

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

**AS TRANSNACIONAIS NO BRASIL – REGULAMENTAÇÃO, NORMAS  
APLICÁVEIS E CÓDIGO DE CONDUTA**

GABRIELA SANT'ANNA DE ALMEIDA

Rio de Janeiro

2021.2

GABRIELA SANT'ANNA DE ALMEIDA

**AS TRANSNACIONAIS NO BRASIL – REGULAMENTAÇÃO, NORMAS  
APLICÁVEIS E CÓDIGO DE CONDUTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr. Carolina Araújo de Azevedo Pizoeiro Gerolimich.**

Rio de Janeiro

2021.2

## CIP - Catalogação na Publicação

SA447t SANT'ANNA DE ALMEIDA, GABRIELA  
AS TRANSNACIONAIS NO BRASIL - REGULAMENTAÇÃO,  
NORMAS APLICÁVEIS E CÓDIGO DE CONDUTA / GABRIELA  
SANT'ANNA DE ALMEIDA. -- Rio de Janeiro, 2021.  
63 f.

Orientadora: Carolina Araujo de Azevedo Pizoeiro  
Gerolimich.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. transnacionais no Brasil. 2. Empresas  
Transnacionais. 3. código de conduta. 4.  
regulamentação. I. Araujo de Azevedo Pizoeiro  
Gerolimich, Carolina, orient. II. Título.

GABRIELA SANT'ANNA DE ALMEIDA

**AS TRANSNACIONAIS NO BRASIL – REGULAMENTAÇÃO, NORMAS  
APLICÁVEIS E CÓDIGO DE CONDUTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr. Carolina Araújo de Azevedo Pizoeiro Gerolimich.**

Data da Aprovação: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**Rio de Janeiro**

**2021.2**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, por te me permitido realizar o sonho de cursar Direito na tão sonhada Universidade Federal do Rio de Janeiro, por ter preparado o caminho de forma tão especial, me permitido chegar até aqui, me sustentando em cada fase deste percurso e me mostrando o Seu cuidado comigo.

Agradeço, imensamente, aos meus pais, Solange e Odir, e minha irmã, Juliana, por todo o esforço aplicado a mim, o apoio, os conselhos, as ajudas e muitas orações. Por todo o amor, carinho e base que me deram, sempre acreditando em mim e na minha capacidade, me motivando em cada momento, mesmo nos mais difíceis e desafiadores que poderiam me parecer. Por terem sido meus maiores apoiadores e torcedores durante todo esse tempo.

Um agradecimento especial ao meu grupo de amigos que, desde o primeiro período, estiveram juntos comigo e tornaram a graduação mais leve, seja através de grupos de estudos, compartilhando anotações, transcrevendo aulas, na luta pela busca de palestra e estágios, foram pessoas que passaram por cada etapa e desafio ao meu lado, me apoiando, motivando e ajudando, dando um destaque especial a Amanda Almeida, Ana Beatriz Vargas, Isac Moraes, Juliana Duarte, Rafael Elias, Rafael Ribeiro, Samara Carvalho e Valéria Lima. Além de um agradecimento especial à Maria Clara que, mesmo mudando de curso, continuou presente e participando dessa jornada de graduação.

Agradeço ao meu amigo Rafael Elias pelos conselhos, alertas e orações.

Agradeço aos amigos Isac Moraes e Juliana Duarte por toda a paciência e parceria, dentro e fora da faculdade, e por todos os momentos que passamos juntos ao longo desta graduação.

Agradeço a Professora Dr. Carolina Araújo de Azevedo Pizoeiro Gerolimich, que aceitou a me orientar neste trabalho.

Agradeço a minha amiga Nayara Simões, que há muitos anos se faz presente em minha vida, que orou por mim e torceu em cada conquista minha, estando sempre disposta a ouvir meus desabafos e me motivar.

Agradeço ao meu amigo Lucas Mendes, que, ao longo da nossa amizade, sempre se fez extremamente presente, sempre sendo paciente comigo, disposto a me ouvir, me ajudar, me motivar e comemorar cada conquista.

Agradeço as minhas amigas, Barbara Santos e Elisa Mohamad, que, desde o Ensino Médio, estão presentes em minha vida, torcendo e comemorando em cada etapa da minha vida.

