

Anistia Internacional

As Normas de Direitos Humanos das Nações Unidas para os Negócios:  
Rumo à Responsabilidade Legal

Publicado originalmente em 2004 por  
Amnesty International Publications  
International Secretariat  
Peter Benenson House  
1 Easton Street  
London WC1X 0DW  
Reino Unido

[www.amnesty.org](http://www.amnesty.org)

Copyright ©  
Amnesty International Publications 2004  
ISBN: 0-86210-350-9  
Índice AI: IOR 42/002/2004  
Idioma original: Inglês

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, armazenada em sistema de recuperação ou transmitida, em qualquer formato ou por qualquer meio eletrônico, mecânico, por fotocópia, gravação e/ou outros, sem a prévia autorização da editora.

# **As Normas de Direitos Humanos das Nações Unidas para os Negócios: Rumo à Responsabilidade Legal**

## **Índice**

### Introdução

Por que precisamos das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?

Como foram elaboradas as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?

Qual é a situação legal das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?

Quais são as questões abordadas pelas Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?

Obrigações positivas e negativas das empresas

Escopo das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios

Quais são os negócios abrangidos pelas Normas da ONU?

Quais são as principais disposições substantivas?

Não discriminação

Proteção de civis e leis da guerra

Uso de forças de segurança

Direitos dos trabalhadores

Corrupção, proteção do consumidor e direitos humanos

Direitos econômicos, sociais e culturais

Direitos humanos e meio ambiente

Direitos dos povos indígenas

Quais são os mecanismos de implementação e aplicação proporcionados pelas Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?

Por que é preferível um enfoque legal? Precisamos de mais regulamentação?

A aderência às Normas da ONU acarretará custos para as empresas?

As Normas da ONU acarretarão mais burocracia?

As Normas da ONU são excessivamente genéricas?

As Normas da ONU criarão obrigações pouco realistas para as empresas?

As Normas da ONU tornarão as empresas responsáveis pelo que os governos deveriam estar fazendo?

As Normas da ONU retardarão a criação de regulamentos obrigatórios ou solaparão normas já existentes?

Qual é o relacionamento entre as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios e o Compacto Global?

### Conclusão

#### Recomendações

Aos governos

A empresas e associações comerciais

Ao Banco Mundial, bancos regionais e outras instituições financeiras

À ONU e à OCDE

A organizações não-governamentais e ativistas

### Notas finais

Normas internacionais de direitos humanos relativas aos negócios

Comentário sobre as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios com relação aos Direitos Humanos

## **Introdução**

Há vários anos as organizações de direitos humanos vêm transmitindo suas preocupações às empresas. Reconhecendo que a globalização econômica ampliou o alcance do poder corporativo, os ativistas têm lutado para assegurar que as empresas, tanto quanto outros atores importantes, sejam enquadradas no arcabouço das normas internacionais de direitos humanos. Em agosto de 2003, a Subcomissão da ONU para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos deu um passo importante nessa direção ao aprovar as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios em relação aos Direitos Humanos<sup>1</sup>.

Esta publicação da Anistia Internacional proporciona uma introdução às Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios. Responde a várias perguntas sobre as Normas da ONU e sua situação legal, e inclui uma perspectiva geral de seu desenvolvimento, informações sobre o processo de elaboração do texto e uma descrição do conteúdo e situação legal das Normas da ONU. O texto das Normas da ONU e seu comentário estão reproduzidos nas páginas **XX-YY**.

Na opinião da Anistia Internacional, governos, ativistas e empresas devem apoiar as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios por constituírem as mesmas uma declaração oficial e abrangente das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos. As Normas da ONU proporcionam clareza e credibilidade em meio a numerosos códigos voluntários concorrentes que, com muita frequência, carecem de legitimidade internacional e apresentam questões de direitos humanos de forma muito menos pormenorizada. A AI apóia os esforços de fortalecimento da base legal das Normas da ONU e pede a governos, ativistas e empresas que divulguem e apliquem essas normas.

## **Por que precisamos das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?**

A natureza e a escala da mais recente onda de globalização econômica criou um mundo em que a interdependência é maior do que em nenhum momento anterior. Desde o fim da Guerra Fria, tem havido uma explosão no comércio internacional e nas relações financeiras, com uma correspondente expansão do poder das grandes corporações transnacionais e instituições financeiras. Capital, mão-de-obra, tecnologia e outros recursos são, cada vez mais, encaminhados para, ou afastados de destinos de investimento com base não apenas em fatores econômicos. Um número crescente de empresas opera através de fronteiras, de formas que ultrapassam as capacidades reguladoras de qualquer sistema nacional. Atores economicamente poderosos têm condições de influenciar políticas de forma dramática - seja para melhor, seja para pior - e, portanto, exercer impacto sobre os direitos humanos de milhões de pessoas.

Existe um conjunto consagrado de normas internacionais de direitos humanos que data de mais de meio século. A Carta das Nações Unidas, de 1945, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, especificam uma série de obrigações importantes em termos de direitos humanos. Em muitos casos, tais obrigações se transformaram em leis internacionais consuetudinárias, obrigatórias para todos os Estados. Embora dirigida fundamentalmente aos Estados, a Declaração Universal pede também a "todo organismo da sociedade" que respeite, promova e assegure os direitos humanos - estabelecendo a base para obrigações aplicáveis não apenas aos Estados como também a atores não-estatais, inclusive empresas privadas. Seguiram-se outros tratados que elaboraram as obrigações contidas na DUDH. Com a crescente aceitação de leis e normas internacionais de direitos humanos, tornou-se inevitável para as empresas a necessidade de encarar a questão de suas responsabilidades para com os direitos humanos.

Ao mesmo tempo em que as atividades das empresas proporcionam emprego a incontáveis milhões de pessoas, numerosas práticas comerciais de rotina podem afetar negativamente os direitos humanos. As empresas podem violar tais direitos através de suas práticas de emprego ou da maneira pela qual seus processos de produção exercem impacto sobre trabalhadores, comunidades e o ambiente. As empresas podem também envolver-se em casos de abuso através de seu relacionamento com governos repressivos ou autoridades políticas.

O escrutínio das atividades das empresas globais levou muitas companhias a adotar códigos de conduta nas décadas de 80 e 90; do movimento emergente sobre responsabilidade social corporativa surgiram numerosos códigos voluntários. Mas os códigos de conduta voluntários, embora sejam um sinal positivo de empenho corporativo, provaram-se insuficientes. Um grande número desses códigos é impreciso no que se refere a compromissos de direitos humanos. Pelo que a AI tem conhecimento, menos de 50 empresas chegam a fazer referência explícita a direitos humanos em seus códigos. Sejam exclusivos de empresas individuais ou adotados pela totalidade do setor, os códigos voluntários muitas vezes carecem de legitimidade internacional<sup>2</sup>, o que resultou na exigência de um instrumento mais minucioso, mais abrangente e eficiente. Foi nesse contexto que tomaram forma as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.

"A boa notícia é que agora existem ferramentas para ajudar as empresas nessa tarefa. Por exemplo, a Subcomissão da ONU para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos adotou recentemente um conjunto de normas de direitos humanos para empresas que reúne, em um só documento, normas internacionais de direitos humanos pertinentes aos negócios - referentes a questões trabalhistas, de saúde e ambientais, questões de discriminação, segurança, etc."

Mary Robinson, Diretora, Iniciativa de Globalização Ética.  
Ex-Alta Comissária da ONU para Direitos Humanos

As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios apresentam, sob a forma de uma declaração única e sucinta, uma lista abrangente de obrigações de direitos humanos que competem às empresas. Destacam as melhores práticas, bem como formas diversas de monitoração e aplicação. Além de estabelecer um padrão em relação ao qual as empresas podem se avaliar, as Normas da ONU constituem também uma medida de referência por meio da qual legislações nacionais podem ser avaliadas (a fim de determinar se os governos estão cumprindo suas obrigações de proteção de direitos, assegurando que estruturas reguladoras apropriadas estejam em vigor). Além disso, as Normas da ONU são importante referência e ferramenta de campanha para organizações não-governamentais (ONGs) e ativistas de base.

## **Como foram elaboradas as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?**

As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios foram adotadas pela Subcomissão da ONU para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos. A Subcomissão é um organismo composto de especialistas em direitos humanos independentes, existente no âmbito do sistema da ONU. Os especialistas são eleitos a partir de todas as regiões do mundo pela Comissão de Direitos Humanos da ONU, que supervisiona o trabalho da Subcomissão. Esta elaborou vários documentos de direitos humanos que vieram a se transformar em tratados ou outras normas da ONU, inclusive a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Declaração da ONU sobre os Direitos Humanos dos Indivíduos que não são Nacionais do País onde Vivem e outros<sup>3</sup>.

Em 1997, a Subcomissão preparou um estudo sobre a conexão entre corporações transnacionais e os direitos humanos. No ano seguinte, foi criado um Grupo de Trabalho sobre os Métodos de Trabalho e Atividades das Corporações Transnacionais, integrado por cinco especialistas da Subcomissão, que em 1999 deu início ao processo de preparação do texto de um Código de Conduta para empresas. Leis e códigos anteriores foram pesquisados e um extenso processo de consulta levado a cabo. A consulta solicitou amplas contribuições e recebeu depoimentos de partes relevantes interessadas, o que incluiu muitas empresas, além de sindicatos, organizações de direitos humanos e outras ONGs. Após quatro anos de atividade, o Grupo de Trabalho encaminhou o texto das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios à Comissão, que as adotou por unanimidade em agosto de 2003.

As Normas da ONU incluem um "Comentário" que proporciona orientação útil e oficial sobre o significado de termos específicos, o alcance de determinadas disposições e a base legal de diferentes obrigações (com referência a outras normas internacionais). Ao adotar as Normas da ONU, a Subcomissão acolheu também o Comentário<sup>4</sup>.

"O programa Iniciativa de Líderes Empresariais sobre Direitos Humanos está empenhado em testar o valor das [Normas da ONU] como impulsor de mudança e em contribuir para o trabalho das redes e associações dedicadas à promoção dos direitos humanos na área dos negócios."

Iniciativa de Líderes Empresariais sobre Direitos Humanos

(ABB, Barclays, MTV Europe, National Grid Transco, Novartis, Novo Nordisk, The Body Shop International)

## **Qual é a situação legal das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?**

As Normas da ONU não constituem um tratado formal que os Estados ratificam e a partir do qual assumem responsabilidades legais obrigatórias. Por outro lado, é evidente que essas normas têm mais autoridade do que os muitos códigos de conduta adotados pelas empresas e constituem um avanço importante em relação a outras normas existentes. Por uma série de razões, é provável que as Normas da ONU tenham certo grau de efeito legal:

- O direito internacional não é estático e se encontra em processo de desenvolvimento constante. Na medida em que as Normas da ONU forem alvo de atenção e respeito, e forem utilizadas por ativistas e empresas, elas adquirirão maior força. Se os tribunais nacionais e internacionais começarem a fazer referência às Normas da ONU e a aplicá-las, seu efeito legal aumentará.
- Ao contrário dos códigos de conduta (quer adotados por empresas específicas, quer pela totalidade do setor), as Normas da ONU resultam de um processo de consulta formal e autorizado pela ONU. O processo que levou às Normas da ONU é semelhante àquele que resultou em outros instrumentos de "lei branda", alguns dos quais agora considerados parte do direito internacional costumeiro.
- Em sua tônica e enfoque, as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios são declaradamente *normativas*. Ao contrário das Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Declaração Tripartite de Princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as Normas da ONU não estão limitadas por cláusulas que enfatizam sua natureza não reguladora.
- Todas as disposições substantivas de direitos humanos contidas nas Normas da ONU foram extraídas de leis e normas internacionais já existentes. O que as Normas da ONU fazem de novo é aplicar essas disposições - dentro dos limites do impacto e da influência dos negócios - a empresas privadas mas, ao mesmo tempo, recorrer a uma ampla variedade de práticas internacionais (inclusive a prática das próprias empresas). Em outras palavras, as Normas da ONU têm sólida base legal.

Alguns argumentam que as leis internacionais se aplicam exclusivamente entre Estados, ou que as obrigações de direitos humanos se aplicam exclusivamente aos Estados, e que as Normas da ONU não podem criar obrigações legais para empresas. Tal opinião não pode mais ser sustentada com credibilidade. Enquanto os principais tratados de direitos humanos conferem a responsabilidade aos Estados em primeira instância, as obrigações substantivas que esses Estados se comprometem a cumprir incluem a garantia do respeito pelos direitos humanos - inclusive da parte de atores não estatais, como empresas e indivíduos. As Convenções da OIT, por exemplo, seguem a estrutura formal pela qual os Estados asseguram a aderência das empresas. No entanto, é fato reconhecido que elas conferem deveres substantivos, tais como não discriminação e respeito pela liberdade de associação, diretamente às empresas.

O fato de que os tratados internacionais de direitos humanos criam obrigações - pelo menos indiretamente - para as empresas<sup>5</sup> está tendo aceitação cada vez maior. No caso das convenções elaboradas de forma a atribuir responsabilidade diretamente aos negócios, a questão não comporta dúvidas.<sup>6</sup>

É verdade que, como a maioria dos tratados internacionais de direitos humanos foi redigida dando atenção sobretudo às obrigações dos Estados (ao contrário de empresas ou indivíduos), o alcance dessas obrigações, quando aplicadas a empresas, pode parecer um tanto incerto em alguns contextos. A alocação de responsabilidades entre governo e empresas está evoluindo e se desenvolvendo, tanto quanto a alocação de responsabilidades entre empresas e os indivíduos que as dirigem. A única coisa que

pode ser afirmada com certeza é que existe uma tendência nítida a estender as obrigações de direitos humanos para além dos Estados, inclusive a indivíduos (em caso de crimes internacionais), grupos armados, organizações internacionais e empresas privadas.<sup>7</sup> As Normas da ONU devem ser encaradas como parte desse desenvolvimento.

