



CENTRO DE
DIREITOS HUMANOS
E EMPRESAS

PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: CONTRIBUIÇÕES PARA A REALIDADE BRASILEIRA

**PARTE I: PERSPECTIVAS GERAIS SOBRE OS PLANOS NACIONAIS DE
AÇÃO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS**

COORDENAÇÃO: MANOELA CARNEIRO ROLAND
SUPERVISÃO: LUIZ CARLOS S. FARIA JR.

PESQUISADORES:
ANA FIUZA SOARES
HUGO ROCHA NOGUEIRA
RAFAEL JORDAN
SARAH DE MELO SALLES

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
HISTÓRICO	3
OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS	5
APORTES GERAIS SOBRE OS PLANOS NACIONAIS EXISTENTES	8
REINO UNIDO	8
HOLANDA / PAISES BAIXOS	11
ITÁLIA	14
DINAMARCA	17
ESPANHA	21
LITUÂNIA	26
SUÉCIA	27
CONCLUSÃO	32

INTRODUÇÃO

Este texto se configura como a primeira parte de uma série de trabalhos frutos de pesquisa desenvolvida pelo Homa¹ sobre a implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, publicados em 2011 por John Ruggie, enquanto Representante Especial do Secretário Geral sobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e Outros Negócios, através da elaboração de Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos.

Essa pesquisa teve início em setembro de 2015, e foi motivada pela percepção da necessidade de um acompanhamento acadêmico crítico do processo de elaboração do Plano Nacional de Ação pelo Brasil, em sua fase inicial.

Seguindo a concepção de pesquisa adotada pelo Homa – Centro de Direitos Humanos e Empresas, compreende-se que a “teoria é sempre para alguém e com um propósito específico” (COX, 1986, p. 207)², reforçando uma perspectiva específica, devendo, portanto, toda teoria ser encarada também pela ideologia que carrega em si. Dessa forma, busca-se realizar uma pesquisa de cunho crítico, a fim de desenvolver uma análise sobre a prática social com potencial

para contribuir para a transformação da realidade.

Dito isto, essa série de trabalhos será composta de diversas partes: a primeira e presente apresentará uma breve introdução histórica do cenário das Nações Unidas na área, para então adentrar no debate dos Planos Nacionais, trazendo algumas considerações gerais sobre a iniciativa e identificando pontos norteadores sobre os oito planos já desenvolvidos.

HISTÓRICO

Orientados por uma perspectiva crítica das relações internacionais, entende-se que as organizações internacionais são espaços regidos pela dialética hegemônica/contra hegemônica (MURPHY, 2013)³, havendo autonomia relativa destas em relação aos interesses do capital. Assim, na disputa entre interesses contrapostos surgiu a agenda sobre a necessidade de regulação e controle da atividade das empresas transnacionais e seus impactos negativos aos Direitos Humanos na ONU a partir da década de 1970, iniciando-se um conturbado processo de discussão que caminha até hoje entre avanços e retrocessos.

Desde 1972, com o início dos debates para o desenvolvimento de um Código de Conduta para as empresas multinacionais, se

¹ Para conhecer o trabalho do Homa – Centro de Direitos Humanos e Empresas, ver: <www.homacdhe.com>.

² COX, Robert W. *Social Forces, States and World Orders: Beyond International Relations Theory*. KEOHANE, Robert O. (ed.). *Neorealism and its critics*. Nova Iorque: Columbia University Press, 1986.

³ MURPHY, Craig N. *Organização Internacional e Mudança Industrial: Governança Global desde 1850*. São Paulo: Editora Unesp, 2013.

contrapõem duas perspectivas: uma que vê a necessidade de se regular internacionalmente de maneira “vinculante” as empresas transnacionais e de se criar mecanismos de responsabilização destes atores por violações a Direitos Humanos; e outra que se alinha com a vertente da Responsabilidade Social Corporativa, baseada em pactos de adesão voluntária, geradoras de marketing positivo para as empresas e comparável à finalidades filantrópicas.

Apesar de todo o cenário histórico internacional no tema não poder se dividir nessa dicotomia, esta possui a importante função de delimitar e reafirmar a existência de dois projetos distintos de “proteção” dos Direitos Humanos. E essa contraposição de projetos chegou ao seu ápice no final do século XX, quando o Pacto Global foi lançado pelo então Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, e as Normas sobre Responsabilidade de Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios em Relação a Direitos Humanos foram desacreditadas no Conselho de Direitos Humanos⁴.

Enfrentando o descontentamento da sociedade civil internacional com o abandono do projeto das “Normas”, em 2005 o Secretário-Geral da ONU nomeou o Professor John Ruggie para Representante Especial do Secretário Geral sobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e Outros Negócios.

O mandato de Ruggie visava a esclarecer os aparentemente nebulosos papéis e obrigações de Estados e empresas em relação a Direitos Humanos, com o objetivo de produzir algum “marco normativo” para a área. Ao final do primeiro mandato, após três anos de pesquisas e discussões, foi elaborado o *Framework “Protect, Respect and Remedy”*, que continha as fundações do trabalho do Representante Especial, e serviu de base para os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU” de 2011, fruto do seu segundo mandato.

Um estudo mais detalhado dos Princípios Orientadores de Ruggie⁵, permite perceber que ele não avançou suficientemente no caminho para construção de um marco normativo internacional que estabelecesse regras claras para as empresas transnacionais no respeito aos Direitos Humanos. O que Ruggie define como “Pragmatismo Principiológico”, parece uma deliberada teorização de uma estratégia político-ideológica adotada por ele no seu mandato, de não tensionar para o rompimento com a concepção hegemônica da relação entre empresas e Direitos Humanos.

Com o fim do mandato de Ruggie, foi criado pelo Conselho de Direitos Humanos o

⁴ À época “Comissão de Direitos Humanos”.

⁵ Vide dissertação de mestrado do pesquisador do Homa, Luiz Carlos S. Faria Jr., na qual discute a atual agenda das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: “A Batalha de Davi Contra Golias: Uma Análise Neogramsciana da Agenda das Nações Unidas em Direitos Humanos e Empresas” Disponível em: <<https://seminariosinternacionaisdireitoshumanoseempresas.files.wordpress.com/2015/11/dissertac3a7c3a30-faria-jr-a-agenda-da-onu-em-direitos-humanos-e-empresas.pdf>>. Acesso em 09.11.2015, às 12h57.

Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas, no intuito de dar andamento ao processo de implementação dos Princípios Orientadores.

Composto por cinco *experts* de diferentes países, o Grupo de Trabalho possuía inicialmente um mandato de três anos, prorrogado por mais três anos de acordo com a Resolução 26/22⁶ de 2014 do Conselho de Direitos Humanos, tendo como prioridade promover os Princípios Orientadores e auxiliar em sua efetiva implementação global; desenvolvendo, para tanto, diálogos com governos e partes interessadas a fim de identificar resultados e práticas eficientes de implementação dos Princípios, bem como disseminá-las.

O Grupo de Trabalho sobre Direitos Humanos e Empresas da ONU, na sua esfera de atuação é bastante limitado, institucionalmente, não tem o condão de receber denúncias de violações de Direitos Humanos e não possui a jurisdição de um tribunal internacional para julgar casos, nem a competência para encaminhar casos de violações para órgãos internacionais ou regionais que possuam competência jurisdicional. Talvez por essa limitação na sua esfera de atividades, o Grupo de Trabalho, em 2012, efetuou seu primeiro relatório anual ao Conselho de Direitos Humanos⁷, aconselhando Esta-

dos a desenvolverem Planos Nacionais de Ação como parte do processo de implementação dos Princípios Orientadores.

OS PLANOS NACIONAIS DE AÇÃO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Uma das principais pautas estratégicas do Grupo de Trabalho desde 2012 é o desenvolvimento de Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos pelos Estados como parte do processo de implementação dos Princípios Orientadores. Essa ideia já estava contida no primeiro relatório do Grupo para o Conselho de Direitos Humanos⁸ e para a Assembleia Geral da ONU⁹ e ganhou materialidade em dezembro de 2014, com o lançamento de um documento guia pelo Grupo de Trabalho para orientar os Estados no desenvolvimento desta estratégia (UNWG, 2014).

Considerado pelo Grupo de Trabalho como “elemento chave” na concretização e difusão dos Princípios, os Planos Nacionais podem ser compreendidos como um veículo para mapear e destruir os obstáculos e potencializar a boas experiências para o cumprimento de suas obrigações na proteção dos Direitos Humanos em relação às atividades das empresas de maneira coerente

⁶ Resolução 26/22 de junho de 2014, aprovada no Conselho de Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/22>. Acesso em 03.03.2015, às 15h31.

⁷ Relatório A/HRC/20/29. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.20.29_en.pdf>. Acesso em: 07.03.2015, às 12h00.

⁸ Relatório A/HRC/23/32, p. 21, par. 72, ‘f’. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session23/A-HRC-23-32_en.pdf>. Acesso em 04.11.2015, às 17h41.

⁹ Relatório A/67/285, p. 14, par. 47. <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N12/459/11/PDF/N1245911.pdf?OpenElement>>. Acesso em 04.11.2015, às 17h43.

(UNWG, 2014, p.5, par.15). Segundo o UNWG, os Planos Nacionais podem ser definidos como

“evolving policy strategy developed by a State to protect against adverse human rights impacts by business enterprises in conformity with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).” (UNWG, 2014, p.ii)

De acordo com o Grupo de Trabalho, o processo para o desenvolvimento de Planos Nacionais deve conter quatro requisitos essenciais: os Planos devem ser obrigatoriamente alicerçados nos Princípios Orientadores; devem ser contextualizados especificamente na realidade de cada Estado; necessitam provir de processos dotados de transparência e diálogo; e devem contar com revisões e atualizações periódicas, respondendo sempre à dinamicidade e evolução de novas realidades. O Grupo encara essa nova iniciativa como uma oportunidade para a coordenação doméstica do processo de implementação dos Princípios Orientadores através de agências governamentais nacionais, se aproximando da realidade local.

Desde o ano de 2013, sete países lançaram seus respectivos Planos, sendo eles: Reino Unido (setembro/2013)¹⁰, Países Baixos

¹⁰ Disponível em: <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf>. Acesso em 07.03.2015, às 11h29.

