



POSITION PAPER

Recomendações para o Plano Orientador Português de Responsabilidade Social Corporativa

Capítulo: Empresas e Direitos Humanos

Recomendações destinadas a Instituições Financeiras Internacionais e
Tratados de Investimento

Objectivo

Este documento pretende fazer uma resenha de recomendações para o Plano Orientador Português para a Responsabilidade Social Corporativa, com enfoque no capítulo “Empresas e Direitos Humanos” deste Plano e com recomendações destinadas a Instituições Financeiras Internacionais e Tratados de Investimento.

Introdução

Histórico

As expectativas sociais em redor das empresas e da responsabilidade corporativa envolvendo os direitos humanos têm sofrido nas últimas duas décadas sucessivas alterações e novos enfoques, consoante as agendas multilaterais em redor de actores-chave no tema, em particular o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas. Neste âmbito merecem particular destaque os *Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)* aprovados pelo Conselho em 2011 com consenso generalizado pelos Estados.

Actualmente, o binómio *Direitos Humanos e Empresas* mantém-se firme na agenda política e mediática.

Dos UNGP ao Presente

Em 2011, com a aprovação dos UNGP, selou-se um período longo de décadas de discussão e algo turvo no que respeita a um quadro regulatório homogéneo e consensual. O sucesso dos UNGP deu-se em parte porque um dos aspectos chave dos UNGP era a ausência do espírito de “tratado”, mas sim um o uso de um quadro ideológico para que cada Estado pudesse realizar, *mutatis mutandis*, uma persecução do quadro estabelecido nos UNGP: “Respeitar, Proteger, Reparar”.

Alguns Estados desenvolveram desde 2011 um NATIONAL ACTION PLAN para a implementação dos UNGP, embora presentemente sejam ainda

uma minoria. A Comissão Europeia sugere a possibilidade de fundir o *National Action Plan* com um *National Corporate Social Responsibility Action Plan*, que é a intenção do Governo Português com a produção do Plano Orientador Português para a Responsabilidade Social Corporativa.

Em 2013, iniciou-se um movimento que, em oposição ao espírito de “não-tratado” dos UNGP, busca promover uma solução negocial que culmine num tratado vinculativo. Na missiva deste movimento estava reflectida a ideia de que os UNGP seriam uma ferramenta a funcionar em paralelo e não substituível de um verdadeiro tratado. Usando também como fundamento a relativa inacção pelos Estados desde 2011 na produção dos National Action Plans referidos supra.

Este movimento alcançou uma vitória com a proeminência alcançada pela aprovação em Genebra de duas Resoluções em Junho/2014 no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas:

Resolução 1: A new open-ended intergovernmental working group is to elaborate an international legally binding instrument to regulate (...) the activities of transnational corporations.

Resolução 2: The UN Secretariat is to facilitate the sharing and exploration of the full range of legal options (...) to improve access to remedy for victims of business-related human rights abuses.

A resolução 1 foi promovida pelo Equador, Bolívia, Venezuela, Cuba e África do Sul, e a sua aprovação deveu-se graças a votos dos países em desenvolvimento e BRICS, ao passo que os votos contra advieram maioritariamente de países da OCDE; demonstrando as parcialidades no alinhamento político das diferentes geografias. A resolução 2 teve por oposição uma aprovação com um consenso muito mais significativo.

Portugal

Contexto

Muita da regulação na área de Direitos Humanos e Empresas espera-se que seja gerada por autoridades nacionais, e não necessariamente ou exclusivamente em quadros regulamentares vinculativos provenientes de Tratados Internacionais. Neste contexto, o Plano Português Orientador para a Responsabilidade Social Corporativa (PORSC) tem especial importância.

Existe assim espaço para regular a nível nacional e/ou extraterritorialmente os processos de *due diligence* de empresas relativamente a direitos humanos, aproveitando novas directivas de reporte tal como a recente *EU Non Financial Reporting Directive*. É também plausível uma abordagem do Estado Português a estes processos de *due diligence* de forma mais casuística; sectores, produtos ou infraestruturas específicas ou determinados países mais susceptíveis ou vulneráveis à ocorrência de violações de direitos.

O PORSC pode ser um impulso regulatório nacional para um novo conjunto de *standards* e referências para as empresas e instituições portuguesas. Grandes empresas transnacionais, à medida que vão integrando processos sensitivos a direitos humanos na sua actividade têm repercussões não só a nível directo, mas também têm um impacte relevante na sua cadeia de valor, em empresas de menor dimensão.

Assim, o sector privado desempenha um grande papel e é um parceiro essencial para o cumprimento dos direitos sociais reconhecidos pelo direito nacional e internacional. Mas cabe aos governos pelo seu dever democrático assegurar que as empresas reconheçam e cumpram o seu dever no respeito pelos direitos humanos.

No futuro próximo as empresas irão provavelmente fazer uma gestão de risco mais rigorosa no que toca a aspectos sociais, e espera-se que mais iniciativas voluntárias, impulsionadas pelos Estados, cresçam no seio das associações industriais sectoriais ou intermediadas por organizações não-governamentais.

Recomendações ao PORSC - Capítulo Empresas e Direitos Humanos

Cabe ao Estado Português garantir o respeito dos Direitos Humanos (DH) pelas empresas, proporcionando claras orientações para as mesmas.

