividades realizadas pelo Pacto Global e convocar o Fórum Anual de Redes Locais.

---

<sup>88</sup> Global Compact. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso.05/03/2010.

**C) Fórum Anual das Comissões ou Redes Locais** – fórum no qual as diferentes comissões ou redes locais têm a oportunidade de comentar os progressos que estão sendo feitos em seu país ou região, além de comparar resultados e dar sugestões.

O Relatório Anual de Redes Locais é a principal ferramenta para o mundo em que se podem compartilhar experiências, avaliações, recomendações, comparar o progresso, identificar as melhores práticas e aumentar a eficácia das redes locais.

**D) Global Compact Board** – o primeiro encontro foi em 2006. É um grupo que tem como objetivo recomendar estratégias e políticas ao Escritório Central do Pacto Global e aos participantes deste. Possui quatro grupos com responsabilidades específicas: empresarial, sociedade civil, sindicatos e Nações Unidas.

O Global Compact Board, nomeado e presidido pelo secretário-geral, é concebido como um organismo *stakeholder*, fornecendo conselhos estratégicos e políticos em curso para a iniciativa como um todo, cujos membros não recebem honorários e não são funcionários da ONU. Participam por iniciativa própria, dando suporte para a implantação do Pacto Global e sua integridade e doam conhecimentos.

**E) Escritório do Pacto Global** – entidade que tem a função de coordenar o Pacto Global. É um sistema que tem a responsabilidade, dada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas, de promover práticas incipientes.

O Escritório do Pacto Global tem também responsabilidades no que diz respeito à liderança, promoção e desenvolvimento da rede e manutenção da infraestrutura de comunicações do Global Compact (GC).

Além disso, o Global Office Compact desempenha papel central no avanço da agenda de parceria em todo o sistema das Nações Unidas e tem a responsabilidade global para a gestão da marca e implantação das medidas de integridade.

O Escritório do Pacto Global é financiado por contribuições voluntárias dos governos para um fundo fiduciário da ONU, para o qual todas as contribuições de qualquer governo são bem-vindas. Os doadores atuais são: China, Colômbia, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Itália, República da Coreia, Noruega, Espanha, Suécia, Suíça e Reino Unido.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Global Compact. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso. 23/02/2010.

**F) Inter-Agency Team** – responsável por dar suporte à internacionalização dos princípios por parte dos signatários do Pacto Global com papel consultivo, para que as empresas tenham apoio contínuo às instituições multilaterais e para a implantação dos valores globais. Portanto sete agências participam desse processo: o Escritório do Alto Comissário da ONU para os Direitos Humanos (ACDH); OIT; o Programa Ambiental das Nações Unidas (Unep); o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (Unodc); o Pnud; o Onudi; e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem).

Finalmente o Inter-Agency Team, em especial, proporciona os *insights* sobre as tendências mais recentes e as melhores práticas de cidadania corporativa nos respectivos domínios, encorajando as empresas a participar da iniciativa em promover o Pacto Global e seus princípios.

#### 3.4. REGRAMENTO PARA A ADESÃO NO PACTO GLOBAL

O Pacto Global foi resultado de um convite efetuado ao setor privado pelo secretário-geral das Nações Unidas, juntamente com algumas Agências das Nações Unidas e atores sociais, para que as empresas multinacionais e ou transnacionais contribuíssem para avançar a prática da *responsabilidade social corporativa*, na busca de uma economia global sustentável e inclusiva. O escopo do Pacto Global é a defesa e o comprometimento das empresas com princípios que tangem Direitos Humanos, Direito do Trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. O objetivo é encorajar o alinhamento das políticas e práticas empresariais com valores aplicáveis internacionalmente, além de mobilizar as empresas na implantação dos valores globais no âmbito de atuação e universalmente acordados. As empresas participantes do Pacto Global são diversificadas e representam diferentes setores da economia e regiões geográficas e buscam gerenciar o crescimento de uma maneira responsável, que contemple os interesses e preocupações das partes interessadas; incluindo funcionários, investidores, consumidores, organizações militantes, associações empresariais e comunidade.

Nesse sentido, o Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para dirimir políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas inovadoras.

A participação no Pacto Global é um compromisso extremamente viável de ser implantado, divulgado e promovido, bastando apenas que a empresa ao associar-se à iniciativa assuma que irá:

a) assimilar o Pacto Global e seus princípios e assim os concretizar dentro de suas estratégias de negócios operacionais e culturais na sua organização;

b) integrar o Pacto Global e seus princípios nos processos de tomada de decisões de sua governança corporativa, ou seja, presidência, superintendência, diretoria etc;

c) colaborar com os objetivos do desenvolvimento amplamente e, se for possível, entrelaçá-los com os Objetivos do Milênio;

d) propiciar o seu relatório anual ou documento público similar, tal como um relatório de sustentabilidade, com a descrição e as formas em que se estão realinhando os princípios e os objetivos para o desenvolvimento sustentável; também conhecido como Comunicação de Progresso (COP), que será abordado no item 3.7;

e) assumir que a prerrogativa do Pacto Global está na atuação de práticas empresariais responsáveis e duradouras.

É preciso, portanto ter em mente que os mecanismos para adesão e monitoramento do Pacto Global são atualmente voluntários e respaldados pelos seguintes procedimentos a que as empresas deverão subordinar-se para tornarem-se signatárias e que, como se vê, são de fácil acesso para implantação:

1) preencher a carta-modelo de acordo com seu perfil: a) signatários com atividade empresarial e b) signatários sem atividade empresarial;

2) repassar a carta preenchida ao principal executivo da organização, que deverá assiná-la;

3) preencher o formulário on-line de adesão e anexar a carta de signatário ao Pacto Global.

O cumprimento de todas essas formalidades<sup>90</sup>, assim como todas as comunicações do Pacto Global, será enviado para os e-mails cadastrados na ficha organizacional de transição dos signatários.

É preciso dizer que a empresa deve emitir uma clara declaração de apoio ao Pacto Global e seus dez princípios e, publicamente, advogar o Pacto Global – isso significa que os funcionários, acionistas, consumidores e fornecedores deverão ser informados da sua adesão ao Pacto Global ; incorporar os princípios do Pacto Global na declaração da missão da

---

<sup>90</sup> Global Compact. Disponível em: < [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)>. Acesso em 18/01/2010.

empresa; incluir o compromisso com o Pacto Global no Relatório Anual e em outros documentos publicados pela empresa; emitir comunicados para a imprensa (*press-releases*) para tornar o compromisso público.

O propósito é demonstrar que parâmetros de implantação dos princípios estão sendo adotados: transparência; ética; qualidade de vida; inovação; tecnologia; projetos de investimentos; desenvolvimento profissional; mercados, fornecedores e produto; gestão dos impactos socioambientais; código de conduta; gestão participativa; desenvolvimento local; relacionamento com o governo dentre outros itens.

Além dessas ações, as empresas participantes são convidadas para fazer contribuições voluntárias anuais e regulares, mediante endosso, para ajudar a apoiar o trabalho do Pacto Global e a suas oportunidades como patrocinadores de eventos especializados. Os níveis de participação geral são definidos como segue:

a) para empresas com faturamento anual ou receita de US\$ 1 bilhão ou mais, a contribuição anual sugerida é de US\$ 10.000;

b) para empresas com faturamento anual ou receitas entre US\$ 250 milhões e US\$ 1 bilhão, a sugestão de uma contribuição anual é de US\$ 5.000;

c) para empresas com faturamento anual ou receita inferior a US\$ 250 milhões, a sugestão de uma contribuição anual é de US\$ 500.<sup>91</sup>

Criada em 2006, a fundação é uma organização que levanta fundos no setor privado e serve como intermediário financeiro de todas as contribuições, além de oferecer mudança organizacional, inovação para os participantes para que adotem uma estrutura globalmente reconhecida para o desenvolvimento político, econômico e social de governança e práticas empresariais. Também compartilha intercâmbios das melhores práticas e soluções estratégicas para desafios comuns, propicia soluções de sustentabilidade em parcerias com governos, sociedade civil, trabalhadores e diversas partes interessadas, incluindo as agências da ONU.

---

<sup>91</sup> Fundação é uma entidade sem fins lucrativos, criada para apoiar os trabalho das Nações Unidas, o Escritório do Pacto Global dentre outras atividades co-relacionadas. Disponível em <<http://www.globalcompactfoundation.org>>. Acesso em 18/01/2010.



### 3.5. PARÂMETROS PARA O USO DO LOGOTIPO DO PACTO GLOBAL

As empresas multinacionais e/ou transnacionais signatárias do Pacto Global devem empenhar-se para assegurar que suas atividades sejam condizentes com os objetivos e os dez princípios com que se comprometeram. Em contrapartida a essa parceria com o Pacto, as empresas podem usar o logotipo do Pacto Global ao falar sobre sua iniciativa.

Além disso, as empresas que operam em bases globais ficam visíveis a um público cada vez maior, em decorrência dos avanços das tecnologias de comunicação. A abordagem sobre questões de Direitos Humanos pode trazer compensações positivas, tanto em âmbito local, quanto global e, portanto, a promoção de melhores práticas, o que permitirá com que o seu crescimento caminhe para um desenvolvimento sustentável.

Num mundo globalizado, isso significa que as empresas precisam estar plenamente conscientes das questões que envolvem os Direitos Humanos e os trabalhadores, que devem ser tratados com dignidade além de receber recompensas justas pelo seu trabalho, pois tendem a ser mais produtivos e a permanecer leais a um empregador.

No caso de uma publicidade em que os Direitos Humanos sejam desrespeitados, isso pode vir a gerar impactos potencialmente negativos sobre organizações e consumidores, e a utilização do logotipo pode vir a ser revogada.

Atualmente, existem cinco tipos diferentes de logotipo no Pacto Global que estão disponibilizados aos signatários:

- 1) logotipo do Pacto Global regularmente utilizado pelo Pacto Global e Nações Unidas;
- 2) logotipo do Pacto Global, tipo *logotype*, que aparece na bandeira do website, logo de uso exclusivo do Escritório do Pacto Global;
- 3) logotipo do Pacto Global do endossante que é utilizado com o tempo;
- 4) logotipo do associado, o mais aprovado, para uso dos participantes do Pacto Global, e pode ser usado também sem autorização prévia em Comunicação de Progresso (COP);
- 5) logotipo da rede local (logotipo padrão do Pacto Global, mas pode ser desenvolvido e sugeridas alternativas que serão avaliadas pelo Escritório do Pacto Global);

6) logotipo especializado com a iniciativa do Pacto Global – exemplo: logotipo com relação ao meio ambiente.<sup>92</sup>

Nesse contexto, para a utilização do logotipo se requerem que alguns procedimentos básicos por parte dos associados sejam cumpridos: a) o nome e senha da sua organização; b) que se selecione o logotipo desejado; c) que se preencha o formulário e se envie amostra de onde o logo será utilizado; e d) que se aguarde resposta com a devida autorização, que irá variar entre dois a três dias úteis (em épocas de vários pedidos pode demorar até sete dias úteis para ser autorizado).

Entretanto, o Escritório do Pacto Global abre exceções onde o uso do logotipo é temporariamente autorizado independentemente de ser ou não associado, como é o caso dos institutos.

A outra exceção é com relação ao uso do logotipo para fins acadêmicos, quando não será necessário solicitar autorização do Pacto Global, apenas isso se fará necessário caso se pretenda publicar o material desenvolvido, então haverá de se requerer permissão.

Normalmente o logotipo é usado para homepages, relatórios, folhetos e boletins informativos, no entanto, outros usos podem ser requeridos, como é o caso de produtos e ou serviços, folhetos timbrados dentro do produto, embalagens ou cartões de visita, etc.

Com relação a pedidos de autorização para a utilização do logotipo da ONU, raramente são concedidos; já quanto a outras organizações, o Escritório do Pacto Global não tem legitimidade para autorizar ou conceber o uso. Afinal, cada organização dispõe de política própria quanto ao uso e acesso do logotipo, e para isso será necessário o contato direto com a organização. Ainda nessa linha, o logotipo deve se reproduzido de preferência no azul seguindo os padrões estéticos de cores e diagramação. Contudo, existe uma única exceção, serem reproduzidos em preto e branco para o uso em outros fundos.

Todo material em que for utilizado o logotipo do Pacto Global deve aparecer isolado e horizontalmente. Existem regras para utilização: não deve ser usado como parte de uma frase; de uma sentença; ou ser associado como símbolo ou elemento gráfico de uma marca da empresa; não pode ser utilizado na promoção ou publicidade de produtos, serviços e outras atividades destinadas a angariar negócios; o uso não é permanente como um elemento gráfico dos artigos, de papelaria, cartões de visita, ou outros materiais de impressão; não sugere selo ou aprovação para atividades, serviços e ou produtos; não pode ser sublicenciado para

---

<sup>92</sup> GC LOGO POLICY.Global Compact. Disponível em <<http://www.gclogo@un.org>>. Acesso em 04/09/2010.

qualquer outra entidade sem o prévio consentimento escrito do Pacto Global; e não pode ser abreviado.

Apenas ao Escritório do Pacto Global se reserva o direito de utilizá-lo de outra forma que não a habitual; quanto aos signatários, devem seguir as regras acima.

A cada novo material que for desenvolvido pela empresa (mídia impressa ou eletrônica), será necessária prévia autorização para uso e o logo não deve ser usado fora do contexto onde poderá ser considerado obscuro pela organização.

O logotipo do Pacto Global é de propriedade do Escritório do Pacto Global das Nações Unidas e registrado mundialmente como propriedade intelectual, protegido no mundo inteiro, conforme a Convenção de Paris para a Proteção da Propriedade Industrial.

Existem diretrizes que governam o uso do nome e do logotipo do Pacto Global e a sua utilização nas redes locais para associados, participantes ou outras partes interessadas e devem ser observadas as normas que regulam sua utilização.

Ao Escritório do Pacto Global se reserva o direito de tomar as ações apropriadas no caso de uma ruptura dessa política por parte de redes locais ou associados. No primeiro caso das redes locais, poderia implicar na limitação ou revogação do uso; no segundo caso, o participante que fosse desassociado teria remoção imediata; e por fim, em casos especiais, como de denúncias que envolvam o desrespeito dos dez princípios do Pacto Global, o mesmo será avaliado se medidas serão tomadas.

Algumas ressalvas são consideradas importantes, ou seja, todo emprego indevido ou suspeito do uso do logotipo deve ser denunciado ao Escritório das Nações Unidas, mas, sendo a adesão do Pacto Global ação voluntária e inexistindo qualquer forma de controle, auditoria ou fiscalização, não é possível estar municiando o seu uso indiscriminadamente, pois não há nenhuma forma de punição nem sanção.

O logotipo poderá ser utilizado fora dos padrões exigidos pelo Pacto Global. Apesar de a marca estar mundialmente patenteada, essa autonomia dada ao signatário abre um sério precedente, que poderá comprometer a finalidade para o qual o Pacto Global foi criado.

Quanto ao emprego da expressão *selo do Pacto Global*, isso na verdade significa que a empresa envia um relatório bem mais completo que a COP, que seria o GRI G3, relatório focado na sustentabilidade.

Dessa forma, quando se faz referência a *selo do pacto*, significa dizer que a empresa em função do comprometimento e credibilidade para com o Pacto Global pode vir a aderir a normas internacionais ISO. Trata-se, apenas, de afirmar o merecimento de que a empresa dispõe de complementar sua responsabilidade social. O Pacto Global não fornece qualificação

de ISO e nem selo de qualidade para produtos e ou serviços, portanto, deve-se evitar equívoco com o *selo do Pacto Global*, cuja função não é dar valorização a produtos nem serviços, apenas auto afirmar a RSE perante seus princípios.

No caso em que o Escritório das Nações Unidas do Pacto Global tome ciência do uso inadequado do logotipo ou talvez no caso de afronta grave contra os Direitos Humanos e ou ambientais com grandes repercussões divulgadas pela imprensa nacional e ou internacional, poderá revogá-lo, o que se dará por meio do não envio da COP.

Infelizmente, o que se observa é que com raras exceções o uso do logotipo é revogado e que inexistente fiscalização ou sanção para o uso indevido.

A complexidade para a aplicabilidade do Pacto Global precisa considerar que sua inoperância pode com o tempo levá-lo a um retrocesso e descrença tanto do setor privado como do público.

A seguir, modelo dos logotipos do Pacto Global



Figura 2. Logotipos do PG

Fonte: Pacto Global (2010)

### 3.6. IMPORTÂNCIA DOS STAKEHOLDERS

A visão do empresariado a respeito do relacionamento entre o setor produtivo e a sociedade era, até meados da década passada, bastante estreita e confundida com atitudes filantrópicas. Até a ascensão do movimento ambientalista, as empresas não mantinham um canal de comunicação institucional com seus *stakeholders*. Os interlocutores eram aqueles que pertenciam aos segmentos com os quais estabeleciam relações estritamente comerciais ou profissionais: os órgãos públicos reguladores, os fornecedores e os compradores basicamente.

O ambiente empresarial passou por transformações e é influenciado por muitas variáveis, e qualquer ação que gere mudanças pode desencadear diversas consequências que refletirão no sistema e na sustentabilidade.

Em sistemas complexos como o empresarial, torna-se cada vez mais difícil a tomada de decisões, dados os diferentes *stakeholders* envolvidos com distintos objetivos e interesses, nem sempre convergentes.

Tome-se *stakeholder* como sendo uma palavra da língua inglesa sem tradução exata para o português que remete à obrigação de membros de um órgão administrativo ou representativo de prestar contas a instâncias controladoras ou a seus representados, sejam estas pessoas físicas, sejam jurídicas que direta ou indiretamente podem intervir na política da organização.

Além disso, a tão buscada sustentabilidade está sempre sujeita aos impactos das constantes transformações do mundo moderno, o que faz com que ela nunca se estabilize num patamar ao longo de diferentes períodos temporais.

Exposto de outra forma, seria compreender sistemas complexos que são fundamentais para tomar decisões mais coerentes, otimizadas e sustentáveis. Para trabalhar nesse contexto, é importante contemplar a visão de vários *stakeholders* envolvidos com o sistema, pois o conjunto de decisões e ações geradas por esses atores determinam o nível de complexidade.

As mudanças no ambiente global que ocorreram nos últimos anos trouxeram consigo variáveis que começam a fazer parte da responsabilidade das empresas e conseqüentemente do planejamento estratégico.

Os elementos constitutivos para sustentabilidade corporativa assumem uma posição privilegiada, entretanto, ao desconsiderar outras esferas da sociedade, pode trazer consigo uma série de implicações que precisam ser abordadas. Possivelmente pode haver controvérsias de interesses, mas que deverão ser sanadas para o sucesso da empresa.

Nada impede que seja traçado um paralelo entre o público-alvo e também identificar quais *stakeholders* podem influenciar no negócio. Entende-se, pois, que é perfeitamente viável a gestão de um relacionamento deliberativo da vontade das pessoas e das instituições.

É fato que as relações com *stakeholders* implicam uma análise de leis, direitos, ética, moral, cultura, valores, meio ambiente e sociedade como um todo.

Trata-se de um acordo bastante delicado porque envolve comunicação, política empresarial e reputação.

Parte-se da premissa de que é importante identificar as variáveis determinantes de uma organização, cujos impactos poderão estabelecer a evolução das atividades e, conseqüentemente, sustentabilidade.

Os *stakeholders*, segundo Schallegger e Figge (2005, p. 129), são “os indivíduos ou grupos que têm interesses materiais ou imateriais na empresa (...), pressionam para uma atuação empresarial ecologicamente correta e socialmente justa, de forma que não basta mais à empresa tão somente o êxito econômico”.

Esse processo com os *stakeholders* desencadeia um círculo vicioso, uma vez que, por um lado, projetos e/ou negócios precisam ser viabilizados e, por outro, conquistar essa interação dos *stakeholders* com um bom planejamento estratégico e gestão empresarial poderá ser a garantia em obter excelentes resultados.

Freeman propôs sobre os *stakeholders* que:

A empresa é compreendida como um sistema relacionado com a sociedade, não de modo abstrato, mas por meio de grupos de afetados e interessados, clientes, fornecedores, sindicatos, associações de classe, concorrentes, agentes financeiros, organizações não governamentais, mídia, governo, comunidade de entorno, sociedade e meio ambiente.<sup>93</sup>

Porém, o autor considerou que cada instituição pode identificar *stakeholders* específicos. Enfim, não há como deixar de lado essa nova realidade empresarial que precisa ser percebida e compreendida.

O maior engajamento dos *stakeholders* demandará o desenvolvimento de ferramentas para solução de problemas e tomadas de decisão a fim de facilitar o processo de construção de consenso.

Novas teorias ajudarão as pessoas a compreender que desempenham diferentes papéis e, portanto, precisam abrir mão de determinados benefícios em favor de outros.

---

<sup>93</sup> FREEMAN, 1984, p.2-6.

Visto que o mundo se está tornando mais interconectado, alguns aspectos são relevantes e fica cada vez mais evidente a necessidade de reconhecer que pessoas diferentes valorizam coisas diferentes. A questão-chave será encontrar resultados aceitáveis para a maioria das partes.<sup>94</sup>

O conceito de *stakeholder* fornece bons subsídios para a análise do ambiente externo e interno das organizações.

Para Freeman e Reed, as empresas devem responsabilidades para com outros grupos ou indivíduos além dos proprietários ou acionistas.

Além disso, Freeman e Reed propõem duas definições para *stakeholder*: uma em sentido amplo, que inclui grupos amigáveis ou hostis; e outra em sentido estrito, derivada do conceito do Instituto de Pesquisa de Stanford.

O conceito de Stanford surgiu em 1963 para designar grupos sem cujo apoio a organização deixaria de existir. É uma definição, no entanto, genérica e exclusiva para servir como meio de identificar e analisar os grupos externos à organização que são estrategicamente importantes.

Em sentido amplo, *stakeholder* é todo e qualquer grupo ou indivíduo identificável que pode afetar a consecução dos objetivos da organização ou que pode ser afetado por tais objetivos.

Neste caso, agências de governo, associações comerciais, competidores, segmentos de clientes, empregados, sócios são todos considerados *stakeholder*.

No sentido estrito, *stakeholder* é todo e qualquer grupo ou indivíduo identificável do qual a organização depende para sua sobrevivência.

Assim, acionistas, empregados, clientes, certas instituições financeiras são *stakeholders* no sentido estrito do termo.

Freeman e Reed argumentam que, do ponto de vista da estratégia empresarial, os *stakeholders* devem ser entendidos em sentido amplo, pois é preciso que sejam consideradas as estratégias mediante todos os grupos ou indivíduos que podem afetar a consecução dos objetivos da empresa, principalmente em ambientes de turbulência.

Subsidiário ao conceito amplo do termo, é importante o conhecimento de certas proposições prescritivas que podem servir de guia na formulação de estratégias e orientar a análise de fatores externos importantes apresentados por Freeman e Reed:

---

<sup>94</sup> SCHALTEGGER; FIGGE, 2005, p. 129.