(dezembro/2013)¹¹, Dinamarca (abril/2014)¹², Finlândia (outubro/2014)¹³, Lituânia (fevereiro/2015)¹⁴, Suécia (agosto/2015)¹⁵ e Noruega (out/2015)¹⁶, e dois países estão com os Planos prontos, mas com pendências finais de aprovação nacional para lançamento: Itália (mar/2014)¹⁷ e Espanha (julho/2014)¹⁸. Até o presente momento, nenhum país do sul global lançou um Plano Nacional, embora diversos Estados estejam em processo de desenvolvimento de seu próprio documento, dentre eles Argentina, Colômbia, México e o Brasil, que declara internacionalmente que possui um processo em andamento¹⁹.

¹¹ Disponível em: <http://www.netherlandsmission.org/binaries/content/assets/postenweb/v/verenigde_staten_van_amerika/the-permanent-mission-to-the-un/actionplanbhr.pdf>. Acesso em 07.03.2015, às 11h30.

¹² Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf>. Acesso em: 07.03.2015, às 11h40.

¹³ Disponível em: <http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf>. Acesso em: 07.02.2015, às 11h45.

¹⁴ Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf>. Acesso em: 07.03.2015, às 11h46.

¹⁵ Disponível em: <<http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf>>. Acesso em 04.11.2015, às 17h52.

¹⁶ Disponível somente em Norueguês em: <http://www.amb-norwegen.ch/PageFiles/778315/UD_Naeringsliv_og_menneske_UU.PDF>. Acesso em 22.11.2015, às 14h36.

¹⁷ Disponível em: <<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/NationalPlanActionItaly.pdf>>. Acesso em: 07.03.2015, às 11h37.

¹⁸ Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>>. Acesso em: 07.03.2015, às 11h50.

¹⁹ Disponível em:

Sobre os Planos Nacionais de Ação, identifica-se que é possível compreendê-los sob uma dupla perspectiva, uma que diz respeito a sua representação como política chave das atividades do Grupo de Trabalho, e outra que trata do potencial que estes têm para transformação dos marcos normativos nacionais para proteção dos Direitos Humanos.

A opção do Grupo de Trabalho por essa via demonstra um baixo nível de exigência em avanços a curto e médio prazo, não estabelecendo exigências concretas, nem determinando normativas internacionais a serem respeitadas e ratificadas pelos Estados, mantendo todas as suas orientações em um plano geral abstrato.

Desta forma, os Planos Nacionais de Ação passam uma mensagem muito clara, apontando para o foco na relação do Estado com os Direitos Humanos, e reforçando a ideia de que as empresas não possuem obrigações, somente responsabilidades morais de caráter secundário, provenientes de expectativas sociais, de proteção e respeito aos Direitos Humanos.

Portanto, a estratégia dos Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos não representa um avanço para o desenvolvimento de um quadro normativo capaz de responsabilizar empresas transnacionais por violações de Direitos Humanos,

até se contrapondo a isso, sendo utilizado como evidência de avanços na construção de normativas em nível nacional, sendo temerário e desnecessário elaborar-se um tratado internacional sobre o tema.

Em relação ao potencial dos Planos Nacionais na transformação dos marcos normativos internos, deve-se observar o que esses planos têm trazido como conteúdo.

É preciso fugir da mistificação da existência de um instrumento que funcionaria como a panaceia para todos os males e violações de Direitos Humanos. Mesmo que os Planos Nacionais provoquem mudanças significativas no Estado, não serão capazes de romper com a estrutura capitalista global de atuação das empresas transnacionais, violadora de direitos. Os Planos Nacionais de Ação permanecem no paradigma da voluntariedade e elevam as empresas ao status de *stakeholder*, não considerando o desequilíbrio estrutural existente entre os atores afetados pela atividade empresária e a própria empresa.

No entanto, iniciativas que abram espaço para transformações sociais capazes de melhorar as condições de vida dos indivíduos e gerar algum grau de proteção dos Direitos Humanos nos planos nacional e internacional são bem-vindas, a questão problemática no caso é saber se esse instrumento é capaz de produzir na prática os avanços prometidos. A ausência de diretrizes específicas leva a um instrumento político inócuo, que somente legitima os Estados na esfera

<<http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>>. Acesso em: 07.11.2015, às 17h15.

internacional e não cria possibilidades de transformação no âmbito local e nacional. Os Estados, até o presente momento têm desenvolvido planos vagos, sem medidas concretas, sem propostas de reformas legislativas específicas, sem parâmetros objetivos mensuráveis para a atividade corporativa e sem critérios detalhados de avaliação de resultados.

Apesar disso, caso os processos de discussão dos Planos nos Estados sejam conduzidos de maneira transparente, participativa e popular, podem abrir espaço para a inserção de discussões acerca do tema de Direitos Humanos e empresas na política nacional, pauta constantemente negligenciada pela grande maioria dos países, permitindo a construção de uma movimentação contra-hegemônica que articula os atores e as demandas locais, nacionais e regionais, e as aglutina em torno de uma pauta global, que é a proteção dos Direitos Humanos.

APORTES GERAIS SOBRE OS PLANOS NACIONAIS EXISTENTES

Como mencionado anteriormente, sete países lançaram seus respectivos Planos, sendo eles: Reino Unido (setembro/2013), Países Baixos (dezembro/2013), Dinamarca (abril/2014), Finlândia (outubro/2014), Lituânia (fevereiro/2015), Suécia (agosto/2015) e Noruega (outubro/2015), e dois países estão com os Planos prontos, mas

com pendências finais de aprovação nacional para lançamento, sendo eles Itália (março/2014) e Espanha (julho/2014).

A seguir, seguem análises esquemáticas de oito Planos, seis Planos já lançados²⁰ e os dois já prontos, mas aguardando aprovação final para lançamento, ressaltando características relevantes de cada um e destacando brevemente: o histórico dos seus processos de elaboração; as medidas propostas e os direitos reconhecidos; marcos normativos mencionados; e críticas aos instrumentos.

REINO UNIDO

Histórico do Processo

Em 1998 foi aprovado pelo parlamento britânico o "*Human Rights Act*"²¹, legislação que assegura aos indivíduos do Reino Unido reparação devida por violações a direitos protegidos pela Convenção Europeia de Direitos Humanos (ECHR)²².

Em 2011, com a publicação dos Princípios Orientadores, a União Europeia, em comunicação da Comissão Europeia sobre responsabilidade social corporativa, convidou os Estados membros a desenvolver Planos

²⁰ Não analisou-se o Plano da Noruega pois este não está disponível em inglês ou outra língua que não o norueguês.

²¹ Ver: "*Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*". <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236901/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_1_.pdf>. Acesso em 9.11.2015 às 14h03.

²² Id.

Nacionais para a implementação dos Princípios Orientadores²³, e o governo do Reino Unido foi o primeiro país a anunciar a intenção de lançar um Plano Nacional de Ação específico sobre o tema²⁴.

A responsabilidade da condução do processo de redação do Plano Nacional ficou a cargo do Ministério de Relações Exteriores, mais especificamente sob o Departamento de Democracia e Direitos Humanos, e uma comissão de direcionamento composta por diferentes ministérios foi criada para guiar o processo.

No princípio de 2012 foram realizadas entrevistas e reuniões com vários atores envolvidos, e cada categoria de atores se encontrou separadamente durante o processo, só se encontrando conjuntamente ao final. O governo, no entanto, não priorizou a participação de atores populares, não consultando diretamente vítimas de violações, o que retira consideravelmente a legitimidade do processo.

Ainda que o governo tenha enviado uma cópia do documento preliminar para os atores consultados e para mais de 40 agências governamentais, este não foi circulado pu-

blicamente antes de ser finalizado e lançado. Não ocorreu, portanto, uma consulta ampla com atores externos em relação ao documento preliminar.

Em setembro de 2013 o Plano foi lançado e ao final de 2015, o governo lançou comunicado informando sobre a atualização periódica do Plano Nacional.

Medidas Propostas e Direitos Contemporâneos

O Reino Unido estruturou seu Plano Nacional nos três pilares do marco Ruggie, se utilizando do enfoque empresarial, ressaltando os “benefícios” de se respeitar Direitos Humanos para as empresas e nomeando o documento como “*Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*”.

Dentro do primeiro pilar, ou seja, o dever Estatal de proteger Direitos Humanos, o Plano Nacional expõe a atual estrutura política e legal existente no Reino Unido, assim como ações já concretizadas pelo Estado e o planejamento de ações futuras, como: a realização de parcerias com outros governos para implementação dos Princípios Orientadores; estabelecer certificação para as empresas de segurança privada²⁵; trabalhar com parceiros para implementação dos Princípios Voluntários sobre Segu-

²³ Ver “*A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility, Brussels, 25 October 2011*”. <<http://www.eurocoop.org/en/publications/position-papers/enterprises-policy/448-ec-communication-a-renewed-eu-strategy-2011-2014-for-corporate-social-responsibility>>. Acesso em: 01.12.2015 às 15h40.

²⁴ Ver “Corporate Responsibility Coalition (CORE), *Good Business? Analysis of the UK Government Action Plan on Business & Human Rights 2 (2013)*” <http://www.corporatejustice.org/IMG/pdf/goodbusiness_corecommentonuknap_final_dec2013-1.pdf>. Acesso em 02.11.2015 às 09h32.

²⁵ De acordo com o Código de Conduta para Empresas Prestadoras de Serviço de Segurança Privada. Para acesso ao código, ver: <http://www.icoca.ch/en/the_icoca>. Acesso em 02.11.2015 às 15h26.

rança e Direitos Humanos²⁶; rever as atividades das empresas estatais, e empresas privadas controladas e financiadas pelo Estado com relação a Direitos Humanos, realizando recomendações de forma a assegurar a implementação dos Princípios Orientadores; desenvolver programas sobre liberdade de expressão on-line e programas que diminuam o impacto das atividades das empresas sobre minorias; além de recomendar que os Tratados de Investimento envolvendo o Reino Unido incorporassem os referidos princípios.

Em relação ao segundo pilar, responsabilidade corporativa de respeitar Direitos Humanos, o governo do Reino Unido expõe suas expectativas acerca do comportamento empresarial, elaborando ações para auxiliar e apoiar empresas na implementação dos Princípios Orientadores. O plano afirma que o respeito aos Direitos Humanos deve estar no núcleo das principais atividades das empresas e que não deve ser tratado como mera filantropia ou investimento social. Reconhece-se que diferentes empresas deverão ter abordagens diferentes em relação à implementação dos Princípios Orientadores, que a implementação será progressiva e que deverá ser particularmente compatível com as limitações de recurso de empresas de pequeno e médio porte. O Plano Nacional elenca todas as ações já tomadas para a implementação dos Princípios Orientadores até então, citando dentre ou-

tras: a recém-estabelecida obrigação de que os diretores das companhias incluam questões acerca dos Direitos Humanos nos seus relatórios anuais; a atualização sob a luz dos Princípios Orientadores do "*Business and Human Rights Toolkit*" do Governo britânico, um manual de orientação detalhado para todos os oficiais relevantes; a fundação de um portal online em 6 línguas que promove informação e orientação acerca dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, onde empresas podem compartilhar resultados bem-sucedidos e promulgar práticas melhores, etc. No que diz respeito a ações futuras, o foco do Plano é na realização de recomendações para o diálogo entre empresa, governo e sociedade civil, e aconselhamento ao desenvolvimento de códigos setoriais voluntários de respeito aos Direitos Humanos.