## RESUMO

Em meio a globalização e a busca por crescimento econômico, um cenário propício para a atuação das empresas impulsionou sua expansão para além dos territórios nacionais, criando a figura das empresas transnacionais. Como em toda e qualquer relação empresarial, seu funcionamento atinge diversas áreas do direito e soma-se ao fato de estarmos tratando de empresas com atuações para além de seus territórios, esbarrando em contextos sociais e em legislações diferentes que exigem uma maior observância, e que poderão gerar conflitos entre si. É neste momento que surge, também, uma necessidade de regulamentação mais rígida e normatização afim de proteger os direitos oriundos destas relações e deveres impostos à sua existência e atuação, atraindo a atenção de órgãos internacionais e da comunidade internacional, que reconhece a importância e influencia destas empresas e se movimentam com o objetivo de padronizar minimamente sua regulamentação e impor alguns princípios e compromissos aos países que as acolhem e as próprias empresas.

Temos, então, o surgimento de debates sobre diversos projetos, tratados etc, bem como atraindo os estudos para os códigos de conduta e as possibilidades de normatização e controle que podem ser aplicados a estas empresas.

Palavras-chaves: Empresas Transnacionais; Código de Conduta; Globalização Econômica; Relações Transnacionais; Regulamentação das Empresas Transnacionais.

## **ABSTRACT**

Amid globalization and the pursue of economic growth, a favorable scenario for the performance of companies boosted their expansion beyond national territories, creating the figure of transnational companies. As in any and all business relationships, its functioning affects different areas of law, in addition to the fact that we are dealing with companies with operations beyond their territories, bumping into social contexts and different legislation that require greater compliance that could possibly lead to conflicts between them. It is at this moment that there is also a need for stricter regulation and standardization in order to protect the rights arising from these relationships and duties imposed on its existence and performance, attracting the attention of international bodies and the international community, which recognizes the importance and influence of these companies and move with the aim of minimally standardizing their regulation and imposing certain principles and commitments on the countries that host them and the companies themselves.

We have, then, the emergence of debates on various projects, treaties, etc., as well as attracting studies to codes of conduct and the possibilities of regulation and control that can be applied to these companies.

**Keywords:** Transnational Companies; Code of conduct; Economic Globalization; Transnational Relations; Regulation of Transnational Companies.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>1. O DIREITO INTERNACIONAL E AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS.....</b>	<b>12</b>
1.1. Da definição do sujeito internacional à definição do conceito de transnacionais.....	12
1.2. Nacionalidade das empresas transnacionais.....	19
<b>2. AS TRANSNACIONAIS NO BRASIL, A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O CÓDIGO DE CONDUTA.....</b>	<b>24</b>
2.1. O contexto histórico brasileiro e a necessidade de regulamentação legislativa das empresas estrangeiras com atuação no Brasil.....	24
2.2. Da função social da empresa ao código de conduta.....	29
<b>3. O BRASIL E AS LEGISLAÇÕES ENVOLVENDO O DIREITO DAS TRANSNACIONAIS.....</b>	<b>36</b>
3.1. Acordos e tratados multilaterais.....	36
3.2. Da Responsabilidade Social da Empresa (RSE) aos códigos de conduta.....	43
<b>4. ANÁLISE DE CASOS PRÁTICOS.....</b>	<b>46</b>
4.1. Ponto de Contato Nacional como mecanismo de controle da observância das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico.....	46
4.2. Da jurisprudência.....	53
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>60</b>

## INTRODUÇÃO

Em um mundo globalizado, se faz cada vez mais presente as relações entre Estados e, sobretudo, num contexto de relações privadas, empresas que crescem e expandem sua atuação para além de seu território nacional, estabelecendo, assim, filiais em outros países que oferecem vantagens econômicas, mão-de-obra mais barata, recursos materiais em troca de investimento e ofertas de empregos, e geram, conseqüentemente, uma valorização econômica para este país, através do aumento de capital estrangeiro circulando e sendo investido no país destinatário, oriundo dessas novas empresas.

A corrida pelo desenvolvimento econômico e social dos países subdesenvolvidos se torna, a cada dia mais, um objetivo a ser traçado pelos países emergentes e, dentre os países considerados desenvolvidos, uma meta a se manter e investir para que o crescimento seja contínuo. É exatamente neste contexto que as empresas vêm se expandindo e dando um surgimento expressivo a empresas transnacionais, surgindo, a partir deste movimento, diversas outras relações contratuais.