Generalizar a abordagem de marketing: compreender as necessidades de cada stakeholders, assim como entender necessidades dos clientes, e desenvolver produtos, serviços e programas para preencher estas necessidades; estabelecer processos de negociação; compreender a natureza política dos vários stakeholders e a aplicabilidade dos conceitos e técnicas da ciência política, tais como a análise de coalizões, gerenciamento de conflito e uso e abuso de ações unilaterais; estabelecer uma filosofia de decisão mais voltada para o aproveitamento de iniciativas do que a simples reação aos eventos quando eles ocorrem; alocar recursos organizacionais de acordo com o grau de importância da turbulência ambiental.<sup>95</sup>

Essas proposições exigem completa compreensão e conhecimento de todos os *stakeholders* no sentido amplo, que reflete poder na vida organizacional. Isso significa que o empresário deve estar consciente dos possíveis impactos que suas decisões podem ter sobre grupos-chave de *stakeholders*. A responsabilidade das organizações pelos impactos que as atividades causam na sociedade é tema que nasceu no âmbito das empresas, mas que se revela cada vez mais fundamental também para governos e organizações

O desenvolvimento de um consenso internacional de *multistakeholders* sobre conceitos e práticas da responsabilidade empresarial é uma oportunidade não apenas de disseminar essas práticas, mas também de levar novos segmentos de organizações a refletir sobre as próprias práticas de gestão e sobre os impactos de operação no mundo que os cerca.

A análise estrutural multivariada conforme Godet deve ser desenvolvida por um grupo de atores especialistas, incluindo os *stakeholders*, identificados nas etapas, ou seja, cujo objetivo é listar de forma exaustiva as variáveis relacionadas ao sistema de investigação, dos vários atores e contemplar as diferentes temáticas políticas, econômicas, tecnológicas, ambientais e sociais. Deve descrever toda a relação que compreende a sistemática de uma variável mediante a relação com outras e identificar as ferramentas que devem ser utilizadas, e, por fim, a tomada de decisão, em virtude das suas ações possuir papel significativo no sistema.<sup>96</sup>

Nas empresas, a perda de rentabilidade vai impactar nas condições em que operam e serão afetadas não apenas as formas de produção, mas também as preferências e expectativas dos *stakeholders* dos diversos grupos que têm interesses relacionadas com a empresa, como clientes, empregados, acionistas, fornecedores e a sociedade em geral, entre outros.

Atualmente, agregaram-se aos *stakeholders* as potenciais vítimas dos impactos socioambientais e os grupos de interesse organizados em entidades civis. Preferencialmente as

---

<sup>95</sup> FREEMAN; REED, 1983, p. 88-92.

<sup>96</sup> GODET, 2000, p. 19-20.



ONGs, em geral, posicionam-se na vanguarda, funcionando como sinalizadores prévios das demandas dos demais *stakeholders*.

A incorporação desses novos interlocutores na política de comunicação possibilita à empresa atuar preventivamente contra eventos potencialmente geradores que possam macular a imagem da empresa e acarretar custos de reparação, tais como processos judiciais, pedidos de indenização, sabotagem etc.

Segundo Vinha, quanto mais a empresa dialoga e convive com a comunidade, mais ela se compromete com o controle e a minimização dos impactos socioambientais de suas atividades, além de apoiar projetos sociais. Esse diálogo é resultado do aprofundamento da inserção na comunidade em aproximar a cultura empresarial da cultura popular e, conseguinte, harmonizar as respectivas agendas<sup>97</sup>.

Para Boaventura, uma investigação dos métodos de análise para o futuro pode ser útil para as estratégias empresariais e para apontar quais são as previsões e os cenários. Contudo, nas empresas onde há alta concorrência e os dados econômicos são pouco conhecidos, as metodologias tradicionais para a elaboração de estratégias ficam prejudicadas, podendo levar os estrategistas a erros na tomada de decisões e causando prejuízos econômicos e financeiros.<sup>98</sup>

A análise dos *stakeholders* pode ajudar os estrategistas a compreender o ambiente e assim viabilizar uma visão panorâmica de onde a empresa em questão está inserida. Ainda é possível criar cenários a partir dos *stakeholders* e identificar variáveis e tendências de futuro, a fim de criar subsídios para a decisão estratégica.

Partindo do princípio de que os *stakeholders* são os interessados nas empresas de alguma forma, é necessário como primeiro passo metodológico, identificar quais seus interesses e influências. Segundo Erenilda C. S. Amaral, o modelo de *stakeholders* articula-se segundo alguns elementos e focos pertinentes, como os propósitos dos *stakeholders* e o alinhamento para identificar o grau de interesse.<sup>99</sup>

As multinacionais e/ou transnacionais procuram adotar códigos de ética para a uniformização de critérios da empresa, dando respaldo para aqueles que devem tomar decisões, assim como um código de conduta entre a empresa e os seus trabalhadores.

Servindo desta forma como parâmetros para soluções de conflitos e também proteger, de um lado, o trabalhador que se apoia na cultura da empresa refletida nas disposições do

---

<sup>97</sup> VINHA, 2002, p. 12.

<sup>98</sup> BOAVENTURA, 2005, p. 4.

<sup>99</sup> AMARAL, 2000, p. 4.

código e, de outro lado, servir de respaldo para a empresa, por ocasião da solução de problemas de desvio de conduta de algum colaborador, acionista, fornecedor ou outro *stakeholders*. O código de ética costuma trazer para a empresa harmonia, ordem, transparência, tranquilidade, em razão dos referenciais que cria, deixando um lastro decorrente do cumprimento de sua missão e compromissos. É absolutamente imprescindível que haja consistência e coerência entre o que está disposto no código de ética e o que se vive na organização.

Nunca é tarde ressaltar que muitas ferramentas atualmente são disponibilizadas e utilizadas por multinacionais e/ou transnacionais para a gestão dos *stakeholders*, como é o caso de ISO. Não estão vinculadas à gestão de *stakeholders*, trata-se apenas de normas baseadas em princípios para ajudar as organizações a tornar-se mais responsáveis e sustentáveis e atuam apenas como sustentação nessa interface (Tabela 1).

Tabela 1. Stakeholders

<b>Stakeholders</b>	<b>Contribuições</b>	<b>Demandas Básicas</b>
Acionistas	Capital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lucros e dividendos;</li> <li>• preservação do patrimônio</li> </ul>
Empregados	Mão de obra; Criatividade; Ideias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• salários justos;</li> <li>• segurança e saúde no trabalho;</li> <li>• realização pessoal;</li> <li>• condições de trabalho</li> </ul>
Fornecedores	Mercadorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• respeito aos contratos;</li> <li>• negociação leal</li> </ul>
Clientes	Dinheiro; Fidelidade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• segurança dos produtos;</li> <li>• boa qualidade dos produtos;</li> <li>• preço acessível;</li> <li>• propaganda honesta</li> </ul>
Comunidade/ Sociedade	Infraestrutura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• respeito ao interesse comunitário;</li> <li>• contribuição à melhoria da qualidade de vida na comunidade;</li> <li>• conservação dos recursos naturais</li> <li>• proteção ambiental;</li> <li>• respeito aos direitos de minorias.</li> </ul>
Governo	Suporte Institucional, jurídico e Político	<ul style="list-style-type: none"> <li>• obediência às leis;</li> <li>• pagamento de tributos</li> </ul>
Concorrentes	Competição; Referencial de mercado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lealdade na concorrência</li> </ul>

Fonte: CORRÊA (1994, p. 151).

### 3.7. AVALIAÇÃO E GESTÃO DAS EMPRESAS NO PACTO GLOBAL

O Pacto Global das Nações Unidas atua como um catalisador de liderança, inovação e compromisso com a *responsabilidade social corporativa*. Os princípios universais nos quais o Pacto Global se baseia é o ponto central de referência duas diretrizes.

Portanto, COP é um meio de mensurar o progresso numa base contínua, ou seja, é a descrição de providências tomadas pelos participantes em apoio ao Pacto Global e demonstrar o compromisso com o progresso na implantação dos dez princípios.

Uma vez declarado o apoio, o signatário tem dois anos para publicar a primeira COP, e depois disso deve produzir um por ano, compartilhando publicamente com as partes interessadas e ainda publicá-lo no website do Global Compact.

O objetivo dos requisitos da COP não é assegurar e aprofundar o comprometimento do Pacto Global, mas salvaguardar a integridade e iniciativa. E também criar um novo repositório de práticas corporativas que sirvam de base para melhoria contínua de desempenho.

As principais políticas para COP são: incluir uma carta assinada pelo principal executivo da organização informando o apoio ao PG; descrever ações práticas dos participantes desde o princípio de adesão ao PG; medir os resultados e indicadores; divulgar a COP entre *stakeholders*; relatórios de sustentabilidade; disseminar a COP nos canais de comunicação da organização e enviar a COP de forma eletrônica pelo site do PG, usando o nome da organização e senha.

Outro ponto é que a COP foi concebido para ser um meio para que os participantes se comuniquem também com os *stakeholders*.

Para o ex-secretário-geral Kofi Annan, trata-se de uma iniciativa para avançar com os dez princípios: “Pelo menos uma vez por ano os participantes devem postar nos sites específicos o progresso que eles fizeram, ou lições que aprenderam, em colocar em prática os princípios nos seus próprios domínios das empresas” (CDI-PI-1380, /2001).

Ao longo dos anos, a expectativa de relatórios se fortaleceu e virou uma exigência, conhecida como Comunicação sobre a Política (COP) e se tornou a pedra angular da integridade de medidas.

O PG abriga um dos maiores acervos de divulgação da sustentabilidade corporativa usado por uma variedade de partes interessadas, incluindo a comunidade de investimento. Os participantes não estão autorizados a se colocar com o Status de Inativos, se por acaso deixarem de submeter-se à COP no período de um ano. E serão rotulados como não

comunicantes no website do Pacto Global, que se reserva no direito de retirados da lista de signatários.

Também não pode publicar COP como participante ativo no caso de já ter sido excluído, pois isso só será possível por meio de nova aderência ao Pacto Global, devidamente acompanhado do COP.

Existe, contudo, uma exceção que poderá evitar a exclusão, no caso de a empresa submeter uma carta de pedido de carência no site Pacto Global, pois essa carta garante que ela não seja listada como participantes não comunicantes. Mas deverá esclarecer publicamente no site do Pacto Global quais os motivos do não envio da COP e ainda estabelecer uma data em que a empresa espera finalizar a COP e encaminhá-lo.

O PG introduziu, em 2004, um critério de avaliação para a COP chamado de Programa COP Notável, para reconhecer as comunicações de progresso que eram encaminhadas e se destacavam das demais, por apresentar abordagens com qualidades como a declaração contínua de apoio ao PG; a descrição detalhada de ações, implantações de princípios e ou parcerias para projetos da ONU; mensuração de resultados que possam checar a evolução e veracidade do progresso; e processo que garanta confiança, clareza e prazo de informação e diálogo com os *stakeholders*.

A implantação da COP é avaliada da seguinte forma: a) COP avançado significa que a COP possui todos os requisitos para ser notável e recebe o selo Passaporte Global RSE; b) COP satisfatório significa que a COP possui grande parte dos requisitos e seus avaliadores devem avaliar essa mesma COP no ano seguinte; e c) COP insatisfatório significa que a COP não atingiu os requisitos da COP e neste caso esta empresa será convidada a participar de forma mais ativa.

Entretanto, em 1º de julho de 2009, entrou em vigor mudanças na política do envio da COP, que agora determina que os signatários que aderirem a partir desta data terão o prazo de um ano para enviar a primeira COP, e não mais dois anos como era anteriormente, e que nos primeiros cinco anos de participação cada COP deverá abordar pelo menos dois das quatro áreas temáticas dos princípios do Pacto Global, depois de cinco anos todas as áreas deverão ser abordadas.

Em 2009, foram publicados 2.452 COPs. Com relação a anos anteriores, esse número apresentado foi bastante expressivo, entretanto a inadimplência continua a preocupar o Escritório do Pacto Global, que anunciou que 859 empresas foram excluídas do banco de dados da iniciativa dos participantes entre 1º de outubro de 2009 e 1º de janeiro de 2010. O número total de signatários removidos por não cumprir as exigências do relatório anual

obrigatório gira em torno de 1.840 signatários excluídos e ou removidos, e desses 1.300 eram empresas<sup>100</sup>.

Considerando que o PG possui 8.000 signatários, é baixo o percentual dos participantes que cumprem com os prazos do envio da COP. O PG tenta evitar uma situação em que a iniciativa se torne uma porta giratória onde participantes removidos por falta de comunicação saiam e retornem constantemente, o que não seria um bom exemplo a ser seguido por novos participantes.

Tentando minimizar esses números em 2009 e início de 2010, alguns acontecimentos contribuíram para o esforço de melhorar a quantidade e qualidade de COPs. Foram novas orientações e campanhas de incentivos que foram recentemente desenvolvidas por parte dos investidores em torno do envio dos relatórios COPs.

Além disso, uma parceria adicional entre o PG e da Global Reporting Initiative (GRI), acordada em maio 2010, para fortalecer a colaboração dos envios dos relatórios com uma linguagem padrão para COPs tem ajudado os participantes.

Existem outros formatos para a COP e podem ser enviadas por meio do GRI G3, Pacto Global Rede Local (GCLN Open Access) e o modelo tradicional de relatório sugerido pela ONU, ou seja, a COP.

A COP das empresas participantes do Pacto Global para implantar os dez princípios dentro de sua esfera de influência e atuação precisa relatar esforços para promover os princípios onde quer que operem.

Portanto, a empresa ao aderir ao Pacto Global permite que este se aplique a todas as filiais ao redor do mundo, e é importante que esse comprometimento se espalhe em todas as operações.

As multinacionais e/ou transnacionais envolvidas com o Pacto Global e suas filiais irão agregar maior valor aos negócios, o que significa caminhar com *responsabilidade social corporativa* e sustentável.

Entretanto, algumas empresas têm como política limitar a participação de filiais e assumir o compromisso e comprometimento do encaminhamento e da publicação de uma única COP no site do PG; e, portanto, as filiais ficam totalmente sob sua inteira responsabilidade e sem autonomia.

---

<sup>100</sup> Global Compact COP. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org/communication/COP>>. Acesso em 20/09/2010.

Em outros casos tanto a matriz como as filiais podem aderir ao PG diretamente e assumir independentemente o envio e a publicação da própria COP informando sobre progressos e aplicação dos princípios do PG.

E, por fim, nos casos em que as filiais decidem aderir ao PG embora a matriz não seja signatária, estas devem também comunicar anualmente sobre progressos em conformidade com a política da COP. Com relação ao perfil e a participação dos signatários temos os seguintes parâmetros conforme o Gráfico 3.

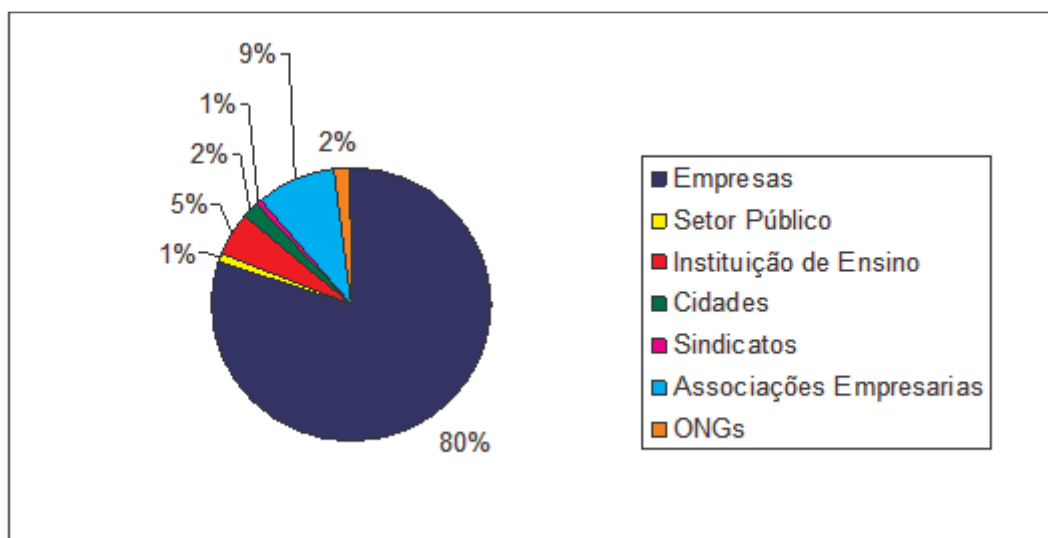


Gráfico 3. Perfil dos signatários do PG

Fonte: INSTITUTO ETHOS (2010).

Para o encaminhamento e a publicação da COP, o documento deverá conter o logotipo do Pacto Global conforme Figura 3.



Figura 3. Logotipo para encaminhamento da COP

Fonte: PACTO GLOBAL (2011).

### 3.8. VIOLAÇÕES E EXCLUSÕES DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO PACTO GLOBAL

As multinacionais (EMNs) e transnacionais (ETNs) preocupadas em adotar práticas de negócios responsáveis costumam passar por estágios clássicos de seu aprendizado. Um deles é o defensivo, ou seja, a empresa se preocupa com o comportamento ético somente depois de ser criticada publicamente por práticas inadequadas. Algumas companhias evoluem para o estágio gerencial, no qual os executivos responsáveis pelas operações começam a adotar estratégias que vão além da mera conformidade. Poucas empresas, porém, atingem o estágio estratégico, no qual a responsabilidade social está completamente integrada à visão de negócios e se transforma em vantagem competitiva<sup>101</sup>.

Em outras palavras, as EMNs e ETNs terão de se guiar pelas normas sociais e éticas ou correm o risco de ser isoladas politicamente e devem ter por um lado a preocupação por rentabilidade e por outra prática da *responsabilidade social corporativa*.

Como foi dito, no início de 2010, o PG da ONU confirmou que nos últimos anos 1.840 signatários foram excluídos, e destes 1.300 são empresas<sup>102</sup>, por não ter comunicado avanços na implantação dos dez princípios éticos que se espera que cumpram quando aderem ao PG na organização. Apesar de o PG ser iniciativa de adesão voluntária, isso não significa que as Nações Unidas deem pouca importância a seu controle por meio das COPs.

Conforme admitiu o diretor executivo do Escritório do Pacto Global, Georg Kell (GC, 2010), embora a responsabilidade corporativa continue ocupando lugar prioritário na agenda empresarial, muitas empresas não incluem políticas pelos Direitos Humanos e contra a corrupção. Um estudo mundial feito pelo Escritório revelou muitos avanços, mas também apresentou sérias brechas nos esforços para promover a RSE.

Pesquisa realizada em 2009 pelo PG com participação de 1.044 signatários de 97 países constatou que apenas 20% dos participantes no mundo afirmaram que colocam em prática políticas trabalhistas, ambientais, 31% confirmaram preocupação com relação aos Direitos Humanos e somente 32% quanto à corrupção<sup>103</sup>. Tal postura explica o número de signatários dos EUA, Reino Unido, França, Alemanha, China, Índia, Brasil, assim como países da América latina, África e Oriente Médio, que foram convidados a se retirar do Pacto Global. O México foi o país com o maior número de empresas excluídas, seguido pela

---

<sup>101</sup> VASCONCELOS, 2005, p. 22-23.

<sup>102</sup> DEEN. Disponível em <<http://www.ips.org>>. Acesso em 10/09/2010.

<sup>103</sup> Ibid.

República Dominicana e Colômbia, pois as ações não asseguravam a sobrevivência do PG para com o desenvolvimento de uma sociedade mais justa.

O diretor Georg Kell afirmou que na mesma linha da Organização Mundial da Saúde (OMS), o PG desestimula as empresas do setor do tabaco a se integrar ao organismo. O PG não aceita contribuições de firmas cujas políticas ou práticas difiram de seus princípios e/ou objetivos.

Por outro lado, o diretor Executivo Anthony Lake da Unicef exortou os líderes corporativos a elaborar políticas socialmente responsáveis para eliminar o trabalho infantil nas fábricas e disse: “Proteger os direitos das crianças é uma responsabilidade mundial que requer compromissos de todos nós, em cada setor”.

Seguindo o mesmo curso, a diretora executiva Inês Alberdi do Fundo das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) emitiu comunicado ao Escritório do Pacto Global em que exigia que os empresários eliminassem toda forma de discriminação de gênero nas organizações.

Na visão de Hazel Henderson<sup>104</sup>, o PG inicialmente era um sistema de compromisso voluntário com poucos contratos ou responsabilidades que se foi convertendo em um grupo de pressão mútua para as empresas que apoiaram a entrada em vigor de relações sociais, mas, também, por razões comerciais.

A exclusão de um signatário da iniciativa é uma opção de último recurso do PG, que busca a integração e a promoção de medidas de melhoria contínua. Se uma empresa não comunica progressos realizados, não poderá usar o nome ou logotipo do PG e será listada como não-comunicante e posteriormente excluída.

Assim, quando uma questão for apresentada por escrito, o PG irá filtrar e apurar se não se trata de acusações levianas ou frívolas, para evitar um julgamento injusto.

Caso a alegação de abuso seja notória e não seja considerada falsa ou frívola, o Escritório do Pacto Global irá encaminhar o assunto para a empresa participante e solicitará que esclareça as alegações por escrito e quais as ações foram tomadas por parte da empresa com relação ao objeto da acusação. O Escritório do Pacto Global estará disponível para prestar assistência e orientação, quando necessário e apropriado para a empresa signatária, tomando medidas para sanar a situação que constitui o objeto da acusação, a fim de alinhar as ações da empresa com os princípios do PG.

---

<sup>104</sup> HENDERSON, 2000, p. 1231.



O Escritório do Pacto Global poderá, a exclusivo critério, tomar as medidas que considerar apropriadas, como o uso do diálogo para incentivar a resolução da questão; entrar em contato com o país ou a rede regional do PG para auxiliar; remeter o assunto para uma ou mais entidades da ONU que estão inter-relacionadas com os princípios do Pacto Global. Poderá compartilhar as informações em casos específicos de acordo com as diretrizes da OCDE para as EMTs ETNs. No caso de questões relacionadas a princípios de trabalho, o processo será de interpretação da OIT sobre como proceder e submeter a questão ao Conselho do PG.

É preciso dizer que, caso a empresa participante da violação se recuse a dialogar sobre o assunto com o PG dentro do período de três meses, poderá ser considerada como não comunicante e será citada no site do PG, que se reserva o direito de remover a empresa da lista de signatários e esta não poderá usar o nome ou logotipo do PG sem a devida autorização. Uma vez que a empresa signatária posteriormente tome medidas apropriadas para remediar a situação que constitui objeto da acusação e alinhar as ações com os compromissos que assumiu no que diz respeito aos princípios do PG a situação pode ser revertida.

A empresa poderá recorrer por meio de petição e solicitar reintegração como signatário ativo e retornar à lista de signatários do Pacto Global e o anúncio de sua permanência ou não fica sob inteira responsabilidade do Escritório do Pacto Global.

Se houver uma rede local no país onde a empresa está sediada, a empresa deve primeiramente fazer a abordagem na rede local, ou, em outros casos, o Escritório do Pacto Global deve ser contatado diretamente.

Nesse contexto, somente o Escritório do Pacto Global pode fazer uma declaração pública no próprio site, até que o assunto tenha sido resolvido, por estar claramente empenhado em garantir que o processo entre as partes envolvidas seja solucionado de forma justa e imparcial.

A ideia de integração no Pacto Global da ONU é um envolvimento entre a política estratégica das empresas signatárias e o comprometimento aos dez princípios universalmente aceito na área de Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, meio ambiente e combate a corrupção.

Antever o futuro almejado são bons preceitos empresariais, e montar as próprias estruturas e implantá-las sem hesitação evitarão descaminhos que levem a empresa longe do real objetivo. Isso também possibilitará maior interação com outras organizações voltadas para o tema sustentabilidade; entre elas as agências da ONU e corporações presentes ao redor do mundo.