O último pilar propõe de maneira genérica ações governamentais e empresariais para promover o acesso a reparação, mas nada concreto ou com presunção de cogência.

Legislação Mencionada

No que tange à utilização de instrumentos regulatórios, nota-se uma inabilidade do Plano Nacional, pois mesmo mencionando legislações nacionais e internacionais de proteção a Direitos Humanos, em termos de ações futuras concretas, possui foco em um auto regulação corporativa – e, portanto, voluntária. São mencionadas as seguintes legislações:

²⁶ Ver: <<http://www.voluntaryprinciples.org/>>. Acesso em 01.12.2015 às 15h19.

“UK Bribery Act”: coadunando com os compromissos Estatais com a OCDE, empresas do Reino Unido são responsabilizáveis por atitudes de suborno cometidas em qualquer lugar do mundo.

Declaração sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho adotada em 1998.

Seção 172 do “Companies Act” de 2006: evidencia que, ao cumprir seu dever de agir para o sucesso da empresa, diretores devem pensar sobre assuntos que possuem um peso nesse sucesso, incluindo interesses dos empregados da empresa e o impacto da atividade econômica na comunidade.

Conjunto de 8 Convenções Centrais da OIT ratificadas pelo Reino Unido e que tratam de padrões de Trabalho.

Guidelines da OCDE para Empresas Multinacionais: Reino Unido é reconhecido por ter um dos pontos nacionais de contato mais eficazes.

Código de Conduta Internacional para Empresas Provedoras de Serviço de Segurança Privada (ICOC). Até junho de 2013, um total de 659 empresas assinaram o ICOC, sendo um terço dessas do Reino Unido.

Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.

Perspectivas Críticas

O documento editado pelo Reino Unido peca desde o seu processo de elaboração, não sendo capaz de atingir nem reproduzir a

perspectiva das vítimas de violações, além de não conter explicações sobre a implementação das ações propostas. Não se mostra claro qual setor governamental se responsabilizará pela concretização das ações. Apesar de possuir algumas ações detalhadas, o documento não elabora de maneira específica as metodologias para aplicação, nem estabelece prazos, impossibilitando um acompanhamento temporal.

Observa-se, ainda, que o Plano Nacional não cria novas obrigações corporativas, reiterando, somente, as já existentes em legislações nacionais e Internacionais, e não trata de responsabilidade extraterritorial, ou do desenvolvimento de mecanismos jurisdicionais de responsabilização de empresas.

HOLANDA / PAISES BAIXOS

Histórico do Processo

Em 2011, após a publicação dos Princípios Orientadores, a Comissão Europeia, definindo um plano estratégico sobre responsabilidade social corporativa, convidou os Estados membros a desenvolver um plano nacional para a implementação dos Princípios Orientadores da ONU. E em 2012, a Holanda formou grupo de trabalho interministerial²⁷ para desenvolver tal Plano. O

²⁷ O Grupo Interministerial era composto pelo Ministério de Assuntos Econômicos, Ministério de Finanças, Ministério de

Ministério de Relações Exteriores foi o responsável por coordenar o grupo interministerial que conduziu o processo de elaboração que resultou na formação do Plano Nacional de Ação Holandês. O grupo permaneceu ativo durante o processo de elaboração do documento preliminar, respondendo perguntas elaboradas pelo parlamento holandês sobre o Plano Nacional antes do debate parlamentar sobre o documento.

Os Princípios Orientadores foram comparados com a política governamental da Holanda²⁸ e, com base em entrevistas e consultas com cerca de 50 representantes da comunidade empresarial, organizações da sociedade civil, órgãos de fomento, e outros especialistas, identificaram-se os pontos e ideias mais importantes para o plano de ação. Um consultor externo conduziu as entrevistas, numa tentativa de assegurar a neutralidade do processo. As questões levantadas nessas entrevistas foram discutidas em três encontros: um com representantes da sociedade civil e especialistas, um segundo com membros do empresariado, e

Segurança e Justiça, e o Ministério de Assuntos Sociais e Trabalho (Ministries of Economic Affairs, Finance, Security & Justice, and Social Affairs & Employment).

²⁸ Como exemplo dessas políticas são mencionados os documentos "A World to Gain. A New Agenda for Aid, Trade and Investment", disponível em: <<https://www.government.nl/documents/letters/2013/04/05/global-dividends-a-new-agenda-for-aid-trade-and-investment>>; "Corporate Social Responsibility Pays Off", disponível em: <https://www.google.com.br/search?client=safari&rls=en&q=Corporate+Social+Responsibility+Pays+Off.+House+of+Representatives&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei=wd5dVqvoB-up8wezq5PADA#>; e "Respect and Justice for All", disponível em: <<https://www.government.nl/documents/policy-notes/2013/06/14/justice-and-respect-for-all>>. Acesso em 01.12.2015 às 15h58.

um terceiro com agências de fomento. Nenhuma consulta efetivamente pública e ampla ocorreu, nem se priorizou a participação popular no processo. O governo holandês afirma que houve amplo consenso no que se refere à necessidade de um papel ativo do Estado, coerência procedimental e esclarecimentos sobre "*due diligence*". Entretanto, surgiram controvérsias quanto a transparência e prestação de contas, e quanto ao alcance da reparação de violações de direitos humanos.²⁹

Em 10 de dezembro de 2013, o Plano Nacional de Ação Holandês sobre Empresas e Direitos Humanos é enviado para a Casa de Representantes para aprovação, alcançando.

Medidas Propostas e Direitos Contemplados

O Plano Nacional expõe a atual política holandesa em relação ao tema de Direitos Humanos e Empresas, alinhada à Responsabilidade Social Corporativa. Evidencia-se que o processo de consulta é o grande sustentáculo do Plano Nacional, referindo-se sempre a questões levantadas neste para propor medidas, e detalhando-o conforme os cinco pontos mais frequentemente abordados durante o processo de consulta. São eles: um papel ativo para o governo; a necessidade de coerência procedimental; maiores esclarecimentos sobre "*due dili-*

²⁹ NAP Holandês. Ver: <<http://www.netherlandsmission.org/appendices/actionplanbhr.html>>. p.3. Acesso em 03.11.2015, às 17h45.

gence"; as práticas de transparência e prestação de contas; e a extensão da reparação.

No que diz respeito ao papel ativo do governo, foi colocada a necessidade de uma postura mais pró ativa nas relações de parceria e fomento à discussão sobre Direitos Humanos e empresas.

Em relação à coerência procedimental, o Estado reconhece que precisa de mais consistência em suas políticas e propõe a realização de cursos on-line para ministros e membros do governo, bem como analisar a pertinência da aplicação das *guidelines* da OCDE e dos Princípios Orientadores a políticas municipais e estaduais.

No que concerne o terceiro ponto, o Plano esclarece para as empresas o significado de "*due diligence*" segundo o Marco de Ruggie e alega que oferece auxílio a empresas que desejem implementá-las. Em seguida, se propõe a incluir conteúdos de Ética e RSC nos currículos universitários, ressalta o papel decisivo das embaixadas na conscientização internacional sobre esse tema e o compromisso de estender as práticas de "*due diligence*" também ao setor público. A seção termina sem estabelecer medidas legalmente vinculantes, e deixa a cargo das empresas a decisão sobre cumprir ou não suas obrigações de "*due diligence*" sugere a realização de cursos para os diversos órgãos e agentes do Estado.

No quarto ponto, sobre práticas de transparência e prestação de contas, o Plano Nacional somente recomenda a obediência às

diretrizes holandesas de Responsabilidade Social, solicitando seu cumprimento voluntário dentro dos limites de cada empresa, por meio da publicação de relatórios periódicos de sustentabilidade e respeito aos direitos humanos.

Por fim, em relação à reparação de danos, o governo holandês menciona o "sistema ACCESS", mecanismo que visa a melhoria do acesso a meios judiciais e extrajudiciais de resolução de disputas, fundado em dezembro de 2012. Acreditando no potencial dessa iniciativa e na eficácia e sustentabilidade da solução local de conflitos, começou a financiá-la através de seu Fundo para Direitos Humanos. Quanto aos meios judiciais de reparação, o plano deixa clara a possibilidade de responsabilização civil e criminal por violações ocorridas em território holandês, promete melhorar a infraestrutura legal interna, mas não avança no tópico da jurisdição extraterritorial. No que se refere a mecanismos extrajudiciais, são levantados como canais de reclamação o Ponto Nacional de Contato da OCDE e as ouvidorias das empresas.

A organização desse documento na forma explicitada acima não reflete, a divisão em três pilares dos Princípios Orientadores, apesar de fazer referência a eles, e não explica como determinada ação proposta irá contribuir para a realização de determinado princípio.

Legislação mencionada

Ao longo do Plano Nacional a Holanda relata iniciativas e documentos domésticos e internacionais existentes e ratificados pelo Estado, dentre eles: Carta “*CSR Pays Off*”; Carta de regulamentação “*Respect and Justice for All*”, o documento nacional sobre auxílio ao comércio “*A World to Gain*”, acordos com a Federação Holandesa de Agricultura e Horticultura para enfrentar abusos nas condições de trabalho desses setores e a iniciativa do governo, “*Sector Risk Analysis Project*”, para identificar os setores produtivos que apresentam maiores riscos de impactos sociais.

A Holanda anunciou que irá desenvolver diversos acordos de responsabilidade social corporativa para os setores de maiores riscos, iniciando pelo têxtil, energético e financeiro. Não há menção sobre o possível conteúdo desses acordos.

Organizações e normativas internacionais e regionais são abordadas pelo Estado no Plano ao ressaltar que o país impulsiona a implementação dos Princípios Orientadores em organizações multilaterais, bem como uma “ratificação universal” dos princípios gerais da OIT, de modo a assegurar um ambiente nivelado para as empresas. Também é abordado no Plano Nacional o trabalho do governo holandês através de diversas instituições multilaterais, como o programa “*Better Work*” da OIT.