"Ao especificar de forma clara as responsabilidades dos líderes e administradores empresariais que enfrentam tais questões, e ao considerar mecanismos de monitoração e aplicação, as Normas de Direitos Humanos da ONU e seu respectivo Comentário representam um passo inicial significativo rumo a uma maior responsabilidade corporativa."

Human Rights Watch

A resolução da Subcomissão que adotou as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios transmitiu-as à Comissão de Direitos Humanos para sua informação e consideração. A Anistia Internacional espera que a Comissão apóie as Normas da ONU, reforçando assim seu efeito legal (pois a Comissão é um órgão formal da ONU integrado por governos). Mas a ação da Comissão de Direitos Humanos não constitui pré-requisito para a legitimidade das Normas da ONU.

### **Quais são as questões abordadas pelas Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?**

As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios estabeleceram obrigações básicas mínimas para as empresas em relação aos direitos humanos. Elas reafirmam que os Estados continuam arcando com a responsabilidade primária pela promoção e proteção dos direitos humanos, mas reconhecem que as corporações transnacionais e outras empresas, na qualidade de órgãos da sociedade (e agrupamentos de indivíduos), também têm responsabilidades. O primeiro parágrafo operativo declara que as responsabilidades se aplicam às empresas "no âmbito das respectivas esferas de atividade e influência". Este princípio determina como devem ser entendidos e aplicados todos os parágrafos seguintes. Ou seja, quaisquer deveres que caibam às empresas de acordo com as Normas da ONU estão limitados pelo alcance de sua atividade e influência.

### **Obrigações positivas e negativas das empresas**

No âmbito de suas esferas de atividade e influência (que variam entre empresas de grande e pequeno porte), as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios requerem que as companhias "promovam, garantam o cumprimento, respeitem, assegurem o respeito e protejam os direitos humanos reconhecidos pelas leis internacionais e nacionais". Isto requer, no mínimo, que as empresas *evitem atividades que, direta ou indiretamente, violem direitos humanos ou se beneficiem de violações de direitos humanos, e apliquem a devida diligência* a fim de não causar dano.

Faz parte também das Normas da ONU a obrigação afirmativa de promover e trabalhar pela plena proteção de todos os direitos humanos. O Comentário requer que as empresas façam uso de sua influência para ajudar a promover os direitos humanos e garantir o respeito aos mesmos.

Para cumprir tanto as obrigações negativas (evitar cumplicidade em violações a fim de respeitar os direitos humanos) quanto as positivas (promover os direitos humanos), as empresas já não podem mais ignorar intencionalmente as circunstâncias em que operam; é preciso que se tornem muito mais atentas e sensíveis a essas circunstâncias e muito mais envolvidas na adoção de medidas que tenham influência positiva sobre os direitos humanos.

### **Escopo das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios**

As Normas da ONU invocam uma série de leis e normas que as empresas devem 'reconhecer e respeitar'. Entre elas estão não apenas normas internacionais, leis e regulamentos nacionais "aplicáveis", como também noções mais abstratas, que incluem "Estado de Direito", "interesse público" e "objetivos de desenvolvimento, políticas sociais, econômicas e culturais, inclusive transparência, responsabilidade e proibição da corrupção".

Geralmente, essas noções menos precisas procuram fazer com que as corporações focalizem sobre os interesses *públicos*, acima e além de interesses *privados*. O Comentário esclarece que, nos limites de seus recursos, as empresas devem incentivar o progresso e o desenvolvimento social através da expansão de oportunidades econômicas, especialmente em países em desenvolvimento e menos desenvolvidos.

"O desenvolvimento de uma estrutura normativa internacional para orientar o comportamento corporativo é um passo natural no desenvolvimento e na constituição de uma sociedade internacional global."  
Centro de Direitos Humanos e Ambiente  
Argentina

### **Quais são os negócios abrangidos pelas Normas da ONU?**

As Normas da ONU se aplicam a "corporações transnacionais" e "outros empreendimentos comerciais", sendo que as definições dadas são intencionalmente amplas. Uma corporação transnacional é definida como uma entidade econômica que opera em dois ou mais países. Além das corporações transnacionais, outros empreendimentos comerciais, inclusive empreendimentos puramente domésticos, também são incluídos. Isso impede que tais corporações consigam evitar a aplicação das Normas da ONU reorganizando suas operações sob a forma de entidades estritamente domésticas, negociando por meio de contratos independentes. Além dessa linguagem ampla, as Normas da ONU confirmam explicitamente que sua aplicação deva ser pressuposta caso o empreendimento comercial mantenha qualquer relação com uma corporação transnacional, se o impacto de suas atividades não for totalmente local ou se as atividades forem tão sérias que afetem o direito à segurança da vida e das pessoas.

### **Quais são as principais disposições substantivas?**

A proibição da discriminação é um princípio fundamental de direitos humanos e está incluída com destaque nas Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.

A não discriminação proporciona um exemplo tanto da obrigação negativa de evitar violações quanto da obrigação afirmativa de promover os direitos humanos. Requer-se das empresas que não discriminem com base em argumentos não relativos ao trabalho (como, por exemplo, raça, cor, sexo, idioma, religião ou opinião política) e também que promovam a igualdade de oportunidades. O Comentário esclarece que essa obrigação de não discriminação se estende, por exemplo, a estado de saúde (como HIV/AIDS ou outras deficiências), orientação sexual e gravidez, bem como a estado civil. O abuso físico ou verbal no local de trabalho é igualmente proibido, tendo as empresas a obrigação de garantir que tais abusos não sejam tolerados.

### **Proteção de civis e leis de guerra**

As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios deixam bem claro que as empresas deverão cuidar para não participar de violações de direitos humanos nem se beneficiar de crimes de guerra, tais como saque e pilhagem, crimes contra a humanidade, genocídio, tortura, trabalho forçado, tomada de reféns ou outras violações de direitos humanos internacionais ou de leis humanitárias. Tais violações se situam entre as mais graves dos últimos anos. Além disso, existe preocupação crescente com relação a violações dos direitos humanos cometidas durante conflitos. As Normas da ONU requerem que as empresas exerçam a devida diligência com relação à fonte e ao uso potencial de produtos e serviços, e que, em certos casos, desistam de oportunidades comerciais a fim de evitar a cumplicidade em, ou o incentivo a, violações de direitos humanos.

Por exemplo, o Comentário esclarece que essa disposição requer que as empresas fornecedoras de armas, produtos ou serviços de segurança tomem "medidas rigorosas" para prevenir o seu uso em um contexto de violações dos direitos humanos, o que supostamente incluiria a devida diligência para assegurar que seus *clientes* não sejam autores conhecidos de violações de direitos humanos; que sejam oferecidos treinamento e orientação adequados, e assim por diante. O Comentário indica também uma proibição relativa à produção e venda de armas declaradas ilegais pelas leis internacionais, bem como de comércio que sabidamente acarrete violações de direitos humanos.

### **Uso de forças de segurança**

Um dos padrões recorrentes que caracterizam os abusos de direitos humanos cometidos por empresas decorre de violações cometidas por forças de segurança que não respeitam as normas de direitos humanos locais e internacionais. Isso inclui, mas não se limita, a situações em que empreendimentos de extração, energia e outros requerem os serviços de forças de segurança estatais que fazem uso de força excessiva contra manifestações pacíficas de comunidades nativas ou trabalhadores em greve. É essencial que se dê maior atenção a tais questões, tanto quanto é essencial a aderência a instrumentos internacionais e procedimentos de devida diligência, bem como a consulta prévia e constante às comunidades afetadas. As empresas que recorrem a forças de segurança devem estabelecer diretrizes para assegurar que os *empregados ou contratados* associados à segurança não sejam autores conhecidos de violações dos direitos humanos; para proporcionar às forças de segurança treinamento adequado em procedimentos de direitos humanos; e para incorporar obrigações de direitos humanos aos contratos de segurança.

## **Direitos dos trabalhadores**

Os direitos trabalhistas são uma área em que as empresas tendem a exercer impacto direto sobre a proteção dos direitos humanos. As Normas da ONU e seu Comentário reiteram, por um lado, as proibições relativas a trabalho forçado ou compulsório e exploração de crianças e, por outro lado, os mandatos relativos a condições de trabalho seguras e saudáveis, remuneração que resulte em padrão de vida adequado, liberdade de associação e o direito à negociação coletiva. O Comentário sobre este parágrafo explica que os trabalhadores devem ter oportunidade de deixar o emprego e que as empresas devem tomar medidas contra a servidão por dívida e formas contemporâneas de escravidão (tais como o tráfico humano). O trabalho de presidiários somente é permitido em conformidade com o direito internacional, após a condenação em tribunal e sob supervisão pública. Com exceção de trabalho leve - definido como trabalho não prejudicial à saúde nem ao desenvolvimento da criança - o trabalho de crianças menores de 15 anos ou antes do fim do período de escolaridade compulsória é considerado exploração.

"...As normas proporcionam um novo instrumento para obrigar as empresas a acatar um conjunto muito amplo de direitos humanos assegurados por diversas declarações e convenções internacionais. A responsabilidade abrangeria a totalidade da cadeia de fornecimento das empresas e os empregadores, entendidos em termos amplos, seriam considerados responsáveis pelas infrações cometidas."  
CMT (Confederação Mundial do Trabalho)

É possível que haja alguma controvérsia sobre a disposição que determina "remuneração que resulte em padrão de vida adequado" - um salário que permita à pessoa se manter. Alguns economistas, e também algumas empresas, argumentam que qualquer piso estabelecido para remuneração interfere de forma injustificável no livre mercado, gera ineficiências e acaba por reduzir o número de empregos. Mas as Normas da ONU não procuram estabelecer um salário mínimo internacional; apenas requerem uma remuneração justa segundo os padrões locais. O trabalho que não paga tal remuneração justa constitui uma exploração e uma violação dos direitos humanos<sup>8</sup>.

## **Corrupção, proteção do consumidor e direitos humanos**

A corrupção por parte de funcionários do governo enfraquece o Estado de Direito, desvia recursos que poderiam ser usados no cumprimento de compromissos de direitos humanos e reforça a pobreza e a desigualdade. As Normas da ONU reafirmam de modo conciso os padrões internacionais contra corrupção e suborno.

As Normas da ONU reafirmam também obrigações de práticas comerciais imparciais e honestas, segundo as leis e normas sobre proteção do consumidor. As Normas da ONU declaram que isso inclui o dever de abster-se da produção ou comercialização de produtos prejudiciais ou mesmo potencialmente prejudiciais. O Comentário esclarece que isso deve ser entendido "no contexto de usos e costumes razoáveis".

## **Direitos econômicos, sociais e culturais**

Um dos resultados das divisões ideológicas da Guerra Fria foi que, quando as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos foram elaboradas, houve uma divisão das mesmas entre dois tratados: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Após a Guerra Fria, tornou-se novamente possível considerar interdependentes as obrigações de direitos humanos. Sem proteção para direitos básicos de subsistência (como alimentos, água e abrigo), é difícil exercer direitos civis e políticos (como liberdade de expressão, julgamento imparcial ou participação eleitoral). Inversamente, o exercício de direitos civis e políticos é, muitas vezes, essencial para superar a discriminação e obter proteção para os direitos econômicos, sociais e culturais.

As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios requerem que as empresas respeitem todos os direitos humanos e "contribuam para sua realização". Alguns órgãos de monitoramento de tratados da ONU já afirmaram, com autoridade, que seus tratados se aplicam diretamente a empresas em áreas que abrangem privacidade<sup>9</sup>, alimentação<sup>10</sup>, água<sup>11</sup> e saúde<sup>12</sup>. As Normas da ONU enfatizam, de modo semelhante, que as empresas devem fazer o que puderem "no âmbito de suas esferas de atividade e influência" para defender os direitos a alimentação adequada, água potável, ao mais alto padrão possível de saúde física e mental, moradia e educação. Além disso, apóiam diretamente o direito ao desenvolvimento e os direitos dos povos indígenas. O direito ao desenvolvimento é descrito como habilitando "toda... pessoa e todos os povos a participar de, contribuir para e desfrutar de um desenvolvimento econômico, social, cultural e político em que todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados". A esse respeito as empresas podem, em âmbito global, desempenhar um papel especialmente importante.

### **Direitos humanos e o ambiente**

Segundo as Normas da ONU, as empresas têm obrigação de acatar as leis, diretrizes e normas internacionais e nacionais sobre a preservação do ambiente, o que inclui o cumprimento do princípio precautório e o exercício de suas atividades de forma a contribuir para o objetivo mais amplo do desenvolvimento sustentável.

O princípio precautório - errar ainda que por excesso de cautela e abster-se de atos que impliquem em riscos inaceitáveis para os direitos humanos ou o ambiente - pode conflitar com a interpretação feita por algumas empresas de uma cultura de empreendimento e aceitação de riscos. Por exemplo, as companhias que não aceitam o consenso científico emergente sobre mudança climática não serão receptivas à disposição do Comentário de que a ausência de "plena certeza científica" não é aceitável como razão para o adiamento de medidas corretivas. Por outro lado, o princípio precautório está sendo cada vez mais aceito, embora seu significado exato seja ambíguo, e muitas companhias já afirmaram seu compromisso com o mesmo (como, por exemplo, no Compacto Global).