Um dos aspectos que permeiam o Pacto Global é a transparência, pois as empresas serão responsáveis quanto ao encaminhamento anual de informações de como estão aderindo e incorporando os princípios em toda a cadeia produtiva, pois quando encaminha relatórios a empresa está auto afirmando a idoneidade perante o Pacto Global.

Numa esteira de imparcialidade de acordo com a Declaração do Pacto Global das Nações Unidas, as empresas excluídas tanto de pequeno, médio ou grande porte são representadas por diversos setores das indústrias em países onde possuem matriz e ou filiais.

Dessa forma, deve-se ter a exata compreensão de que o Pacto Global não obriga ao comprometimento nem avalia o desempenho dos membros signatários, mas a exclusão da lista tornou-se medida alternativa para que as empresas assumam responsabilidades perante o PG quando inseridas.

Desenvolveu-se, assim, a necessidade de um esforço internacional contínuo para a concretização de tais princípios na luta pela proteção do direito ambiental e dos Direitos Humanos por meio de uma nova mentalidade de RSE, resguardando o bem comum para diminuir as constantes violações.

Após esse diagnóstico, o que vai realmente definir a exclusão de uma empresa do PG será a apreciação de forma imparcial do comprometimento e aplicabilidade dos preceitos do qual se tornou signatária, e o descumprimento automaticamente incidirá na dissociação.

O Pacto Global da ONU deveria adotar um “termo de aconselhamento”, entretanto, este deveria ter uma postura mais incisiva com relação às violações e exclusões das empresas signatárias. Além de aprimorar a parceria com renomados e independentes especialistas em Direitos Humanos que poderiam avaliar por meio de dossiê se tais procedimentos que foram comprometidos perante o Pacto Global estão sendo realmente cumpridos na íntegra e terem o livre arbítrio na aplicação do termo de aconselhamento.

Realizar-se-iam visitas em forma de ouvidoria ou até mesmo auditoria, para receber livremente comunicações individuais e ou coletivas de abusos, entretanto devem ser de forma sigilosa, evitando que o trabalhador possa de alguma forma ser punido, e assim se elaborariam relatórios e recomendações mais precisos.

Tal forma de atuação deveria ser conscienciosa entre o Pacto Global e os signatários, para tratar da importância dos Direitos Humanos nas empresas e o acesso à justiça das vítimas de tais abusos e ter direitos reparados.

Portanto, se fosse adotado tal instrumento em âmbito global, nacional, regional e local, ter-se-ia maior credibilidade sobre pontos claros e obscuros com relação aos Direitos Humanos nas empresas. Isso certamente serviria de base para muitos estudos sobre quais

medidas devem ser realmente recomendadas para empresas que se comprometeram na mudança de comportamento empresarial, mas que na prática caem no descaso e desuso.

Dessa forma, ter-se-ia a delimitação de padrões dignos de crédito completamente legitimados, já que, como se apontou, cabe tão somente à empresa a autonomia de redigir um comunicado no período de três meses fornecendo as devidas explicações com relação às violações; visto que não existe a menor possibilidade de se comprovar a veracidade do que foi redigido nesse documento.

Sabe-se que no papel se pode escrever aquilo que melhor convém, assim, onde ficará a certeza de que isso não passará apenas de palavras que nada significam, já que não se tem a menor condição de saber se as providências foram realmente tomadas, deixando dessa forma um rastro de incertezas.

### 3.9. VISÃO CRITERIOSA DAS ONGS E O PACTO GLOBAL

O primeiro diploma Internacional editado foi com a criação da ONU, em 1945, que estabelecia os propósitos a ser alcançados pela cooperação internacional para solução de problemas econômicos, sociais, culturais ou de caráter humanitário e encorajar o respeito aos Direitos Humanos, liberdades fundamentais e eliminação de qualquer forma de discriminação.

A sigla ONG vem de *non governmental organization (NGO)*, denominação inglesa. A sigla tem origem nas Nações Unidas, onde pela primeira vez foi utilizada como referência a organizações supranacionais e internacionais, organizações legalmente constituídas criadas por pessoas confidenciais ou por organizações sem nenhuma participação ou representação de governo.<sup>105</sup>

Nos casos em que NGOs ou ONGs sejam financiadas totalmente ou parcialmente por governos, estas mantêm status não governamental, tanto que excluem representantes do governo da sociedade na organização.

Desde 1968, as ONGs têm trabalhos desenvolvidos para a ONU, mas dependem de regras e procedimentos previstos pelo Ecosoc.

A Resolução nº 1296/68, estabelece três categorias para as ONGs: I, para ONGs internacionais cuja atuação se referir à maior parte da agenda do Ecosoc; II, para ONGs que

---

<sup>105</sup> MENESCAL, 1996, p. 21.

tenham especial competência em alguns campos de atividades do Ecosoc; e III, ou Status Roster, para ONGs cuja competência lhes credencie a dar contribuições ocasionais ao trabalho da ONU.

Todas as ONGs são registradas e deverão apresentar um relatório de atividades a cada quatro anos ao Ecosoc, possuem direitos e obrigações sob a condição de poder ser revogadas ou suspensas de suas funções.

De fato, podem-se identificar três condições de suspensão ou revogação do status consultivo se a organização abusar da condição consultiva e promover atos paternalistas e políticos contrários aos princípios da ONU; se existirem fortes evidências de participação em atividades criminais, internacionalmente reconhecidas; e se nos três anos precedentes, a ONG não contribuiu de forma útil para a execução dos trabalhos da ONU, em especial do Ecosoc e de órgãos subsidiários.

Portanto, a participação de determinada ONG em atividades desenvolvidas pela ONU depende atualmente de estar qualificada com status consultivo. Tal qualidade confere à ONG direitos e obrigações, permitindo que participe de diversas atividades, contribuindo, dessa forma, para a efetivação dos Direitos Humanos.

Essas atividades podem consistir em monitoramento ou suporte operacional a programas de ação implantados, consultas técnicas especializadas, alertas para atrocidades que estejam sendo cometidas, exposição de temas relevantes, enfim, diversas atividades que contribuem para melhor desempenho da ONU na promoção e proteção dos direitos fundamentais defendidos em sua Carta.

Ao longo dos anos, as ONGs foram ganhando papel consultivo em várias agências e fundos das Nações Unidas, e hoje, além de colaborar no trabalho de campo, monitoram reuniões da ONU fornecendo assistência humanitária, pessoal especializado, informação local, voz para os povos sem representação, como os índios, além de fiscalizar o cumprimento, por parte dos governos, de tratados internacionais<sup>106</sup>.

Os Estados têm reconhecido repetidamente a força e a influência do Terceiro Setor e, de várias formas, criado meios de participação das ONGs em suas atividades, incluindo-as em debates, painéis, encontros regulares e diálogos com governantes.

É nesse contexto que surgem alternativas procurando minimizar as carências sociais de minorias que frequentemente percebem violações aos Direitos Humanos. As ONGs apresentam-se como protagonistas fundamentais, criando um espaço próprio de atuação nas

---

<sup>106</sup> VIEIRA, 2001, p.116.

sociedades atuais, o que se convencionou chamar de Terceiro Setor, ao lado do Estado, Primeiro Setor, e da iniciativa privada, Segundo Setor.

O Terceiro Setor, vale frisar, difere de ambos os demais setores da sociedade mencionados, pois, ainda que apresente entidades com estrutura jurídico-constitutiva equiparada às das empresas privadas, tem propostas sobre interesses de caráter essencialmente público, sendo quase sempre relevantes para o desenvolvimento da sociedade e humano, fundamentando-se em conceitos tais como solidariedade e confiança mútua, requerendo, portanto, tratamento jurídico e político particular.

Segundo o secretário-geral da ONU, Ban Ki Moon, as ONGs são genericamente mais abrangentes na sociedade civil e têm inclusive assumido o papel de promotoras de novas ideias, chamando a atenção da comunidade internacional para assuntos urgentes e desenvolvidos por especialistas de talentos que, na maioria das áreas de atuação, se tornaram vitais para os trabalhos da ONU, tanto em âmbito político como operacional.

Atualmente, cerca de 3.052 ONGs detêm algum tipo de status no Ecosoc<sup>107</sup> em termos de violação dos Direitos Humanos. As ONGs e seus ativistas por meio da mídia atuam como responsáveis por trazer à tona graves violações nas quais os atores são as corporações multinacionais e/ ou transnacionais.

A ONU desenvolveu vários mecanismos de cooperação com as ONGs e com a sociedade civil em geral. O Conselho Econômico, Social e Cultural e o Departamento de Informação Pública são os principais órgãos das Nações Unidas que mantêm vínculos oficiais com as ONGs.

Ao lado disso, existe o Serviço de Enlace com as ONGs, que é outro ponto de contato importante entre o conjunto do sistema da ONU e essas organizações. O serviço tem contribuído para divulgar informações sobre o sistema das Nações Unidas e seu trabalho na sociedade civil.

Em todo o mundo são aproximadamente 30.000 ONGs conforme o Banco Mundial. O exato número é difícil de ser avaliado, pois grande parte do trabalho é feito por voluntários e outra parte por profissionais, sustentados por doações de particulares, de empresas, de governos e de organismos internacionais. Atuam em todas as pesquisas e programas de ação de caráter humanitário ou relacionadas com preocupações ambientais.

Um bom número dessas ONGs tem enorme infraestrutura, são ricas, prestigiadas e podem afetar a política de Estados soberanos.

---

<sup>107</sup> ECOSOC. Disponível em <<http://www.un.org/en/ecosoc>>. Acesso 12/04/2010.

Nos últimos anos tem aumentado consideravelmente o interesse da ONU em relação às ONGs e vice-versa, pois estas apontam mudanças e orientações na política da ONU, com abordagem centrada em atores não estatais<sup>108</sup> conferindo maior relevância à própria participação.

Para compreender melhor o papel exercido atualmente pelas ONGs e seus principais desafios e perspectivas, importa lembrar que, em processo lógico e evolutivo, a atuação das mesmas se deve adaptar aos novos modelos políticos, dificuldades e carências sociais.

Uma vez que atuam sempre em função destas necessidades, as ONGs sofrem, com idêntica intensidade, os efeitos do processo evolutivo de um mundo globalizado, principalmente os observados nos países em desenvolvimento. Perdem o caráter meramente assistencialista, decorrente da antiga ação de grupos solidários, geralmente limitada, para apresentar-se em estruturas administrativas modernas, atingindo resultados mais eficientes.

São atores sociais que não pretendem substituir a ação do Estado, mas desempenhar função paralela àquela, estimulando discussões acerca de seu papel, concentrando atenção nos aspectos sociais do desenvolvimento econômico. Assim, já ao início de uma nova era, as ONGs deparam com os seguintes desafios, conforme Souza Santos:

(...) romper os limites da ação isolada, compartilhando experiências locais com órgãos e entidades de âmbitos internacionais, (...); deixar uma atuação clandestina, imposto por modelos políticos autoritários já superados, institucionalizando o denominado Terceiro Setor, movendo-se da posição de ataque ao Estado, para uma posição participativa, apresentando novas ideias e contribuindo para a implantação de políticas mais adequadas e eficientes na busca de resultados sociais; em virtude destes resultados, devem ser rompidos limites de gestão administrativa, buscando-se maior desempenho gerencial, principalmente através da profissionalização do setor; fomentar discussões relativas ao papel dos demais setores da sociedade, estabelecendo diálogos com a comunidade privada e com entes governamentais, podendo beneficiar-se de ações em parceria com tais setores, conquistando espaço para a promoção e efetivação dos Direitos Humanos.<sup>109</sup>

A evolução desses complexos organismos, a indisponibilidade de recursos locais, bem como a consciência e intolerância para com as tantas injustiças sociais verificadas em longínquas partes do planeta impuseram às ONGs a árdua tarefa de encontrar uma forma eficaz de contribuir para a promoção dos Direitos Humanos, reclamando, contudo, legitimidade à luz do Direito Internacional Público.

---

<sup>108</sup> VIERA, 2001, p.118.

<sup>109</sup> SANTOS, 2002, p.26.

Além da expressa menção de proteger os Direitos Humanos e promover o fortalecimento do desenvolvimento sustentável por meio de regulamentações. Posteriormente, as ONGs associaram-se ao PG e a seus princípios e procuraram ampliar a nova visão de ética empresarial e proteção aos Direitos Humanos.

Apesar de todo prestígio e relevância, o PG ainda não conta com adesão maciça de muitas empresas multinacionais e/ou transnacionais. Isso ocorre porque estas ainda consideram que existe falta de clareza nos dez princípios que norteiam o PG.

Esse temor da iniciativa privada demonstra preocupação em sofrer posteriores retaliações e ou sanções no caso de não atingir os compromissos conferidos aos princípios do PG e com isso ter a imagem institucional e mercadológica exposta e ainda arcar com amargos prejuízos.

Para não pairar dúvidas, o legislador deixou claro que não existe nenhuma semelhança do PG com os tratados, convenções e acordos programáticos que são normalmente assinados pelos Estados, sendo assim, não haveria força coercitiva nem sancionatória para os empresários.

É verdade que, se um Estado é acusado de tentar não cumprir os compromissos internacionais reconhecidos, pode sofrer certas retaliações, descrença, falta de credibilidade e confiabilidade para a comunidade internacional.

Já para as empresas, os procedimentos são de livre manifestação de vontade para ser ou não signatárias do PG, sem sofrerem nenhum tipo de pressão da ONU.

O problema, contudo, é a sistemática do PG, que passa a refletir na imagem dos Estados e das empresas internacionalmente para o mundo, podendo isso desempenhar papel de indicador positivo ou negativo dependendo das circunstâncias.

Existem ainda críticas com relação à parceria entre empresas e Estado em função de prerrogativas administrativas conflitantes. Por um lado, as empresas vislumbram que suas metas de rentabilidade e benefícios privados possuem prioridade, que são suas maiores preocupações; já em outra vertente, está o Estado, que tem em suas políticas públicas a promoção de fins voltados aos Direitos Humanos, portanto essa parceria pode ser contraproducente para os reais objetivos e princípios do PG.

Além disso, muitas vezes tanto as empresas como os Estados, são coniventes nas práticas de desrespeito para com os Direitos Humanos, resta saber o que se pode esperar desse tipo de articulação.

É inegável que o PG com os dez princípios é digno de respeito e valorização internacional, contudo, pela ótica de várias ONGs, existem implicações para a total eficácia.

Sendo assim, ONGs com grande relevância mundial, como é o caso da Anistia Internacional, Greenpeace, Action Aid, Global Policy Forum e Corpwatch dentre outras, disparam críticas aos flancos mais frágeis do PG que merecem destaque:

- 1) deveria haver um poder vinculativo;
- 2) deveria ser criada uma supervisão que avaliasse as empresas antes que se permitisse sua adesão, mesmo que esta seja voluntária;
- 3) acredita-se que faltam parcerias efetivas entre o setor público e privado para alavancar reais mudanças;
- 4) há frouxidão nas normas para julgar violações dos Direitos Humanos cometidos pelas multinacionais e/ ou transnacionais signatárias do PG;
- 5) cria-se uma ruptura com a tradicional posição da ONU sobre questões de política econômica, afinal, esta sempre teve papel de um ator que operava uma política intervencionista nos setores empresariais e, com o PG, a ONU adotou uma posição sem nenhum tipo de legitimação, o que pode conduzir à deterioração da reputação da ONU;
- 6) a iniciativa é vista como uma expressão de corporativismo global, ou seja, há muitas partes interessadas, mas nenhuma delas quer assumir diretamente a responsabilidade positiva ou negativa dos seus atos e desempenho perante a sociedade;
- 7) há ambiguidade entre as intervenções em pequenas e médias empresas que podem ser signatárias, entretanto, como conciliar projetos de crescimento e infraestrutura sem os devidos recursos financeiros de que necessitam para sobreviver. Nesse sentido, parece haver a possibilidade de conflitos de interesses com a política do PG a rentabilidade e sustentabilidade;
- 8) o argumento que diz respeito aos efeitos colaterais é que, se a adesão é voluntária, serve mais como um substituto de código de conduta empresarial para as multinacionais e/ ou transnacionais do que como uma forma de responsabilidade corporativa empresarial que tem realmente como meta o compromisso com os dez princípios do PG. E resta ainda a dúvida se as empresas relatam a verdade nos relatórios.

Por esses e outros motivos, as ONGs são categóricas em afirmar que sem uma efetiva coercitividade o PG é um instrumento de linhas arbitrárias e cheias de irregularidades, já que não traz perspectivas concretas da atuação das empresas.



Nessa linha, as ONGs também consideram que o PG acaba sendo um órgão que apenas aproxima o setor privado da ONU, fazendo que estas tenham influência nas políticas estratégicas de desenvolvimento da organização.

O presidente mundial da Anistia Internacional, Iren Khan, apoia o Pacto Global, mas ressalta que “que a força do Pacto Global, no sentido de incentivar as empresas ao redor do mundo para participarem, pode se tornar a sua fraqueza, a menos que realmente se tenha um olhar honesto sobre o impacto que ela terá sobre o comportamento dos seus membros corporativos”<sup>110</sup>.

Já o diretor do comércio da Action AID disse que “o Pacto Global da ONU tem sido uma farsa, porque várias empresas violam os Direitos Humanos mas estão livres para entrar e permanecer no Pacto Global e assim se beneficiam de uma associação com a ONU”<sup>111</sup>.

O consultor do Greenpeace Daniel Miltler reafirmou que:

as 500 maiores empresas multinacionais e /ou transnacionais foram responsáveis no ano passado por 52% do Produto Interno Bruto(PIB) mundial e que é preciso repensar fundamentalmente o acordo do Pacto Global com as empresas, pois o mundo necessita de uma ação global e vinculativa de códigos de comportamento corporativos que realmente surtam o efeito esperado<sup>112</sup>.

Na visão do diretor da Corpwatch Charlie Cray, as ONGs proliferaram, aumentaram os recursos e deram ênfase ao profissionalismo, à articulação internacional e tornaram-se mais efetivas, sendo levadas a estabelecer uma presença mais consistente e apresentar experiências e recomendações de maneira contínua e estratégica<sup>113</sup>.

De tudo que foi colocado até agora, a possibilidade de as empresas se utilizarem da imagem do PG como propaganda de práticas de governança corporativa competente, mas que de fato omitam condutas reprováveis e contraditórias aos princípios, vem a ser a abordagem mais polêmica da adesão de várias empresas por parte das ONGs.

---

<sup>110</sup> Anistia Internacional. Disponível em <<http://www.amnesty.org>>. Acesso em 10/09/2010.

<sup>111</sup> Actionaid Internacional. Disponível em <<http://www.actionaid.org>>. Acesso em 04/10/2010.

<sup>112</sup> Greenpeace Internacional. Disponível em <<http://greenpeace.org>>. Acesso em 04/10/2010.

<sup>113</sup> Corpwatch. Disponível em <<http://www.corpwatch.org>>. Acesso em 04/10/2010.

A ideia geral é que a iniciativa só dá uma contribuição superficial para o desenvolvimento, mas não toca nas estruturas desiguais do sistema e serve como relações públicas, ajudando a disfarçar o verdadeiro objetivo da iniciativa privada, que é o lucro.

A falta de caráter vinculativo e de vigilância, sem retaliações nem sanções à atuação do PG, torna-se incipiente e gera controvérsias por parte de inúmeras ONGs, que observam que o PG não tem a consistência que se esperava na defesa dos Direitos Humanos.

## 4. O PACTO GLOBAL NO CENÁRIO BRASILEIRO

### 4.1. RETROSPECTIVA E CODIFICAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

O reconhecimento e a defesa dos Direitos Humanos no Brasil seguiram um caminho bem diverso daquele trilhado na Europa Ocidental e na América do Norte. As questões relativas a liberdade e igualdade perante a lei foram conquistadas pela burguesia contra os privilégios estatais e a tirania dos reis.

No Brasil como em toda América Latina, à falta de uma sólida estrutura estatal e com as classes proprietárias dominantes, desde os primórdios das atividades econômicas acabavam-se por ignorar esses direitos individuais já declarados na Constituição, mas que representavam, tão somente, um projeto de mudança futura na organização da cidadania.

Historicamente, o governo brasileiro pouco fez em defesa das garantias fundamentais dos cidadãos. O Brasil entrou no Conselho de Direitos Humanos (CDH) em 1977, num momento em que sofria forte pressão internacional devido às denúncias de abusos das forças policiais e militares desde a instauração do regime militar.

Segundo a visão de Lindgren Alves<sup>114</sup>, a atuação do Brasil na CDH passou por três fases distintas. A primeira (1977-1985) corresponde ao período da ditadura em que o Brasil se esforçava para evitar o fortalecimento da CDH e evitava intervir em qualquer parte do mundo; a segunda (1985-1991), ou seja, o início do processo de redemocratização, em que assume postura mais assertiva no tópico das violações de Direitos Humanos em qualquer parte do mundo, apoia a criação de relatores temáticos e responde às comunicações sobre as violações de Direitos Humanos no país; e a terceira (a partir de 1991) quando ocorre a consolidação do regime democrático e se estabelecem novos princípios, em que se entendem Direitos Humanos como tema global.

Somente no curso do século XX, com a Constituição brasileira de 1988, é que houve enorme avanço conceitual e jurídico e se estabeleceu detalhadamente a carta de direitos de nossa história, incluindo a identificação de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, além de um conjunto precioso de garantias constitucionais.

---

<sup>114</sup> ALVES, 2007, p. 87-101.

O modelo adotado sob a égide do Estado Democrático de Direito veio com a CF de 1988, que proclamava no artigo 6º: “são direitos sociais, a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (...)”. No artigo 3º, estabelece como fins do Estado: “I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Inspirado pela recomendação da Conferência Mundial dos Direitos Humanos em Viena no ano de 1993, o Brasil solicitou que cada Estado-membro preparasse o programa de Direitos Humanos, promoveu amplo processo de consultas à sociedade e, com a colaboração de especialistas, iniciou a formulação do Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH) concluído em 1996.

O PNDH visava à implantação de atos e declarações internacionais relacionados aos Direitos Humanos e contava com a adesão brasileira. A Convenção nº 111 da OIT sobre a discriminação nas relações de emprego enfrentava naquele período fortes acusações apresentadas por representantes dos trabalhadores brasileiros a respeito do não cumprimento de compromissos assumidos pelas empresas.

Foi, portanto, solicitada cooperação técnica da OIT para a formulação e implantação efetiva de políticas para promover a igualdade nas oportunidades de emprego e no tratamento.

Assim, a partir dos direitos constitucionais conquistados e de um novo arcabouço legal e programático, surgiam no Brasil os Direitos Humanos, que se tornaram um compromisso do governo federal passando a ser conduzidos como política pública.

Contudo, o que ocorria era outra realidade, e inúmeras denúncias de flagrantes de desrespeito e descaso para com os Direitos Humanos continuavam a ocorrer, só que agora de forma esparsa e discreta.

Nesse sentido, convém salientar o posicionamento de Norberto Bobbio (1992), para quem atualmente o problema fundamental dos Direitos Humanos está na dificuldade dos governos em construir condições para a realização dos direitos proclamados.

Como se sabe, as frequentes críticas relativas aos direitos fundamentais não questionam a carência de uma fundamentação teórica, mas o não cumprimento dos dispositivos encontrados nas declarações de Direitos Humanos.

Na visão da ONU e de acordo com o direito internacional, a responsabilidade pelas violações de Direitos Humanos é, naturalmente, sempre do governo, ou seja, no caso do

Brasil, da União. Para que o Brasil possa cumprir, pelo menos, as obrigações mais fáceis perante o sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos é necessário que o Estado se reorganize no âmbito municipal, estadual e federal.