Perspectivas Críticas

O Plano Nacional de Ação da Holanda se foca em medidas voluntárias, tanto para o Estado, quanto para as empresas, tendo pontuado muito pouco em relação ao estabelecimento de diretrizes para cumprimento destas.

Poucas medidas concretas são abordadas, e aquelas que de fato são enfrentadas pelo documento não possuem um prazo bem definido para seu êxito. Também não se observa nenhuma estratégia de monitoramento acerca dos compromissos assumidos. O governo holandês priorizou as ações governamentais já existentes e o as questões levantadas no processo de consulta ao redigir o Plano Nacional.

Não se faz referência a Tratados Internacionais de Direitos Humanos e tampouco mencionam-se grupos vulneráveis e minorias, não se destacando nenhum direito específico.

ITÁLIA

Histórico do Processo³⁰

Desde 2001 a Itália vem adotando medidas e se envolvendo em iniciativas sobre Responsabilidade Social Corporativa. Em maio de 2004, o Ministério do Trabalho criou o “*Multistakeholder Forum on Corporate Social Responsibility*” com a finalidade de definir políticas nacionais sobre a questão, que

³⁰ As informações sobre o histórico do processo foram retiradas do “The Foundations of the Italian Action Plan on the United Nations “Guiding Principles on Business and Human Rights”. id.17.

se reuniu por três vezes, e em 2005 apresentou seu relatório final.

Com o lançamento dos Princípios Orientadores em 2011, e com a orientação da União Europeia sobre Responsabilidade Social Corporativa, em outubro do mesmo ano, o governo italiano passa a relacionar e articular o desenvolvimento e atualização tanto de políticas de Responsabilidade Social quanto de Empresas e Direitos Humanos, iniciando o processo de consulta para o desenvolvimento de um Plano Nacional de Ação sobre o tema.

O Processo de Consulta teve início no final de 2011 e princípio de 2012, e foi liderado pelo Ministério do Trabalho, que organizou uma mesa redonda composta pelos representantes de todas as autoridades públicas envolvidas, como Ministério das Relações Exteriores, Meio Ambiente, Infraestrutura, Agricultura e Políticas Ambientais e Ponto Nacional de Contato da OCDE, bem como o Instituto Nacional de Saúde Pública e Bem-estar (INPS) e do Instituto Nacional de Garantia contra Lesões Trabalhistas.

Numa segunda fase, o Ministério do Trabalho se utilizou da Conferência das Regiões italianas (*Conferenza Stato-Regioni*), pedindo a contribuição individual de todas as 20 regiões italianas sobre Empresas e Direitos Humanos e o Plano. E por fim, foi estabelecido um grupo de diversos interessados, composto por representantes da Associação Bancária Italiana (*Associazione Bancaria Italiana – ABI*), da Confederação Industrial

(*Confindustria*), de algumas pequenas e médias empresas, sindicatos e o Fórum do Setor Terciário.

A versão preliminar do Plano Nacional de Ação foi apresentada para consulta pública entre dezembro de 2012 e janeiro de 2013 e em junho de 2014 foi submetido a uma revisão por pares por representantes de três Estados-Membros europeus (Malta, Bulgária e Alemanha) e um observador (França), compondo o primeiro Grupo Piloto de Revisão por Pares.

Em 2013, os Ministérios do Trabalho, de Políticas Sociais e do Desenvolvimento Econômico iniciam o processo de desenvolvimento de um projeto de Plano Nacional em Responsabilidade Social Corporativa, que contém informação do período 2012-2014 e foi o primeiro a ser lançado na Europa.

Desde 2014 o Plano Nacional italiano encontra-se pronto aguardando aprovação final pelo conselho de ministros para ser lançado oficialmente, encontrando-se disponível a versão final do seu *draft* para consulta.

Medidas Propostas e Direitos Contemplados

Dada a urgente necessidade de entrega do estudo do plano nacional ao Governo para o início da sua elaboração³¹, acabou que o

³¹ Informação obtida através de relatório realizado pela Scuola Superiore Sant'Anna di Studi Universitari e di Perfe-

Plano Nacional italiano optou por concentrar-se em um número restrito de temas, de maneira que aqueles com maior relevância ou mais problemáticos sejam tratados de maneira mais eficaz. Em sua versão final, o plano se subdivide de acordo com os três pilares dos Guiding Principles da seguinte forma³²:

Primeiro Pilar (*Dever do Estado de proteger os Direitos Humanos*):

- Políticas Agrícolas;
- Políticas de Meio-ambiente e desenvolvimento sustentável;
- Políticas de trabalho e oportunidades iguais;
- Políticas para as empresas participantes e para os operadores econômicos nos setores privatizados;

- Políticas para as empresas multinacionais, para os investimentos estrangeiros diretos e para o crédito à exportação;

- Políticas em contratos públicos;

- Liberdade de religião ou credo;

- Políticas de treinamento para a administração pública;

Terceiro Pilar (*acesso às medidas de ressarcimento*)

- Políticas para o acesso aos remédios judiciais estatais;

- Políticas para o acesso aos remédios judiciais não-estatais;

zionamento (Pisa), comissionado pelo Ministério do Desenvolvimento Econômico – Departamento de Empresas e Internacionalização. O relatório de título “IMPRESSE E DIRITTI UMANI: IL CASO ITALIA ANALISI DEL QUADRO NORMATIVO E DELLE POLITICHE DI SALVAGUARDIA” está disponível em <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/images/stories/doc/umen-ti/Imprese_e_diritti_umani_Il%20caso_Italia_FINALE_NOV_2013.pdf>. Segundo este relatório preliminar, o elenco dos temas que deveriam ser tratados pelo Plano de Ação seria o seguinte: (i) Questões que se referem significativamente à conduta das empresas: Direito Societário; Direito do mercado de valores mobiliários; Obrigações de transparência e de relatório; Contratos Públicos; Empresas Públicas; Investimentos exteriores diretos e crédito à exportação; Cooperação para o desenvolvimento; (ii) Questões prioritárias para o governo italiano em matéria de Direitos Humanos: Direito da Criança; Tutela de Gênero; Liberdade de expressão religiosa nos locais de trabalho; (iii) Questões de grande criticidade à perspectiva italiana: Direito dos trabalhadores migrantes irregulares; Tutela do meio-ambiente; (iv) Questões sobre acesso a remédios estatais: Acesso a remédios estatais judiciais; Acesso a remédios estatais não-judiciais.

³² id.17.

No entanto, são propostas medidas e enunciadas iniciativas pouco assertivas em seus resultados no que diz respeito à mudança social e legislativa. O Plano estabelece que deve haver coerência nas ações do governo no tema Empresas e Direitos Humanos com relação aos organismos europeus e internacionais e nas relações políticas e econômicas com países terceiros; que deve haver cooperação para implementação dos Princípios Orientadores; que o Estado deve apoiar as iniciativas de diversos interessados (*multistakeholders*) de alcance internacional no tema; e que deve haver o eficaz funcionamento dos mecanismos de reparação, em particular com relação aos casos de violação extraterritorial de direitos, mas

não desenvolve os mecanismos de reparação.

Legislação mencionada

A Itália afirma no Plano que apoia esforços para maior coesão europeia em todos os temas referentes a Direitos Humanos. Sendo já reconhecido como um Estado ativo no desenvolvimento dos Princípios Orientadores, também através da Agenda de Desenvolvimento Pós-2015.

No contexto internacional, são citadas as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e o Marco Estratégico para Direitos Humanos e Democracia, aprovado pela União Europeia.

Na conclusão do Plano Nacional, afirma-se que é necessário que haja a criação na Itália de uma instituição nacional independente para os Direitos Humanos, em linha com os Princípios de Paris, a Resolução 48/134 da Assembleia Geral da ONU de 20 de Dezembro de 1993 e a Resolução do Conselho da Europa (97) de 30 de Setembro de 1997.

Perspectiva Crítica

A Itália demonstra através do seu Plano Nacional, o seu compromisso com a perspectiva europeia. Juntamente com as políticas nacionais, ela defende que somente uma dimensão autenticamente europeia seja capaz de proteger eficazmente os Direitos Humanos em escala global. Tal pers-

pectiva é no mínimo curiosa, e demonstra o ranço colonial ainda presente, que enxerga a solução para o dilema das violações de Direitos Humanos em escala global na construção de políticas regionais para a Europa.

Afirma-se no Plano Nacional de Ação que reconhece-se que os direitos econômicos e sociais têm a mesma dignidade ética e política dos direitos civis e políticos. No entanto, a prática política italiana e europeia confere aos direitos econômicos, sociais e culturais um caráter eminentemente programático, razão pela qual a sua aplicação não é dotada da imediatidade própria dos direitos civis e políticos.

DINAMARCA

Histórico do Processo

Com o lançamento dos Princípios Orientadores em 2011, o governo dinamarquês iniciou seu processo de implementação se orientando pelas recomendações do Conselho Dinamarquês para Responsabilidade Social Corporativa³³. Cabe ressaltar que esse conselho também possui a função de representar as organizações empresariais e financeiras da Dinamarca. O conselho fez recomendações relativas aos três pilares do Marco Ruggie, e sobre como estes deveriam ser implementados na Dinamarca.

³³ Ver: <<http://csrcouncil.dk/>>. Acesso em 02.12.2015

Paralelamente a essa movimentação interna, o Conselho Europeu e a Comissão Europeia convocaram os Estados-Membros a desenvolverem Planos Nacionais de Ação para a implementação dos princípios orientadores.

Em 2012 com base nas recomendações feitas pelo Conselho, o processo de elaboração do Plano Nacional de Ação teve início na Dinamarca. O Plano foi influenciado por diversas normativas já adotadas pelo governo dinamarquês, como o segundo Plano Nacional de Ação para Responsabilidade Social Corporativa 2012-2015³⁴, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais³⁵ e a renovada Estratégia da União Europeia 2011-2014 para RSC³⁶. Em março de 2014 o Plano Nacional foi publicado³⁷.

Durante o processo de elaboração do Plano se verifica positivamente que foram seguidos os conselhos do Conselho Dinamarquês para RSC, no entanto verifica-se também que apenas um grupo seletivo de membros desse conselho foi consultado durante a elaboração do rascunho do Plano, e houve falta de comunicação no processo de consulta com os demais interessados, sendo

que o Conselho Dinamarquês dos Consumidores³⁸, por exemplo, foi completamente excluído dessa etapa³⁹.

Medidas Propostas e Direitos Contemplados

O Plano Nacional dinamarquês inicialmente traz uma perspectiva do Estado sobre os Princípios Orientadores, seguidas pelas recomendações do Conselho Dinamarquês sobre RSC⁴⁰, para então tratar das ações que já estão em andamento e posteriormente apontar as ações planejadas para o futuro.