"As Normas da ONU sobre Empresas Transnacionais estabeleceram um precedente importante na luta para conferir às corporações responsabilidade primária e secundária por suas ações em toda e qualquer parte deste planeta."

Greenpeace

## **Direitos dos povos indígenas**

São numerosas as disposições das Normas da ONU que proporcionam salvaguardas importantes para os povos indígenas, inclusive uma sólida garantia de não discriminação e a inclusão de um compromisso geral de respeito aos direitos culturais. O Comentário pede às empresas que respeitem os direitos das comunidades indígenas à propriedade de suas terras e de outros recursos naturais, bem como sua propriedade cultural e intelectual. Especifica que as companhias devem respeitar o princípio do consentimento livre, prévio e informado das comunidades para serem afetadas por projetos de desenvolvimento. O Comentário afirma ainda que as companhias não devem expulsar comunidades à força "sem recurso ou acesso a formas apropriadas de proteção legal ou de outra natureza, em conformidade com a legislação internacional de direitos humanos". As companhias devem avaliar periodicamente sua aderência às Normas da ONU, levando em conta os comentários das comunidades indígenas.

## **Quais são os mecanismos de implementação e aplicação proporcionados pelas Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios?**

Além de especificar as obrigações de direitos humanos que cabem às empresas, as Normas da ONU também dão atenção a implementação e aplicação.

A primeira modalidade de implementação depende da criação, pelas próprias empresas, de uma cultura mais voltada para os direitos humanos. As companhias devem:

- adotar regras operacionais *internas* em conformidade com as Normas da ONU (como, por exemplo, uma política de direitos humanos);
- incorporar as Normas da ONU a contratos e entendimentos com outros;
- treinar todas as pessoas envolvidas;
- (dentro de um certo prazo) lidar apenas com fornecedores e outras empresas que sigam as Normas da ONU;
- garantir o monitoramento da totalidade da cadeia de fornecimento;
- estabelecer "disque-denúncias" confidenciais e mecanismos de queixa para os trabalhadores; e
- periodicamente, fazer auto-avaliações, relatar aderência e implementar planos corretivos.

Em segundo lugar, as Normas consideram que sua aplicação poderia ser avaliada através de monitoração e verificação *externas*, como, por exemplo, através dos mecanismos de direitos humanos da ONU já existentes.

Outros organismos, como sindicatos, organizações não-governamentais, iniciativas de investimento ético e grupos industriais seriam incentivados a usar as Normas da ONU como base para monitoração, diálogo, lobby e atividades de campanha com as empresas.

"Essas normas foram elaboradas por pessoas oriundas de diversos setores, inclusive de empresas. Elas clarificam as obrigações sociais que já competem às empresas de acordo com o direito internacional e proporcionam uma ferramenta abrangente e uma

resposta prática a duas questões: quais são exatamente as prioridades que as empresas devem assumir em termos de direitos humanos, direito ao trabalho e ambiente, e quais são os aspectos de gestão social das empresas que os investidores institucionais levarão em conta em sua escolha de investimentos.

Em especial, o objetivo dessas normas é dar um primeiro passo rumo a uma legislação comum que definiria as mesmas regras de jogo para todos. Sob tal prisma, as Normas devem constituir prioridade para a ONU."

Batirente, instituição financeira que administra as reservas de pensão de vários grupos de trabalhadores em Quebec, Canadá

O terceiro método de aplicação seria através do Estado, bem como de indivíduos e organizações utilizando mecanismos de aplicação oficiais. Isso inclui a divulgação das Normas da ONU, seu uso como modelo para atividades comerciais e as formas tradicionais de aprovação, reforço e aplicação de leis e regulamentos que as implementam, além de, evidentemente, sua aplicação em cortes e tribunais nacionais e internacionais. As empresas devem pagar por qualquer dano que causem e tanto advogados quanto clientes podem pedir às cortes e tribunais nacionais e internacionais que recorram às Normas da ONU para aplicar indenizações e sanções penais.

### **Por que é preferível um enfoque legal? Precisamos de mais regulamentação?**

A objeção mais básica às Normas da ONU fundamenta-se em uma resistência a estruturas normativas ou legais e na crença de que os enfoques voluntários são preferíveis porque obtêm com maior facilidade o necessário compromisso das empresas. Este argumento ignora a incapacidade dos enfoques voluntários para reduzir abusos persistentes e obter aderência a normas substantivas geralmente aceitas. Ignora também a realidade histórica de que para conter abusos muitas vezes é preciso que haja algum tipo de arcabouço legal.

Mais importante ainda, talvez, é que o argumento contra a regulamentação ignora o fato de que os enfoques voluntários funcionam melhor para os bem-intencionados. A despeito do interesse pela responsabilidade social corporativa, a maioria esmagadora das empresas não tem nenhuma política de direitos humanos e apenas umas poucas estão dispostas a assumir compromissos explícitos nesta área. As Normas da ONU igualam as regras do jogo - especialmente se constituírem uma base para que os governos renovem a atenção que dedicam a suas próprias responsabilidades.

### **A aderência às Normas da ONU acarretará custos para as empresas?**

Algumas empresas e governos fazem objeção à regulamentação (de qualquer tipo) por acreditarem que a aderência será excessivamente dispendiosa. Neste contexto específico, foi levantada uma objeção à disposição do Comentário de que, no âmbito de seus "recursos e capacidades", as empresas devem estudar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos e o ambiente. No entanto, declarações como essa, de impacto sobre os direitos humanos, estão sendo cada vez mais reconhecidas como um componente prudente e necessário da avaliação de risco. Outros fizeram objeção ao fato de que o Comentário pede que as empresas coloquem à disposição do público seus relatórios sobre saúde ambiental e humana - alguns se opõem ao requisito geral de maior transparência e divulgação. Embora isto seja um desafio ao tradicional caráter confidencial da tomada de decisões, as pessoas têm o direito de

participar das decisões que as afetam e só podem fazê-lo se tiverem acesso às informações pertinentes. Além disso, deveria ser evidente que a transparência contribui, a longo prazo, para melhores negócios.

### **As Normas da ONU acarretarão mais burocracia?**

A resistência causada pelo temor à regulamentação burocrática é mal orientada sob outros aspectos. Em primeiro lugar, as Normas da ONU não requerem regulamentação onerosa ou burocrática. Em segundo lugar, leis inteligentes não só coíbem abusos como podem também desempenhar uma função importante na promoção de melhores práticas. Em termos históricos esta é, de fato, uma das funções principais das normas internacionais de direitos humanos - estabelecer parâmetros de referência para a legislação nacional e atuar como elemento catalisador da reforma progressista.

Nenhuma empresa séria argumentaria que as leis nunca são úteis; na verdade, as companhias dependem de regulamentação em muitas áreas para poderem operar. A questão, portanto, refere-se ao alcance e ao escopo das leis. A Anistia Internacional é de opinião de que as Normas da ONU preenchem uma lacuna importante e não impõem exigências pouco razoáveis às empresas. Ao refletir contribuições não apenas de peritos e organizações ambientais e de direitos humanos mas também do setor empresarial e de sindicatos, as Normas da ONU proporcionam um equilíbrio entre o arcabouço normativo e o reconhecimento do papel que as empresas podem desempenhar no desenvolvimento econômico e na promoção dos direitos humanos.

### **As Normas da ONU são excessivamente genéricas?**

Um argumento contra as Normas da ONU é de que elas adotam um enfoque tipo "tamanho único". Isso não é verdade. As Normas da ONU deixam bem claro que se aplicam dentro dos limites da esfera de influência e controle das respectivas empresas e que precisam ser adaptadas operacionalmente por diretrizes empresariais (dentro dos limites estabelecidos pelas Normas da ONU) a fim de refletir os valores de cada empresa. As Normas da ONU são também explicitamente variáveis, dependendo de limitações de recursos e capacidade. Ao mesmo tempo, seu valor reside em sua universalidade e, por conterem um padrão *internacional*, adotam necessariamente um enfoque geral.

Portanto, aqueles que reclamam da falta de especificidade das Normas da ONU compreendem mal a questão. As Normas da ONU proporcionam uma declaração de princípios e não um arcabouço regulador minucioso. Não dizem às empresas se determinados investimentos, em determinados países, ou decisões comerciais específicas são indesejáveis - nenhuma lei de aplicação geral poderia fazê-lo. Mas as Normas da ONU proporcionam os pontos principais - a partir de uma perspectiva de direitos humanos - a considerar na tomada de tais decisões.

"As Normas da ONU esclarecem o papel que se espera das empresas no mundo interconectado de hoje. Sua meta é reconciliar as exigências dos acionistas e os direitos das partes interessadas. Equipadas com essas normas abrangentes, as empresas podem combinar eficiência financeira e responsabilidade social."

OECD Watch

### **As Normas da ONU criarão obrigações pouco realistas para as empresas?**

Alguns oponentes argumentam que as Normas da ONU criam expectativas pouco realistas de que as empresas "mordam a mão que as alimenta" ao requerer que critiquem os governos anfitriões. Como as Normas da ONU pedem às empresas que tomem medidas afirmativas no sentido de cumprir suas obrigações de direitos humanos, elas certamente requererão que algumas firmas ajam ou se manifestem a favor de direitos humanos, publica ou privadamente. Mas as empresas não podem ser testemunhas silenciosas de violações disseminadas dos direitos humanos, nem podem esconder-se atrás de um anteparo de "respeito pelo relativismo cultural" quando se trata de violações. As Normas da ONU reconhecem que as empresas menos poderosas precisam de maior liberdade do que as mais poderosas na interpretação de tais obrigações.

### **As Normas da ONU tornarão as empresas responsáveis pelo que os governos deveriam estar fazendo?**

Outro argumento empregado contra as Normas da ONU é de que elas tentam "substituir o governo pelas empresas", obrigando estas a proporcionar bens ou serviços essenciais (tais como moradia, alimentação, assistência à saúde e educação) que são responsabilidade do governo. Trata-se de um argumento enganador, pois as Normas da ONU fazem nítida distinção entre as responsabilidades primárias dos governos e as responsabilidades secundárias das empresas dentro de sua respectiva esfera de influência.

### **As Normas da ONU retardarão a criação de regulamentos obrigatórios ou enfraquecerão as normas já existentes?**

As Normas da ONU foram também criticadas por alguns - inclusive por certas ONGs - com o argumento de que não chegam a criar deveres legais obrigatórios e de que há necessidade de um tratado internacional obrigatório sobre a questão. Deixando de lado as dificuldades concretas para a obtenção de tal tratado a curto prazo, as Normas da ONU são uma contribuição essencial para o desenvolvimento de normas legais internacionais referentes a empresas e direitos humanos. Se esse desenvolvimento vai incluir um tratado internacional, as Normas da ONU contribuirão para estabelecer as fundações do mesmo.

Para aqueles que temem que a atual situação das Normas da ONU possa solapar deveres legais internacionais obrigatórios, é importante chamar atenção para a "cláusula de ressalva", cujo objetivo é assegurar que as empresas "adotem o rumo de conduta que proporcione maior proteção aos direitos humanos". Esta cláusula determina que as Normas da ONU não reduzam, restrinjam nem afetem adversamente obrigações nacionais de direitos humanos, normas de direitos humanos que proporcionem maior proteção, nem obrigações empresariais em áreas outras que não a dos direitos humanos.

As Normas da ONU destinam-se claramente a reforçar aquele enfoque que oferecer maior proteção aos direitos humanos, seja no direito internacional, na legislação

nacional ou em outras fontes, agora ou no futuro. As Normas da ONU oferecem uma contribuição valiosa para o esclarecimento do escopo e do tipo das leis internacionais de direitos humanos relativas aos negócios globais, sendo que, apesar da grande melhora que essas normas representam com relação à prática atual, ainda se expressam como normas "mínimas" que as empresas são incentivadas a ultrapassar.

### **Qual é o relacionamento entre as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios e o Compacto Global?**

O Compacto Global especifica nove princípios gerais, entre os quais dois se referem a direitos humanos. As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios são muito mais minuciosas e se referem a importantes instrumentos internacionais que proporcionam uma orientação muito mais significativa às empresas transnacionais e outras que se defrontam com tais questões, bem como aos indivíduos e grupos que são afetados ou que são responsáveis por seu monitoramento.

"O texto provisório das Normas já acarretou efeitos educacionais importantes e estamos aguardando com prazer a oportunidade de ver como estes esforços poderiam contribuir positivamente para o Compacto Global".

Escritório do Compacto Global

Na opinião da Anistia Internacional, as Normas da ONU são essenciais para a compreensão do escopo das disposições gerais de direitos humanos do Compacto Global, sendo que esta organização acredita que o escritório do Compacto Global deve indicar formalmente que as Normas da ONU constituem um guia autorizado para os Princípios 1 e 2 do Compacto Global.

### **Conclusão**

As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios são o primeiro conjunto autorizado e abrangente de padrões relativos aos negócios globais a levar o imprimátur das Nações Unidas - um símbolo poderoso de legitimidade e universalidade. Elas assinalam um nítido passo para além dos códigos de conduta voluntários e em direção ao estabelecimento de obrigações legais claramente definidas nesta área.