Sendo assim, o sistema de Direitos Humanos requer a integração das mais variadas normas, sejam elas emanadas por órgãos de direito interno, seja externo, pois a matéria não se restringe apenas à responsabilidade do Estado, mas para toda a comunidade mundial.

O Estado Democrático de Direito se assenta na democracia e na efetividade dos direitos fundamentais, porque não há direito à vida sem o provimento das condições mínimas de existência digna.

Como preleciona José Afonso da Silva<sup>115</sup>, após a conquista do Estado Democrático de Direito, não se pode fragilizar a democracia, considerada o único regime político capaz de propiciar a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

No mesmo patamar, Nelson Saldanha ensina que:

A Constituição não é um mero dado, é uma obra, uma realização, uma tentativa permanente de ajuste recíproco das intenções textualizadas e das circunstâncias existenciais da sociedade política. Isso exige permanentemente um melhor redimensionamento do papel do jurista e do próprio Poder Judiciário, no sentido de constituir o direito, de buscar o seu sentido ético, dando cumprimento aos preceitos de modernidade que estão na constituição.<sup>116</sup>

No Brasil o tratamento dado aos tratados internacionais de Direitos Humanos, além da natureza de norma constitucional, tem sido incorporado imediatamente ao ordenamento jurídico interno. Entretanto não se tem observado padrão mínimo social, por parte do Estado, de priorizar atendimentos básicos e eficientes na saúde, educação, habitação, trabalho e políticas públicas.

Em 2003 foi criada a Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH), que é o órgão da Presidência da República que trata da articulação e implantação de políticas públicas voltadas para a promoção e proteção dos Direitos Humanos.

A estrutura da SEDH é composta de: a) órgãos de assistência direta e imediata ao ministro: Gabinete e Ouvidoria-Geral da Cidadania; b) Órgãos específicos singulares: Subsecretaria de Gestão da Política de Direitos Humanos, Subsecretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos, Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos

---

<sup>115</sup> SILVA, 1998, p. 93.

<sup>116</sup> SALDANHA, 1998, p. 88.

da Criança e do Adolescente, Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência; e c) órgãos colegiados: o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade), Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda), Conselho Nacional dos Direitos do Idoso (CNDI) e Conselho Nacional de Promoção do Direito Humano à Alimentação (CNPDHA).

Somente em 2006 o Brasil chegou efetivamente à CDH, cujo objetivo principal era normatizar e, ainda que gradativamente em nosso processo político, esboçar como meta de governo o restabelecimento tanto da ordem democrática como dos Direitos Humanos.

O Brasil está integrado ao Conselho de Segurança das Nações Unidas na condição de membro não permanente e sua aspiração é por um assento permanente no conselho.

Decorre que na visão do Brasil os países em desenvolvimento devem ter um papel no Conselho à altura da importância política e econômica, sem contar que o Brasil possui credenciais e capacidade necessária para contribuir de forma continuada para a manutenção da paz e segurança internacional.

É necessária a modernização do Estado, combate à pobreza e exclusão social, a conservação ambiental e o uso sustentável dos recursos naturais. O Pnud tem orientado o Brasil a responder aos desafios específicos e às demandas do país por meio de uma visão integrada de desenvolvimento.

A intervenção do Pnud em políticas sociais no Brasil tem focado a implantação de políticas que visam fortalecer setores críticos para o desenvolvimento humano e apoiar políticas de descentralização nos municípios.

Além disso, busca-se a promoção dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio e do desenvolvimento humano sustentável em âmbito estadual, municipal e federal tendo como meta a construção de nova rede de parcerias com o setor privado e a sociedade civil.

Até o início de 2010, segundo o IBGE (2010), a população do Brasil totalizava 190.732.694 habitantes, esse elevado contingente coloca o país entre os mais populosos do mundo.

Mas infelizmente a população brasileira está irregularmente distribuída no território, pois há regiões densamente povoadas, como é o caso da Região Sul e Sudeste e outras quase desertas. Essa descentralização implica vários desequilíbrios econômicos e sociais.

Apesar disso, em 2010 o Brasil ocupou a 73ª posição no ranking do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) em uma lista que traz 169 países<sup>125</sup>. Essa colocação indica

que o país apresentou crescimento no desenvolvimento humano, de acordo com relatório divulgado pelo Pnud<sup>117</sup>.

Muito embora os Direitos Humanos tenham sido negligenciados no passado pelos governantes brasileiros, atualmente são objeto de ampla proteção federal, como é o caso do Programa Nacional Direitos Humanos (PNDH) I, II e III.

O PNDH III está estruturado nos seguintes eixos orientadores: interação democrática entre Estado e sociedade civil; desenvolvimento dos Direitos Humanos; universalização de direitos em contexto com desigualdades; segurança pública; acesso à justiça e combate à violência; educação e cultura em direitos humanos; direito à memória e à verdade.

Entretanto, mesmo diante dessa reafirmação dos direitos fundamentais com a nítida incorporação dos direitos sociais, atualmente vem prevalecendo, de forma paradoxal, a ideologia regida pela globalização econômica.

Com isso, em total afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, a busca do lucro tem sido colocada em primeiro plano, e a globalização econômica virou o centro das atenções internacionais, daí decorrendo a disseminação da miséria, da pobreza e das desigualdades.

O processo denominado de globalização vem ocorrendo no mundo nos últimos anos e afetou profundamente a economia e as relações para com os Direitos Humanos, Direito do Trabalho e Direito Ambiental, tanto nos países desenvolvidos, como nos países em desenvolvimento.

Portanto, caberá aos governantes a responsabilidade da manutenção dos Direitos Humanos mesmo diante de condições políticas e econômicas com posições adversas.

É imprescindível que haja conjugação de esforços tanto do setor público como do setor privado para que ocorra a efetivação e implantação de políticas públicas principalmente para a proteção dos grupos mais vulneráveis que sofrem com a desigualdade social oriunda principalmente pela má distribuição de renda.

Em linhas gerais, as empresas transnacionais são as principais beneficiárias pelo processo da globalização e não compete ao setor privado ditar as regras para os Estados, pois a lógica deveria ser inversa, os Estados é que deveriam ditar as regras para o setor privado, nota-se, portanto uma perigosa inversão de valores.

---

<sup>117</sup> PNUD. Disponível em <<http://www.undp.org>>. Francisco Rodríguez, chefe de pesquisa do Escritório do Relatório de Desenvolvimento em Nova York. Acesso em 04/11/2010.

No Brasil o setor privado, ou seja, as transnacionais têm falhado em implantar políticas econômicas e sociais com relação a questões de Direitos Humanos e Ambientais.

Portanto, um estudo pioneiro realizado pelo Instituto Ethos em parceria com o Ibope em 2010 traçou o perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas no Brasil.

Nos dados obtidos, nota-se que muito lentamente cresce a participação de mulheres, negros, índios e deficientes físicos no quadro de funcionários das empresas.

A desigualdade entre homens e mulheres cresce progressivamente nos níveis hierárquicos de cargos de comando.

De modo geral, seja por pressão da sociedade, seja por regulamentação, amplia-se a consciência nas empresas de que a promoção da igualdade de oportunidade entre os funcionários independentemente de sexo, raça ou cor, idade e origem social pode ser usado como vantagem competitiva para a prática empresarial.

É importante ressaltar que o Brasil caminha para ser a quinta maior economia do mundo, e os Direitos Humanos precisam adquirir o mesmo status de prioridade que existe na ordem econômica.

#### 4.2. POLÍTICAS DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS E/OU TRANSNACIONAIS BRASILEIRAS

No Brasil, as multinacionais não são um fenômeno recente. Pode-se dizer que começou com o capital inglês, que se fazia importante na economia brasileira por meio do investimento em ferrovias, especialmente a partir de 1870, e antes ainda se encarregaria da mineração no estado de Minas Gerais. E com a geração de energia elétrica no Estado de São Paulo, em meados do século XX, de alçada de duas empresas, a Light canadense e a Amforp Americana.

Já no final do Império e início da República, o investimento externo não era como hoje. A empresa fazia o aporte de capital e era remunerada por meio de juros garantidos pelo governo, que coletava a receita via cobrança de fretes ou tarifas.

Na década de 1920, chegariam algumas empresas novas na cidade de São Paulo, como Ford, GM, Philips e Rhodia, dentre outras funcionando como postos avançados de montagem de produtos que eram distribuídos no mercado nacional.



No governo de Getúlio Vargas na década de 1930, o Brasil no início da sua industrialização adotou uma política nacionalista, procurando desenvolver o mercado interno e favorecendo as empresas nacionais.

Contudo, no início da década de 1950, a maioria das empresas estrangeiras já estava vinculada à infraestrutura energética, de comunicações e transportes.

No período de 1956 a 1960, no governo de Juscelino Kubitschek (JK), o país passa por nova onda de industrialização no setor automotivo, químico, máquinas e material elétrico, asseguravam a entrada de investimentos externos.

O governo JK manteve a política desenvolvimentista e intervencionista, no entanto, buscou sustentação no capital estrangeiro, abrindo espaço para as multinacionais entrar no Brasil. E conseguiu articular as empresas aos interesses do capital privado nacional, permitindo a elevação de empregos no país.

O crescimento industrial que ocorreu estava estruturado em um tripé formado pelas empresas estatais, pelo capital estrangeiro e, como sócio menor, pelo capital nacional. As empresas estatais participavam fortemente no setor produtor de bens intermediários.

Também é verdade que tais empresas estrangeiras já estavam iniciando um processo de internacionalização em direção a alguns países em desenvolvimento. Isso se explicaria pela saturação dos mercados nos respectivos países e pela própria dinâmica concorrencial.

De fato, a partir de 1970, os investimentos das multinacionais concentraram-se no setor da indústria pesada (química e petroquímica), tendo contado com uma legislação nacional bastante flexível, além de significantes vantagens fiscais e cambiais.

Nos anos de 1980, a crise da dívida externa, junto com a revolução tecnológica dos países desenvolvidos, distanciou os capitais produtivos da América Latina, e com isso se ampliava a defasagem competitiva entre a matriz e as filiais brasileiras, que redirecionaram o IDE para a Ásia .

Na década de 1990, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), o Brasil passa por uma nova fase de aceleração da industrialização em setores das telecomunicações, financeiro, automotivo, siderúrgico, mineração e aviação. O Estado deixava de atuar ativamente na economia, autorizando a privatização de grande parte de suas empresas estatais como a Embraer, Telebrás, Vale do Rio Doce entre outras, e integrando-se à economia internacional.

No período posterior ao Plano Real, o Brasil vivenciaria expressivo aumento de investimentos por parte das multinacionais. Três processos explicaram a nova realidade: abertura econômica, estabilização com expectativas de crescimento econômico e privatizações.

As empresas multinacionais ampliariam, diversificariam e passariam a pautar no comércio varejista, no setor financeiro e energético, na telefonia, além de adquirir presença no ramo farmacêutico, de alimentação, cosmético e serviços.

Contudo, a combinação entre valorização cambial com redução das tarifas alfandegárias e mercado interno instável fez com que as multinacionais aumentassem a participação nas importações e reduzissem a presença exportadora.

Depois de 1999, a situação se alterou de maneira relevante apesar da retração de investimento, as multinacionais e/ou transnacionais afirmaram-se como exportadoras importantes no setor automotivo, de telefonia celular, linha branca, máquinas agrícolas e outros segmentos.

No ano de 2003, as empresas transnacionais apresentaram significativo superávit comercial. Ainda assim, o país continuaria dependente das importações dessas empresas nos segmentos mais intensivos em tecnologia, como no caso dos componentes eletrônicos, indústria farmacêutica, máquinas e equipamentos de vanguarda tecnológica e de boa parte da indústria química.

Pode-se dizer também que ao longo dos anos houve desestruturação no antigo padrão de relacionamento entre as empresas nacionais, estatais e transnacionais. As transnacionais avançaram nos setores de infraestrutura e em boa parte do setor de serviços, enquanto a participação do Estado ficou mais circunscrita a exploração de petróleo, geração de energia e saneamento básico, além da presença importante no setor financeiro, tendo alterado a função de produtor para a de regulador das condições de mercado, com resultados geralmente negativos em termos de condições de trabalho e geração de empregos. Enquanto que as empresas nacionais se concentraram nos setores da siderurgia, da mineração, do açúcar e do álcool e do commodities.

Verificou-se simultaneamente um processo de concentração de vários mercados, com a liderança das multinacionais, mantendo-se as empresas nacionais como líderes de alguns poucos setores ou de alguns nichos de mercado. Enfim, o grau de dependência, seja do Estado, seja das empresas nacionais, em relação ao poder das multinacionais, elevou-se de forma considerável.

Em 2008, as transnacionais brasileiras demonstraram grande avanço em direção à internacionalização. Mesmo após a eclosão da crise econômica mundial iniciada nos EUA, a tendência de crescimento global se manteve.

Contudo, em 2009 a crise atingiu com maior intensidade as empresas brasileiras, revertendo o cenário positivo de expansão; e com isso as transnacionais foram forçadas a repensar a estratégia global e assumir novas formas de gestão com o objetivo de superar as turbulências econômicas mundiais. Ano em que as remessas de Investimento Direto no Exterior (IDE) foram afetadas pelo colapso financeiro global de maneira expressiva.

Enquanto em 2008 os fluxos de investimento sofreram forte redução principalmente nas economias desenvolvidas, em 2009 a crise afetou nitidamente o investimento no exterior por parte dos países emergentes como o Brasil.

Entretanto, o impacto da crise em 2009 foi amortecido pelo desempenho anual positivo obtido no ano anterior, fazendo com que a perspectiva de recuperação das empresas transnacionais brasileiras ainda fosse cautelosa.

Isso pode sugerir que as transnacionais continuam crescendo e planejando expansões nacionais e globais. O resultado indica que o mito de que a internacionalização diminuiria a geração de empregos nacionais é inverídico.

Em uma visão geral da internacionalização das empresas brasileiras em 2009 constatou-se o interesse do governo em apoiar a internacionalização das empresas brasileiras transnacionais.

Em 2010, a empresa JBS-Friboi foi a que apresentou o maior índice de transnacionalidade no ranking 2010<sup>118</sup>. Sendo a maior empresa privada do Brasil, ela possui 83,6% das vendas e 64,0% dos funcionários no exterior. A empresa atua em sete países de cinco continentes, demonstrando grande capacidade de dispersão geográfica.<sup>126</sup>

Em segundo lugar vem a Gerdau, maior produtora de aços longos da América latina, que apresenta vendas e ativos além dos empregados no exterior, como resultado de operações em catorze países.

Na terceira posição aparece o Ibope em receita de ativos e de funcionários no exterior. O instituto de pesquisa de mercado e opinião opera em catorze países e recentemente adquiriu a empresa americana Zogby International, pois acredita que, com a crise, maior número de empresas podem realizar testes nos produtos antes de lançá-los.

---

<sup>118</sup> Fundação do Cabral: Disponível em <<http://www.fdc.org.br>>. Acesso em 19/07/2010.

Em 2009, a América Latina<sup>119</sup> continuou sendo o principal destino das transnacionais brasileiras, apresentando índice médio de 53% de regionalidade. Essa tendência é típica de fases iniciais no processo de internacionalização, pois reflete a influência da proximidade geográfica e cultural na redução dos custos envolvidos no processo de expansão para esses países.<sup>127</sup>

As transnacionais brasileiras sofreram expressiva diminuição de presença na América do Norte e na Europa como reflexo da maior intensidade da crise econômica nessas regiões.

Em contrapartida, as transnacionais brasileiras aumentaram a concentração e/ou operações em outros países como o Japão e China. E ainda esperam consolidar mercados que despontam e são promissores como é o caso da Índia e da África.

A Fundação Dom Cabral constatou que, quanto maior a distância cultural vivenciada pelas transnacionais brasileiras, menor é a preferência dessas empresas por aquisições em caso de futura expansão.

A justificativa para isso é que as empresas que estão presentes em países muito diferentes culturalmente do Brasil conhecem bem as dificuldades em realizar negócios bem sucedidos onde há choque de culturas. Dessa forma, tendem a evitar entradas futuras utilizando meios que envolvem elevado risco e comprometimento, como as aquisições.

Sendo assim, empresas de grande porte, por ter maiores reservas de capital, estariam mais dispostas a se arriscar na arena internacional, independente da distância cultural.

Nos últimos anos, o governo tem intensificado o papel como facilitador da internacionalização das empresas brasileiras. Estabelecer uma subsidiária no exterior perdeu a conotação negativa de que o país estaria mandando para fora capital deixando de gerar emprego para os brasileiros.

Algumas transnacionais brasileiras já não têm espaço para crescer em território nacional e enfrentam forte concorrência de empresas globais. Sendo assim, a melhor alternativa é se estabelecer em mercados externos para ganhar posição estratégica. Com isso em mente, o governo tem criado diversos programas para incentivar a internacionalização das empresas brasileiras. Por meio do BNDES<sup>120</sup>, são concedidos financiamentos para investimentos no exterior, em especial na América Latina.

Além disso, o Itamaraty facilita a internacionalização das empresas brasileiras por meio de relações diplomáticas com outros países, através das quais negocia a diminuição de barreiras alfandegárias e acordos para estabelecimento de subsidiárias brasileiras no exterior.

---

<sup>119</sup> Op. cit.

<sup>120</sup> BNDES. Disponível em <<http://www.bndes.gov.br>>. Acesso em 07/12/2010.

As empresas transnacionais conseguiram aumentar significativamente o número de funcionários e ativos tanto no Brasil quanto no exterior. O fato de que essas empresas contrataram praticamente a mesma quantidade de empregados no mercado doméstico e internacional demonstra comprometimento com a geração de renda para os cidadãos brasileiros e de outras nacionalidades.

Ainda de acordo com a Fundação Dom Cabral, a participação de empresas brasileiras no mercado externo, processo também conhecido como internacionalização, bateu recorde no primeiro semestre de 2010, com negócios que somaram US\$ 12 bilhões, a retomada dos investimentos brasileiros no exterior é consequência, dentre outros fatores, da desvalorização de empresas estrangeiras, que ainda não se recuperaram da crise.

Na avaliação do professor de comércio internacional da Fundação Instituto de Administração (FIA) José Roberto Araújo Cunha:

(...) aquele pensamento de que estaríamos exportando empregos é parte do passado. As empresas que vão para o exterior ganham competitividade e, assim, conseguem praticar preços interessantes para o consumidor brasileiro, a internacionalização das empresas brasileiras, além de ser uma questão de sobrevivência em certos setores, também traz benefícios para a economia interna.<sup>121</sup>

Nos últimos quatro anos, o número de fusões e aquisições tendo como alvo companhias de países emergentes vem superando o número de operações semelhantes tendo como alvo empresas de países europeus.

Para analistas, os números mostram o dinamismo e a atratividade dos países emergentes, e do BRIC em particular, em comparação com os países ricos, fortemente afetados pela crise econômica.

O volume de fusões e aquisições tendo como alvo empresas brasileiras em 2010 foi o segundo maior entre os mercados emergentes, ficando atrás apenas da China, segundo um levantamento da Consultoria Britânica Dealogic.

Já pesquisa realizada pela revista **Exame** sobre as 150 melhores empresas para trabalhar em 2010 apontou quais são os países com o maior número de filiais fora da matriz instaladas no Brasil: Estados Unidos, França, Espanha, Inglaterra, Alemanha, Suécia e Suíça.

---

<sup>121</sup> FIA-Fundação Instituto de Administração. Disponível em < <http://www.fia.com.br> >. Acesso em 08/12/2010.

O estudo também delineou, entre outros aspectos, que a origem do capital é das empresas nacionais, com 62%, seguido de 38% pelas empresas multinacionais, esse alto percentual comprova o crescimento interno do país.

De acordo com o Sebrae e a Fiesp, no Brasil, o setor privado está classificado em função do número de funcionários no setor industrial, que se define com microempresa se tiver até dezenove funcionários, empresa de pequeno porte até 99, empresa de médio porte até 499 e empresa de grande porte acima de 499. Entretanto, para o setor de serviços a classificação sofre alterações como: microempresas até nove funcionários, empresa de pequeno porte até 49, empresa de médio porte de cinquenta a 99 e por fim acima de 99 empresas de grande porte.

Cabe lembrar que, para tornar-se signatário do Pacto Global no Brasil, a empresa, seja em qual segmento de mercado atue, precisará ter apenas seis funcionários. Sendo assim, tanto o setor industrial como setor de serviços teoricamente atendem às exigências dos objetivos traçados pelo Escritório do Pacto Global da ONU.

Uma pesquisa realizada em 2007 pelo Ibope questionando os empresários brasileiros apontou que a sustentabilidade está atrelada aos conceitos de responsabilidade social (59%) e preservação do meio ambiente (58%), portanto, esses resultados não dão a real visibilidade e nem importância dos Direitos Humanos e ou trabalhistas dentro das empresas.

Outra informação relevante identificada pelo estudo foi sobre a área em que as empresas pretendem investir nos próximos anos. De acordo com o levantamento, no futuro as multinacionais deverão aplicar grande parte do capital em tecnologia (62%), desenvolvimento (60%), treinamento de pessoal (47%) e projetos de responsabilidade social (41%).

Observa-se com frequência que o setor privado ainda assim deverá desempenhar papel cada vez maior na prestação de serviços que hoje são oferecidos pelo Estado, seja em bases socioeconômicas, seja como investimento social e/ou filantrópico. Isso se harmoniza com a ideia de responsabilidade social empresarial desde que as transnacionais utilizam recursos privados com uma finalidade pública

Contudo, os objetivos e desafios da política das empresas transnacionais devem ser voltados a promover alterações significativas na estrutura econômica, social e ambiental de modo a alcançar maiores níveis de competitividade que propiciem maior inserção e dinâmica no mercado mundial. Mas restam dúvidas quanto à plenitude da aplicação do Pacto Global por parte das empresas que se tornarem signatárias.

### 4.3. RELEVÂNCIA DO INSTITUTO ETHOS NO BRASIL

No Brasil em 1998 foi fundado o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização sem fins lucrativos que teve o papel fundamental de discutir os meios de propagar no país a consciência das empresas com relação à responsabilidade social.

O Instituto Ethos atualmente conta com aproximadamente 1.405 associados<sup>122</sup> e foi criado com o objetivo de aproximar as pessoas das ações sociais realizadas pelas empresas e disseminar as práticas sociais das empresas por meio de publicações, seminários, concursos, palestras, congressos, publicações, programas e eventos.

É uma associação de empresas de todos os tamanhos e setores interessadas em desenvolver atividades de forma socialmente responsável num permanente processo de avaliação e aperfeiçoamento.

Além disso, o instituto afirma que a empresa é socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.

As empresas, fundos de pensão e a academia quando associadas serão comunicadas em até dez dias da efetivação e deverão divulgar nos meios de comunicação corporativa o conceito de responsabilidade social; buscar excelência em políticas e práticas sociais; participar de atividades promovidos pelo Instituto Ethos; comprometer-se com a contribuição associativa, cujo valor varia de acordo com o faturamento, uma vez a inadimplência por dois meses consecutivos implicará em dissociação.

Uma vez que o Instituto Ethos é uma entidade criada e mantida por um grupo de empresas interessadas em promover o desenvolvimento social sustentável, sua missão somente se realiza numa visão de conjunto e de corresponsabilidades.

Além disso, não é permitida a utilização do logotipo do Instituto Ethos em nenhum meio, seja eletrônico, seja impresso, e a empresa associada deverá comunicar com pelo menos um mês de antecedência a intenção de se desassociar.