O Plano se foca na função preventiva do Estado na Proteção dos Direitos Humanos, e exemplifica com algumas maneiras através das quais o Estado pode proteger esses direitos, seguindo a linha do primeiro pilar dos Princípios Orientadores: através da

³⁴ Ver: <http://samfundsansvar.dk/file/318420/uk_responsible_growth_2012.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

³⁵ Ver: <<http://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>>. Acesso em 02.12.2015.

³⁶ Ver: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF>>. Acesso em 02.12.2015.

³⁷ Assessments of Existing National Action Plans (NAPS) on Business and Human Rights. Ver: <https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn_cuLSNU1KQlo1QkI2VXM/view>. Acesso em 02.12.2015.

³⁸ Ver: <<http://taenk.dk/om-os/about-us>>. Acesso em 02.12.2015.

³⁹ Id.40

⁴⁰ O Conselho para Responsabilidade Social Corporativa recomendou ao governo, entre outros itens: "expandir o requerimento do relatório dinamarquês corporativo não oficial para incluir um relatório obrigatório em direitos humanos; incentivar contratos públicos responsáveis, exigindo que os fornecedores do governo para realizar a *due diligence* em matéria de direitos humanos em relação aos produtos ou serviços abrangidos pelo contrato, incluindo a supervisão regular dos requisitos contratuais; requerer empresas estatais e agências do governo que distribuam fundos governamentais significantes a incorporar a *due diligence* em suas atividades; defende soluções conjuntas a nível internacional, por exemplo, através das Nações Unidas ou a União Europeia, nas áreas de direitos humanos, direitos trabalhistas e do meio ambiente, que permitam aos países de origem processar empresas envolvidas em violações particularmente graves fora das fronteiras do país de origem; e considerar a possibilidade de relevantes medidas nacionais que atendam a necessidade de processar as violações particularmente graves." (Plano Nacional de Ação da Dinamarca, p., **Tração nossa**)

aplicação de leis, mesmo com implicações extraterritoriais; do encorajamento do setor corporativo a respeitar os Direitos Humanos; e da promoção do respeito aos Direitos Humanos pelas empresas em instituições bilaterais e multilaterais através do desenvolvimento de mecanismos de cooperação.

Em relação às medidas já tomadas pelo governo estão o desenvolvimento de cursos e implementação de conselhos sobre conduta empresarial responsável no meio corporativo, bem como oferecimento de consultorias financiadas pelo Conselho de Comércio do Ministério de Relações Exteriores sobre *due diligence*. O Plano ainda menciona o lançamento de uma campanha informativa sobre os Princípios Orientadores e fazendo conexão destes com mecanismos de mediação e reclamação.

Consta ainda no Plano Nacional que foi realizada uma parceria para produção manufatureira responsável em Bangladesh, em que o governo dinamarquês, associações empresariais e empresas concordaram em vários compromissos para melhorar as condições no âmbito de suas esferas de influência⁴¹.

Algumas ferramentas “relevantes” desenvolvidas pelo governo dinamarquês para a aplicação da Responsabilidade Social são

⁴¹ Ver: <http://um.dk/da/~media/UM/Danish-site/Documents/Udenrigspolitik/Nyheder_udenrigspolitik/2013/Partnership%20Bangladesh%20170513.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

“*The CSR Compass*”⁴² e “*Global Compact Self-Assessment Tool*”⁴³. Além disso, quando o Ministério de Relações Exteriores da Dinamarca assina contratos com empresas é imposta a exigência de que elas atendam às políticas anticorrupção do Pacto Global.

Há ainda medidas propostas no Plano Nacional especificamente para as empresas estatais, reportando a iniciativa do governo de 2008 em exigir relatórios anuais de sustentabilidade e de responsabilidade social independente do seu tamanho, e exigindo que todas elas adotassem os Princípios Orientadores e os incluíssem nas suas normativas internas.

Para o futuro o governo Dinamarquês tem um número limitado de ações planejadas, mas é possível encontrar dentro do plano alguns exemplos como: seu comprometimento em criar um grupo de trabalho que vai avaliar a necessidade e viabilidade da inclusão de legislação extraterritorial, no qual esse grupo estudará, entre outros, práticas de diferentes Estados e o potencial para ação judicial. No âmbito interno planeja-se que em todos os contratos de construção do governo deverão ser observadas cláusulas trabalhistas⁴⁴.

⁴² Uma ferramenta on-line gratuita que ajuda as companhias a implementarem a RSC nas suas cadeias de produção. Ver: <<http://www.csrcompass.com/>>. Acesso em 02.12.2015.

⁴³ Ferramenta que ajuda as companhias a testar sua performance no que se refere aos dez princípios do Pacto Global e em como ela pode ser manejada. Ver: <<http://www.globalcompactselfassessment.org/>>. Acesso em 02.12.2015.

⁴⁴ Id. 40

No que diz respeito à responsabilidade das empresas, segundo pilar dos Princípios Orientadores, o Plano é bastante vago, pontuando somente que as empresas devem ter políticas de compromisso com sua responsabilidade de respeitar os Direitos Humanos, realizar *due diligence* e desenvolver medidas para possibilitar a remediação de qualquer “impacto adverso” aos Direitos Humanos que elas tenham causado ou contribuído. Uma das obrigações legais mencionadas, é a inclusão de ações de Direitos Humanos e responsabilidade socioambiental nos balanços anuais das empresas⁴⁵. Esses balanços são avaliados e o melhor é premiado pelo governo dinamarquês, como forma de incentivar comportamentos semelhantes na comunidade empresarial. Há ainda uma obrigação para as companhias que recebem suporte e serviços substanciais de agências estatais de seguir o *The Environmental & Social Due Diligence Policy of the Danish Export Credit Agency (EKF)* no qual os países estão comprometidos com a implementação dos Princípios Orientadores.

Quanto ao acesso a mecanismos de reparação judicial, o plano levanta apenas a lei Dinamarquesa de Administração da Justiça⁴⁶ como o principal marco sobre acesso à reparação judicial em casos que envolvam empresas e Direitos Humanos, e alega que seus dispositivos estão sob constante revi-

são para atender os parâmetros internacionais. Na esfera da reparação extrajudicial, é apresentada a Instituição de mediação e tratamento de reclamações para conduta empresarial responsável⁴⁷, criada em Novembro de 2012. Essa instituição tem a competência para examinar queixas relativas a empresas, agentes públicos e outras organizações privadas da Dinamarca. Possui também, a faculdade de deflagrar investigações e sessões de mediação independente de queixas prévias. Outros mecanismos extrajudiciais de acesso a reparação citados são: as Cortes Trabalhistas e do Consumidor e o “*National Ombudsman*”.

No que se refere aos direitos contemplados o Plano Nacional mostra o comprometimento do governo com as seguintes esferas de direitos através de: na esfera de Direitos Humanos, atos que proíbem discriminação, escravidão, tráfico humano, tortura; no direito do trabalho atos que determinam o direito de associação e assembleia, ao ambiente de trabalho seguro e saudável; nos direitos individuais o direito a privacidade entre outros; no âmbito penal o Plano Nacional expõe que Código Penal determina que as companhias podem ser criminalmente responsabilizadas.

Legislação mencionada

Na Dinamarca toda legislação nova é avaliada em termos de consequências para os

⁴⁵ Regulamentada pela revisão de 2008 do “*Danish Financial Statements Act*”,

⁴⁶ *Consolidation Act* 2012-10-24, No. 1008.

⁴⁷ Maiores informações em: <<http://www.businessconduct.dk>>.

Direitos Humanos pelo Ministério da Justiça. O país faz questão de afirmar o total comprometimento com suas obrigações de Direitos Humanos, tanto nacional quanto internacionalmente, que levou à ratificação de vários tratados da ONU, União Européia e do Conselho Europeu, e à participação no processo de “*Universal Period Review*” da ONU⁴⁸, dentre outros⁴⁹.

Perspectivas Críticas

O Plano Nacional da Dinamarca, na aplicação dos Princípios Orientadores, confunde Direitos Humanos com Responsabilidade Social Corporativa, apontando mais iniciativas e propostas nesta área do que mecanismos e políticas de proteção dos Direitos Humanos.

Foi levado em consideração o “consenso” sobre os Princípios Orientadores para a elaboração desse Plano Nacional, partindo-se do pressuposto de que os Princípios serviriam para unir os todos os atores interessados (*stakeholders*). No entanto, o consenso não se sustenta, pois foi construído sem a devida participação da sociedade civil, e principalmente de vítimas de violações de Direitos Humanos.

⁴⁸ Dentro das ações referentes a Direitos Humanos no âmbito internacional é interessante mostrar sua participação nos seguintes programas: OECD National Contact Point; The Right to a Better Life; Program for Responsible Business in Myanmar; framework das convenções da ILO; Pacto Global das Nações Unidas; OECD guidelines for multinational enterprises.

⁴⁹ Para uma lista completa dos Tratados Internacionais que a Dinamarca assinou e ratificou veja <<http://www1.umn.edu/humanrts/research/ratification-denmark.html>>. Acesso em 02.12.2015.

O documento em análise se desvia de questões realmente importantes, não tratando de mecanismos efetivos de reparação, especialmente no que concerne à extraterritorialidade. Além de se utilizar de um vocabulário distante das normativas internacionais de Direitos Humanos, substituindo termos como “violações” por “impactos adversos”.

A ausência de vinculação e cogência dos Princípios Orientadores também é refletida no Plano Nacional, que constitui-se basicamente de orientações, recomendações e encorajamentos, com normativas de pouca relevância, e sem estabelecimento de prazos específicos para aplicação e desenvolvimento de mecanismos nacionais de proteção de direitos.

ESPAÑA

Histórico do Processo

O Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos da Espanha começou a ser desenvolvido em 2012, e as consultas para sua elaboração se iniciaram em dezembro e se encerraram em fevereiro de 2013. Participaram dessas consultas ONGs, empresas, acadêmicos, ministros e outras autoridades, totalizando aproximadamente 100 pessoas. Uma segunda rodada de consultas foi realizada entre junho e novembro de 2013, incluindo empresas, organizações da sociedade civil e também uma avaliação pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre Em-

presas e Direitos Humanos. Atualmente, o projeto final está pronto para ser avaliado pelo Conselho Ministerial Espanhol⁵⁰.