"Acolhemos as Normas de Direitos Humanos da ONU e o Comentário como um roteiro valioso para empresas, orientando-as através do emaranhado de desafios de direitos humanos com que elas se defrontam".

Foro Internacional de Líderes Empresariais

As companhias devem respeitar os direitos humanos, evitar cumplicidade nos abusos desses direitos e, no âmbito de sua esfera de influência, fazer o que puderem para promover os princípios de direitos humanos. Sobre isso, todos concordam. As Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios proporcionam um conjunto de princípios universais que especificam mais minuciosamente o que tais compromissos significam na prática. Existe, portanto, um poderoso argumento moral a favor do apoio às mesmas.

Existe também um poderoso argumento comercial a favor das Normas da ONU. As empresas que respeitam a ética e a lei e que mantêm diretrizes prudentes de gestão de risco têm melhores perspectivas de sobrevivência e prosperidade a longo prazo do que aquelas que não o fazem. À medida que as Normas da ONU forem usadas e que sua autoridade legal continuar a aumentar, elas situarão as empresas em bases mais equitativas. As Normas da ONU são um dispositivo prático para ajudar a revelar questões de gestão de risco e fazer com que as mesmas sejam confrontadas e solucionadas.

Está na hora de haver uma estrutura internacional de responsabilidade corporativa mais sólida e as Normas da ONU representam uma contribuição significativa para isso. Ao reunir em um só lugar os principais direitos humanos e trabalhistas, leis e normas ambientais referentes a negócios globais, e ao fazer um levantamento dos principais instrumentos e melhores práticas internacionais, as Normas da ONU proporcionam uma orientação útil e oportunidades de liderança às empresas dispostas a cumprir suas responsabilidades legais e éticas. Proporcionam também uma ferramenta útil aos ativistas que confrontam empresas em questões de direitos humanos.<sup>13</sup>

## **Recomendações**

A Anistia Internacional pede que as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios sejam usadas e difundidas no mais alto grau. Acreditamos que irão interessar e trazer benefícios práticos a todos aqueles que desejam assegurar que as empresas respeitem os direitos humanos e usem sua influência em prol da promoção desses direitos.

Oferecemos as seguintes recomendações:

### **Aos governos**

- Usar as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios como ponto de referência para adequar a legislação nacional e informar a interpretação do conceito de devida diligência pelos tribunais nacionais.
- Estabelecer o arcabouço legal e administrativo necessário para garantir que as corporações transnacionais e outras empresas de negócios acatem as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.

### **Às empresas e associações comerciais**

- Adotar, disseminar e implementar um código de conduta que acate as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.
- Preparar e implementar diretrizes operacionais para aplicação das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.
- Aplicar as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios a contratos e outros entendimentos com contratados, subcontratados e quaisquer outros associados.
- Organizar seminários e oficinas de treinamento para funcionários e facilitar eventos similares junto a associados e em associações industriais, a fim de

aprofundar a conscientização a respeito das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.

#### **Ao Banco Mundial, bancos regionais e outras instituições financeiras**

- Avaliar as empresas em que investem utilizando as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios como medida de referência.
- Usar as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios no desenvolvimento de critérios para avaliar o impacto que possíveis projetos possam causar em termos de direitos humanos.

#### **À ONU e à OCDE**

- A Comissão de Direitos Humanos da ONU deve apoiar as Normas da ONU, inclusive por meio de uma resolução acolhendo a adoção das mesmas. Deve ainda colaborar nos esforços para divulgar as Normas da ONU entre todos os governos.
- O Escritório do Compacto Global deve emitir uma enfática declaração de apoio às Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios e indicar que as mesmas devem ser usadas como referência na compreensão dos Princípios 1 e 2 do Compacto (sobre direitos humanos).
- O Escritório do Compacto Global deve divulgar as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios através de suas redes.
- A OCDE deve indicar que as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios devem ser usadas como referência para a compreensão do escopo da cláusula de direitos humanos das Diretrizes para Empresas Multinacionais, da OCDE.

#### **A organizações não-governamentais e ativistas**

- Usar as Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios em suas atividades de monitoração, campanha e *lobby* e em seus diálogos com empresas, governos e outros organismos.
- Apoiar uma maior disseminação e desenvolvimento das Normas de Direitos Humanos da ONU para os Negócios.

## Notas

- 1 Texto disponível em [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)
- 2 Os códigos de conduta voluntários, específicos de determinadas empresas, diferem da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho, [www.ilo.org](http://www.ilo.org) e das Diretrizes para Empresas Multinacionais desenvolvidas pela Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- 3 Por exemplo, a Subcomissão redigiu a primeira versão do Artigo 27 (direitos das minorias) do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, G.A. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Sup. (Nº 16) em 52, Doc. ONU A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, que entrou em vigor a 23 de março de 1976. Igualmente, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 660 U.N.T.S.195, que entrou em vigor a 4 de janeiro de 1969. A Declaração sobre a Proteção de Todas as Pessoas contra os Desaparecimentos Forçados, G.A. res. 47/133, 47 U.N. GAOR Sup. (Nº 49) em 207, Doc. ONU A/47/49 (1992) adotada pela resolução 47/133 da Assembléia Geral a 18 de dezembro de 1992. E a Declaração sobre os Direitos Humanos dos Indivíduos que não são Nacionais do País em que Vivem, G.A. res. 40/144, anexo, 40 U.N. GAOR Sup. (Nº 53) em 252, Doc. ONU A/40/53 (1985).
- 4 Texto disponível em [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)
- 5 Veja *Beyond Voluntarism: Human rights and the developing international legal obligations of companies*, Conselho Internacional de Política de Direitos Humanos, 2002.
- 6 Tais convenções incluem, por exemplo, a Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil em Danos Causados por Poluição por Óleo, de 1969 e a Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil em Danos causados por atividades perigosas para o ambiente, de 1993.
- 7 Além das obrigações dos Estados quanto a assegurar o respeito às normas do direito internacional consuetudinário (como, por exemplo, a proibição de genocídio, tortura ou escravidão), todos os principais tratados de direitos humanos e leis humanitárias requerem dos Estados a garantia do respeito, por parte dos agentes não estatais, às obrigações de direitos humanos contidas nos mesmos.
- 8 Ver, por exemplo, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Art. 11 (direito a um padrão de vida adequado).
- 9 Comitê de Direitos Humanos, Comentário Geral 16 (Vigésima terceira sessão, 1988).
- 10 Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Comentário Geral 12, Direito a alimentação adequada, Doc. ONU E/C.12/1999/5.
- 11 Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Comentário Geral 15, Direito a água, Doc. ONU E/C.12/2002/11.
- 12 Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Comentário Geral 12, Direito ao mais elevado padrão de saúde atingível, Doc. ONU E/C.12/2000/4.
- 13 Centenas de organizações não-governamentais já se uniram à Anistia Internacional no endosso das Normas.

Para maiores informações, além do sítio da Anistia Internacional na Internet ([www.amnesty.org](http://www.amnesty.org)), visite também [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org), o sítio do *Business and Human Rights Resources Centre* (organização independente que

trabalha em parceria com a Anistia Internacional e importantes instituições acadêmicas).

## **Normas internacionais de direitos humanos relativas aos negócios**

### **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos requer que "todo indivíduo e todo órgão da sociedade" contribua para assegurar a observância dos direitos humanos. Embora caiba às nações a responsabilidade primária de promover e proteger os direitos humanos, as empresas, como órgãos da sociedade, também são responsáveis pela promoção e a garantia dos direitos humanos especificados na Declaração Universal.

Tratados internacionais de direitos humanos contendo normas internacionalmente reconhecidas que as empresas devem respeitar

### **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966)**

Direito à vida, à liberdade contra escravidão e trabalho forçado, não discriminação, liberdade de expressão e associação, e outros...

### **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1966)**

### **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979)**

### **Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984)**

### **Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)**

### **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)**

(Direito ao trabalho, a salários justos, condições seguras e saudáveis, afiliação sindical, saúde, educação e outros...)

Tratados regionais de direitos humanos contendo normas internacionalmente reconhecidas que as empresas devem respeitar

### **Convenção Européia para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais (1950)**

### **Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1981)**

### **Carta Social Européia (1961)**

### **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969)**

### **Carta Árabe dos Direitos Humanos (1989)**

## **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos na Área dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988)**

### Convenções, princípios e códigos internacionais que as empresas devem respeitar

Princípios Básicos da ONU sobre a Utilização da Força e Armas de Fogo pelos Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (1990); Código de Conduta da ONU para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei (1979); Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, da OCDE (2001); Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento (1992); Plano de Implementação da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável (2002); Código Internacional de Comercialização de Substitutos do Leite Materno (1981); Convenção N° 87 da OIT Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização; Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998); Convenção N° 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (1989); e outros...

### Compromissos específicos das empresas contendo normas de direitos humanos

Compacto Global da ONU (2000); Diretrizes para Empresas Multinacionais, da OCDE (2000); Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OCDE (1977); e outros...

### Aplicação às empresas de todas as normas acima

## **Normas da ONU sobre as Responsabilidades das Corporações Internacionais e Outras Empresas de Negócios Relativas a Direitos Humanos (2003)**

As Normas da ONU foram redigidas visando à coerência com acordos, convenções, princípios e declarações internacionais, regionais e multilaterais. Estabelecem relação entre tais normas e as responsabilidades específicas de direitos humanos que competem às empresas.

**Comentário sobre as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios com relação a Direitos Humanos**  
Doc. ONU E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003)

---

**Preâmbulo**

*Tendo em mente* os princípios e obrigações estabelecidos pela Carta das Nações Unidas, em especial o preâmbulo e os Artigos 1, 2, 55 e 56, de promoção, entre outras coisas, do respeito universal e de observância aos direitos humanos e liberdades fundamentais,

*Lembrando* que a Declaração Universal dos Direitos Humanos proclama uma mesma norma de realização para todos os povos e todas as nações, com a finalidade de que governos, outros organismos da sociedade e indivíduos devem esforçar-se, através de ensino e educação, para promover o respeito aos direitos e liberdades humanos e, por meio de medidas progressivas, assegurar o reconhecimento e a observância universais e efetivos, inclusive da igualdade de direitos entre homens e mulheres e da promoção de avanço social e melhores padrões de vida com maior liberdade,

*Reconhecendo* que, mesmo cabendo aos Estados a responsabilidade primária de promover, assegurar a realização de, respeitar, garantir o respeito por, e proteger os direitos humanos, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios, bem como órgãos da sociedade, também são responsáveis pela promoção e a garantia dos direitos humanos expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos,

*Compreendendo* que as corporações transnacionais e outras empresas de negócios, seus funcionários e outras pessoas que trabalham para elas também têm obrigação de respeitar as responsabilidades e normas geralmente reconhecidas, contidas nos tratados das Nações Unidas e em outros instrumentos internacionais tais como a Convenção sobre a Prevenção e a Repressão do Crime de Genocídio; a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes; a Convenção sobre a Escravatura e a Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos; a Convenção sobre os Direitos da Criança; a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias; as quatro Convenções de Genebra de 12 de agosto de 1949 e dois Protocolos Adicionais às mesmas sobre a proteção de vítimas de guerra; a Declaração sobre o Direito e a Responsabilidade de Indivíduos, Grupos e Órgãos da Sociedade de Promover e Proteger os Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais Universalmente Reconhecidos; o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional; a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional; a Convenção sobre Diversidade Biológica; a Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil em Danos causados por Poluição por Óleo; a Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil em Danos causados por Atividades Perigosas para o Ambiente; a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento; a Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento; o Plano de Implementação da Cúpula Mundial

sobre Desenvolvimento Sustentável; a Declaração do Milênio das Nações Unidas; a Declaração Universal sobre o Genoma Humano e os Direitos Humanos; o Código Internacional de Comercialização de Substitutos do Leite Materno adotado pela Assembléia Mundial da Saúde; os Critérios Éticos para Promoção de Medicamentos e a diretriz "Saúde para Todos no Século Vinte e Um" da Organização Mundial da Saúde; a Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no campo do Ensino da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura; convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho; a Convenção e o Protocolo relativos ao Estatuto dos Refugiados; a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos; a Convenção Européia para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais; a Carta de Direitos Fundamentais da União Européia; a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico; e outros instrumentos,

*Levando em consideração* as normas estabelecidas na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social e a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho,

*Ciente das* Diretrizes para Empresas Multinacionais e do Comitê sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico,

*Ciente também* da iniciativa Compacto Global das Nações Unidas, que desafia os líderes empresariais a "assumir e aplicar" nove princípios básicos relativos a direitos humanos, inclusive direitos trabalhistas e o ambiente,

*Consciente do* fato de que o Subcomitê de Governo sobre Empresas Multinacionais e Política Social, o Comitê de Peritos na Aplicação de Normas, bem como o Comitê sobre Liberdade de Associação da Organização Internacional do Trabalho citaram empresas comerciais implicadas no descumprimento por Estados das Convenções nº 87, referente a Liberdade de Associação e Proteção ao Direito de Associação, e nº 98, sobre a Aplicação dos Princípios do Direito à Organização e à Negociação Coletiva, e com a intenção de suplementar e assistir seus esforços no sentido de encorajar as corporações transnacionais e outras empresas de negócios a proteger os direitos humanos,

*A par* também do Comentário sobre as Normas referentes às responsabilidades de direitos humanos das corporações transnacionais e outras empresas de negócios e considerando o mesmo útil como interpretação e elaboração dos padrões contidos nas Normas,