O Instituto Ethos faz voluntariamente um trabalho de orientação às empresas sem nenhuma cobrança ou remuneração; não atua como consultoria, não fornece certificados nem selo de responsabilidade social.

---

<sup>122</sup> Instituto Ethos. Disponível em < <http://www.ethos.gov.br> >. Acesso em 26/11/2010.

O Instituto Ethos participa de grupos de diálogo que reúnem Oscips e ONGs em torno da construção de modelos de gestão compatíveis com a realidade do Terceiro Setor e opera em outros países por meio de parcerias, como o Programa Latino-Americano de Responsabilidade Social Empresarial (Plarse).

Já no início de 2000, o mercado sinalizava demanda crescente por capacitações customizadas para a inserção dos temas de RSE na gestão interna das empresas. O Instituto Ethos, em razão de uma diretriz estratégica, não poderia mobilizar recursos para atender a organizações privadas e, se o fizesse, não poderia cobrar pelo serviço.

Então se lançaram os Indicadores Ethos, que têm a finalidade de servir como instrumento de avaliação e planejamento para empresas que buscam excelência e sustentabilidade nos negócios.

Naquele momento, a criação de uma entidade independente do Ethos, mas complementar nos objetivos, cumpriu essa função de forma mais efetiva.

O UniEthos, criado em 2004 pelo Instituto Ethos, é uma entidade sem fins lucrativos que não atua fora do país, destinada a oferecer educação, orientação e pesquisa às empresas, por meio de lideranças, para que incorporem a sustentabilidade e a responsabilidade social em gestão estratégica.

O Instituto Ethos e o Uniethos interagem diretamente com o setor privado com o objetivo da construção de uma sociedade sustentável e justa.

Por meio de conteúdos e metodologias avançadas e instrutores altamente capacitados, o UniEthos oferece educação executiva e assessoria voltadas para os gestores empresariais.

Portanto, os indicadores fornecem um referencial prático para as empresas sobre as questões a ser consideradas, servindo como diretriz que objetiva a aplicação imediata, tanto na avaliação das ações da empresa, quanto no planejamento da estratégia de ação em direção à responsabilidade social.

Os indicadores Ethos estão representados por inúmeros temas: valores e transparência; público interno; meio ambiente; fornecedores; consumidores; comunidade; governo e sociedade.

Ainda traz a auto regulação da conduta, respeito ao indivíduo, trabalho decente, compromissos éticos, governança corporativa, balanço social, relações com sindicatos, gestão participativa, valorização da diversidade, política de remuneração, impacto no meio ambiente e do ciclo de vida de produtos e serviços, política de comunicação comercial, entre outros.

Os indicadores são avaliados de três formas distintas: a primeira é a verificação do estágio atual da empresa; a segunda é composta de diversos questionamentos que visam



compreender que práticas devem ser incorporadas à gestão de negócios; e a terceira é o levantamento sistemático de dados quantitativos que permitem que seja feita uma análise mais detalhada dos resultados da instituição.

Ao lado disso, há o InternEthos, que é uma rede de conexão entre o Instituto Ethos e diferentes comunidades de todo o Brasil como empresas; entidades empresariais; comunidade acadêmica; jornalistas e parceiros.

Por meio de um sistema integrado virtual, ou seja, internet, o InternEthos busca fortalecer a comunicação e implantar um ciclo capaz de gerar, renovar e multiplicar o conhecimento produzido pelo Instituto Ethos, transformando-se num centro de conteúdo que agrega produtos e serviços, facilitando e promovendo a troca de informações entre os associados.

No Brasil não se falava em responsabilidade empresarial, pois ainda se confundia com filantropia. No início, o Instituto Ethos enfrentou o grande desafio de difundir o conceito de responsabilidade social no país e esclarecer a real finalidade da filantropia e por fim sensibilizar os empresários.

Hoje o cenário é outro, pois o tema já está bastante conhecido e facilita a implantação de ações sociais que, elaboradas ou executadas diretamente por empresas ou, pelo menos, financiadas por elas, visam atenuar e melhorar as condições de vida e promover a cidadania de grupos ou populações carentes.

Afinal as enormes desigualdades existentes no país, aliadas às deficiências crônicas do Estado no atendimento das demandas sociais, conferem maior relevância à responsabilidade social empresarial. Daí a importância de entidades empenhadas em mobilizar o setor privado em torno do assunto.

Entre as diversas propostas de ação social empresarial, chama a atenção o fato de que programas desenvolvidos por grandes empresas transnacionais estão sempre entre os projetos supostamente mais bem-sucedidos e divulgados.

O Instituto Ethos tem sido um dos maiores promotores e disseminadores do conceito de RSE popularizando a elaboração do balanço social, que significa a declaração pública e formal dos projetos sociais desenvolvidos e investimentos financeiros realizados pelas empresas.

Entretanto, outro conceito que vem sendo utilizado no Brasil com sentido semelhante ao da responsabilidade social empresarial é da cidadania empresarial.

Segundo Martinelli:

(...) dentro da sociedade o setor empresarial é o detentor do maior acervo de recursos potencialmente mobilizáveis e as empresas podem relacionar-se com a sociedade assumindo diferentes posturas. A empresa cidadã seria aquela que adota a posição proativa de querer contribuir para encaminhar soluções para os problemas sociais.<sup>123</sup>

Na visão de Rhoden<sup>124</sup>, o conceito de cidadania empresarial encampa a noção de corresponsabilidade da empresa pelos problemas da sociedade e define como empresa cidadã “aquela que não foge aos compromissos de trabalhar para a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade”.

A importância socioeconômica e política da RSE no Brasil e no mundo. São inúmeros os aspectos que podem ser levantados a respeito, mas, em termos internacionais, talvez baste lembrar que, por iniciativa do ex-secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, as empresas de todo o mundo foram chamadas a colaborar formalmente com a efetivação dos ideais da ONU, com base nessa nova concepção de seu papel na sociedade, em um novo órgão desta organização internacional, chamado Global Compact, ou Pacto Global.

Nesse contexto, o Instituto Ethos em 2000 coordenou no Brasil processo de engajamento das empresas brasileiras no PG e assumiu o comprometimento com a disseminação dos dez princípios. A frente de trabalho do Instituto Ethos teve como base a implantação entre o diálogo sobre os valores e os princípios do PG moldados na intersecção entre a sociedade e as relações empresariais, ONGs, sindicatos e universidades. Isso constitui um ponto de equilíbrio dos objetivos do instituto o de transformar o PG em ações em que se garanta a prosperidade de milhares de pessoas.

O então fundador e presidente do Instituto Ethos Oded Grajew, destacou-se no cenário empresarial brasileiro por disseminar a importância da RSE e posteriormente o PG como modelos para o desenvolvimento sustentável e na melhoria das condições sociais do país. No início de 2009, Sérgio Mindlin assumiu a presidência do Instituto Ethos, e Oded Grajew permanecerá apenas como presidente do Conselho Deliberativo. Em 2011, conforme previsão do Instituto Ethos, o Pnud assumirá o desafio de dar continuidade e articular o fortalecimento do PG em consonância com os objetivos do milênio.

---

<sup>123</sup> MARTINELLI, 1997, p.84.

<sup>124</sup> ROHDEN, 2000.p.46.

#### 4.4. ATUAÇÃO BRASILEIRA FRENTE O PACTO GLOBAL

Apesar de reconhecer as especificidades da política externa, em que o Estado assume o papel de representante dos interesses da nação, aqueles com responsabilidade pela atuação internacional de uma nação não podem mais ser vistos como guardiões absolutos do interesse público.

Dentro de uma democracia, todas as esferas de poder devem ser transparentes e submetidas ao monitoramento por parte da sociedade. Dentro desse prisma, torna-se ainda mais premente a importância dos Direitos Humanos, que não devem estar submetidos a uma racionalidade instrumental, como moeda de troca nas relações internacionais.

Se, em certas circunstâncias, é preciso tolerar alguma ausência de transparência na área da política externa em face de suas peculiaridades, essa zona cinzenta não deve encobrir a política de Direitos Humanos. Pois, para aqueles que assumiram a responsabilidade ética dos Direitos Humanos, não pode haver razões, sejam elas de Estado, sejam econômicas, que suplantem o respeito à dignidade.

O argumento que se defende aqui é que, nas últimas décadas, a inflação elevada não é mais problema crônico no país, o que abriu espaço para retomada do desenvolvimento nacional. Da mesma forma, o processo da abertura dos mercados colocou empresas nacionais diante do desafio da concorrência, e isso resultou em transformações na estrutura socioeconômica brasileira.

Portanto, pode-se argumentar que a maior interação com o comércio mundial fez surgir, na indústria brasileira, nova visão empresarial, na qual o mercado externo constitui elemento fundamental de estratégia competitiva.

Prova disso é o crescente número de empresas brasileiras transnacionais que investem produtivamente em outros países. A resposta da indústria brasileira ao processo de abertura evidenciou o fato de que o Brasil é um país em desenvolvimento.

Voltando na história, pode-se rever esse percurso. O movimento em torno da *responsabilidade social corporativa* no Brasil surgiu nos anos 1980, impulsionado por uma sequência de eventos sociais e políticos que expressaram uma mudança de atitude por parte dos cidadãos e, em especial, da comunidade empresarial brasileira.

Na época, o país viveu a luta pelas *diretas já* e conquistou o restabelecimento da democracia. O processo de participação popular culminou na promulgação da Constituição de

1988 – a Constituição Cidadã – e na realização de eleições diretas para presidente da República no ano seguinte.

O envolvimento popular e de organizações da sociedade civil continuou a crescer durante os anos 1990, num contexto que levou ao fortalecimento do conceito de RSE. O impeachment do presidente Collor, em 1992, foi imposto por um movimento nacional pela ética na política.

A Conferência Rio 92 empurrou a questão ambiental para o topo da agenda mundial de discussões. A campanha do sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, na Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida, também foi marcante nesse período e mobilizou empresas e líderes empresariais no Brasil inteiro.

No ano de 1999, assinalou-se por grande e brusca queda da popularidade do presidente Fernando Henrique Cardoso. Tendo acabado de se reeleger, o impacto negativo da desvalorização cambial multiplicado por expectativas muito pessimistas, intensivamente exploradas pela oposição e pelos meios de comunicação, derrubaram a imagem do presidente.

O Brasil ingressou no ano 2000 tendo se razoavelmente recuperado da crise de desvalorização do real de janeiro de 1999. As previsões mais pessimistas, que contavam com significativa queda do PIB, elevada inflação e decorrente alta do dólar, não se realizaram.

Houve crescente articulação dos movimentos sociais, sindicatos, partidos políticos, organizações ambientais e associações de defesa dos direitos do consumidor, das mulheres e das crianças. Esse conjunto de atores sociais brasileiros, junto com outros movimentos internacionais, serviu de base para a criação do Fórum Social Mundial, realizado anualmente no Brasil desde 2001.

O presidente reagiu lançando o Plano-Plurianual para 2000-2003, um grande programa de desenvolvimento econômico-social para o setor privado que iria assegurar ao país entrar numa fase de desenvolvimento sustentável.

Tais acontecimentos provocaram uma série de mudanças no mundo empresarial. Várias entidades empresariais foram criadas para lidar com temas sociais, Direitos Humanos e sustentabilidade ambiental, incentivando o desenvolvimento comunitário e social e difundindo a responsabilidade corporativa.

Entre elas, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização sem fins lucrativos, criada para promover a cultura da gestão empresarial balizada por princípios éticos.

Muitas empresas brasileiras começaram a desenvolver práticas de gestão socialmente responsável, e seu desafio tem sido encontrar o equilíbrio entre as exigências da

competitividade, como baixo custo e alto padrão de qualidade, e a necessidade de assegurar o desenvolvimento sustentável e contemplar reivindicações da sociedade civil.

Parte desse desafio consiste em traduzir o discurso, a boa vontade e a conscientização crescente dos dirigentes empresariais em prática efetiva de empresas, de forma permanente e estruturada.

Um ponto que merece destaque é a participação das micro e pequenas empresas, apesar do reduzido número de funcionários por estabelecimento, que geraram nos últimos anos mais novos empregos que as organizações de grande e médio porte. E são apontadas como as grandes responsáveis pela abertura de novos postos de trabalho no Brasil.

Dessa forma, os inúmeros segmentos da sociedade mundial propõem a necessidade de humanização da econômica. E o PG no Brasil começou a obter visibilidade a partir do segundo semestre de 2000, quando o Instituto Ethos buscou enquadrar o engajamento das empresas brasileiras ao projeto proposto por Kofi Annan, ex-secretário-geral das Nações Unidas; contudo, num primeiro momento apenas 206 empresas aderiram ao Pacto Global tornando-se signatárias.

Os esforços do Instituto Ethos geraram a ampliação no rol de empresas signatárias, e em 2002 o Pacto Global teve boa aceitação, com a presença de 300 representantes de todo o Brasil.

Em 2003, a Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos adotou a resolução que define as Normas das Nações Unidas sobre a Responsabilidade das Empresas por Violações de Direitos Humanos.

O Conselho dos Direitos Humanos (CDH) em 2004 solicitou ao Alto Comissariado dos Direitos Humanos a realização de um relatório sobre como fortalecer subsídios relativos à responsabilidade das empresas em relação aos Direitos Humanos.

O conteúdo dessa resolução reafirmava que os Estados continuarão sendo os principais responsáveis pela promoção e proteção dos Direitos Humanos, mas reconhecem que as empresas transnacionais também têm responsabilidades.

E cada vez mais é necessário que uma empresa tenha boa reputação para poder continuar no mercado. As mudanças não se restringem apenas aos aspectos econômicos ou sociais. Também a ordem política é atingida, visto que muitos países constatam que estão sob constante vigilância dos mercados e da opinião pública.

No Brasil, no ano de 2005 e 2006, houve certa frustração com relação à implantação do Pacto Global, que não teve as expectativas atendidas e foi necessário rever a forma de atuar para tornar-se proficiente.

Diante disso, o Instituto Ethos assumiu em âmbito nacional essa incumbência e entendeu que suas ações deveriam ser dinâmicas e interventoras e, portanto, foi definitivamente dada continuidade à disseminação do PG, para harmonizar eventuais conflitos que possam advir de sua implantação.

A partir desse momento, impulsionaram-se inúmeras empresas no país a moldar a política interna focadas na RSE como padrão de nova gestão de negócios.

Diante desse reconhecimento concreto, o Brasil é o país com o maior número de empresas signatárias no PG na América do Sul. E conta, como resultado desses esforços, atualmente com cerca 373 empresas signatárias <sup>125</sup>, e a cada dia a tendência promete superar essas estatísticas, são previsões animadoras e passíveis de ser atingidas conforme entendimento do Instituto Ethos.

Essa é a compreensão de sua importância a novas problemáticas sociais que precisam ser reconhecidas pela construção de uma práxis de inclusão social em condições dignas na totalidade.

Os princípios do PG referem-se fundamentalmente à responsabilidade das empresas em relação aos Direitos Humanos; Direitos Trabalhistas; proteção do meio ambiente e combate à corrupção.

Apesar de o Brasil ter renovado o compromisso internacional, é fundamental fortalecer as empresas com menor carga tributária, menos burocracia, dar mais segurança jurídica e mais investimentos para infraestrutura, dessa forma haveria reais condições de competir nacionalmente e no exterior.

Além de eliminar os gargalos que emperram o crescimento, é preciso também fazer mudanças nas questões sociais e ambientais brasileiras. Agindo assim, pode-se construir um país com mais oportunidades, economicamente mais forte, socialmente mais justo e ambientalmente sustentável. O Gráfico 4 reflete o perfil dos signatários no Brasil.

---

<sup>125</sup> Instituto Ethos. Disponível em <<http://www.ethos.gov.br>>. Acesso 11/03/2010.

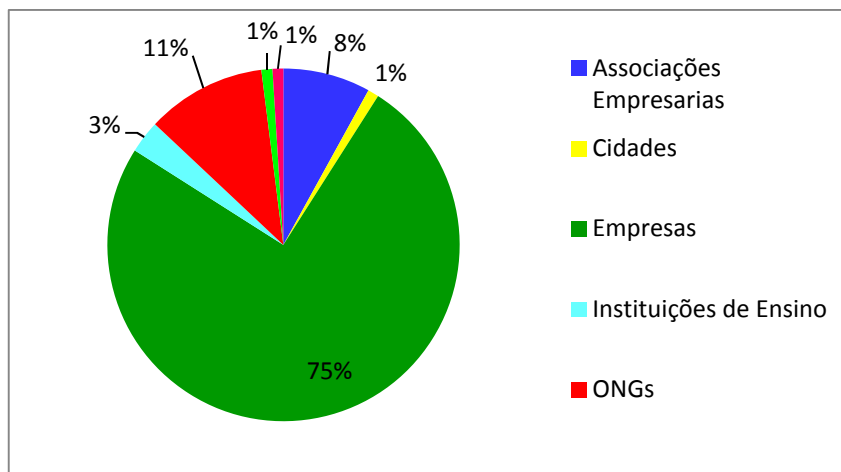


Gráfico 4. Perfil dos signatários do Pacto Global no Brasil

Fonte: INSTITUTO ETHOS (2010).

No Gráfico 5, os dados demonstram a distribuição dos signatários por região no Brasil. Os resultados reforçam a ideia de que existe alto grau de desequilíbrio e que um estudo mais aprofundado deve ser executado para a promoção de ações mais concretas em regiões esquecidas como o Norte, Nordeste e Centro-Oeste.

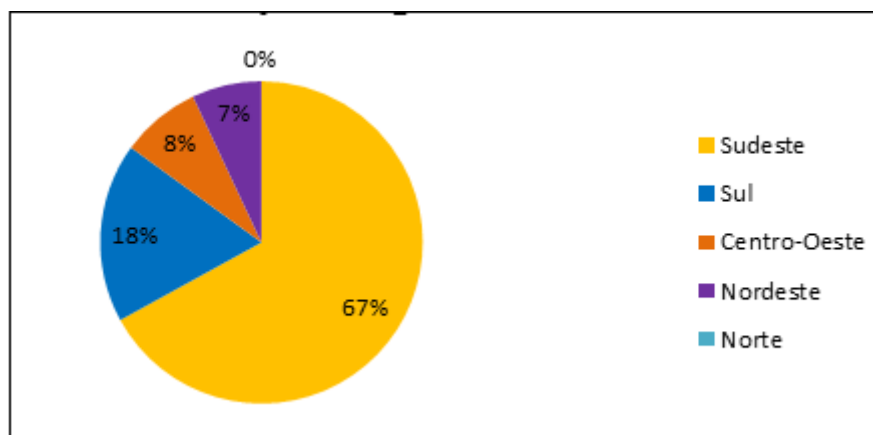


Gráfico 5. Signatários brasileiros do Pacto Global por região

Fonte: INSTITUTO ETHOS (2010).

#### 4.5. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO PACTO GLOBAL NO BRASIL

O Comitê Brasileiro foi criado em 2003 e é um grupo voluntário formado por 32 organizações nacionais<sup>126</sup> com a finalidade de promover a adoção e incorporação dos princípios do Pacto Global na gestão de negócios das empresas que operam no Brasil, como forma de fortalecer o movimento de responsabilidade social no país.

No Brasil o Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG) deve ser visto como um grupo de profissionais que procuram difundir medidas cabíveis para as empresas que venham a adotar os princípios do Pacto Global.

O Pacto Global é um fórum aberto, acessível, que procura atender à participação de um diversificado grupo de empresas e organizações. No Brasil, o Pacto Global possui duas instâncias principais: a rede do Pacto Global, composta pelos signatários, e o Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG), a estrutura administrativa.

O CBPG pode transformar o país em 2011 na primeira rede do mundo em números de empresas signatárias. A iniciativa das Nações Unidas reúne mais de 8.000 organizações articuladas por 150 redes do mundo todo. Atualmente o Brasil está em quinto lugar em número de signatários, mas há espaço para elevar o país ao primeiro posto, hoje ocupado pela Espanha. Não obstante, o CBPG é composto por organizações convidadas ou que requerem participação. Essa livre iniciativa sofre oscilações entre quinze e no máximo 55 organizações.

Segundo informações do site do PG, as empresas brasileiras dessa organização passam a fazer parte de uma rede nacional, que terá uma série de atividades ao longo do ano. O comitê é um grupo menor, representativo de empresas e organizações, que deverá orientar, facilitar e encorajar as empresas signatárias e outras partes interessadas a fazer parte do Pacto Global e desenvolver programas relacionados aos dez princípios. É sabido que o CBPG buscou parcerias com o Instituto Ethos e com o Pnud para garantir padrões mínimos de políticas e práticas de responsabilidade social no país.

Hoje é de concordância geral que a atual fase do CBPG traz como marca quatro comissões essenciais: Comissão de Direitos Humanos e Trabalhos; Comissão de Meio

---

<sup>126</sup>Pacto Global Rede Brasileira. Disponível em <<http://www.pactoglobal.org.br/membrocomite.aspx>>. Acesso em 11/03/2010. Associação Comercial do Paraná, Banco Bradesco, Banco do Brasil, Banco Itaú/Unibanco, Basf, Bovespa, Braskem, CACB, Copel, CPFL, Endesa, FGV Paraná, CCE/Fiemg, FIEP, Fiesp, Fundação Dom Cabral, Grupo Santander Brasil, Instituto Ethos, Itaipu, Natura, Novartis, O Boticário, Pão de Açúcar, Petrobras, Pnud, Pricewaterhouse Coopers, Promon, Souza Cruz S. A, Suzano Papel e Celulose, Whirlpool e Sesi.



Ambiente; Comissão de Anticorrupção; e Comissão de Educação. Essas comissões têm notória preocupação com a efetividade da troca de informações que serão pertinentes ao se mobilizar para atingir objetivos específicos. A nova dinâmica do CBPG trouxe diretrizes a ser alcançadas para que as empresas possam planejar e gerenciar condutas coniventes com a responsabilidade social e a sustentabilidade que foram propostas pelo PG por meio da ONU.

Dentre elas estão:

- a) a massificação de seus princípios no país;
- b) ampliação da adesão de empresas e organizações brasileiras;
- c) apoio às empresas para implantação de tais princípios;
- d) incentivo à troca de experiências e aprendizados;
- e) articulação internacional com as demais redes do PG, bem como com o escritório em Nova York;
- f) promoção do vínculo entre os princípios do PG e os Objetivos do Desenvolvimento do Milênio; e
- g) assessoria do presidente do CBPG.

Segundo Vitor Seravalli, presidente do Comitê e diretor de Responsabilidade Social da Ciesp, empresas com mais de seis funcionários já podem ser signatárias e criam condições de ser notadas pelos públicos de interesse, os *stakeholders*. O Gráfico 6 mostra a participação no Brasil das empresas signatárias considerando o porte das grandes, pequenas e médias empresas.

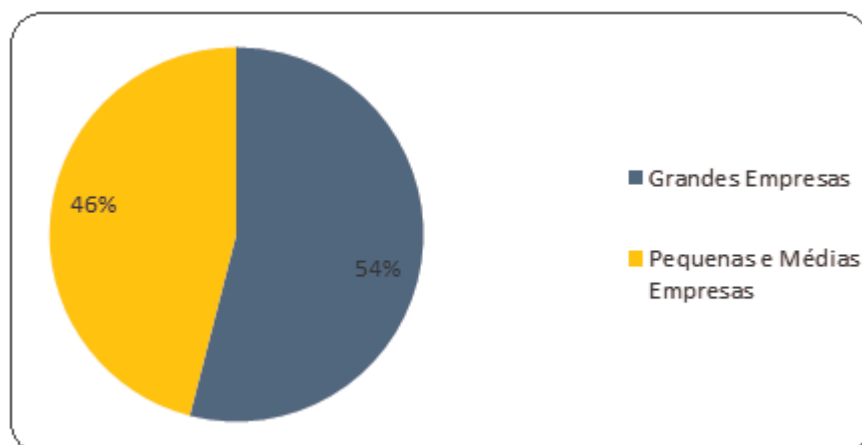


Gráfico 6. Participação dos signatários no Brasil  
Fonte: INSTITUTO ETHOS (2010).