Medidas e Direitos Contemplados

O governo espanhol se propõe a usar de instrumentos normativos, incentivos fiscais, financeiros e comerciais, e articulação interministerial e interinstitucional para cumprir as metas pactuadas. Visando facilitar essa articulação, foi criada uma comissão interministerial, que por meio de reuniões periódicas com empresas, membros da sociedade civil e órgãos governamentais como o ministério público, gerenciará a execução e avaliação do PNE.

O plano aborda os 3 pilares previstos nos Princípios Orientadores da ONU: dever do Estado de proteger, reponsabilidade das empresas de respeitar e mecanismos de reparação de violações.

No que se refere ao dever do Estado de proteger, o plano em tela propõe um diagnóstico exaustivo da legislação vigente em Direitos Humanos e Empresas para detectar lacunas a serem preenchidas. Concomitantemente se dispõe a promover campa-

nhas de conscientização e cursos de capacitação na área, abordando temáticas como: direitos das crianças, exploração sexual, práticas discriminatórias em empresas, povos indígenas e direitos trabalhistas.

Quanto à responsabilidade das empresas de respeitar os Direitos Humanos, as medidas propostas consistem de incentivos governamentais, estabelecimento de diretrizes estatais em Direitos Humanos e Empresas, acreditação em boas práticas de Direitos Humanos realizadas por comissões de auditoria independentes, e medidas que encorajem as empresas a assumir publicamente o compromisso de respeitar Direitos Humanos.

As medidas para abordar os desafios de reparação de violações abarcam a conscientização das empresas sobre o dever de repará-las e o acesso da população aos canais de reclamação convencionais e alternativos. Também pretende-se criar meios extrajudiciais de reparação e mecanismos de responsabilização civil sobre danos decorrentes de violações de Direitos Humanos, como comissões com autoridade para investigar violações e executar as reparações que se façam necessárias. A articulação com instituições Financeiras Internacionais e a OCDE é colocada como proposta para aplicação de mecanismos extrajudiciais de reparação em nível internacional.

Legislação Mencionada

⁵⁰ Não há maiores informações sobre quais os entes que participaram dos processos de consulta do Plano, nem a metodologia utilizada para o seu desenvolvimento. Os dados constantes nesse texto foram retirados de tese de doutorado defendida na Universidade de Roma. BORDIGNON, Marta. *The Challenge of Implementing the UN 'Protect, Respect and Remedy' Framework by States and the European Union through the UN Guiding Principles: The British, Spanish and Italian cases*. 2013. Ver em: <<http://business-humanrights.org/en/pdf-the-challenge-of-implementing-the-un-protect-respect-and-remedy-framework-by-states-and-the-european-union-through-the-guiding-principles-the-british-spanish-and-italian-cases>>. Acesso em: 10.11.2015, às 18h22.

O governo espanhol cita em anexo a seu plano Nacional todos os tratados internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo país e reitera a obrigação estatal de proteger todos os Direitos Humanos, dado o seu caráter indivisível e interdependente⁵¹.

⁵¹ O anexo do Plano Nacional Espanhol contém as seguintes legislações internacionais como referência em seu anexo 1: "Tratados de Naciones Unidas ratificados por España: Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio 1948; Convenio para la supresión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena 1951; Convención sobre el Estatuto de los Refugiados 1951; Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud 1957; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, incluido el Artículo 14 de la misma que confiere al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial la competencia para recibir quejas individuales 1965; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) 1966; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) 1966; Primer Protocolo Facultativo del PIDCP por el que se acepta la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir quejas de individuos sobre presuntas violaciones a los derechos contenidos en ese Pacto 1966; Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados 1967; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDM) 1979; Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CCT), así como el Art. 22 de la misma, que faculta al Comité contra la Tortura para recibir quejas individuales por presunta violación de alguno de los derechos contenidos en la Convención 1984; Segundo Protocolo Facultativo del PIDCP 59 destinado a abolir la pena de muerte 1989; Protocolo facultativo de la CEDM, que habilita con un doble sistema de investigación de oficio y de quejas individuales al Comité de ese nombre 1999; Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) 1989; Protocolos facultativos de la CDN relativos a la participación de niños en los conflictos armados y a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía 2000; Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y los Protocolos que la complementan sobre el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, así como para prevenir la trata de personas, especialmente mujeres y niños 2000; Protocolo Facultativo de la CCT que autoriza al Subcomité para la Prevención de la Tortura (25 personas expertas) a visitar regularmente cualquier centro de detención situado en los estados partes a los fines de prevenir la tortura y otros malos tratos, a la vez que obliga al estado parte a establecer uno o varios mecanismos nacionales de prevención de la tortura 2002; Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) 65 2006; Protocolo facultativo de la CDPD que habilita al respectivo Comité para recibir quejas individuales 2006; Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas 2006; Protocolo facultativo del PIDESC, que habilita al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para recibir quejas individuales por presunta violación de alguno de los derechos contenidos en el PIDESC; Protocolo facultativo 3 de la Convención de los Derechos del Niño, que habilita al Comité DN para recibir quejas individuales 2008- 2011; - Convenios de la OIT ratifi-

Perspectivas Críticas

O processo de elaboração do Plano Nacional de Ação Espanhol, aparentemente inclusivo e transparente através de duas rodadas de consulta pública, terminou sucumbindo ao poder do lobby empresarial, que conseguiu enfraquecer algumas propostas elogiadas no primeiro projeto do Plano, como por exemplo, a vedação de financiamento público a empresas violadoras de Direitos Humanos no exterior, que terminou restrita apenas a empresas que possuíam sentença condenatória transitada em julgado e se neguem a cooperar com o governo espanhol na reparação das violações cometidas. Além disso, houve a exclusão da exigência das empresas manterem altos padrões laborais e de proteção ao meio ambiente⁵².

Como grande parte dos Planos Nacionais apresentados até agora, o documento espanhol usa de linguagem vaga e imprecisa, sem deixar claro, por exemplo, quais mecanismos seriam utilizados para responsabili-

cados por España: Núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio 1932; Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso 1959; Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1950; Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1951; Núm. 100 sobre la igualdad de remuneración 1953; Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1960; Núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo 1976; Núm. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación 1999; - Documentos adicionales: Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño (CRC/C/GC/16)"

⁵² Ver: <http://www.eldiario.es/desalambre/Gobierno-Responsabilidad-Corporativa-CEO-ONG_0_217678922.html>. Acesso em: 10.11.2015, às 18h14.

zar empresas espanholas que cometam violações em outros países. Também não cria obrigações para as empresas, limitando a ação do Estado a programas de acompanhamento, incentivo e conscientização sobre Direitos Humanos e empresas.

FINLÂNDIA

Histórico do Processo

Em 22 de novembro de 2012, a Finlândia anunciou sua decisão de criar um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos⁵³ na publicação de uma Resolução sobre Responsabilidade Social Corporativa.

No ano seguinte, em 28 de maio de 2013, o Ministério do Trabalho e da Economia⁵⁴ estabeleceu um Grupo de Trabalho para preparar uma proposta de implementação do Plano Nacional de Ação no país, com prazo até 31 de março de 2014.

Do final de março de 2014 até setembro do mesmo ano foram feitos os ajustes finais no Plano e em 17 de Setembro este foi adotado como uma proposta conjunta escrita por um Grupo de Trabalho Interministerial.

⁵³ Ver: <http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf>. Acesso em 30.12.2015.

⁵⁴ Ver: <<https://www.tem.fi/en>>. Acesso em 02.01.2016.

O processo de elaboração do Plano Nacional incluiu, além de vários ministérios do governo, duas consultas públicas com os agentes interessados e a possibilidade de escrever comentários ao plano. O Plano foi também discutido no Comitê para Responsabilidade Social Corporativa (YHVA)⁵⁵, que conta com a participação de sindicatos, empresas, ONGs entre outros. No entanto é possível perceber que o governo Finlandês não facilitou ou incentivou a participação de interessados menos empoderados como migrantes, índios e outras minorias⁵⁶.

Medidas Propostas e Direitos Contemplados

O Plano Nacional finlandês possui uma abordagem temática, tratando dos Direitos da criança, de tecnologia de comunicação, de grupos vulneráveis e do impacto de atividades extrativas.

O Plano também discute exaustivamente sobre organizações regionais e internacionais, parâmetro que a Finlândia pretende utilizar para impulsionar a implementação dos Princípios Orientadores.

Os objetivos chave do plano de ação são o relatório legislativo, a definição da obriga-

⁵⁵ Ver: <[https://www.tem.fi/en/enterprises/corporate_social_responsibility_\(csr\)](https://www.tem.fi/en/enterprises/corporate_social_responsibility_(csr))>. Acesso em 02.01.2016.

⁵⁶ Ver: <https://drive.google.com/file/d/0BywPDLn_cuLSNU1KQlo1Qkl2VXM/view>. Acesso em 02.01.2016.

ção de “*due diligence*”, e a aplicação de critério social no manejo público.

O Plano Nacional finlandês tem caráter muito pragmático, através da proposição de várias medidas práticas, sendo que algumas já estão em fase de implementação e outras sendo apenas iniciadas. Pode ser citada como exemplo a elaboração de um relatório sobre a legislação nacional e internacional pertinente à empresas e Direitos Humanos com base nos Princípios Orientadores e de um outro relatório, que pretende averiguar se as leis trabalhistas e os Direitos Humanos têm sido observados nos acordos de livre comércio da União Europeia, dos Estados Unidos e outros países.

Cada lista de tópicos de ação é correlacionada a um (ou mais) ministério(s) em particular, identificando os órgãos responsáveis pela atividade. O Plano indica um prazo aproximado para a conclusão de parte dos tópicos, sendo, talvez, o único Plano Nacional que apresenta metas mais concretas de implementação das propostas.

Legislação mencionada

Como Estado, a Finlândia trabalha ativamente para garantir que Direitos Humanos sejam respeitados dentro de arenas internacionais. Na Finlândia, a Constituição provê forte proteção para a realização de Direitos Humanos. De acordo com a Constituição, a Finlândia participa de cooperação internacional para a proteção da

paz, de Direitos Humanos e do desenvolvimento da sociedade. Como membro das Nações Unidas e da União Europeia, a Finlândia está comprometida à promoção de uma sociedade aberta a todos.

Diversos Direitos Humanos encontram-se positivados na Constituição Finlandesa e portanto devem ser respeitados e devem ser garantidos em toda a legislação. Em seu relatório final (do próprio Plano Nacional de Ação), o Grupo de Trabalho propõe que um relatório acerca da legislação finlandesa em relação à regulação e orientação de atividades empresariais internacionais seja realizado, com o intuito particular de prevenir violações sérias de Direitos Humanos e para remediar qualquer violação já existente. O prazo é estabelecido para meados de 2015.