*Com atenção* às tendências globais que acentuaram a influência das corporações transnacionais e outras empresas de negócios sobre a economia da maioria dos países e as relações econômicas internacionais, e ao número crescente de outros empreendimentos comerciais que operam através de fronteiras nacionais segundo uma variedade de ajustes que resultam em atividades econômicas além das capacidades reais de qualquer sistema nacional considerado isoladamente,

*Atentando* ao fato de que as corporações transnacionais e outras empresas de negócios têm a capacidade de fomentar bem-estar econômico, desenvolvimento, aprimoramento tecnológico e riqueza, bem como a capacidade de causar impactos prejudiciais sobre os direitos humanos e a vida dos indivíduos através de suas práticas e operações comerciais principais, o que inclui práticas de emprego, políticas ambientais, relações com fornecedores e consumidores, interação com governos e outras atividades,

*Atentando ainda* ao fato de que novas questões e interesses de direitos humanos emergem constantemente e de que freqüentemente as corporações transnacionais e outras empresas de negócios estão envolvidas em tais questões e interesses, de forma a tornar necessários o estabelecimento e a implementação de novas normas, tanto no presente momento quanto no futuro,

*Apreciando* a universalidade, indivisibilidade, interdependência e inter-relacionamento dos direitos humanos, inclusive o direito ao desenvolvimento, segundo o qual todo ser humano e todos os povos têm direito de participar de, contribuir para e desfrutar de um desenvolvimento econômico, social, cultural e político em que todos os direitos humanos e liberdades fundamentais sejam plenamente realizáveis,

*Reafirmando* que as corporações transnacionais e outras empresas de negócios, seus funcionários graduados - o que inclui gerentes, membros de conselhos corporativos, diretores e outros executivos - e as pessoas que trabalham para elas têm, entre outras coisas, obrigações e responsabilidades de direitos humanos e que estas normas de direitos humanos contribuirão para a criação e o desenvolvimento de leis internacionais relativas a tais responsabilidades e obrigações,

*Proclama solenemente* estas Normas sobre as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios relativas a Direitos Humanos e insiste para que sejam empreendidos todos os esforços no sentido de torná-las amplamente difundidas e respeitadas.

## **A. Obrigações gerais**

1. Cabe aos Estados a responsabilidade primária de promover, assegurar o cumprimento de, respeitar, garantir o respeito por e proteger os direitos humanos reconhecidos pelas leis internacionais e nacionais, o que inclui assegurar que as corporações transnacionais e outras empresas de negócios respeitem os direitos humanos. No âmbito de suas respectivas esferas de atividade e influência, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios têm obrigação de promover, assegurar o cumprimento de, respeitar, garantir o respeito por e proteger os direitos humanos reconhecidos pelas leis internacionais e nacionais, inclusive os direitos e interesses de povos indígenas e outros grupos vulneráveis.

### *Comentário*

- (a) Este parágrafo reflete o enfoque fundamental das Normas, sendo que o restante delas deve ser lido à luz do mesmo. As obrigações das corporações

transnacionais e outras empresas de negócios, segundo estas Normas, se aplicam igualmente a atividades desenvolvidas no país ou território de origem da corporação transnacional ou outra empresa de negócios, bem como em qualquer país em que a empresa mantenha atividades.

(b) Cabe às corporações transnacionais e outras empresas de negócios a responsabilidade de fazer uso da devida diligência para assegurar que suas atividades não contribuam, direta ou indiretamente, para abusos dos direitos humanos, e para que não se beneficiem, direta ou indiretamente, de abusos dos quais tenham conhecimento ou devessem ter conhecimento. Além disso, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem evitar atividades que debilizem o Estado de Direito e os esforços do governo e de outros no sentido de promover e assegurar o respeito pelos direitos humanos, sendo que devem fazer uso de sua influência para ajudar a promover e assegurar o respeito pelos direitos humanos. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem informar-se a respeito do impacto de suas principais atividades, atuais e planejadas, sobre os direitos humanos, de forma que possam evitar uma possível cumplicidade com abusos dos direitos humanos. As Normas não podem ser usadas por Estados como desculpa para a omissão na adoção de medidas para proteger direitos humanos, como, por exemplo, através da aplicação de leis já existentes.

## **B. Direito a igualdade de oportunidade e tratamento não-discriminatório**

2. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem assegurar igualdade de oportunidade e tratamento, conforme dispõem os instrumentos internacionais e a legislação nacional pertinentes, bem como a legislação internacional de direitos humanos, com o propósito de eliminar a discriminação com base em raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política, origem nacional ou social, condição social, condição indígena, condição de pessoa portadora de deficiência, idade - exceto no caso de crianças, que podem receber proteção adicional - ou outras condições do indivíduo não relacionadas aos requisitos inerentes ao desempenho do trabalho ou ao cumprimento de medidas especiais destinadas a superar discriminação anterior contra certos grupos.

### *Comentário*

(a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem tratar todo trabalhador com igualdade, respeito e dignidade. São exemplos de outras condições com base nas quais a discriminação deve ser eliminada: estado de saúde (inclusive HIV/Aids, condição de pessoa portadora de deficiências), estado civil, capacidade reprodutora, gravidez e orientação sexual. Nenhum trabalhador deve ser submetido a qualquer forma discriminatória, direta ou indireta, de assédio ou abuso de natureza física, sexual, racial, psicológica, verbal ou outras, conforme definido acima. Nenhum trabalhador deve ser submetido a intimidação ou tratamento degradante, nem ser disciplinado sem procedimentos justos. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem estabelecer um ambiente de trabalho em que fique claro que tal discriminação não será tolerada. Tais responsabilidades devem ser cumpridas segundo o Código de Prática sobre HIV/Aids e o Mundo do

Trabalho e o Código de Prática sobre a Gestão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Local de Trabalho da Convenção Internacional do Trabalho (CIT) e outros instrumentos internacionais pertinentes.

- (b) Discriminação significa qualquer distinção, exclusão ou preferência com base nas especificações acima que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão. Todas as políticas das corporações transnacionais e outras empresas de negócios, o que inclui, mas não se limita, aquelas relativas a recrutamento, contratação, demissão, remuneração, promoção e treinamento, devem ser não-discriminatórias.
- (c) Deve-se dedicar atenção especial às conseqüências de atividades comerciais que possam afetar os direitos das mulheres, particularmente no que se refere a condições de trabalho.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem tratar outras partes interessadas, tais como povos e comunidades indígenas, com respeito, dignidade e em base de igualdade.

### **C. Direito à segurança das pessoas**

3. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não se dedicarão a, nem se beneficiarão de crimes de guerra, crimes contra a humanidade, genocídio, tortura, desaparecimento forçado, trabalho forçado ou compulsório, tomada de reféns, execuções extrajudiciais, sumárias ou arbitrárias, outras violações das leis humanitárias e outros crimes internacionais contra a pessoa humana, conforme definidos pela legislação internacional, em especial pelas leis humanitárias e de direitos humanos.

#### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios que produzem e/ou fornecem produtos/serviços militares, policiais ou de segurança devem tomar medidas rigorosas para impedir que tais produtos ou serviços sejam usados para cometer violações das leis humanitárias ou de direitos humanos, e devem aderir às melhores práticas sendo desenvolvidas a esse respeito.
- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem produzir ou vender armas que tenham sido declaradas ilegais pelas leis internacionais. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não podem dedicar-se a comércio que sabidamente conduza a violações das leis humanitárias ou de direitos humanos.

4. As medidas de segurança das corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem observar normas internacionais de direitos humanos, bem como as leis e normas profissionais do país ou países em que operam.

#### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios, seus funcionários graduados, empregados, empreiteiros, subempreiteiros, fornecedores, licenciados e distribuidores, e quaisquer pessoas físicas ou outras pessoas jurídicas que entrem em qualquer acordo com a corporação transnacional ou outra empresa de negócios devem observar as normas internacionais de direitos humanos, especialmente conforme especificadas na Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes; no Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional; nos Princípios Básicos da ONU sobre o Uso de Força e Armas de Fogo por Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei; no Código de Conduta da ONU para Agentes Responsáveis pela Aplicação da Lei; bem como as melhores práticas emergentes, elaboradas pela indústria, a sociedade civil e os governos.
- (b) As medidas de segurança das empresas devem ser usadas apenas para serviços de prevenção e defesa e não devem ser usadas para atividades que constituam responsabilidade exclusiva dos serviços estatais militares ou de aplicação da lei. O pessoal de segurança deve recorrer à força somente quando estritamente necessário e apenas em grau proporcional à ameaça.
- (c) O pessoal de segurança não pode violar os direitos de indivíduos que estejam exercendo os direitos à liberdade de associação ou assembleia pacífica, ao engajamento em negociação coletiva ou ao direito de desfrutar de outros direitos afins de trabalhadores e empregados, tal como são reconhecidos pelo Projeto de Lei Internacional de Direitos Humanos e pela Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da OIT.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem estabelecer diretrizes para proibir a contratação de indivíduos, milícias privadas e grupos paramilitares, ou o trabalho com unidades das forças de segurança do Estado, ou a contratação de firmas de segurança que sejam sabidamente responsáveis por violações das leis humanitárias ou de direitos humanos. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem dedicar a devida diligência à investigação de guardas de segurança ou outros provedores de segurança em potencial antes da contratação dos mesmos e cuidar para que os guardas que empregam sejam adequadamente treinados, orientados, e acatem as limitações internacionais pertinentes que se refiram, por exemplo, ao uso de força e armas de fogo. Se uma corporação transnacional ou outra empresa de negócios firmar contrato com uma força de segurança do Estado ou uma firma de segurança particular, as disposições pertinentes destas Normas (parágrafos 3 e 4, bem como o comentário pertinente) deverão ser incorporadas ao contrato e pelo menos essas disposições devem estar disponíveis às partes interessadas, a pedido, a fim de assegurar sua aderência.
- (e) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios que recorram a forças de segurança públicas devem consultar periodicamente os governos anfitriões e, sempre que apropriado, organizações não-governamentais e comunidades a respeito do impacto de suas medidas de segurança sobre as comunidades locais. As corporações transnacionais e outras empresas de

negócios devem comunicar suas políticas referentes a conduta ética e direitos humanos, bem como expressar seu desejo de que a segurança seja proporcionada de forma coerente com tais políticas, por pessoal com treinamento adequado e eficiente.

#### **D. Direitos dos trabalhadores**

5. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem recorrer a trabalho forçado ou compulsório, conforme proibido pelos instrumentos internacionais e a legislação nacional pertinentes, bem como pelas leis internacionais de direitos humanos e as leis humanitárias.

##### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem recorrer a trabalho forçado ou compulsório, conforme proibido pela Convenção sobre Trabalho Forçado de 1930 (Nº. 29) e a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado de 1957 (Nº. 105) da OIT, bem como por outros instrumentos internacionais de direitos humanos pertinentes. Os trabalhadores devem ser recrutados, pagos e providos de condições de trabalho justas e favoráveis. As empresas devem tomar todas as medidas viáveis para impedir que os trabalhadores incorram em servidão por dívida e outras formas contemporâneas de escravidão.
- (b) Os trabalhadores devem ter a opção de deixar o emprego e o empregador deve facilitar tal desligamento, proporcionando a documentação e a assistência necessárias.
- (c) Os empregadores somente devem poder valer-se do trabalho de presidiários sob as condições especificadas na Convenção Nº. 29 da OIT, que permite tal trabalho exclusivamente em consequência de uma condenação por tribunal, desde que o trabalho ou serviço seja executado sob a supervisão e o controle de um órgão público e que a pessoa em questão não seja empregada ou posta ao dispor de indivíduos, empresas ou associações privadas.

6. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar os direitos das crianças a receber proteção contra a exploração econômica, conforme proibida pelos instrumentos internacionais e a legislação nacional pertinentes, bem como pelas leis internacionais de direitos humanos e as leis humanitárias.

##### *Comentário*

- (a) A exploração econômica de crianças inclui emprego ou trabalho em qualquer ocupação antes da conclusão pela criança do período de escolaridade compulsória e, com exceção de trabalho leve, antes de a criança atingir os 15 anos de idade ou o fim do período de escolaridade compulsória. A exploração econômica inclui também o emprego de crianças de maneira prejudicial a sua saúde ou desenvolvimento, que impeça as crianças de freqüentar a escola ou desempenhar responsabilidades relacionadas à escola, ou que, de alguma outra forma, não acate normas de direitos humanos tais como a Convenção sobre a

Idade Mínima (Nº 138) e suas Recomendações (Nº 146), a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (Nº 182) e suas Recomendações (Nº 190) e a Convenção sobre os Direitos da Criança. A exploração econômica não inclui o trabalho feito por crianças em escolas como parte da formação geral, vocacional ou técnica, nem em outras instituições de treinamento.

- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem empregar qualquer pessoa com idade inferior a 18 anos em qualquer tipo de trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias, seja perigoso, interfira na educação da criança ou seja executado de maneira que possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral dos jovens.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios podem empregar pessoas com idades entre 13 e 15 anos para trabalho leve, caso isso seja permitido pelas leis ou regulamentos nacionais. O trabalho leve é definido como um trabalho que não tenha probabilidade de prejudicar a saúde ou o desenvolvimento da criança, nem prejudicar a frequência à escola, a participação em orientação vocacional, programas de treinamento aprovados pela autoridade competente ou a capacidade da criança para se beneficiar da instrução que lhe foi ministrada.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem consultar os governos sobre a elaboração e implementação de programas de ação nacionais destinados a eliminar as piores formas de trabalho infantil, em conformidade com a Convenção Nº 182 da OIT. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios que recorrem a trabalho infantil devem criar e implementar um plano visando a eliminação desse tipo de trabalho. Tal plano deve avaliar o que acontecerá com as crianças quando deixarem de trabalhar para a empresa e incluir medidas tais como a retirada das crianças do local de trabalho, ao mesmo tempo em que sejam oferecidas oportunidades adequadas de escolaridade, treinamento vocacional e outras formas de proteção social para as crianças e suas famílias, como, por exemplo, empregando os pais ou irmãos mais velhos ou recorrendo a outras medidas coerentes com as Recomendações Nºs. 146 e 190 da OIT.

7. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme especificado nos instrumentos internacionais e na legislação nacional pertinentes, bem como nas leis internacionais de direitos humanos e as leis humanitárias.

#### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios arcam com a responsabilidade pela saúde e a segurança de seus empregados no trabalho e devem proporcionar um ambiente de trabalho em conformidade com os requisitos nacionais dos países em que estão situadas, bem como com normas internacionais como aquelas contidas no Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; nas Convenções da OIT de números 110 (Plantações), 1968), 115 (Convenção sobre a Proteção contra Radiação, 1960), 119 (Convenção sobre a Proteção de Maquinário, 1963), 120 (Convenção sobre

Higiene (Comércio e Escritórios), 1964), 127 (Convenção sobre Peso Máximo, 1967), 136 (Convenção sobre o Benzeno, 1971), 139 (Convenção sobre o Câncer Profissional, 1974), 147 (Marinha Mercante, 1976), 148 (Convenção sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibração), 1977), 155 (Convenção sobre Saúde e Segurança no Trabalho, 1981), 161 (Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985), 162 (Convenção sobre o Asbesto, 1986), 167 (Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção Civil, 1988), 170 (Convenção sobre Produtos Químicos, 1990), 174 (Convenção sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves, 1993), 176 (Convenção sobre Segurança e Saúde em Minas, 1995), 183 (Proteção à Maternidade, 2000) e outras recomendações pertinentes; bem como assegurar a aplicação das mesmas nos termos das Convenções da OIT de números 81 (Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947), 129 (Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969), 135 (Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971, e suas convenções sucessoras.

Esse ambiente de trabalho seguro e saudável para mulheres e homens deve contribuir para a prevenção de acidentes e danos físicos decorrentes, associados ou ocorridos durante o trabalho. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem também levar em consideração as necessidades dos trabalhadores migrantes, conforme especificadas na Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Suplementares) de 1975 (Nº. 143) e na Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de Suas Famílias.

- (b) Em conformidade com o parágrafo 15(a), as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem tornar disponíveis informações sobre as normas de saúde e segurança pertinentes a suas atividades locais. As informações devem incluir também providências para treinamento em práticas de trabalho seguras e pormenores sobre os efeitos de todas as substâncias utilizadas nos processos de fabricação. Em especial, e em conformidade também com o parágrafo 15(e), as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem revelar quaisquer riscos especiais inerentes às tarefas ou condições de trabalho, bem como as medidas relativas à proteção dos trabalhadores.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem proporcionar, sempre que necessário, medidas para lidar com emergências e acidentes, inclusive providências de primeiros socorros. Devem proporcionar também, às suas próprias custas, roupas e equipamentos de proteção pessoal sempre que necessário. Além disso, devem arcar com as despesas decorrentes das medidas de saúde e segurança no trabalho.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem consultar e cooperar plenamente com órgãos de saúde e segurança no trabalho, representantes dos trabalhadores e suas organizações, bem como com outras instituições consagradas em matéria de saúde ocupacional e segurança no trabalho. Devem cooperar com o trabalho de organizações internacionais que se ocupam da elaboração e adoção de normas internacionais de segurança e saúde. Sempre que seja apropriado, as matérias relativas a segurança e saúde devem ser incorporadas aos acordos com representantes dos trabalhadores e

suas organizações. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem examinar as causas dos riscos de saúde e segurança em seu setor e trabalhar no sentido de implementar melhoras e soluções para tais condições, o que deve incluir a disponibilidade de equipamentos seguros que estejam, pelo menos, em conformidade com as normas do setor. Além disso, devem monitorizar o ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores sujeitos a exposição a riscos e perigos específicos. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem investigar acidentes relacionados ao trabalho, manter um registro de incidentes, relatando suas causas e as medidas corretivas tomadas para prevenir acidentes semelhantes, garantir a provisão de medicamentos para os feridos e, sob outros aspectos, agir de acordo com o parágrafo 16(e).

- (e) Em conformidade com o parágrafo 16(e), as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem também: (i) respeitar o direito dos trabalhadores de se retirarem de situações de trabalho em que haja justificativa razoável para preocupação quanto a um perigo presente, iminente e grave para a vida ou a saúde; (ii) não submetê-los por isso a consequências negativas; e (iii) não exigir deles que retornem a situações de trabalho enquanto perdurar a condição.
- (f) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem requerer que nenhum trabalhador trabalhe mais de 48 horas por semana ou mais de 10 horas em um dia. As horas extras voluntárias da parte dos trabalhadores não devem ultrapassar 12 horas por semana e não se deve esperar dos trabalhadores que as cumpram com regularidade. A remuneração de tais horas extras deve ser paga em base superior à da remuneração habitual. Todo trabalhador deve ter pelo menos um dia de folga em cada período de sete dias. Essas medidas de proteção podem ser ajustadas de forma a corresponder às diferentes necessidades do pessoal administrativo; de trabalhadores em construção, exploração e atividades semelhantes que trabalham por períodos curtos (como uma ou duas semanas) seguidos de um período de descanso comparável; e de profissionais que tenham indicado claramente seu desejo pessoal de trabalhar durante um maior número de horas.

8. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem proporcionar aos trabalhadores remuneração que assegure um padrão de vida adequado a eles e a suas famílias. Tal remuneração deve levar em consideração as necessidades dos trabalhadores em termos de condições de vida adequadas, visando a uma melhora progressiva.

#### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem proporcionar aos trabalhadores remuneração justa e razoável pelo trabalho feito ou a ser feito, livremente decidida ou determinada por leis ou normas nacionais (conforme a que seja mais alta), a ser paga com regularidade e a intervalos curtos em moeda corrente, de forma a assegurar um padrão de vida adequado aos trabalhadores e a suas famílias. As operações nos países menos desenvolvidos devem ter cuidado especial para proporcionar salários justos.

Os salários devem ser pagos de acordo com normas internacionais tais como a Convenção sobre a Proteção ao Salário de 1949 (Nº 95). O salário constitui uma obrigação contratual dos empregadores que deve ser cumprida mesmo em caso de insolvência, de acordo com a Convenção sobre Reclamações dos Empregados (Insolvência do Empregador) de 1992 (Nº 173).

- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem fazer deduções do salário já ganho por um trabalhador como medida disciplinar e nenhuma dedução salarial pode ser permitida sob condições ou em grau diferente do que está determinado pelas leis ou normas nacionais, ou do que foi estabelecido por um dissídio coletivo ou arbitragem. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem também evitar a tomada de medidas destinadas a depreciar o valor de benefícios dos empregados, o que inclui pensões, remuneração diferida e assistência à saúde.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem manter registros escritos minuciosos das horas de trabalho e dos salários pagos a cada trabalhador. Os trabalhadores devem ser informados de forma apropriada e facilmente compreensível antes de assumirem o vínculo empregatício e sempre que ocorrer qualquer mudança que afete as condições de salário, ordenado e emolumentos adicionais segundo as quais estão empregados. Por ocasião de cada pagamento de salário, os trabalhadores devem receber um demonstrativo salarial contendo detalhes referentes ao período a que corresponde a remuneração, tais como o montante bruto do salário ganho, quaisquer deduções que tenham sido efetuadas e as respectivas razões, bem como o montante líquido do salário pago.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não podem limitar, de forma alguma, a liberdade dos trabalhadores para fazer uso de seus salários, nem podem exercer qualquer coação sobre os trabalhadores para que façam uso de mercadorias ou serviços da companhia, nos casos em que tais mercadorias existam. Quando o pagamento parcial do salário em espécie for permitido pelas leis ou regulamentos nacionais, dissídios coletivos ou arbitragem, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que tais pagamentos em espécie sejam apropriados para o uso pessoal e o benefício dos empregados e de suas famílias e que o valor atribuído a tais pagamentos em espécie seja justo e razoável.
- (e) Na determinação de uma política salarial e de índices de remuneração, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e o princípio da igualdade de oportunidade e tratamento em relação a emprego e profissão, em conformidade com normas internacionais tais como a Convenção sobre Igualdade de Remuneração de 1951 (Nº 100), a Convenção sobre Discriminação em Emprego e Profissão de 1958 (Nº 111) e a Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares de 1981 (Nº 156).

9. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem assegurar a liberdade de associação e o devido reconhecimento do direito à negociação coletiva, protegendo o direito de estabelecer e, na dependência apenas das regras da

organização em questão, afiliar-se a organizações da sua própria escolha, sem distinção, autorização prévia ou interferência, para a proteção de seus interesses trabalhistas e outras finalidades de negociação coletiva previstas na legislação nacional e nas convenções pertinentes da Organização Internacional do Trabalho.

### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar a liberdade de associação de trabalhadores e empregados, em conformidade com a Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção ao Direito de Organização de 1948 (Nº 87) e outras leis internacionais de direitos humanos. Devem respeitar os direitos das organizações de trabalhadores a funcionar independentemente e sem interferência, inclusive com respeito ao direito das organizações de trabalhadores a elaborar suas próprias constituições e regras, eleger seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas. Além disso, devem evitar a discriminação contra trabalhadores por motivo de afiliação sindical ou participação em atividades sindicais e não exercer qualquer interferência que restrinja tais direitos ou impeça seu exercício legal. Devem cuidar para que a existência de representantes dos trabalhadores não enfraqueça a posição do sindicato estabelecido de acordo com normas internacionais e para que os representantes dos trabalhadores somente tenham direito de recorrer a negociação coletiva caso tal sindicato não exista na empresa. Conforme apropriado segundo as circunstâncias locais, as empresas multinacionais devem apoiar as organizações representativas dos empregados.
- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem reconhecer as organizações de trabalhadores para fins de negociação coletiva em conformidade com a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva de 1949 (Nº 98) e outras leis internacionais de direitos humanos. Devem respeitar o direito dos trabalhadores a entrar em greve, a apresentar reclamações trabalhistas, inclusive reclamações sobre a aderência a estas Normas, a pessoas justas e imparciais com autoridade para reparar quaisquer abusos constatados e a proteção contra preconceitos decorrentes do recurso a tais procedimentos, em conformidade com as normas contidas na Convenção sobre Negociação Coletiva de 1951 (Nº 154).
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem habilitar representantes dos trabalhadores a conduzir negociações sobre seus termos e condições de emprego com representantes da direção que estejam autorizados a tomar decisões sobre as questões negociadas. Devem também proporcionar aos trabalhadores e seus representantes acesso a informações, instalações e outros recursos, e garantir as comunicações internas, em conformidade com as normas internacionais, tais como a Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores de 1971 (Nº 135) e a Recomendação sobre Comunicações dentro da Empresa de 1967 (Nº 129), pertinentes e necessárias para que os representantes conduzam negociações de forma eficiente e sem prejudicar desnecessariamente os interesses legítimos dos empregadores.

- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem acatar as disposições contidas nos acordos de negociação coletiva que determinam a resolução de disputas decorrentes de sua interpretação e aplicação, e também as decisões de tribunais ou outros mecanismos com autoridade para deliberar acerca de tais questões. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem, juntamente com os representantes e organizações de trabalhadores, procurar estabelecer mecanismos de conciliação voluntária apropriados às condições nacionais, os quais podem incluir disposições sobre arbitragem voluntária, a fim de assistir na prevenção e na resolução de disputas industriais entre empregadores e trabalhadores.
- (e) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem empenhar-se de maneira especial na proteção dos direitos dos trabalhadores contra procedimentos em vigor em países que não implementam totalmente as normas internacionais referentes a liberdade de associação, ao direito de organização e ao direito à negociação coletiva.

### **E. Respeito pela soberania nacional e os direitos humanos**

10. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem reconhecer e respeitar as normas aplicáveis das leis e regulamentos nacionais e internacionais, assim como práticas administrativas, o Estado de Direito, o interesse público, metas de desenvolvimento, diretrizes sociais, econômicas e políticas, inclusive transparência, responsabilidade e proibição da corrupção, além da autoridade dos países em que as empresas operam.

#### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios, dentro dos limites de seus recursos e capacidades, devem incentivar o progresso e o desenvolvimento sociais através da expansão de oportunidades econômicas - especialmente nos países em desenvolvimento e, sobretudo, nos países menos desenvolvidos.
- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar o direito ao desenvolvimento, pois todos os povos têm o direito de participar do desenvolvimento e contribuir para o mesmo, assim como o direito de desfrutar de um desenvolvimento econômico, social, cultural e político em que todos os direitos humanos e liberdades fundamentais sejam plenamente realizáveis e em que o desenvolvimento sustentável possa ser atingido com o propósito de proteger os direitos das futuras gerações.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar o direitos das comunidades locais afetadas por suas atividades e os direitos dos povos e comunidades indígenas em conformidade com as normas internacionais de direitos humanos, tais como a Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989 (Nº 169). Devem, em especial, respeitar os direitos dos povos indígenas e comunidades semelhantes à propriedade, ocupação, desenvolvimento, controle, proteção e uso de suas terras e de outros recursos naturais, bem como à propriedade cultural e intelectual. Devem

respeitar também o princípio do consentimento livre, prévio e informado de parte dos povos e comunidades indígenas para serem afetados por projetos de desenvolvimento das empresas. Os povos e comunidades indígenas não podem ser privados de seus próprios meios de subsistência nem retirados das terras que ocupam de forma não condizente com a Convenção N<sup>o</sup> 169. Além disso, as empresas devem evitar o risco à saúde, ao ambiente, à cultura e às instituições dos povos e comunidades indígenas no contexto de seus projetos, o que inclui a construção de estradas através de ou próximas a povos e comunidades indígenas. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem ter cuidado especial em situações em que terras ou recursos, ou os direitos dos indígenas aos mesmos, não tenham sido devidamente demarcados ou definidos.

- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar, proteger e aplicar os direitos de propriedade intelectual de forma que contribua para a promoção da inovação tecnológica e para a transferência e disseminação da tecnologia, para benefício mútuo dos produtores e usuários do conhecimento tecnológico, e de maneira que contribua para o bem-estar social e econômico, como, por exemplo, a proteção da saúde pública, e para um equilíbrio entre direitos e obrigações.

11. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não devem oferecer, prometer, dar, aceitar, tolerar, beneficiar-se intencionalmente ou exigir suborno ou qualquer outra vantagem indevida, nem devem ser solicitadas a oferecer, nem se deve esperar que ofereçam, suborno ou qualquer outra vantagem indevida a qualquer governo, funcionário público, candidato a cargo eletivo, membro das forças armadas ou das forças de segurança, ou a qualquer outro indivíduo ou organização. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem abster-se de qualquer atividade que apóie, convide ou encoraje os Estados ou quaisquer outras entidades a abusar dos direitos humanos. Devem, além disso, procurar assegurar que os produtos e serviços que fornecem não sejam usados com a finalidade de abusar dos direitos humanos.

#### *Comentário*

(a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem acentuar a transparência de suas atividades relativas a pagamentos feitos a governos e funcionários públicos; combater abertamente o suborno, a extorsão e outras formas de corrupção; e cooperar com as autoridades estatais responsáveis pelo combate à corrupção.

(b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não podem receber pagamento, reembolso ou qualquer outro benefício sob a forma de recursos naturais sem a aprovação do governo legítimo do Estado de origem de tais recursos.

(c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que as informações contidas em suas demonstrações financeiras representem com precisão, sob todos os aspectos materiais, a situação financeira, os resultados das operações e os fluxos de caixa do negócio.

12. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar os direitos econômicos, sociais e culturais, assim como os direitos civis e políticos, e contribuir para sua realização, especialmente os direitos ao desenvolvimento, a alimentação adequada e água potável, ao mais alto padrão atingível de saúde física e mental, moradia adequada, privacidade, educação, liberdade de pensamento, consciência e religião, liberdade de opinião e expressão, e devem abster-se de ações que obstruam ou impeçam a realização de tais direitos.

#### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem observar normas que promovam a disponibilidade, acessibilidade, adequação e qualidade do direito à saúde, como, por exemplo, identificado no artigo 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, comentário geral nº 14, sobre o direito ao mais alto padrão atingível de saúde, adotado pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e as normas pertinentes estabelecidas pela Organização Mundial da Saúde.
- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem observar normas que promovam a disponibilidade de alimentos em quantidade e qualidade suficientes para satisfazer os requisitos dietéticos dos indivíduos, livres de substâncias prejudiciais, aceitáveis no contexto de uma dada cultura, acessíveis de formas sustentáveis e que não interfiram no gozo de outros direitos humanos, e que estejam, sob todos os aspectos, de acordo com as normas internacionais tais como o artigo 11 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o comentário geral nº 12 sobre o direito a alimentação adequada, adotado pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem, além disso, observar normas que protejam o direito à água e que estejam, sob todos os aspectos, de acordo com o comentário geral nº 15 adotado pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais sobre o direito à água.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem também observar normas que protejam o direito a moradia adequada e que estejam, sob todos os aspectos, de acordo com o artigo 11 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o comentário geral nº 7, adotado pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, sobre o direito a moradia adequada: despejos forçados. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios não podem expulsar à força indivíduos, famílias e/ou comunidades contra a vontade dos mesmos de suas residências e/ou terras que ocupem sem ter recorrido ou tido acesso a formas apropriadas de proteção legal ou de outras naturezas, de acordo com o direito internacional dos direitos humanos.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem observar normas que protejam outros direitos econômicos, sociais e culturais e que estejam, sob todos os aspectos, de acordo com o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e os comentários gerais pertinentes, adotados pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, dando

atenção especial à implementação das normas definidas nos parágrafos 16 (g) e (i).

- (e) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem observar normas que protejam os direitos civis e políticos e que estejam, sob todos os aspectos, de acordo com o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e os comentários gerais pertinentes, adotados pelo Comitê de Direitos Humanos.

## **F. Obrigações relativas à proteção do consumidor**

13. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem agir de acordo com práticas comerciais, de *marketing* e de publicidade justas e tomar todas as medidas necessárias para garantir a segurança e a qualidade dos produtos e serviços que fornecem, o que inclui a observância do princípio precautório. Também não devem produzir, distribuir, comercializar ou anunciar produtos prejudiciais ou potencialmente prejudiciais para uso pelos consumidores.

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem agir de acordo com as normas internacionais relativas à prática comercial sobre questões de concorrência e antitruste, tais como o Conjunto de Princípios e Regras Justas acordadas Multilateralmente para o Controle das Práticas Comerciais Restritivas da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento. Uma corporação transnacional ou outra empresa de negócios deve incentivar o desenvolvimento e a manutenção de uma concorrência imparcial, transparente e aberta, abstendo-se de entrar em entendimentos com empresas concorrentes a fim de, direta ou indiretamente, estabelecer preços, dividir territórios ou criar posições de monopólio.
- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem observar as normas internacionais pertinentes sobre proteção dos consumidores, tais como as Diretrizes para a Proteção do Consumidor, da ONU, e as normas internacionais referentes à promoção de produtos específicos, tais como o Código Internacional de *Marketing* de Substitutos do Leite Materno, adotado pela Assembléia Mundial da Saúde, e os Critérios Éticos para a Promoção de Medicamentos, da Organização Mundial da Saúde. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que todas as suas mensagens publicitárias e de *marketing* sejam verificáveis independentemente, satisfaçam graus legais de veracidade razoáveis e pertinentes, e não sejam enganosas. Além disso, não devem visar crianças na publicidade relativa a produtos potencialmente prejudiciais.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que todos os produtos e serviços que produzem, distribuem ou comercializam sejam utilizáveis para as finalidades alegadas, seguros para a utilização visada ou outra razoavelmente previsível, que não constituam ameaça à vida ou à saúde dos consumidores e sejam periodicamente monitorados e testados para assegurar a aderência a tais normas, no contexto de usos e costumes razoáveis. Devem aderir às normas internacionais pertinentes de forma a evitar variações na qualidade dos produtos que possam

exercer efeitos prejudiciais sobre os consumidores, especialmente em Estados que não tenham regulamentações específicas sobre a qualidade dos produtos. Além disso, devem respeitar o princípio precautório ao lidar, por exemplo, com avaliações de risco preliminares que possam indicar efeitos inaceitáveis sobre a saúde e o ambiente. E, ainda, não devem recorrer à ausência de certeza científica como razão para retardar a introdução de medidas destinadas a prevenir tais efeitos.

- (d) Qualquer informação fornecida por uma corporação transnacional ou outra empresa de negócios referente à compra, uso, conteúdo, manutenção, armazenamento ou descarte de seus produtos e serviços deve ser fornecida de maneira clara, compreensível e visivelmente destacada, e no idioma oficialmente reconhecido pelo país em que tais produtos ou serviços são oferecidos. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem, quando apropriado, fornecer também informações sobre reciclagem, reutilização e descarte de seus produtos e serviços.
- (e) De acordo com o parágrafo 15 (e), sempre que um produto for prejudicial para o consumidor, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem revelar todas as informações apropriadas sobre o conteúdo e os possíveis efeitos nocivos dos produtos que fabricam, através de rotulagem adequada, publicidade informativa e precisa e outros métodos apropriados. Devem alertar, especialmente, se existe probabilidade de morte ou lesão grave em decorrência de defeito, uso ou utilização imprópria. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem fornecer às autoridades pertinentes informações adequadas sobre produtos potencialmente prejudiciais. Devem estar incluídas em tais informações as características dos produtos ou serviços que possam causar dano à saúde e à segurança de consumidores, trabalhadores ou outros, e informações sobre restrições, advertências e outras medidas reguladoras impostas por diversos países relativamente a tais produtos ou serviços com base na proteção da saúde e da segurança.

## **G. Obrigações relativas à proteção ambiental**

14. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem desempenhar suas atividades de acordo com as leis, regulamentos, práticas e políticas administrativas nacionais relativas à proteção do meio ambiente dos países em que operam, bem como em conformidade com os acordos, princípios, objetivos, responsabilidades e normas internacionais pertinentes relativas ao ambiente, assim como com os direitos humanos, saúde e segurança públicas, a bioética e o princípio precautório e, em geral, devem desempenhar suas atividades de maneira a contribuir para a meta mais ampla do desenvolvimento sustentável.

### *Comentário*

- (a) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar o direito a um ambiente limpo e saudável à luz do relacionamento entre os direitos ambientais e humanos; dos interesses da equidade intergeracional; das normas ambientais internacionalmente reconhecidas, como, por exemplo,

aquelas relativas à poluição do ar, poluição da água, uso da terra, biodiversidade e lixos perigosos; e da meta mais ampla do desenvolvimento sustentável, ou seja, um desenvolvimento que satisfaça as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer suas próprias necessidades.

- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem assumir responsabilidade pelo impacto de todas as suas atividades sobre o meio ambiente e a saúde humana, inclusive aquele causado por quaisquer produtos ou serviços que lancem no mercado, tais como embalagens, transporte e derivados do processo de fabricação.
- (c) De acordo com o parágrafo 16 (i), nos processos de tomada de decisões e com periodicidade (de preferência anual ou semestralmente), as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem avaliar o impacto de suas atividades sobre o meio ambiente e a saúde humana, inclusive os impactos causados por decisões de localização, atividades de extração de recursos naturais, produção e venda de produtos ou serviços, e a geração, armazenamento, transporte e descarte de substâncias perigosas e tóxicas. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que a carga das consequências ambientais negativas não recaia sobre grupos raciais, étnicos e socioeconômicos vulneráveis.
- (d) As avaliações devem, entre outras coisas, referir-se especialmente ao impacto das atividades propostas sobre certos grupos, tais como crianças, idosos, povos e comunidades indígenas (sobretudo quanto a suas terras e recursos naturais), e/ou mulheres. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem distribuir tais relatórios, de forma oportuna e acessível, ao Programa Ambiental das Nações Unidas, à OIT, outros órgãos internacionais interessados, ao governo do país anfitrião de cada companhia, ao governo do país em que a empresa mantém seu escritório principal e a outros grupos afetados. Os relatórios devem ser postos à disposição do público em geral.
- (e) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem respeitar o princípio da prevenção, como, por exemplo, prevenindo e/ou atenuando impactos danosos identificados em qualquer avaliação. Devem também respeitar o princípio precautório ao lidar, por exemplo, com avaliações de risco preliminares que possam indicar efeitos inaceitáveis sobre a saúde ou o ambiente. Além disso, não devem recorrer à ausência de certeza científica como razão para retardar a introdução de medidas destinadas a prevenir tais efeitos.
- (f) Uma vez expirada a vida útil de seus produtos ou serviços, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem garantir meios eficientes de coleta ou providenciar a coleta do que restar dos produtos e serviços para fins de reciclagem, reutilização e/ou descarte de forma ambientalmente responsável.
- (g) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem, em suas atividades, tomar medidas apropriadas para reduzir o risco de acidentes e dano

ao meio ambiente através da adoção de tecnologias e melhores práticas de gestão. Devem, em especial, recorrer a melhores práticas de gestão e tecnologias apropriadas e habilitar suas entidades componentes a cumprir tais objetivos ambientais através do compartilhamento de tecnologias, conhecimentos e assistência, bem como de sistemas de gestão ambiental, relatórios de sustentabilidade e informes sobre a emissão prevista ou atual de substâncias perigosas e tóxicas. Além disso, devem instruir e treinar os trabalhadores a fim de assegurar que cumpram tais objetivos.

## **H. Disposições gerais de implementação**

15. Como passo inicial para implementação destas Normas, cada corporação transnacional ou outra empresa de negócios deverá adotar, divulgar e implementar regras internas de operação de acordo com as Normas. Além disso, devem periodicamente apresentar relatórios sobre isso e também adotar outras medidas visando a plena implementação das Normas, bem como pelo menos possibilitar a pronta implementação das proteções definidas nas Normas. Cada corporação transnacional ou outra empresa de negócios deve aplicar e incorporar estas Normas a seus contratos ou outros entendimentos e negociações que mantiverem com contratados, subcontratados, fornecedores, licenciados, distribuidores ou pessoas físicas ou outras pessoas jurídicas que firmem contratos com a corporação transnacional ou outra empresa de negócios a fim de assegurar o respeito e a implementação destas Normas.