A política para a COP no Brasil determina incluir uma carta assinada pelo principal executivo da organização informando o apoio ao PG, descrever ações práticas dos participantes desde o princípio de adesão ao PG, medir os resultados esperados usando indicadores como, por exemplo, o GRI. Além disso, devem divulgar a COP entre os *stakeholders*, integrando em comunicados já existentes, como relatórios de sustentabilidade; disseminar a COP nos canais de comunicação da organização; e por fim enviar a COP de forma eletrônica no site do PG.

As COPs serão revisadas pela secretaria executiva, que vai analisar se as propostas de engajamento de *stakeholders* no processo de comunicação asseguram o cumprimento dos requisitos do Pacto Global. Os 373 signatários do PG<sup>127</sup> devem produzir a COP anualmente e submetê-la a especialistas, ou seja, avaliadores que frequentemente tecem comentários contribuindo para a qualidade do trabalho a ser publicado. E ainda devem informar à Secretária Executiva do resultado.

Dessa forma, tem-se a seguinte classificação: A – para COP avançada, significa que a COP possui todos os requisitos do Pacto Global para ser notável e receber o selo Passaporte Global RSE; B – para COP satisfatória, significa que a COP possui grande parte dos requisitos e os avaliadores devem avaliar a mesma COP no ano seguinte; e C – para COP insatisfatória, significa que a COP não atingiu os requisitos exigidos. Neste caso, a empresa será convidada a participar de forma mais ativa nas atividades de capacitação do CBPG.

A secretaria executiva informará a empresa da avaliação do resultado final, informando sugestões de melhora e entrega do selo, caso seja avaliado como A, e poderá usar os dados dos resultados das avaliações para desenvolver estratégias na Rede do Pacto Global no Brasil no ano seguinte.

Por fim, a COP é um instrumento à disposição de cada empresa e entidade signatária. A COP facilita uma visão do progresso conjunto de empresas e entidades signatárias no Brasil e no mundo e, principalmente, é uma chance de cada empresa comprovar o que cumpriu e como irá avançar no futuro. É importante salientar que a secretaria executiva do Comitê do Pacto Global, alocada no Instituto Ethos, deverá ser transferida em 2011 para o Pnud, atualmente localizado em Brasília.

De forma simplificada, segue abaixo o funcionamento da inter-relação entre o Escritório de New York e o Comitê Brasileiro do Pacto Global.

---

<sup>127</sup> Pacto Global Rede Brasileira. Disponível em <[http:// www.pactoglobal. org.br](http://www.pactoglobal.org.br)>. Acesso em 23/02/2010.



Fonte: INSTITUTO ETHOS (2010).

#### 4.6. ABORDAGEM POR SEGMENTO DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS

O Pacto Global, conforme visto, é defendido como ferramenta fundamental para que no contexto atual de estreitamento das fronteiras e interação de sistemas de comunicação, os objetivos em defesa dos Direitos Humanos, dos trabalhadores e direitos ambientais sejam amplamente difundidos.

Esta proposta de colaboração entre o empresariado global está vinculada às Nações Unidas, que luta incansavelmente para que se respeitem e se aceitem as diferenças e se conviva com elas, possibilitando a construção de uma sociedade mais inclusiva.

Diante de tantos desafios, as empresas transnacionais estão cada vez mais conscientes das responsabilidades, riscos e impactos.

Portanto, cabe informar alguns dos casos mais importantes de denúncias relatados contra alguns segmentos de mercado, que, embora sejam signatários do Pacto Global, não são capazes de consolidar os dez princípios, conforme se verificará a seguir:<sup>128</sup>

**1) Setor Siderúrgico** – são empresas envolvidas na construção de grandes complexos siderúrgicos e portuários gerando sérios impactos ao meio ambiente e violência contra a comunidade local. Há retaliações dos direitos trabalhistas e humanos. Surgem denúncias de acidentes rotineiros de trabalho, inclusive com óbitos; trabalhadores sem carteira assinada e ameaçados caso reclamarem os direitos; e por fim a violação dos direitos dos migrantes por ser mão de obra barata e totalmente desprotegida.

**2) Setor de Petróleo e Gás** – são empresas normalmente denunciadas pelo impacto ambiental e inoperância com relação a saúde ocupacional dos funcionários. Comprometem a qualidade do ar das populações que moram no entorno do polo de empresas. São responsáveis por mortes violentas de funcionários em suas instalações.

**3) Setor Energético** – são empresas cujas implicações socioambientais decorrem da construção de usinas hidroelétricas em regiões com rica biodiversidade, sendo completamente extintas. Em função do crescimento econômico, tornam-se empresas de apropriações monopolistas dos recursos naturais onde se instalam e descumprem normas ambientais e de Direitos Humanos.

**4) Setor Farmacêutico** – são empresas que incorrem em constantes denúncias por abuso em testes de medicamentos; desrespeito à legislações de vários países onde se instalam; quebra de direito de patentes e negação do acesso universal a medicamentos contra HIV/Aids. É um segmento que ignora completamente os Direitos Humanos, seja no âmbito interno das empresas, seja em relação à sociedade.

**5) Setor Alimentício** – são empresas de produtos alimentares denunciadas por violações de direitos trabalhistas e sindicais. Permitem o trabalho infantil nas filiais, criam propagandas de produtos que não contêm os ingredientes citados na formulação e omitem

---

<sup>128</sup> Relatório dos sites: Assédio Moral; Assédio Sexual; Meio Ambiente; Trabalho Escravo ou Análogo; Trabalho da Mulher e Trabalho Discriminatório. Disponível nesse ordem em referências bibliográficas. Acesso em 14/05/2011.

essa informação para a sociedade, ignoram legislações que protegem a saúde do funcionário e agredem o meio ambiente.

Algumas empresas realizam testes de gravidez antes da admissão de mulheres e exames periódicos para saber se alguma engravidou e, em caso positivo, as demitem. Outra denúncia é sobre a alimentação dos trabalhadores da empresa, composta de sobras, o que resulta em inúmeros casos de intoxicação alimentar. Recusam-se a negociar salários e cláusulas sociais, e os funcionários são sumariamente demitidos caso se manifestem sobre essas questões. Trata-se ainda de empresas que cometem sonegação fiscal, evasão cambial ou de divisas, manipulações dos resultados nas demonstrações contábeis e possuem contas em paraísos fiscais.

**6) Setor do Agronegócio** – são empresas de cadeias perversas na produção agrícola ou pecuária, em que os trabalhadores rurais são os mais afetados por estar em contato direto com agrotóxicos ou por perder o patrimônio genético em função dos cultivos transgênicos que contaminam lavouras. Não dão garantia aos direitos trabalhistas, e a impunidade gera cada vez mais desvalorização dessa mão de obra que busca uma vida digna e não desumana.

**7) Setor de Bebidas** – são empresas que sofrem inúmeras denúncias de assédio moral, ou seja, de situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções. Trata-se de relações de desestabilizando do funcionário com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. Em muitos casos, o não cumprimento da meta se transforma em punição, xingamento e cobrança perante os outros, levando o trabalhador a um quadro de desequilíbrio físico e mental. Caso haja suspeita de roubo, o funcionário passa por revista íntima, ficando totalmente despido sobre uma mesa. Ocorre o desrespeito com recursos hídricos onde constroem filias e promovem práticas discriminatórias. Sem contar que o setor é polemico, devido às consequências nocivas do consumo excessivo do álcool.

**8) Setor Financeiro** – são organizações em que infelizmente cor e gênero influenciam a carreira dos funcionários nas instituições bancárias. Os negros ocupam funções com salários inferiores ao teto máximo, e a desigualdade é ainda maior em cargos de chefia. As mulheres são discriminadas por engravidar e são vítimas de assédio moral e sexual. Outro ponto a ser mencionado é que grandes conglomerados financeiros transnacionais são os principais responsáveis por altos índices de corrupção nos países em desenvolvimento.

**9) Setor de Mineração** – são empresas permissivas que costumam contratar trabalho infantil e/ou escravo na região onde estão as mineradoras, gerando graves transgressões da legislação nacional e internacional de direitos trabalhistas e humanos. Além disso, comprometem a preservação do meio ambiente.

**10) Setor Químico** – são empresas que chegam a desenvolver e criar armas e produtos químicos. Outras destroem completamente o meio ambiente e geram problemas de saúde aos funcionários podendo levá-los à morte. Enfim, os Direitos Humanos entram em conflito com outros interesses econômicos e comerciais.

**11) Setor Automotivo** – são empresas responsáveis pela degradação ambiental, mudanças climáticas e guerras por petróleo. Além de denúncias de assédio moral, pois funcionários são coagidos a aderir a programas de demissão voluntária. Nota-se que, apesar de todo aparato legal, nem sempre os direitos trabalhistas e humanos são respeitados.

**12) Setor de Comércio/Varejo** – são empresas que violam direitos trabalhistas e praticam a discriminação racial. Costumam instalar câmeras de vídeo em banheiros e adjacências da empresa com o objetivo de controlar e monitorar os horários de entrada e saída dos funcionários. Isso configura ato degradante de invasão de privacidade.

**13) Setor Metalúrgico/Eletroeletrônico** – são empresas normalmente acusadas de cometer coação e assédio moral contra os parentes de funcionários enviando telegramas com ameaças de retaliações e demissões coletivas. Costumam extrapolar legislações trabalhistas e sindicais.

**14) Setor de Serviços** – são empresas que comprometem o salário do funcionário com a projeção de meta. Não possuem o hábito legal de registro em carteira e são omissas com relação às legislações trabalhistas e sindicais. O funcionário faz horas extras e nem sempre é remunerado, costumam criar bancos de horas para compensar possíveis faltas e justificam dessa forma o não pagamento.

**15) Setor de Papel e Celulose** – são empresas que sofrem constantes críticas promovidas por ambientalistas em função de inúmeras irregularidades na gestão ambiental.

Passam uma imagem de empresas predadoras por invadir até mesmo terras indígenas com a derrubada de milhares de hectares para promover o plantio do eucalipto. Dessa forma, fica evidente o desrespeito a rigorosas normas internacionais de Direitos Humanos e ambientais.

**16) Setor Madeireiro** – são empresas em que os funcionários se submetem a condições cruéis de trabalho e dependem totalmente da empresa para sobreviver, pois os locais são distantes dos centros urbanos. Contraem dívidas exorbitantes e impossíveis de ser quitadas, ficando a critério dessas empresas, são tratados como escravos. O trabalho infantil é outro agravante que colabora para infringir direitos trabalhistas e humanos comprometendo a saúde física e mental da criança.

**17) Setor da Construção** – são empresas com alta propensão à discriminação de gênero, a maioria dos funcionários são semianalfabetos e trabalha horas excessivas em condições exaustivas e degradantes. Normalmente as empresas são acusadas de assédio moral, ofensa à dignidade, constrangimentos. Novamente os direitos trabalhistas, humanos e ambientais são completamente ignorados.

**18) Setor de Telecomunicações** – são empresas que demonstram completa falta de preocupação com os funcionários, chegando em alguns casos a levá-los ao suicídio. A atmosfera de trabalho é desgastante, e transferências indevidas de funções são efetuadas sem o consentimento do funcionário. Ocorre assédio moral por cobranças de metas inflexíveis. Os direitos trabalhistas e humanos são falhos e não atendem à expectativa dos funcionários.

**19) Setor de Cosméticos/Higiene e Limpeza** – são empresas que exageram no consumo de recursos hídricos, no manejo incorreto e na falta de tratamento de matéria-prima e resíduos líquidos, que serão despejados em rios sem preocupação com o meio ambiente. Denúncias de assédio moral são constantes, e funcionários não têm os direitos trabalhistas respeitados. A discriminação é outra preocupação.

**20) Setor Têxtil/Vestuário e Calçados** – são empresas que desrespeitam os funcionários que são vítimas de trabalho escravo e infantil, não possuem carteira assinada e vivem em condições mínimas de dignidade. Outro ponto é que cometem abusos arbitrários

como baixos salários, não pagamento de horas extras e práticas trabalhistas desumanas. Enfim, os direitos trabalhistas e humanos ficam postergados ao esquecimento.

Concluindo, nos últimos trinta anos as políticas públicas fizeram com que os Direitos Humanos deixassem de ser prioridade, pois são propagados mas não praticados conforme se analisou no decorrer desta dissertação.

Sendo assim, o Pacto Global surge como um compromisso voluntário que aos poucos se vai convertendo em responsabilidade para as empresas que apoiaram a entrada em vigor dos seus dez princípios, não só por motivos socioambientais, mas, também, por razões econômicas e comerciais.

A responsabilidade social surge assim, no cenário mundial, como ferramenta que repensa o papel das empresas e o desenvolvimento social global. Sua proposta é de maior legitimidade na sociedade, sem a qual as empresas terão dificuldades em se sustentar no futuro.



## **CONCLUSÃO**

Desde sua criação, pós-II Guerra Mundial, a ONU tem sido marginalizada nas questões que envolvem o comércio mundial. A ONU é o mais próximo que se chegou de um processo democrático que representa os interesses de governos e suas iniciativas em matéria de governança econômica mundial.

Durante os anos 1970 e 1980, os governos dos países em desenvolvimento procuraram assinar tratados e restringir os investimentos estrangeiros diretos e outros elementos do comércio global. Na década de 1990, a comunidade internacional se tornou cada vez mais consciente da importância da cooperação em assuntos socioeconômicos.

O Conselho de Direitos Humanos da ONU elaborou um código de responsabilidades legais para as empresas transnacionais. Mas, com os esforços na década de 1970 e 1980, nenhuma dessas medidas teve apoio suficiente para se tornar lei.

De fato, as recomendações das agências da ONU, tais como a Unctad, caso fossem atendidas, teriam evitado os atuais desníveis de desigualdades econômicas e de instabilidade que surgiram no mercado.

A promoção de um código de conduta para as empresas transnacionais aparentemente destinava-se a aumentar o poder de negociações dos governos dos países em desenvolvimento, tentando impedir abusos, entretanto, transformou-se em ataque direto à ONU e tornou-se um dos itens mais polêmicos na agenda e nunca foi aprovado.

A ONU tem no mandato papel na governança econômica, e, além disso, esse poder continua a deslocar-se do Ocidente para o resto do mundo. Apesar de diferentes finalidades, as Nações Unidas trabalham para a paz, a redução da pobreza e a proteção dos Direitos Humanos, enquanto o mundo dos negócios tem sido tradicionalmente orientado para o lucro e crescimento. A sobreposição de objetivos das Nações Unidas com relação às empresas é clara: boa governança, combate à corrupção, salvaguardando o meio ambiente, alcançando a saúde global e garantindo a inclusão social.

O envolvimento da ONU com o setor privado não se limita à política e trabalho, mas pode ser visto em inúmeras operações do dia a dia e projetos de todo o mundo. Um dos resultados dessa colaboração é o que as Nações Unidas estão mostrando nas corporações transnacionais como valores universais que se podem traduzir em valor de negócios, trazendo assim novos poderosos aliados às metas da ONU.

As novas parcerias estão expondo o sistema das Nações Unidas para os princípios de gestão das empresas mais dinâmicas do mundo. O Pacto Global está no centro desses esforços, sendo a maior iniciativa de cidadania corporativa voluntária do mundo, cuja missão é assegurar que as empresas, em parceria com outros atores da sociedade, incluindo governos, organizações sindicais, ONGs e academia, desempenhem um papel essencial na realização da visão das Nações Unidas de uma economia mais sustentável e equitativa.

Os participantes comprometem-se voluntariamente a fazer avançar os dez princípios universais dos Direitos Humanos, Direitos Trabalhistas, Direito Ambiental e combate à corrupção, que são decorrentes de tratados fundamentais das Nações Unidas.

E, para dar um significado concreto para mudar essa abordagem, as empresas devem internalizar os princípios nas operações do dia a dia e desenvolver projetos para avançar os objetivos mais amplos da sociedade.

O ex-secretário Kofi Annan lançou em 1999 o Pacto Global da ONU, que conteria elementos essenciais de seu predecessor, o código de conduta da Unctad sobre normas de responsabilidades das corporações transnacionais.

O Pacto Global é também qualitativamente diferente; não é um código de conduta, nem um regime de certificação, nem selo de aprovação, mas simplesmente um indicador de práticas socioambientais.

Trata-se de um convite para que as empresas se comprometam a adotar princípios universais e tomem decisões concretas para alcançá-las.

Mesmo fazendo uso do logotipo da ONU, isso não as protege de receber críticas, o que implica esforçarem-se para manter um padrão elevado de comprometimento com os dez princípios do Pacto Global.

Atualmente, cerca de 8.000 signatários, em 135 países, tornaram essa plataforma internacional e estão interessados em compartilhar práticas e desafios para o consenso mundial sobre o valor dos Direitos Humanos, trabalhistas, ambientais e anticorrupção.

A questão-chave é saber se o PG pode crescer até o ponto em que parte considerável da economia mundial se comprometa com os dez princípios, e com isso garanta a definição de práticas de cidadania corporativa, a combinação de aplicação dos princípios universais em práticas de negócios que envolvam parcerias para atender aos grandes objetivos da sociedade global.

As empresas decidem aderir ao Pacto Global por um pressuposto fundamental, pois os mercados cada vez mais recompensam o bom desempenho nas áreas do PG, ou seja, empresas que têm melhor performance em questões ambientais, sociais e de governança vão melhorar as práticas de responsabilidade corporativa, incluindo de atrair e reter trabalhadores especializados, reduzindo

custos, aumentando a produtividade, a construção de marcas e criação de confiança e reputação positiva com as partes interessadas.

Além disso, ganhos significativos podem ocorrer quando os consumidores e os investidores exigem que os produtos e os investimentos atendam aos critérios socioambientais. Isso já está sendo provado com as bolsas de valores internacionais, cujo desempenho trará resultados rentáveis de longo prazo para as empresas.

As controvérsias permanecem, ou seja, como os Direitos Humanos serão protegidos em uma economia cada vez mais global e integrada? Pois bem, a resposta vem da ONU, que continuará com campanhas importantes na proteção desses direitos, além disso, contará com grupos da sociedade civil e ONGs num fórum alternativo de divulgação desse direitos da dignidade da pessoa humana.

As empresas não são as únicas a aprender com o Pacto Global, a própria ONU muitas vezes é criticada por ser excessivamente burocrática e sofre descrença por estar lucrando com seu compromisso de bem-estar gerido pelo setor privado.

No Brasil a visualização do desenvolvimento sustentável como um direito humano é relativamente recente. Somente a Constituição de 1988 constitui em nosso país um Estado democrático de direito, cujos fundamentos são a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho dentre outros.

A CF de 1988 transformou em realidade os objetivos para a atuação social e estatal. Dentro dessas metas estava a redução das desigualdades sociais e regionais, além do crescimento econômico estar voltado para o desenvolvimento da sociedade e para a redução das desigualdades existentes no país.

Contudo, o Brasil continua padecendo de profundas desigualdades. A CF dispõe de vários mecanismos que, se utilizados, poderiam contribuir para a efetivação dos princípios. O problema não está na lei e sim na sua aplicação e realização.

Enquanto a prática de política e as ações sociais não se voltarem para a concretização de normas constitucionais, estas continuarão sem efeito.

O Estado democrático de direito se assenta na democracia e na efetividade dos direitos fundamentais, estes sob o prisma da indivisibilidade e interdependência: direitos civis e políticos incorporados pelos sociais, porque não há direito à vida sem o provimento das condições mínimas de uma existência digna.

No mercado de trabalho brasileiro, parte das maiores empresas é transnacional e tem relevante participação no número de postos de trabalho formal. De modo geral, o investimento estrangeiro aplicado na produção de bens e serviços tem efeito positivo, pois

aumenta os recursos que resultam na geração de empregos. Mas por outro lado podem ter efeito negativo quando envolvem aquisição de empresa local e como parte do processo de reestruturação e de demissão de trabalhadores.

Já os trabalhadores informais corroem as bases do aumento da produtividade, restringem o crescimento, a qualidade de mão de obra, o acesso a crédito com menores taxas, assim como o acesso ao mercado internacional ou a condições de competir com as importações.

Dessa forma, novas estratégias políticas serão necessárias para reduzir ou minimizar a informalidade, que não observa os Direitos Humanos e trabalhistas.

Cabe tanto ao setor privado como público que alguns fundamentos sejam observados, como assegurar o crescimento econômico sustentável, respeitar os direitos fundamentais do trabalho, promover a igualdade, combater a discriminação e fortalecer o diálogo social.

É imprescindível que se reconheça a necessidade de iniciativas que fortaleçam as micro e pequenas empresas. Para que se priorizem melhores condições de trabalho, ascensão profissional e proteção dos Direitos Humanos.

No Brasil, a elevada desigualdade social está relacionada pela ausência de políticas públicas e privadas de apoio à igualdade de gênero, raça e outros grupos discriminados. Em razão disso, é necessário criar oportunidades de inserção e inclusão equitativas, com a finalidade de estabelecer iniciativas em prol da melhoria de vida dos trabalhadores.

Outro grande desafio político brasileiro será baixar o alto índice de desemprego, a precariedade do emprego, a informalidade, a discriminação de sexo, raça e outros atributos.

A ideia de globalização pode ser traduzida como alta tecnologia das comunicações, preços baixos e livre comércio. Assim, o mercado globalizado passa a ser a mola propulsora das atividades de cada país, enfraquecendo decisivamente a política governamental e a soberania.

Como se pode notar, apesar dessas conquistas ainda permanecem entraves; e ativistas acreditam que o Pacto Global é visionário e está tentando lidar com questões de governança econômica em parceria com o setor privado que não responderão positivamente a essas questões nos próximos anos caso haja conflito de interesses.

Por mais incrível que possa parecer, os dez princípios do PG podem ser angustiantes e complexos de ser executados. Pois, no conteúdo, o PG nada mais é do que um sinalizador da ética moral.

Com natureza voluntária, carece de regras juridicamente vinculativas e diligências para poder controlar as práticas das transnacionais. Seria necessária maior fiscalização, pois

abusos continuam a ser cometidos já que não existe sanção. Conta-se apenas com a COP, totalmente insuficiente para tratar de questões tão delicadas.

Esta dissertação foi desenvolvida tendo como referência os Direitos Humanos nas empresas e a relação com o Pacto Global e como o setor privado faz essa releitura

As transnacionais norteadas por pressões internacionais tendem a influenciar a responsabilidade social e o compromisso com a sustentabilidade e verificar como isso se dará de forma prática.

Esta dissertação também considerou o fato de que as transnacionais influenciam a percepção dos *stakeholders* e a da comunidade internacional quando infringem direitos universalmente protegidos.

Portanto, o Pacto Global é um conceito de *responsabilidade social corporativa* que, aliado à utilização de forma regrada, trará maturidade e ampla divulgação aos diversos contextos evitando até para os mais céticos que os dez princípios caiam em descrença juntamente com a ONU.

As empresas buscam resultados econômicos mas precisam ter em mente os reais prejuízos socioambientais que promovem, estabelecendo ações que levem à melhoria das condições de vida em sociedade, agindo além do exigido por lei. Para tanto, o Pacto Global apresenta grande diversidade de focos de atuação.