O dever do Estado de proteger os DH não se limita às suas fronteiras; de acordo com o Princípio 24 e Princípio 25 do Tratado de Maastricht o Estado tem de tomar medidas para assegurar que as empresas transnacionais não ponham em causa direitos sociais, económicos ou culturais das populações, quando a empresa-mãe está domiciliada no Estado em causa ou tem o seu centro de decisão em território do mesmo.

Também os UNGP fazem menção aos tratados de investimento e às agências de crédito à exportação como vectores de influência.

Recomendações ao Estado Português:

R1. DESENVOLVER EM CONJUNTO COM AS UNIVERSIDADES E ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL LINHAS ORIENTADORAS PARA PROCESSOS DE DUE DILIGENCE VINCULATIVOS A SEREM APLICADOS PELAS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES PORTUGUESAS COM VISTA À PROTECÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.

R1.1. DEMONSTRAR TRANSPARÊNCIA QUANTO À ASSISTÊNCIA DO ESTADO PROVIDENCIADA ÀS EMPRESAS PARA GERIR OS RISCOS DE DH ASSOCIADOS ÀS SUAS ACTIVIDADES INTERNACIONAIS.

R2. ASSOCIAR TODAS AS GARANTIAS DE CRÉDITO À EXPORTAÇÃO E GARANTIAS DE INVESTIMENTO A CONDIÇÕES RIGOROSAS E TRANSPARENTES DE DUE DILIGENCE PARA DH.

R2.1. QUANDO ENCONTRADOS RISCOS PARA OS DH DEVERÃO SER REALIZADOS ESTUDOS DE IMPACTE INDEPENDENTES A NÍVEL EX ANTE E EX POST.

R2.2. UM MECANISMO INDEPENDENTE DEVE SER ESTABELECIDO PARA RECEBER QUEIXAS DE QUALQUER ACTOR ENVOLVIDO.

R2.3. AS EMPRESAS QUE INFRINJAM NO SEU DEVER DE LEVAR A CABO ESTE PROCESSO DE DUE DILIGENCE DEVEM SER EXCLUÍDAS DE QUALQUER APOIO ESTATAL À EXPORTAÇÃO.

R2.4. OS REGULAMENTOS QUE ENQUADRAM AS MEDIDAS SUPRA DEVEM SER INTRODUZIDAS SOB LEI NACIONAL E NÃO SOB A FORMA DE LINHAS ORIENTADORAS.

R3. PENALIZAR EMPRESAS NÃO COOPERANTES COM AS LINHAS ORIENTADORAS DO PORSC ATRAVÉS DA SUA EXCLUSÃO A APOIOS ESTATAIS DE CRÉDITO À EXPORTAÇÃO.

R4. FOMENTAR A ADESÃO DAS EMPRESAS PORTUGUESAS AOS VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY AND HUMAN RIGHTS.

R5. APOIAR A IMPLEMENTAÇÃO NO SEIO DA UE DOS HRRIA (HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENTS) COM BASE NO TRABALHO PRODUZIDO NO ÂMBITO DOS UN GUIDING PRINCIPLES ON HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENTS OF TRADE AND INVESTMENT AGREEMENTS. OS HRRIA DEVEM SER CONDUZIDOS EX ANTE A QUALQUER ACORDO DE COMÉRCIO OU INVESTIMENTO E EX POST DURANTE A SUA IMPLEMENTAÇÃO.

R6. APOIAR A IMPLEMENTAÇÃO E FOMENTAR O APOIO DAS EMPRESAS ÀS EU GUIDELINES ON HUMAN RIGHTS DEFENDERS.

R7. APOIAR A CRIAÇÃO DE UM CLARO QUADRO LEGAL NACIONAL QUANTO À RESPONSABILIDADE DE EMPRESAS SUBSIDIÁRIAS A OPERAR NO ESTRANGEIRO E EM QUE A RESPONSABILIDADE CRIMINAL DE RESPEITO PELOS DH POSSA SER TRANSFERIDA PARA A HOLDING OU EMPRESA-MÃE.

R8. TORNAR A CONFORMIDADE COM AS *OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES* CONDIÇÃO *SINE QUA NON* PARA EMPRESAS ENTRAREM EM CONCURSOS PÚBLICOS ENVOLVENDO COMÉRCIO INTERNACIONAL, CONTRATOS PÚBLICOS E PARCERIAS PÚBLICO PRIVADAS.

R9. POSSIBILITAR A RECEPÇÃO NAS EMBAIXADAS OU CONSULADOS, E POSTERIOR ENCAMINHAMENTO AOS ORGÃOS APROPRIADOS, DE QUEIXAS DE VÍTIMAS DE ATENTADOS A DH ENVOLVENDO EMPRESAS PORTUGUESAS A OPERAR NO EXTERIOR.

Bibliografia

Chatham House – The Royal Institute for International Affairs. 2015. *Briefing Paper: Business and Human Rights: Emerging Challenges to Consensus and Coherence*. Jolyon Ford.

Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme. 2013. *Business and human rights: opinion on the issues associated with the application by France of the United Nations' Guiding Principles*.

CorA Network for Corporate Accountability, German Human Rights Forum. 2013. *Position Paper on Business and Human Rights – Expectations of a German Action Plan*.

Euronatura – Centro para o Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentado, Observatorio de la Deuda en la Globalizacion. 2008. *As Agências de Crédito à Exportação Ibéricas*.

© Euronatura – Centro para o Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentado
Rua D. João V, n.º24, 1250 – 091 Lisboa
geral@euronatura.pt | www.euronatura.pt

Organização Não Governamental de Ambiente, nr. registo 128/SA