- (a) Cada corporação transnacional ou outra empresa de negócios deverá divulgar suas regras internas de operação ou medidas similares, bem como os procedimentos de implementação, e colocá-los à disposição de todas as partes relevantes interessadas. As regras internas de operação ou medidas similares devem ser comunicadas verbalmente e por escrito na linguagem de trabalhadores, sindicatos, contratados, subcontratados, fornecedores, licenciados, distribuidores ou pessoas físicas ou outras pessoas jurídicas que firmem contratos com a corporação transnacional ou outra empresa de negócios, clientes e outras partes interessadas na corporação transnacional ou outra empresa de negócios.
- (b) Uma vez adotadas e divulgadas as regras internas de operação ou medidas similares, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem - na medida de seus recursos e capacidades - proporcionar treinamento eficiente a seus gerentes, bem como aos trabalhadores e seus representantes, nas práticas relativas às Normas.
- (c) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que somente negociem (o que inclui comprar e vender) com contratados, subcontratados, fornecedores, licenciados, distribuidores ou pessoas físicas ou outras pessoas jurídicas que sigam estas ou outras normas substancialmente semelhantes. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios que recorrem a ou estão considerando o estabelecimento de relacionamentos comerciais com contratados, subcontratados, fornecedores, licenciados, distribuidores ou pessoas físicas ou outras pessoas jurídicas que não acatem as

Normas devem, inicialmente, trabalhar com os mesmos a fim de corrigir ou reduzir as violações, mas se não houver mudança da outra parte a empresa deverá encerrar o relacionamento comercial com a mesma.

- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem acentuar a transparência de suas atividades revelando informações oportunas, pertinentes, regulares e confiáveis sobre suas atividades, estrutura, situação financeira e desempenho. Devem também revelar a localização de seus escritórios, subsidiárias e fábricas, a fim de facilitar as medidas destinadas a assegurar que os empreendimentos, produtos e serviços estão sendo produzidos sob condições que respeitem estas Normas.
- (e) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem informar oportunamente a todos aqueles que possam ser afetados sobre quaisquer conseqüências causadas pelas mesmas que tenham a possibilidade de ameaçar a saúde, a segurança ou o ambiente.
- (f) Toda corporação transnacional ou outra empresa de negócios deve esforçar-se continuamente para implementar estas Normas de forma cada vez melhor.

16. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem submeter-se a monitoração e verificação periódicas pelas Nações Unidas, outros mecanismos internacionais e nacionais já existentes ou a serem criados, a respeito da aplicação das Normas. Esta monitoração deve ser transparente e independente e levar em conta contribuições de partes interessadas (inclusive organizações não-governamentais) e contribuições resultantes de reclamações sobre violações destas Normas. Além disso, as corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem realizar avaliações periódicas relativas ao impacto de suas próprias atividades sobre os direitos humanos, de acordo com estas Normas.

#### *Comentário*

- (a) Estas Normas devem ser monitoradas e implementadas através da amplificação e interpretação de normas intergovernamentais, regionais, nacionais e locais referentes à conduta de corporações transnacionais e outras empresas de negócios.
- (b) Os órgãos de monitoramento de tratados de direitos humanos das Nações Unidas devem verificar a implementação destas Normas através da criação de requisitos adicionais relativos aos informes apresentados pelos Estados e da adoção de comentários e recomendações gerais referentes à interpretação de obrigações definidas por tratados. As Nações Unidas e suas agências especializadas devem também monitorar a implementação através do uso das Normas como base para determinações de aquisição relativas a produtos e serviços a serem comprados e segundo as quais as corporações transnacionais e outras empresas de negócios estabelecem parcerias de campo. Os relatores nacionais e os procedimentos temáticos da Comissão de Direitos Humanos da ONU devem monitorar a implementação utilizando as Normas e outras regras internacionais pertinentes para levantar questões sobre a atuação das corporações transnacionais e outras empresas de negócios no âmbito de seus

respectivos mandatos.

A Comissão de Direitos Humanos deve considerar o estabelecimento de um grupo de peritos, um relator especial ou grupo de trabalho da Comissão com a incumbência de receber informações e tomar medidas eficazes sempre que as empresas deixarem de cumprir as Normas. A Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos e seu grupo de trabalho correspondente também devem monitorar a aderência às Normas e o desenvolvimento de melhores práticas, através de informações recebidas de organizações não-governamentais, sindicatos, indivíduos e outros, dando, em seguida, oportunidade às corporações transnacionais ou outras empresas de negócios para que respondam. Além disso, a Subcomissão, seu grupo de trabalho e outros órgãos da ONU ficam convidados a desenvolver técnicas adicionais para a implementação e monitoração destas Normas e de outros mecanismos eficientes, bem como para assegurar que seja proporcionado acesso a organizações não-governamentais, sindicatos, indivíduos e outros.

- (c) Os sindicatos ficam incentivados a fazer uso das Normas como base para negociar acordos com corporações transnacionais ou outras empresas de negócios e para monitorar a aderência de tais entidades. As ONGs ficam também incentivadas a usar as Normas como base para suas expectativas sobre a conduta da corporação transnacional ou outra empresa de negócios, bem como para monitorar a aderência. Além disso, a monitoração poderia ser feita através do uso das Normas como base de referência para iniciativas de investimento ético e para outras referências relativas ao seu cumprimento. As Normas devem ser monitoradas também através de grupos do setor industrial.
- (d) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem cuidar para que o processo de monitoração seja transparente, como, por exemplo, disponibilizando o acesso das partes interessadas relevantes aos locais de trabalho observados, aos esforços corretivos empreendidos e a outros resultados da monitoração. Devem, ainda, assegurar que toda monitoração procure obter e incorporar contribuições das relevantes partes interessadas. Além disso, devem cuidar para que tal monitoração seja feita, na medida do possível, também por seus contratados, subcontratados, fornecedores, licenciados, distribuidores ou pessoas físicas ou jurídicas com quem tenham entrado em qualquer acordo.
- (e) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem proporcionar canais legítimos e confidenciais através dos quais os trabalhadores possam apresentar queixas referentes a violações destas Normas. Na medida do possível, devem levar ao conhecimento do queixoso quaisquer medidas tomadas em resultado da investigação. Além disso, não devem disciplinar nem tomar qualquer outra medida contra trabalhadores ou outros que apresentem reclamações ou que afirmem que qualquer empresa tenha deixado de cumprir estas Normas.
- (f) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios que recebam queixas sobre violações destas Normas devem registrar cada queixa e obter uma investigação independente destas ou dirigir-se a outras autoridades competentes. Devem monitorar ativamente o andamento das investigações,

pressionar no sentido da plena conclusão das mesmas e tomar medidas para impedir a recorrência.

- (g) Cada corporação transnacional ou outra empresa de negócios deve empreender uma avaliação anual ou outra avaliação periódica de sua aderência às Normas, levando em consideração os comentários e encorajando a participação de comunidades e povos indígenas a fim de determinar a melhor maneira de respeitar os direitos dos mesmos. Os resultados da avaliação devem ser postos à disposição das partes interessadas em grau idêntico ao relatório anual da corporação transnacional ou outra empresa de negócios.
- (h) As avaliações que revelarem aderência inadequada às Normas deverão incluir também planos de ação ou métodos de correção ou reforma a serem adotados pela corporação transnacional ou outra empresa de negócios com vistas ao cumprimento das Normas. Ver também o parágrafo 18.
- (i) Antes de empreender qualquer iniciativa ou projeto de grande porte, a corporação transnacional ou outra empresa de negócios deve, na medida de seus recursos e capacidades, estudar o impacto do projeto sobre os direitos humanos à luz destas Normas. A declaração de impacto deve incluir uma descrição da ação, sua necessidade, benefícios previstos, uma análise de qualquer impacto sobre direitos humanos associado à ação, uma análise de alternativas razoáveis para a ação e a identificação de opções para reduzir quaisquer conseqüências negativas sobre os direitos humanos. A corporação transnacional ou outra empresa de negócios deve disponibilizar os resultados deste estudo às relevantes partes interessadas e levar em consideração quaisquer reações da parte das mesmas.

17. Os Estados devem estabelecer e reforçar o arcabouço legal e administrativo necessário para assegurar que as Normas e outras leis nacionais e internacionais pertinentes sejam implementadas pelas corporações transnacionais e outras empresas de negócios.

#### *Comentário*

- (a) Os governos devem implementar e monitorar o uso das Normas, como, por exemplo, tornando-as amplamente disponíveis e usando-as como modelo para legislação ou disposições administrativas relativas às atividades de cada empresa que negocie em seu país, inclusive através do recurso a inspeções do trabalho, ouvidorias, comissões nacionais de direitos humanos ou outros mecanismos nacionais de direitos humanos.

18. As corporações transnacionais e outras empresas de negócios devem proporcionar reparação pronta, eficaz e adequada àquelas pessoas, entidades e comunidades que tenham sido afetadas adversamente pelo não cumprimento destas Normas através de, entre outras coisas, reparações, restituição, indenização e reabilitação em relação a qualquer dano causado ou propriedade confiscada. No que se refere à determinação de danos, sanções penais e sob todos os demais aspectos, estas Normas devem ser aplicadas pelos tribunais nacionais e/ou internacionais, de acordo com as leis nacionais e internacionais.

19. Nada que esteja contido nestas Normas deve ser interpretado como podendo reduzir, restringir ou afetar adversamente as obrigações de direitos humanos que competem aos Estados de acordo com as leis nacionais e internacionais, nem deve ser interpretado como podendo reduzir, restringir ou afetar adversamente normas de direitos humanos que proporcionem maior proteção, nem deve ser interpretado como podendo reduzir, restringir ou afetar adversamente outras obrigações ou responsabilidades das corporações transnacionais e outras empresas de negócios em outros campos que não o dos direitos humanos.

### *Comentário*

- (a) Esta cláusula de ressalva tem por objetivo assegurar que as corporações transnacionais e outras empresas de negócios sigam o rumo de conduta que proporcione maior proteção aos direitos humanos - quer se encontre nestas Normas, quer em outras fontes pertinentes. Caso sejam reconhecidas normas que proporcionem maior proteção, ou caso essas normas venham a emergir na legislação internacional ou estatal ou em práticas industriais ou comerciais, tais normas serão seguidas. Esta cláusula de ressalva foi redigida nos moldes de outras cláusulas de ressalva contidas em instrumentos tais como a Convenção sobre os Direitos da Criança (art. 41). Esta disposição e referências semelhantes às leis nacionais e internacionais contidas nas Normas baseiam-se também na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (art. 27), segundo a qual um Estado não pode invocar as disposições de sua legislação interna como justificativa para o não cumprimento, por parte do mesmo, de um tratado, das Normas ou de outras normas do direito internacional.
- (b) As corporações transnacionais e outras empresas de negócios ficam incentivadas a expressar seu próprio compromisso de respeitar, assegurar o respeito, prevenir abusos e promover os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, através da adoção de regras internas próprias de operação desses direitos que conduzam, ainda mais, à promoção e proteção dos direitos humanos do que aquelas contidas nestas Normas.

## **1. Definições**

20. O termo "corporação transnacional" refere-se a uma entidade econômica operando em mais de um país ou a um agrupamento de entidades econômicas operando em dois ou mais países - seja qual for sua forma jurídica, quer no país de origem ou no país de atividade, e quer sejam consideradas individualmente ou em conjunto.

21. A frase "outra empresa de negócios" inclui qualquer entidade comercial, seja qual for a natureza internacional ou doméstica de suas atividades, o que abrange qualquer corporação, contratado, subcontratado, fornecedor, licenciado, distribuidor transnacional; a incorporação, parceria ou outra forma jurídica utilizada para estabelecer a entidade comercial, e a natureza da propriedade da entidade. Estas Normas serão consideradas aplicáveis, como questão de prática, se a entidade comercial tem qualquer relação com uma corporação transnacional, se o impacto de suas atividades não é inteiramente local ou se as atividades envolvem violações do direito à segurança conforme indicado nos parágrafos 3 e 4.

22. O termo "parte interessada" inclui acionistas, outros proprietários, trabalhadores e seus representantes, bem como qualquer outro indivíduo ou grupo que seja afetado pelas atividades das corporações transnacionais ou outras empresas de negócios. O termo "parte interessada" deve ser interpretado funcionalmente à luz dos objetivos destas Normas e incluir partes interessadas indiretas sempre que seus interesses sejam ou venham a ser substancialmente afetados pelas atividades da corporação transnacional ou outra empresa de negócios. Além das partes diretamente afetadas pelas atividades de empresas comerciais, as partes interessadas podem incluir partes que sejam indiretamente afetadas pelas atividades das corporações transnacionais ou outras empresas de negócios, tais como grupos de consumidores, clientes, governos, comunidades vizinhas, povos e comunidades indígenas, organizações não-governamentais, instituições financeiras públicas e privadas, fornecedores, associações comerciais e outras.

23. O termo "direitos humanos" e "direitos humanos internacionais" incluem direitos civis, culturais, econômicos, políticos e sociais, conforme definidos no Projeto de Lei Internacional de Direitos Humanos e em outros tratados de direitos humanos, bem como o direito ao desenvolvimento e os direitos reconhecidos pela lei humanitária internacional, a legislação internacional sobre refugiados, a legislação trabalhista internacional e outros instrumentos pertinentes adotados no âmbito do sistema das Nações Unidas.