Apesar dos esforços da ONU em ver países como os Estados Unidos ampliar o número de signatários, existe receio de que comportamentos das empresas transnacionais que não fizerem a coisa certa possam implicar no futuro normas internacionais e fiscalizações rigorosas.

Portanto, as empresas propagam ao mundo publicamente que abraçam a Declaração Universal do Direitos Humanos; Ecosoc; Convenções da OIT; Diretrizes da OCDE e atualmente o Pacto Global dentre outros instrumentos internacionais já consagrados em defesa dos Direitos Humanos. Entretanto, temem que o Pacto Global possa tornar-se uma armadilha virando lei e que, por ser signatárias, teriam reputação e imagem comprometidas.

Um ponto ainda mais agravante é que as empresas europeias que aderem ao Pacto Global proclamam a adesão no país de origem e o respeitam além das leis nacionais. Contudo, grande parte é descumpridora desses ideais quando se instala em países cuja lei é menos severa e protetora para com os trabalhadores. E, se não são capazes de suportar essa nova realidade, não deveriam ser signatários.

Enfim, é necessário no futuro repensar o Pacto Global como um instrumento regulador internacionalmente, pois, caso contrário, a tendência será a inoperância de uma estrutura que foi criada com a finalidade de preservar e proteger os Direitos Humanos.

O caminho é longo e árduo, e o Pacto Global, apesar de seus dez anos, terá pela frente uma longa jornada e levará consigo cicatrizes pela luta incansável de ver uma sociedade mais justa e igualitária.

Ao longo destas páginas, não se ocultaram críticas sobre a atuação das empresas transnacionais em condutas contrárias à proteção dos direitos humanos; de possível ausência de responsabilidade inerente ao Estado pela busca de uma sociedade mais justa; e por fim dos obstáculos ao Pacto Global da ONU, com seus dez princípios, como sendo a maior iniciativa do mundo criada para o setor privado.

Entretanto, cabe recomendar que se façam novas ponderações sobre a temática, e abaixo seguem sugestões de questionamentos.

1) Como manter a neutralidade e a sobrevivência do PG da ONU já que o PG depende financeiramente do fundo de doações do setor privado?

2) A ausência de uma ouvidoria restringiria o acesso ao PG?

3) A regra para que as empresas transnacionais se tornem signatárias do PG deveria conter certo rigor e exigir tanto que matriz como filiais simultaneamente sejam signatárias?

4) A criação do PG visava aproximar o setor privado da ONU, então por que razão o setor público, para o qual já existem convenções, pactos e acordos internacionais específicos, estão tornando-se signatários?

5) Em caso de falência ou fraude em uma transnacional, qual seria o posicionamento do PG com relação às filiais se a matriz for excluída?

6) Como serão comprovadas as denúncias de desrespeito aos Direitos Humanos nas transnacionais, principalmente em casos de assédio moral, em que dificilmente se obtêm provas desse delito?

7) A COP é redigido pela própria empresa signatária, assim, qual será a forma de confirmar a veracidade das informações desde que não há fiscalização?

8) Atualmente existem cerca de 8.000 signatários em todo o mundo, e apenas 2.452 destes encaminharam a COP em 2010, número pouco expressivo. O que impede as empresas de enviar a COP já que não existe sanção?

9) Não parece estar clara a permissão para uma empresa utilizar ou não o logotipo do PG em produtos e /ou serviços. Em caso de permissão do uso do logotipo associado a marcas (produtos/serviços), como solucionar conflitos, como, por exemplo, propaganda enganosa ou outra forma negativa, que envolvem órgãos oficiais como é o caso do Código do Consumidor?

10) As ONGs, ao mesmo tempo em que criticam o PG, também são signatárias e, assim, adotando conduta imparcial. Como isso influenciaria a relação direta com a ONU, a Ecosoc e o PG? Sabe-se, também, que várias ONGs são mantidas pelo setor privado, não poderia estar havendo conflito de interesses?

11) Qual foi o faturamento da ONU antes e depois do surgimento PG e qual o real destino dessas contribuições espontâneas, uma vez que todas as redes mundiais possuem autonomia e fundo próprio?

12) Como o PG da ONU pode abrir precedente para países que desrespeitam Direitos Humanos e Direitos Trabalhistas a tornarem-se signatários? O que o PG espera com essa política contraditória de adesão do setor público?

13) O PG diz não incentivar empresas do setor de tabaco a tornarem-se signatárias, mas também não diz claramente que estão impedidas. E as empresas fabricantes de armamentos bélicos e armas químicas, cujo destino final é a guerra, como o PG pretende tratar a questão?

Esta dissertação é transdisciplinar e buscou apresentar uma leitura crítica acerca da relação entre os direitos humanos, multinacionais e o Pacto Global da ONU. Analisou sua eficácia como sendo uma alternativa e ou instrumento para suplantando mudanças socioeconômicas no mundo.

A partir de tais considerações, conclui-se que um campo de estudo não se confunde com o outro, mas também não o exclui, assim é necessário que ambos se relacionem e que os preceitos da dignidade pessoa humana não sejam postergados para o futuro.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ACCIOLY, Hildebrando. **Manual de Direito Internacional Público**. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 295-300, 412-424, 445-466.

ACTIONAID INTERNATIONAL. Diretor do Comércio Aftab Alam. Disponível em <<http://www.actionaid.org>>. Acesso em 04/10/2010.

ACDE. Associação de Dirigentes Cristãos de Empresa. Disponível em <<http://www.adcesp.sp.org.br>>. Acesso em 25/03/2010.

ABERJE. Associação Brasileira de Comunicação Empresarial. Disponível em <<http://www.aberje.org>>. Acesso em 04/10/2010.

ABONG. Associação Brasileira de Organizações não Governamentais. Disponível em <http://www.abong.com.br>>. Acesso em 30/09/2010.

ALARCÓN, Pietro Lora. Constituição e relações internacionais: uma reflexão sobre a soberania brasileira, o interesse nacional e as propostas de integração. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**. Ano 10, nº 12. 2006, p. 332-353.

ALMEIDA, Fernando. **O Bom negócio da sustentabilidade**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

ALVES, J. A. Lindgren. **Os direitos humanos na pós-modernidade**. São Paulo: Perspectiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **Os direitos humanos como tema global**. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

AMARAL, Erenilda Custódio dos Santos. **Inteligência competitiva**. Bahia: Universidade Federal da Bahia: Instituto de Ciência da Informação, 2000, p. 4.

AMARAL, Alberto do Junior. **Cláusula social e comércio internacional**. Política Externa São Paulo: Universidade de São Paulo: USP, 1999, p. 4-5.

AMNESTY INTERNATIONAL. Presidente Iren Khan. Anistia Internacional. Disponível em <<http://www.amnesty.org>>. Acesso em 10/09/ 2010.

ANDERSON, Peter. **Política Global do Poder, Justiça e Morte**. Lisboa: Instituto Piaget, 1996, p. 87-96.

ANNONI, Danielli (coord.). **Direitos humanos e poder econômico**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2006.

ARAÚJO, Nadio de. **Direito privado: teoria e prática brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense, 2004.



BALANÇO SOCIAL. Disponível em <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em 10/02/2010.

BALERA, Wagner. Direitos humanos e meio ambiente. **Revista de Direito Social**. São Paulo: Notadez. Ano 2, nº 8. Out.-Dez./2002.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. 18 ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 177-178.

BARBOSA, Di. **A mundialização da economia**. Disponível em <<http://www.historiadeportugal.info/bartolomeu-dias>>. Acesso em 12/03/2010.

BARRAL, Welber Oliveira. **Metodologia da pesquisa jurídica**. 3 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

\_\_\_\_\_, Welber Oliveira; PIMENTEL, Luiz Otávio. **Teoria jurídica e desenvolvimento**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006.

\_\_\_\_\_, Welber Oliveira; PIMENTEL, Luiz Otávio; CORREA, Carlos M. **Direito Desenvolvimento e sistema multilateral de comércio**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

BC. BANCO CENTRAL. Departamento de Dados Econômicos. Altamir Lopes. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br>>. Acesso em 30/08/2010.

BELLONI, Marcio. O dano moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Rdt. Ano 35. nº 133. Jan.-mar. /2009, p. 289-292.

BENAKOUCHE, Rabah. **O que é capital internacional**. São Paulo: Brasiliense, 1992, p. 50.

BNDES. Banco Nacional de Desenvolvimento. Disponível em <<http://bndes.gov.br>>. Acesso em 07/12/2010.

BEVILÁQUA, Clovis. **Direito público internacional**. 2 ed. Vol. 2. Rio de Janeiro: Bastos Freitas, 1939.

\_\_\_\_\_, Clovis **Princípios elementares do direito internacional privado**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1938.

BICUDO, Hélio. **Direitos humanos e sua proteção**. São Paulo: FTD, 1997.

BOAVENTURA, João M. G. **Desenvolvimento de um método para gerar as variáveis chave de cenários: um ensaio no setor automação comercial no Brasil**. Anais de Brasília. nº 29, 2005, p. 7.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 33.

BORGER, Fernando Gabriela. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. Tese (Doutorado em Gestão Ambiental e Negócios do Setor Energético). São Paulo. Universidade Paulista / USP, 2001, p. 36-37.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 14 ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 288.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Disponível em < <http://www.direitoshumanos.gov.br>>. Acesso em 28/01/2010.

BUFFARA, L. C.B. **Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social**: um estudo de caso no grupo O Boticário. Engenharia de produção. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina: Florianópolis, 2003, p. 144.

BULL, Hedley. **The anarchical society: a study of order in world politics**. 3 ed. USA: Columbia University, 2002, p. 306.

BUSINESS FOR SOCIAL RESPONSABILITY. Disponível em < <http://www.bsr.org> >. Acesso em 15/03/2010.

BRUNO, Kenny; KARLINER, Josua. Corporate partnerships at the United Nations. Disponível em: < <http://www.corpowatch.org>>. Acesso em 17/05/2010.

CASELLA, Paulo Borba; MERCADANTE, Aramista de Azevedo (coords). **Guerra comercial ou integração pelo comércio? A OMC e o Brasil**. São Paulo: LTr, 1998, p. 52.

CASTRO, Josué de. **Fome: um tema proibido**. 4 ed. Rio de Janeiro: Civilização, 2003, p. 142-144.

CERD. Comitê sobre Eliminação da Discriminação Racial. Disponível em < <http://www2.ohchr.org>>. Acesso em 18/07/2010.

CEPAL. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. Disponível em < <http://www.elac.org>>. Acesso em 10/07/2010.

CG. Global Compact. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em 27/09/2010.

CIESP. Centro das Indústrias do Estado de São Paulo. Disponível em <<http://www.ciesp.com.br>>. Acesso em 14/07/2010.

COELHO, Edihermes Marques. **Direitos humanos, globalização de mercado e o garantismo como referência jurídica necessária**. 1 ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial & direito de empresa**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CODES. Codes of Conduct. Disponível em <<http://www.codesofconduct.org>>. Washington, 2000. Acesso em 20/05/2010.

COMISSÃO MUNDIAL DE MEIO AMBIENTE e DESENVOLVIMENTO. **Nosso Futuro Comum**. 2 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1991, p. 46.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica do direitos humanos**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 222-231, 264-287, 362-369.

\_\_\_\_\_. Fabio Konder. **Fundamentos dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 1998, p. 20.

COP. Global Compact Policy. Disponível em < <http://www.unglobalcompact.org>>. Nova York 01 fev. 2010. Acesso em 20/09/2010.

CORPWATCH. Holding Corporations Accountable. Charlie Cray. Disponível em <<http://www.corpwatch.org>>. Acesso em 04/10/2010.

CORRÊA, Oscar Dias. **O sistema político-econômico do futuro: o societarismo**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994, p. 151.

COSTA, A. M. D.; CARVALHO, J. L. F. **Legitimando papéis ou conciliando interesses? A Reprodução Discursiva da Responsabilidade Social Empresarial**. Brasília: EnAnpad, 2005.

CGT. Central Geral dos Trabalhadores do Brasil. Disponível em < <http://www.cgtb.org.br> >. Acesso em 13/07/2010.

CMDH. Comissão Municipal dos Direitos Humanos. Disponível em <http://www.prefeitura.sp.gov.br> >. Acesso em 10 jul. 2010.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. Disponível em <http://www.cut.org.br> > Acesso em 13/07/2010.

CRAVO, Silmara Cosm. **A atuação dos grupos sociais na promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: USP, 2007, p. 119-26, 145-49, 152-158.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1998.

DAFT. Richard. L. **Administração**. 9 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999, p. 3-4.

DEALOGIC. Consulting British. Article: Brazilian American Chamber of Commerce, Inc. Disponível em <[http://www.brazilcham.com/deaulf-asp?id=248&c002\\_u=sa&c002\\_id=975](http://www.brazilcham.com/deaulf-asp?id=248&c002_u=sa&c002_id=975)>. Acesso em 25/08/2010.

DEEN, Thalif. Chefe do Gabinete da ONU e Diretor regional do IPS na América Latina IPS. **Inter Press Service: journalism and communication for global change**. Disponível em <<http://www.ips.org>>. Acesso em 10/09/2010.

DEFARGES, Philipp Moreau. **Mundialização: o fim das fronteiras**. Lisboa: Instituto Piaget, 1993, p. 57.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Disponível em <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em 05/07/2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DRUCKER, P. F. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século**. São Paulo: Pioneira, 1992, p. 65-87.

DOW JONES.ÍNDICE DSM SUSTENTABILITY. Disponível em < [http://www.dsm.com//en\\_us/cworld/public/media/pages/press\\_releases/49\\_10\\_dsm\\_again\\_leador\\_dow\\_jones\\_sustentability\\_world\\_index.do](http://www.dsm.com//en_us/cworld/public/media/pages/press_releases/49_10_dsm_again_leador_dow_jones_sustentability_world_index.do)>. Acesso em 23/09/2010.

ECA. Comissão Econômica para a África. Disponível em <<http://www.uneca.org>>. Acesso em 15/07/2010.

ECE. Comissão Econômica para a Europa. Disponível em < <http://www.unece.org>>. Acesso em 15/07/2010.

ESCWA. Comissão Econômica e Social para o Oeste Asiático. Disponível em <<http://www.escwa.org.Ib>>. Acesso em 15/07/2010.

ECOSOC. Economic and Social Council of the United Nations. Commission on Human Rights). Conselho Econômico e Social. Disponível <http://www.un.org/en/ecosoc/about/members.shtml>> e < <http://www.un.org/esa/coordination/ngo/>> < <http://www.un.org/en/ecosoc>>. Acesso em 25/07/2010.

ELKINGTON, John. Cannibals with forks: **The triple botton line of 2st century business**. Canada: NSP, 1998, p. 537-545.

ELKINGTON, John; HAILES, Julia; MAKOWER, Joel. **The green consumer**. USA: Pergun, 1998, p. 275.

ESG. Environmental, Social and Corporate. Governança Corporativa Social e Ambiental. Disponível em <<http://www.unpri.org>>. Acesso 08/09/2010.

ETHOS. Institute of Business and Responsibility. **Ethos Indicators applied to the Global Compact Principles**. Reproduction allowed the source is mentioned and it is previously authorized in writing by the ethos institute, which makes it available free of charge. São Paulo. Agosto/2005, p. 5-8, 13-50. Disponível em<[http://www.ethos.org.br/\\_Uniethos/.../Ind%20Ethos%20Global%202005\\_inglês.pdf](http://www.ethos.org.br/_Uniethos/.../Ind%20Ethos%20Global%202005_inglês.pdf)>. Acesso em 08/01/2010.

\_\_\_\_\_. Oded Grajew. Disponível em <<http://www.ethos.gov.br>>. Versão 2000. Acesso em 08/01/2010.

FALCONER, Adreas Pablo. **A promessa do Terceiro Setor: um estudo sobre a construção do papel das organizações sem fins lucrativos e do seu campo de gestão**. São Paulo: Centro de Estudos em Administração do Terceiro Setor: USP, 1999, p. 16.

FAO. Food and Agriculture Organization. Organização para a Agricultura e Alimentação das Nações Unidas. Disponível em < <http://www.fao.org>>. Acesso em 23/07/2010.

FIA. Fundação Instituto de Administração. Disponível em < <http://www.fia.com.br>>. Acesso em 08/12/2010.

FIESP. Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Disponível em <<http://www.fiesp.com.br>>. Acesso em 14/07/2010.

FIDES: Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social Fundação. Aspectos Éticos da Dívida Internacional. Documento nº 2. Presença da Prof<sup>a</sup>. Laura Nash, pesquisadora Sênior da Universidade de Harvard: EUA, 2000. Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social. Disponível em [http://www.fides.org.br/apresentação\\_atuacao.htm](http://www.fides.org.br/apresentação_atuacao.htm)>. Acesso em 25/03/2010.

\_\_\_\_\_. Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social. Disponível em <http://www.fides.org.br>>. Acesso em 25/03/2010.

FILANTROPIA. Disponível em <<http://www.filantropia.org>>. Acesso em 06/04/2010.

FOUNDATION. Global Compact. Fundação do Pacto Global. Disponível em <<http://www.globalcompactfoundation.org>>. Acesso em 18/01/2010.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Ranking das Transnacionais Brasileiras: repensando as estratégias globais/2010. Disponível em <<http://www.fdc.org.br>>. Acesso em 19/06/2010.

FUSSLER, Claude. Director Programme of Caring for Climate. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em 05/09/2010.

FUSSLER, Claude; LAVIGNE, Jerone; MOBERG, Jonas. **Leading the Way: Communication on Progress**. Inspiration and Perspectives from United Nations Global Participants. Published by the United Nations Compact Office. May/2006, p. 4-11, 16-17.

FRAMEWORK. Global Compact. Governança do Pacto Global. Disponível em <<http://www.unglobalcompact.org>>. Acesso em 12/04/2010.

FREEMAN, R. E. **Strategic Management: a stakeholders approach**. Boston: Pitman/Ballinger, 1984, p. 2-6.

\_\_\_\_\_, R. E.; REED, D. E. **Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance**. *Califórnia Management Review*: Spring, 1983, p. 88-92.

FMI. Fundo Monetário Internacional. Disponível em <<http://www.imf.org>>. Acesso em 25/07/2010.

GALLI, M; PEREIRO, Luis E. **La determinación del costo del capital em la valuación de empresas de capital cerrado: una guia práctica**. Instituto Argentino de Ejecutivos de Finanzas y Universidad Torcuato Di Tella, Agosto, 2000, p. 8-10.

GIAMBIAGI, F., MOREIRA, M.M. (orgs). **A economia brasileira nos anos 90**. Rio de Janeiro: BNDES, 1999, p. 147-182.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 272-273.

GARCIA, Bruno Gaspar. **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das Universidades**. Rio de Janeiro: Petrópolis. Vol. 4, 2005.

GODET, M. **A Caixa de ferramenta da prospectiva estratégica**. Lisboa: Centro de Estudos de Prospectiva e Estratégica. caderno nº 5, 2000, p. 19-20.

GIFE. Grupo de Institutos, Fundações e Empresa. Disponível em <<http://www.gife.org.br>>. Acesso em 17/05/2010.

GOMES, Luiz Flavio; PIOVESAN, Flávia (coords.). **O sistema Interamericano de proteção dos direitos humanos e o direito brasileiro**. São Paulo: RT, 2000.

GRAJEW, Oded. **O que é responsabilidade social**. São Paulo: Mercado Global. Junho/2000.

\_\_\_\_\_. Luiz Flavio. Instituto Ethos pede a ONU Ações Concretas. **Valor Econômico**. São Paulo, 2000, p. 6E. Março/2008.

GREENPEACE INTERNATIONAL. Daniel Miltler. Disponível em <<http://www.greenpeace.org>>. Acesso em 04/10/2010.

GREIDER, William. **O Mundo na corda bamba: como entender o crash global**. São Paulo: Geração, 1997, p. 25-137.

GRI G3. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. Disponível em <<http://www.globalreporting.org>>. Relatórios de Sustentabilidade. Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje) e Centro de Estudos em Sustentabilidade da Escola de Administração de Empresas de Fundação Getulio Vargas (GVces). São Paulo, 2006. Acesso 13/04/2010.

GVCES. Centro de Estudos em Sustentabilidade da Escola de Administração de Empresas. São Paulo: Fundação Getulio Vargas. Disponível em <<http://www.fgv.br>>. Acesso em 03/10/2010.

HEEMANN, Ademar. **Natureza e ética**. 2 ed. Santa Catarina: Univille, 2001, p. 60.

HENDERSON, Hazel. **Empresas Transnacionais e Cidadania Global**. American Behavioral Scientist, 43(8). Maio/2000, p.1231-1261.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3 ed. São Paulo: Positivo, 2005, p. 407.

HUMAN RIGHTS WATCH. Guardiões dos Direitos Humanos. Disponível em <<http://www.hrw.org>>. Acesso em 28/01/2010.

IANNI, Octavio. **A sociedade global**. Rio de Janeiro: Civilização, 1999, p. 85-87.

\_\_\_\_\_. Octavio. **Teorias da globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização, 2001.

IBASE. Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. Disponível em <<http://www.ibase.br>>. Acesso em 25/03/2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 08/06/2010.

IBOPE. Instituto Brasileiro de Pesquisa. Disponível em <<http://www.ibope.com.br>>. Acesso em 18/02/2011.

ICFTU. International Confederation of Free trade Unions. Confederação Internacional de livre Comércio. Disponível em <<http://www.icftu.org>>. Acesso em 13/07/2010.

IDH. Índice de Desenvolvimento Humano. Fundação Instituto de Direitos Humanos. Disponível em <<http://www.idh.org.br>>. Acesso em 18/01/2010.

IED. Instituto de Estudos para o Desenvolvimento. Disponível em <<http://www.ied-pt.org>> Acesso em 06 /04/2010.

ILO. International Labor Organization. Disponível em <<http://www.ilo.org>>. Acesso em 05 /08. 2010.

IOS. International Organization for Standardization. organização Internacional para Padronização. Disponível em <[http://www.iso.org/iso/social\\_responsibility](http://www.iso.org/iso/social_responsibility)>. Acesso em 16/06/2010.

INSTITUTE OF BUSINESS ETHICS. Instituto de Ética nos Negócios. Disponível em <<http://www.ibe.org.uk>>. Acesso em 12/06/2010.

INSTITUTO AKATU. Disponível em <<http://www.akatu.org>>. Acesso em 18/01/2010.

INSTITUTO Brasileiro de Ética nos Negócios. Código de Ética Corporativo. Disponível em <<http://www.eticanosnegocios.org.br>>. Acesso em 25/06/2010.

INSTITUTO Governança Corporativa. Disponível em <<http://www.ibec.org.br>>. Acesso em 25/07/2010.

INSTITUTO ETHOS. Responsabilidade Social e Empresarial. Disponível em <<http://www.ethos.gov.br>>. Versão 2000. Acesso em 08/01/2010.

IPEA. Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada. Disponível em <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em 20/05/2010.

ISEA. Institute of Social and Ethical Accountability. Disponível em <<http://www.accountability.or.uk>>. Acesso em 23/03/2010.

JACOMINO, Dalem. Você é um profissional ético? **Revista Você S.A.** São Paulo: Abril. nº 25 jul. 2000, p. 28-37.

JUNIOR, Alberto do Amaral. **Cláusula social e comércio internacional.** In. **Política Externa.** São Paulo: Paz e Terra, nº 3, Vol. 7, 1998.