O país encontra-se também obrigado a implantar e respeitar convenções internacionais, incluindo convenções de Direitos Humanos, devido a tratados dos quais é signatário, entretanto, em nenhum momento são citados no Plano Nacional quais tratados e quais leis são essas que tratam especificamente de Direitos Humanos e atividade empresarial internacional.

Perspectivas Críticas

Apesar de identificar a entidade governamental responsável por determinadas ações e o prazo para a conclusão, os tópicos de ação são amplos e genéricos, não sendo

possível compreender o que o governo pretende realizar em termos concretos em cada tópico. Há, por exemplo, um tópico de ação que afirma que a Finlândia "deverá participar nos Fóruns de Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e apoiar as atividades do Grupo de Trabalho relacionadas aos Princípios Orientadores das Nações Unidas". Esse tópico de ação não é propositivo de mudanças na condição nacional de proteção aos Direitos Humanos, não representando avanço, somente demonstrando o compromisso internacional do Estado com os Princípios Orientadores.

O Plano finlandês não avança em relação ao 3º Pilar, não possuindo proposta de mecanismo nacional para acesso eficaz à reparação por violações de Direitos Humanos. Não há quaisquer medidas de natureza mandatória ou regulatória propostas, concentrando-se em medidas voluntárias, incluindo diálogo, treinamento e pesquisa.

Além disso, como afirmado anteriormente, o Plano de Ação não cita qual legislação nacional estaria relacionada com a temática de uma Agenda Global para Direitos Humanos e empresas, deixando isso a cargo de um novo relatório com previsão para meados de 2015 que até a presente data não foi concluído.

LITUÂNIA

Histórico do Processo

Não foram encontrados dados diretos ou indiretos que reportem o processo de elaboração do Plano Nacional, havendo somente registros da sua apresentação ao Alto Comissariado de Direitos Humanos da ONU em Fevereiro de 2015⁵⁷.

Medidas Propostas e Direitos Contemplados

O Plano Nacional de Ação da Lituânia foi lançado em fevereiro de 2015, com ênfase em medidas contra discriminação e corrupção. Mecanismos legislativos de abertura, transparência e responsabilização de agentes públicos, bem como a intensificação de sua participação na OCDE e o financiamento público mediante edital de concorrência de ONGs de Direitos Humanos, foram as ações elencadas para contemplar o dever do Estado de proteger os Direitos Humanos.

Com relação ao segundo pilar, as medidas elencadas são a elaboração de uma estratégia nacional de desenvolvimento sustentável e de um programa nacional de Responsabilidade Social Corporativa. Também foram pactuadas a promoção de investimentos sustentáveis e estratégias de incentivo a empresas que cumpram as diretrizes estabelecidas.

O governo lituano afirma que, no que tange as medidas para reparação de violações, já

⁵⁷ Ver:

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf>. Acesso em 03.01.2016.

implantou o processo judicial eletrônico e sistemas de audiências tele presenciais, além de incentivar a mediação como forma de solução de conflitos, ampliar o acesso a defensores públicos e regulamentar ações coletivas com vistas a acelerar os processos e facilitar o acesso à justiça. No mesmo sentido, também se comprometeu a: estender as melhorias realizadas no âmbito do processo civil aos processos administrativos; viabilizar a resolução de conflitos de relações de consumo por meios extrajudiciais; incentivar a autorregulação das empresas e instituir o tribunal do júri nas cortes lituanas.

Legislação Mencionada

Para efetivar as medidas elencadas na seção anterior o governo lituano usou de instrumentos legais como o Plano Interinstitucional de Ação para a promoção da não-discriminação, o Programa Nacional de Integração de pessoas com deficiência, Programa Nacional de Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, Estratégia Nacional de Proteção ao consumidor. Também são mencionadas a Recomendação do Comitê de Liberdade de Associação da OIT, bem como numerosas portarias ministeriais referentes às ações já implantadas⁵⁸.

⁵⁸ Plano Interinstitucional de Ação para a promoção da não-discriminação, o Programa Nacional de Integração de pessoas com deficiência, Programa Nacional de Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, Estratégia Nacional de Proteção ao consumidor. Também são mencionadas a Recomendação do Comitê de Liberdade de Associação da OIT, bem como numerosas portarias ministeriais referentes

Perspectivas Críticas

O plano nacional de ação da Lituânia é bastante conciso e objetivo, mas peca ao restringir suas medidas apenas ao combate à discriminação, à corrupção e ao direito de associação trabalhista. Faltam em suas propostas mecanismos vinculantes que obriguem as empresas a respeitar os Direitos Humanos e que sejam capazes de responsabilizá-las efetivamente pelas violações cometidas.

Em suma, apesar de possuírem algum grau de concretude e de se referirem a medidas já em processo de implementação, as propostas de ação do governo lituano são superficiais diante de um cenário global repleto de casos graves de violações de Direitos Humanos por empresas.

SUÉCIA

Histórico do Processo

O Plano Nacional sueco surge como uma resposta a Comissão Europeia, que pediu aos Estados-membros que desenvolvessem esse instrumento. Ele foi elaborado pelo Gabinete do Governo com consulta a vários atores interessados, dentre eles empresas e ONGs.

às ações já implantadas. Notas de rodapé do próprio plano nacional. Ver: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Lithuania_NationalPlanBHR.pdf>. Acesso em 03.01.2016.

Foi feito um texto preliminar para consulta popular que foi publicado no site do Gabinete do Governo, servindo também para quatro consultas públicas, nas quais estavam presentes mais de 100 empresas, agências do governo, sindicatos, ONGs e outros⁵⁹.

Tendo o texto final sido fechado após as consultas realizadas em março de 2015, o Plano Nacional foi lançado em agosto de 2015 e apresentado às Nações Unidas.

Medidas Propostas e Direitos Contemplados

O Plano Nacional inicialmente estabelece uma conexão entre Responsabilidade Social Corporativa e o tema de Direitos Humanos e Empresas, ressaltando a importância de políticas de RSC e sua estratégia de exportações, que geraria um fortalecimento das exportações e de oportunidades de internacionalização para as empresas suecas em mercados internacionais relevantes, ajudando a assegurar que o país tenha a menor taxa de desemprego da União Europeia até 2020.

O Plano em questão é organizado de acordo com a estrutura dos três pilares dos Princípios Orientadores, sendo dividido na ordem de cada um deles, seguido por medidas que já foram tomadas e outras planejadas, e determina ações para todos os ato-

res: Estado, empresas, investidores, sindicatos e sociedade civil.

No que se refere às obrigações para as empresas, o Plano só as determina de maneira indireta, devendo o Estado estabelecer diretrizes para estas, como estipular valores a serem seguidos pelas empresas, nas suas relações internas e externas e disponibilizá-los publicamente. Fica claro a sobreposição do primeiro pilar em relação ao segundo, sobre a obrigação das empresas de respeitar, não tendo esse último pilar bases sólidas nesse Plano.

Com relação a esses valores, definidos pelo Estado para serem seguidos pelas empresas, o Plano Nacional identifica como responsabilidade das empresas (segundo pilar): identificar e monitorar os riscos na cadeia de produção e avaliar como a empresa pode ter um impacto positivo; estabelecer um processo dentro da companhia para identificar, prevenir e gerenciar oportunidades e riscos aos Direitos Humanos, conforme o tamanho, natureza e contexto das operações; fazer *due diligence*; adotar a transparência como um princípio de ação, devendo os riscos, as oportunidades e os impactos serem comunicados à sociedade, sejam favoráveis ou não; e criar processos para remediar impactos adversos – esses remédios entram na esfera do terceiro pilar.

O Estado, seguindo a linha do terceiro pilar que é o da remediação e do primeiro que é o da proteção dos Direitos Humanos, deve

⁵⁹ Os encontros para consulta pública aconteceram em Estocolmo nos dias 5 e 23 de março de 2015, em Gothenburg e em Malmö no dia 12 e 16 do mesmo mês e ano.

providenciar tais remédios quando as empresas cometerem abusos, que são compostos por mecanismos judiciais e não judiciais. Dentro dessa lógica o Plano Nacional dispõe sobre o funcionamento das cortes suecas, o remédio para quem não recebe um tratamento justo dos servidores públicos e informa ainda sobre a preocupação do governo em prestar um serviço de forma efetiva.

O procedimento abordado pelo Plano para a remediação das violações é feito por meio de uma espécie de conciliação, sendo a solução dada pelo pagamento de uma compensação. Além disso, o Plano segue ainda as diretrizes da OCDE para empresas multinacionais, também seguidas pelo governo, que dão acesso ao reparo pelo Ponto Nacional de Contato, que na Suécia atua com a colaboração do Estado, negócios e organizações trabalhistas. Mas como as diretrizes são optativas para as empresas o Ponto de Contato não tem poder para estabelecer sanções, resumindo-se assim sua tarefa à promoção de uma conformidade corporativa com as diretrizes e ao auxílio em casos individuais através do diálogo e discussões.

Os Princípios Orientadores, seguindo o segundo pilar e o terceiro, determinam que as empresas são responsáveis por assegurar que suas operações não infrinjam os Direitos Humanos, e se ela infringiu ou contribuiu para tal ela deve buscar a compensação do dano para a vítima, que pode se dar por meio de pedidos de desculpa, compensação

financeira ou não e outros acordados pela companhia e pela vítima. Dessa forma o Plano Nacional determina que se o impacto foi causado diretamente pelo seu modo de operação, ela deve exercer algum mecanismo para prevenir ou mitigar esse impacto, se esse mecanismo vier a existir.

O governo sueco adotou em 2003 uma plataforma para a ação sueca em responsabilidade social corporativa que resultaram em medidas como o comprometimento do Estado com o *Work Environment Act and Working Hours Act*⁶⁰; A proposição do governo sueco feita a UE de que seja obrigatório para importadores de países particularmente problemáticos obter um certificado; e o apoio do governo a *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas*⁶¹.

Há ainda medidas a serem implementadas futuramente, com previsão para 2017 como o plano do governo de lançar um inquérito para examinar se a Convenção das Nações Unidas para os Direitos das Crianças⁶² deve ser incorporada nas leis suecas; o estudo conduzido pelo governo sobre como a legislação sueca se compara aos Princípios Orientadores para determinar se existem brechas óbvias ou imediatas que precisam

⁶⁰ Ver <<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=92156>>. Acesso em 02.12.2015.

⁶¹ Ver <<http://www.oecd.org/corporate/mne/GuidanceEdition2.pdf>>. Acesso em 02.12.2015.