KUCINSKI, Bernardo. **O que são multinacionais.** 5 ed. São Paulo: Brasiliense, 1983, p. 9.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Cia de Letras, 1998.

\_\_\_\_\_. **A OMC e a regulamentação do comércio internacional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

LEADERS SUMMIT. GLOBAL COMPACT. Cimieira de líderes do Pacto Global. Disponível em < <http://www.leaderssummit2010.org> >. Acesso em 22/07/2010.

LIMA, Firmino Alves de. O princípio da proibição de discriminação no direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**. Ano 10, nº 12, 2006, p. 193-220.

LIMA, Fabio Uchôas de. **A economia política na globalização**. Apostila- I São Paulo, Ago. /2008. Disponível em < <http://pt.scribd.com/doc/13341642/Ambiente-Economico-Global> >. Acesso em 19/10/ 2010.

LITRENTO, Octavio. **A ordem internacional contemporânea: um estudo da soberania em mudança**. Porto Alegre: Fabris, 1991.

LUDBORG, Louis. **Public relations in the local community**. São Paulo: Paz e Terra, 1950, p. 54.

MAGNOLI, Demétrio. **Globalização: estado nacional e espaço mundial**. São Paulo: Moderna, 1997.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 1974, p. 294.

MAYA, Jaime de Mriz. **Economia internacional e comércio exterior**. São Paulo: Atlas, 1999, p. 399.

MDCI. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio. Disponível em <http://www.mdc.gov> >. Acesso em 18/07/2010.

MARTINELLI, A. C. **Empresa cidadã: visão inovadora para uma ação transformadora**. In: IOSCHOPE, EVELYN. B. **Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado**. São Paulo: Paz e Terra, 1997, p. 84.

MARTINS, Luciano. **Nação e corporação multinacional**. São Paulo: Paz e Terra, 1975.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 29 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de direito internacional público**. 15 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001, p. 178.



MELO NETO, F. P. D. **Empresas socialmente sustentáveis: o novo desafio da gestão moderna**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MENESCAL, Andréa Koury. **História e Gênese das Organizações Não Governamentais**. São Paulo: Estação Liberdade, 1996, p. 21.

MERCADANTE, Araminta de; MAGALHÃES, José Carlos de. **Soluções e prevenção de litígios internacionais**. Rio de Janeiro: Forense. Vol. 3, 2003, p. 133.

M.J. Ministério da Justiça. Disponível em <<http://www.mj.gov.br>>. Acesso em 28/01/2010.

MMA. Ministério do Meio Ambiente. Disponível em <<http://www.mma.gov.br>>. Acesso em 10/04/2010.

MOREIRA, Vital. **A ordem econômica do capitalismo**. 3 ed. Coimbra: Centelha, 1978, p. 10.

MRE. Ministério das Relações Exteriores. Disponível em <<http://www.itamaraty.gov.br>>. Acesso 30/01/2010.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em 27/01/2010.

MURRAY, Jill. Codes of conduct. Disponível em <<http://www.codesofconducts.org>> . Acesso em 20 mai. 2010. Washington, 2000. p. 47-115.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Um terceiro caminho para o direito do trabalho**. São Paulo: Ltr. 1999, p. 15.

NIARIDI, George Augusto. **Direito empresarial para administradores**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

NEGRÃO, João José. **Para conhecer o neoliberalismo**. São Paulo: Publisher Brasil, 1998, p. 15.

NETO, José Cretella. **Empresa transnacional e o direito internacional: um exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 486.

NETO, José S. **Informação e conhecimento para gestão empresarial. HSM Management do Brasil**. São Paulo: AF Comunicações. nº 54. Ano 10. Vol. 1. Jan.-fev. /2006, p. 12-35.

NUNES, Rizatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 47.

OECD. Organization for Economic Cooperation and Development. Organização para a Cooperação econômica e desenvolvimento. <<http://www.oecde.org>>. Acesso em 22/02/2010.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em 20/01/2010.

OLIVEIRA, Silvia Menicucci de. **Barreiras não tarifárias no comércio internacional e direito ao desenvolvimento**. 1 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

OMC. World Trade Organization. Organização Mundial do Comércio. Declaração Ministerial de Doha; Declaração de Trips. Disponível em <<http://www.wto.org>>. Acesso em 18/07/2010.

ONU. United Nations. Organização das Nações Unidas. Disponível em <<http://www.un.org/en>> e <<http://www.onu-brasil.org.br>>. Acesso em 20/01/2010.

ONUDI. United Nations Industrial Development Organization. Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial. Disponível em <<http://www.unido.org>>. Acesso em 25/07/2010.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Nuevos aportes sobre la protección a la intimidad del trabajador**. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (coords.). **Direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998, p. 23.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direitos constitucional internacional**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 29.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula de. (coords.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PENA, Tânia Mara Guimarães. **A integridade dos direitos humanos: possibilidade de exigibilidade dos direitos sociais**. Publicação Júris Síntese. n° 78. Julho/Agosto, 2009.

PEREIRO, L. **Valuation of companies in emerging markets – a practical approach**. EUA: Wiley, 2002.

PNUD. United Nations Development Programme. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento. Disponível em <<http://www.undp.org>> e <<http://www.pnud.gov.br>>. Acesso em 20/06/2010.

PRME. Principles for Responsible Management Education. Princípios pela Educação Empresarial Responsável. Disponível em <<http://www.unprme.org>>. Acesso em 09/09/2010.

RASCHE, Andreas; Kell, Georg. The United Nations Global Compact: achievements, trends and challenges. University Cambridge: EUA, 2010. Disponível em <<http://www.cambridge.org>>. Acesso em 15/08/2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 305.

RELATÓRIO DOS SITES DE ASSÉDIO MORAL:

<<http://www.assediomoral.org/spip.php?article421>>;

<[www.administradores.com.br/...assedio-](http://www.administradores.com.br/...assedio-moral.../27496/) <<http://www.rh.com.br>>

Relações Trabalhistas Artigo>;<<http://www.assediomoral.org/>>;

<<http://www.sintufsc.ufsc.br/wordpress/?p=2116>>

**RELATÓRIO DOS SITES DE ASSÉDIO SEXUAL:**

<<http://www.dinheirologia.com>>  
 ;<[http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/images/.../Maria\\_Ester\\_de\\_Freitas.pdf](http://www.ipea.gov.br/ouvidoria/images/.../Maria_Ester_de_Freitas.pdf) -/.../assedio-sexual-nas-empresas.html > ;<<http://www.direitonet.com.br/.../Assedio-sexual-empresa-pagara-indenizacao-de-R-20-mil> > ;<<http://www.sindppd-rs.org.br/.../1852-particulares-unisys-trabalhador-cuidado-com-as-falsas-promessas>>

**RELATÓRIO DOS SITES DO MEIO AMBIENTE:**

<<http://www.danos.com.br/?...Ao%20Meio%20Ambiente>>;<<http://www.midiaindependente.org/pt/red/.../31400.shtml>>;<<http://www.globoamazonia.com/.../0,,MUL1618179-16052,00-exploracao+madeira+devasta+terra+indigena>>;<[http://www.paralelos.psc.br/meio\\_ambiente/eaufs/ufs/pr.htm](http://www.paralelos.psc.br/meio_ambiente/eaufs/ufs/pr.htm)>;<<http://www.agr.feis.unesp.br/jregional25022005.php>>;<<http://listas.softwarelivre.org/pipermail/psl-brasil/2008-May/023341.html>>;<[http://odebateinformativo.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4170:escandalo-obra-na-br-222-esta-sendo-feita-por-empresa-qinvestigada-pela-policiaq-&catid=62:outras-noticias&Itemid=126](http://odebateinformativo.com/index.php?option=com_content&view=article&id=4170:escandalo-obra-na-br-222-esta-sendo-feita-por-empresa-qinvestigada-pela-policiaq-&catid=62:outras-noticias&Itemid=126)>

**RELATÓRIO DOS SITES DO TRABALHO ESCRAVO OU ANÁLOGO:**

<<http://oglobo.globo.com/.../trabalho-escravo-mais-88-empresas-sao-incluidas-na-lista-suja-923417452.asp>;<[http://www.mte.gov.br/...escravo/cadastro\\_trab\\_escravo.asp](http://www.mte.gov.br/...escravo/cadastro_trab_escravo.asp) >;<[http://www.correiadoestado.com.br/.../ms-ainda-tem-20-empresas-na-lista-suja-do-trabalho-escravo-n\\_112379](http://www.correiadoestado.com.br/.../ms-ainda-tem-20-empresas-na-lista-suja-do-trabalho-escravo-n_112379)>;<<http://www.ipcdigital.com/.../Lista-suja-do-trabalho-escravo-tem-192-empresas> >;<<http://www.oitbrasil.org.br/trabalho.../documento.php>>

**RELATÓRIO DOS SITES DO TRABALHO DA MULHER:**

<<http://www.metalurgicosbahia.org.br/.../index.php?...demite...> >;<[http://www.uj.com.br/.../Demissao\\_por\\_justa\\_causa\\_estando\\_gravidaambas\\_as\\_partes\\_ciente](http://www.uj.com.br/.../Demissao_por_justa_causa_estando_gravidaambas_as_partes_ciente) >;<<http://www.cut.org.br> >listar noticias destaques>;<<http://www.ipas.org.br/violencia.html>

**RELATÓRIO DOS SITES DO TRABALHO DISRIMINATÓRIO :**

<<http://www.adctec.com.br/.../empresas-devem-abster-se-de-anuncios-de-emprego-que-discriminam-o-trabalhador.html>>;<<http://www.mmmkt.com.br/.../marketing-legal-empresas-discriminam-parentes>>;<[http://jpn.icicom.up.pt/2010/03/08/dia\\_da\\_mulher\\_discriminacao\\_da\\_lucro\\_as\\_empresas.html](http://jpn.icicom.up.pt/2010/03/08/dia_da_mulher_discriminacao_da_lucro_as_empresas.html)>;<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext..](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext..)>;<<http://www.abpn.org.br/index.php?...racial...empresas.>>;<<http://humbertoadami.blogspot.com/.../banco-do-brasil-condenado-por.html> >;<<http://g1.globo.com/.../justica-condena-empresa-em-mt-por-discriminacao-religiosa.html> >;<<http://www.jornallivre.com.br/.../justica-condena-empresa-em-mt-por-discriminacao-religiosa.html>>;<[http://www.business.illinois.edu/Working\\_Papers/papers/07-0112.pdf](http://www.business.illinois.edu/Working_Papers/papers/07-0112.pdf)>;<<http://www.ub.uit.no/munin/bitstream/handle/10037/1534/thesis.pdf?sequence...>>;<[www.peacecenter.sciences-po.fr/journal/issue6pdf/HSJ6\\_Alpes.pdf](http://www.peacecenter.sciences-po.fr/journal/issue6pdf/HSJ6_Alpes.pdf)>

**RELATÓRIO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO. Ultrapassar barreiras: mobilidade e desenvolvimento humanos.** Publicado para o Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento Pnud. Portugal: Almedina, 2009, p. 41, 80, 82, 84-89.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, Vol. 1, 1985, p. 48.

REVISTA, América Economia. **As 500 maiores empresas da América Latina**. São Paulo: Spring, nº 389. Julho/2010, p. 46-49, 94-124, 136-145.

REVISTA Trabalhista e Previdenciária. Repertório de jurisprudência – IOB. 2ª quinzena nº 24. Vol. 2, 2005, p. 767-768.

REZEK, J. Francisco. **Direito internacional público: curso elementar**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RITS. Rede de Informação do Terceiro Setor. Disponível em <<http://www.rits.org.br>>. Acesso em 19/07/2010.

ROCHA, Carmen L. A. **O direito à vida digna**. 1 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2004, p. 236.

ROCHA, Dalton Caldeira. **A cláusula social e o Mercosul**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina: Florianópolis, 2001.

RODRIGUES, Gilberto Marcos Antonio. **O que são relações internacionais**. 2 ed. São Paulo: Brasiliense. Coleção Primeiro Passos nº 296, 2009, p. 33-35, 53-54, 67-71.

ROHDEN, F. **Filantropia empresarial: a emergência de novos conceitos e práticas**. **Anais**. do Seminário Empresa Social, São Paulo, 1996, p. 46.

SALDANHA, Nelson. **Filosofia do direito**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 88.

SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Produzir para viver – os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização, 2002, p. 26.

SANTOS, Theotonio. **Imperialismo e corporações multinacionais**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977, p. 19.

SCHALTEGGER, S.; FIGGE, F. **Information systems for sustainable development**. EUA: Idea, 2005, 129.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br>>. Acesso em 14/07/2010.

SECRETARIA DA JUSTIÇA E DA DEFESA DA CIDADANIA. Disponível em <<http://www.justica.sp.gov.br>>. Acesso em 16/04/2010.

SEDH. Secretária dos Direitos Humanos. Disponível em <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 28 jan. 2010.

SEGADAS, Délio M. V.; SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994, p. 55-56.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras. 2000, p. 10.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 93.

SILVA, Tânia Moura da; SPERONI, Valdemar. **Os princípios éticos e a ética profissional**. *Revista Brasileira de Contabilidade*. Brasília. Ano 27, nº 113, set./out., 1998, p. 77-79.

SINGER, Peter. **Um só mundo: a ética na globalização**. Trad. Maria de Fátima. Lisboa: Gradiva, 2004, p. 9-11.

SOARES, Guido Fernando Silva. **Curso de direito internacional público**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 50.

SOBEET. Sociedade Brasileira de Estudos de Empresas Transnacionais e da Globalização Econômica. Diretor Frederico Araujo Turolla. Disponível em <<http://www.sobeet.org.br>>. Acesso em 12/08/2010.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Direito econômico e economia política**. Belo Horizonte: Rona, 1971, p. 131-132, 134.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2000.

\_\_\_\_\_, Arnaldo. Apud. THOMAS, Albert: De Scelle. **L'Organisation Internationale du Travail et le BIT**. Paris, 1930, p. 15. Disponível em <[http://aldemioogliari.com/dir\\_trabalho/transicao/Greve\\_I.htm](http://aldemioogliari.com/dir_trabalho/transicao/Greve_I.htm)>. Acesso em 23 /06/2010.

TRIBUNAL PERMANENTE DOS POVOS. Disponível em <<http://www.world-governance.org>>. Acesso em 18/02/2010.

TRINDADE, A. A. Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

\_\_\_\_\_. **Tratado internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sergio Fabris. Vol. 2, 1999, p. 440.

THE WORLD BANK. Banco Mundial. Presidente Robert B. Zoellick. Disponível em <<http://www.worldbank.org>> Acesso em 23/07/2010.

UNAOC. United Nations Alliance of Civilizations. Nações Unidas para Aliança das Civilizações. Disponível em <<http://www.unaoc.org>>. Acesso em 15/09/2010.

UNCTAD. United Nations Commission on Trade and Development. Disponível em <<http://www.unctad.org>>. Acesso em 06/09/2010.

UNIFEM. United Nations Development Fund for Women. Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a mulher. Disponível em <<http://www.unifem.org>>. Acesso em 17/02/2010.

UNITED NATIONS. Millennium Declaration. Declaração dos Objetivos do Milênio. Disponível em <<http://www.objetivodomilenio.org.br>>. Acesso em 22/07/2010.

UNICEF. United Nations Children's Fund. Fundo das Nações Unidas para a Infância. Disponível em < <http://www.unicef.org> > e <<http://www.unicef.pt>>. Acesso em 25/07/2010.

UNITED NATIONS HIGH COMMISSION FOR HUMAN. Alto Comissariado dos Direitos Humanos. Disponível em < <http://www.unhchr.ch> > e <<http://www.ohchr.org>>. Acesso em 20 /01/ 2010.

UNODC. United Nations Office on Drugs and Crime. Nações Unidas contra Drogas e Crimes. Disponível em < <http://www.unodc.org>>. Acesso em 15/03/2010.

VASCONCELOS, Y. **É preciso ter meta e gerar resultado. Guia Exame 2005.** Boa Cidadania Corporativa, 2005, p. 22-23.

\_\_\_\_\_, Y. **Responsabilidade das Empresas: A contribuição das Universidades.** Vol.6. Rio de Janeiro: Petrópolis, 2008, p.52.

VASQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998, p. 23-25.

VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Institucionalização de práticas sociais: um estudo exploratório sobre a responsabilidade social empresarial no campo financeiro no Brasil. Revista do Mestrado em Administração e Desenvolvimento.** Rio de Janeiro, jul.-dez, 2004. p. 3-17-31.

VIEIRA, Liszt. **Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização.** Rio de Janeiro: Record, 2001, p. 116-148.

VINHA, V. G. **Estratégias empresariais e a gestão do social: o diálogo com os grupos de interesse stakeholders.** IX Congresso Brasileiro de Energia. Rio de Janeiro, 2002, p. 12. <[http://www.ie.ufrj.br/gema/pdfs/estrategias\\_empresariais\\_e\\_a\\_gestao\\_do\\_social.pdf](http://www.ie.ufrj.br/gema/pdfs/estrategias_empresariais_e_a_gestao_do_social.pdf) >. Acesso em 17/04/2010.

VOCÊ S/A; EXAME. **150 melhores empresas para você trabalhar.** Edição Especial São Paulo: Abril. Set. /2009, p. 22, 36, 43, 46-52, 62-102, 105-173, 175-225, 227-285.

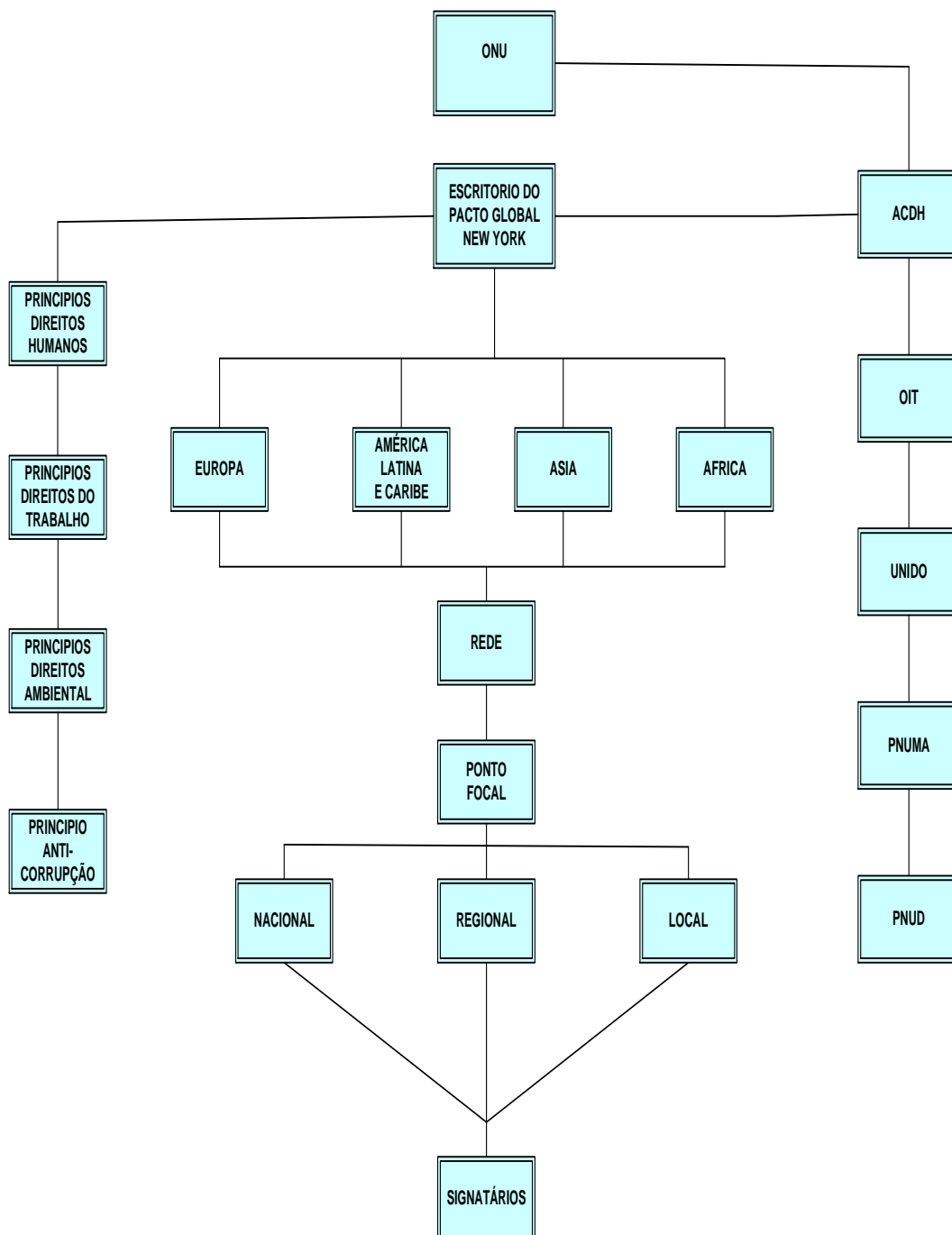
WHITAKER, Maria do C. **A dignidade da pessoa humana na vida moderna.** São Paulo: **Revista Bem Comum.** São Paulo: Nova Produções, ed. 88. Ano 12, 2007, p. 25-36.

\_\_\_\_\_, Maria do C; ARRUDA, Maria C. C. de; RAMOS, J. M. R. **Fundamentos da ética empresarial e econômica.** 1 ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 64-68.

WOUTERS, Jan; HACHEZ, Nicolas. Business & human rights in EU external relations: Making the EU a leader at home and internationally. Leuven Centre for Global Governance Studies. 23/04/2009. Disponível em <<http://www.business-humanrights.org>>. Acesso em 12/02/ 2010.

ZEQUETO, Mariana. **Responsabilidade empresarial: A influência das empresas na sociedade e o meio ambiente.** Monografia. São Paulo: Faculdade Santa Marcelina, 2009, p 25-58. Documento particular.

## ORGANOGRAMA DO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS



Organograma 1. Pacto Global  
Fonte: Elaboração Própria

## APÊNDICE-I1

- 1** Instituto Ethos Empresas e Responsabilidade Social; Secretária Executiva do Pacto Global, Sra. Julia Zuanella Fernando: Rua Dr. Fernando nº 85, Pinheiros- São Paulo. Reunião nos dias: 13 jul. 2010 e 09 ago. 2010.
- 2** Prefeitura da Cidade de São Paulo: Comissão Municipal dos Direitos Humanos (CMDH), Dra Célia Cristina Whitaker: Pátio do Colégio, Centro- São Paulo. Reunião no dia: 29 jul. 2010.
- 3** Prefeitura da Cidade de São Paulo: Comissão Municipal dos Direitos Humanos (CMDH), Dr. José Gregori: Pátio do Colégio, Centro- São Paulo. Reunião no dia: 30 jul. 2010.
- 4** Sobeet –Sociedade Brasileira de Estudos de Empresas Transnacionais, Diretor Dr. Frederico A. Turolla: Rua Joaquim Floriano nº 101 9º andar, Ibirapuera- São Paulo. Reunião no dia: 12 ago. 2010.
- 6** Mesquita Barros. Dr. José Luiz Zeron e Dra Nádia Demolier Lacerdo: Av. Paulista 1842, Torre Norte 16º andar, Cerqueira Cezar- São Paulo. Reunião nos dias: 26 e 27 ago. 2010.
- 7** Federação das Indústrias de São Paulo. Dr. Sergio Ricardo Nunes de Souza: Av. Paulista 1313, Cerqueira Cezar- São Paulo. Reunião no dia 22 abr. 2010.