⁶² Ver: <<http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>>. Acesso em 02.12.2015.

ser resolvidas; a consideração do governo sobre conduzir especialmente a *due diligence* em setores com desafios distintos; o planejamento do governo de desenhar uma nova plataforma para a visualização completa das questões de RSC, incluindo o respeito pelos Direitos Humanos, a ser enviada ao parlamento sueco sob a forma de comunicado escrito; o plano do governo sueco de encorajar organizações como a ONU, UE, OECD e Banco Mundial a promover o respeito corporativo pelos Direitos Humanos, entre outros⁶³.

Dentre os direitos contemplados encontram-se direitos tratados pelo direito constitucional, trabalhista e penal, podendo ser exemplificados pelos direitos: da liberdade de imprensa e de expressão e outras liberdades individuais como o do tratamento igualitário; direito de organização em sindicatos, ao ambiente de trabalho seguro e adequado; é criminalizado ainda o trabalho escravo e infantil por exemplo, levando em consideração o direito à dignidade humana.

Legislação mencionada

No que diz respeito à base legal estabelecida pelo Plano, este traz legislações nacionais e internacionais. Quanto à legislação nacional, são mencionadas normativas de natureza constitucional, trabalhista e criminal.

⁶³ Medidas retiradas diretamente do Plano Nacional de Ação sueco.

As normativas de natureza constitucional tratam principalmente de liberdades fundamentais e não-discriminação como: *The Freedom of the Press Act*⁶⁴, *The Fundamental Law on Freedom of Expression*⁶⁵, *The European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*⁶⁶, *EU Charter of Fundamental Rights*⁶⁷ e *The Discrimination Act*⁶⁸.

Em relação à legislação trabalhista, o foco foi na relação entre empregador e empregado, com destaque para o direito de organização em sindicatos. Foram mencionados: *The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act*⁶⁹, *The Employment Protection Act*⁷⁰, *The Employment (Co-determination in the Work-*

⁶⁴ Ver: <<https://www.riksdagen.se/en/How-the-Riksdag-works/Democracy/The-Constitution/The-Freedom-of-the-Press-Act/>>. Acesso em 02.12.2015.

⁶⁵ Ver: <<https://www.riksdagen.se/en/How-the-Riksdag-works/Democracy/The-Constitution/The-Fundamental-Law-on-Freedom-of-Expression/>>. Acesso em 02.12.2015.

⁶⁶ Ver: <http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

⁶⁷ Ver: <http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

⁶⁸ Ver: <<https://student.slu.se/en/rules-rights/rights-and-responsibilities/equal-treatment/swedish-discrimination-act-equality-ombudsman/>>. Acesso em 02.12.2015.

⁶⁹ Ver: <[http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2595/Labour%20Disputes%20\(Judicial%20Procedure\)%20Act.pdf](http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2595/Labour%20Disputes%20(Judicial%20Procedure)%20Act.pdf)>. Acesso em 02.12.2015.

⁷⁰ Ver: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0ahUKewi-2_7H2L7JAhVlxpAKHSPcAAwQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.legislationline.org%2Fdownload%2Faction%2Fdownload%2Fid%2F3388%2Ffile%2FSweden_Employment%2520Potection%2520Act_1982_amended_until_2007_en.pdf&usq=AFQJc-NEJg1TnKKwl6jsG9Qy6eEAWFcdO1Q&sig=2YMe_1ubnsVu gTte_NNJsIlg&bvm=bv.108538919,d.Y2I>. Acesso em 02.12.2015.

place) Act⁷¹ e *The Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act*⁷².

Na lei penal sueca, há disposições que identificam a jurisdição das cortes do país na persecução de crimes cometidos em outros Estados⁷³. Também é mencionado o *Act on Criminal Responsibility for the Financing of Particularly Serious Crimes in Some Cases*⁷⁴.

No entanto, para a responsabilização de empresas são previstas somente a aplicação de multas, pois apenas pessoas naturais podem ser condenadas por crimes⁷⁵.

Em relação às normativas internacionais, o Plano menciona que a Suécia aderiu a várias convenções internacionais sobre Direitos Humanos das Nações Unidas, da OIT e do Conselho da Europa, sendo obrigada a apresentar relatórios regularmente sobre a implementação das medidas propostas nas

convenções. Algumas delas são: Convenção das Nações Unidas contra Corrupção⁷⁶; *OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions*⁷⁷; Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças⁷⁸; e *The European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*⁷⁹.

Perspectivas Críticas

A relação estabelecida entre a política de responsabilidade social corporativa está colocada para beneficiar as empresas e não interage com princípios em matéria de Direitos Humanos, já que o único benefício que essa relação traria para o campo social é seria a diminuição da taxa de desemprego.

O governo encoraja que todas as empresas suecas adotem as diretrizes, não sendo, nem o Plano Nacional de Ação um documento de natureza vinculante. O Plano ainda estabelece que o Estado irá auxiliá-las nessa empreitada, mas não fala nada no que diz respeito a ações para reparar as violações sofridas pelos afetados.

⁷¹ Ver: <http://www.naturvetarna.se/Global/English/Act1976580_MBL.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

⁷² Ver: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/15263/66005/F478088322/SWE15263.pdf>>. Acesso em 02.12.2015.

⁷³ No caso de crimes cometidos fora do país, o Código Penal da Suécia, no seu Capítulo Segundo dispõe: "Under Swedish law, jurisdiction is extensive and Swedish courts are therefore often able to adjudicate in cases concerning offences committed abroad. Normally, for this to occur, the perpetrator would need to have some ties to Sweden and the offence would need to be subject to criminal liability under the law of the place where it was committed. However, such restrictions do not apply to the most serious crimes, i.e. certain specified crimes such as crimes under the Act on criminal responsibility for genocide, crimes against humanity and war crimes and, in general, all crimes with a minimum sentence of imprisonment for four years, for example, exceptionally gross assault."

⁷⁴ Ver: <http://www.government.se/contentassets/d28a807aff3f4acb84dcae29daa1aac3/act-on-criminal-responsibility-for-the-financing-of-particularly-serious-crime-in-some-cases_2002_444_unofficial-translation.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

⁷⁵ Código Penal da Suécia, Capítulo 36.

⁷⁶ Ver: <https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

⁷⁷ Ver: <http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery_ENG.pdf>. Acesso em 02.12.2015.

⁷⁸ Id. 56.

⁷⁹ Id. 60.

No que se refere ao processo de elaboração do Plano não é fácil identificar quais foram os atores presentes no processo, nem sua proporção ou nível de influência. No entanto, já se pode presumir que a desigualdade estrutural entre os atores se manteve, visto que empresas e organizações não governamentais ocuparam o mesmo espaço no processo de consultas, e não foi possível encontrar informações sobre a participação das vítimas de violações no processo.

Claramente, a Suécia tem uma visão muito ilusória das empresas e seus objetivos. Segundo o Estado, *"Business enterprises appear to have a greater awareness of their responsibility to respect human rights and of the role this plays in creating value and building business competitiveness"*, e cabe somente ao governo *"assist enterprises in their efforts in this area"*. Ou seja, não são necessários mecanismos de reparação ou de apuração de responsabilidade, visto que as empresas não violam direitos.

Os princípios direcionados para as corporações especificamente não implicam estas terão qualquer tipo de obrigação direta, ou seja, não é admitida responsabilidade para as empresas, apenas para o Estado, que deve desenvolver programas para orientar a prática empresarial.

Observa-se que a penalidade para crimes cometidos por empresas consiste apenas de multas, já que apenas pessoas naturais podem ser condenadas por crimes.

Esse Plano Nacional aparenta ser uma vitrine da política de Responsabilidade Social implementada pelo Estado junto das empresas, apenas elaborado para aparentar que algo está sendo feito e para demonstrar à sociedade civil a preocupação com o tema. Não se vê previsão de mecanismos de punibilidade ou responsabilização alguma das empresas por suas condutas adversas em relação a Direitos Humanos, pelo contrário, as políticas propostas giram em torno da premiação das companhias que aplicam os Princípios Orientadores e "respeitam os Direitos Humanos".

O acesso a remédios judiciais e extrajudiciais é tratado de maneira vaga e sem proposta de mecanismo vinculante efetivo, não sendo possível compreender se realmente há algum. O exemplo bem-sucedido utilizado é o Ponto Nacional de Contato da OCDE, que se baseia somente no diálogo entre as partes e desconsidera a situação de desigualdade estrutural entre violadores e violados, além de ter sua eficácia questionada internacionalmente.

CONCLUSÃO

Como já apontava-se na introdução e evidenciou-se através de todo o texto, a experiência dos Planos Nacionais já existentes mostra que estes não possuem em seu conteúdo o potencial para um efetivo avanço no desenvolvimento de normativas nacionais e políticas públicas de proteção aos

Direitos Humanos contra violações cometidas por empresas. Muito menos contribuem para o pleno acesso à justiça e para que as vítimas sejam capazes de alcançar reparação pelas violações sofridas.

As medidas propostas na totalidade dos Planos Nacionais analisados são genéricas, sem previsão de mecanismos de controle da aplicação, sem uma metodologia clara de avaliação e monitoramento por parte da sociedade civil, e, principalmente, sem qualquer nível de “punibilidade” para as empresas que porventura venham a violar Direitos Humanos, ou para o Estado, caso não venha a materializar as propostas veiculadas nos Planos.

Sob uma perspectiva estrutural e sistêmica, os Planos Nacionais, por se basearem nos Princípios Orientadores, reforçam a categoria social do *stakeholder*, contribuindo para invisibilizar importantes atores, como vítimas, atingidos e afetados, e principalmente, não contribuindo para o aperfeiçoamento de mecanismos de reparação das empresas pelas violações por elas cometidas.

Apesar dos Planos trazerem em si uma possibilidade de diálogo e construção de programas e políticas públicas para melhorar a situação fática das comunidades afetadas pela atividade violadora de direitos das empresas, o seu processo de elaboração deve ser popular e democrático, contemplando todos os atores que sofrem com as

violações de direitos, não priorizando somente as empresas.

Um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos deveria se focar nos Direitos Humanos e nas vítimas, orientando-se pela lógica do Direito Internacional dos Direitos Humanos, e reconhecendo o desequilíbrio estrutural existente entre violadores de Direitos Humanos e violados, no caso, empresas e comunidades afetadas, direcionando-se para o caminho da incorporação do marco internacional de proteção aos Direitos Humanos já existente, com a aprovação de leis para regular a aplicação dos tratados e construir um terreno fértil para futuros avanços que podem surgir da esfera internacional, como o Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, em processo de elaboração no Conselho de Direitos Humanos da ONU.