No entanto, como em qualquer relação contratual, esta expansão traz consigo muitas questões sociais, ambientais, econômicas, entre outras, que geram uma necessidade de regulamentação e controle por parte das autoridades de forma a proteger e assegurar direitos sociais e individuais, assim como regulamentar as atividades oriundas dessas empresas e todas as relações que destas possam derivar.

Logo, com o surgimento e crescimento das empresas transnacionais, muitos debates começaram a surgir em torno desses assuntos que vão de suas definições e tentativas de encontrar uma delimitação universal, chegando a busca de uma regulamentação por órgãos e entidades supraleais, para que de forma colaborativa com os Estados soberanos, pudessem gerar um compromisso e responsabilidade mais ampla, tendo por vezes os países receptores ou nacionais dessas empresas como responsáveis, ou, por vezes, a própria empresa como sujeito direto destas normas.

Neste ponto, começam a surgir figuras como os códigos de conduta, os tratados e acordos versando sobre diretrizes de atuação das empresas, órgãos buscando regulamentar e

promover um desenvolvimento sustentável e a proteção aos direitos fundamentais e direitos humanos vigentes e vindouros.

Frente a este cenário, o objetivo deste trabalho é entender como é dada a atuação das transnacionais no Brasil, sua regulamentação e normas aplicáveis, bem como a relação de sua regulamentação e funcionamento com os códigos de conduta, buscando sempre uma perspectiva jurídica do assunto.

Desta forma, este trabalho será dividido em quatro capítulos, começando por uma contextualização histórica, introdução das transnacionais e definições ao longo do tempo e contexto internacional, buscando as definições tanto no âmbito nacional quanto no âmbito internacional, como também o seu processo de criação e reconhecimento de nacionalidade.

Em um segundo momento, iremos abordar as transnacionais no contexto do Brasil, buscando compreender melhor seu histórico no país, a importância e atenção que foi recebendo ao longo dos anos dentro do nosso ordenamento jurídico, a evolução jurídica nacional quanto ao tema, bem como a relevância dos códigos de conduta em consonância com a função social da empresa.

Em um terceiro momento analisaremos de forma mais objetiva as legislações diretamente ligadas ao tema, e aplicadas no Brasil, sejam elas de origem interna ou externa (oriundas de tratados, acordos, grupos econômicos etc.), os temas que as integram, a responsabilidade social das empresas e os códigos de conduta.

Finalizaremos o estudo analisando casos práticos, tanto de órgãos que tem por atuação algum controle da aplicação de legislações e acordos que versem sobre a atuação de transnacionais, aplicáveis no Brasil, quanto casos presentes em nossa jurisprudência que tragam em sua ementa ou acórdão temas ou pontos referindo-se a “código de condutas” e “empresa transacional/multinacional”, para compreender o entendimento de nossos magistrados e tribunais acerca do tema e sua relevância.

O objetivo final deste trabalho será entender, a partir dos conceitos e definições que serão apresentados, como o Brasil se relaciona com as transnacionais aqui presentes, para além das doutrinas apresentadas, entender quais leis, projetos, acordos e tratados trazem de forma

efetiva uma influência sobre estas empresas, se há de fato, na nossa legislação uma preocupação e regulamentação clara sobre essas empresas e as diversas relações oriundas desta, ou áreas afetadas em detrimento de sua atuação.

Ademais, temos por objetivo buscar encontrar, através da análise de casos concretos a efetividade dessas leis e como estão sedimentadas na jurisprudência tentando entender, também como o judiciário vem interpretando e aceitando o tema, reconhecendo o papel dos códigos de conduta.

# **1. O DIREITO INTERNACIONAL E AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS.**

## **1.1. Da definição do sujeito internacional à definição do conceito de transnacionais**

Inicialmente, antes de aprofundarmos os debates que percorrem este capítulo, é necessário que se esclareça algumas definições/conceitos que deram início e influenciaram diretamente na discussão do tema deste trabalho.

Alguns elementos presentes no direito nacional, também são utilizados no direito internacional, mas adotando alguns requisitos que, por vezes, se divergem daqueles adotados no direito nacional. Um exemplo disto é a figura do “sujeito” que, para o direito interno, é definido como “todo ente que possui direitos e deveres perante determinada ordem jurídica”, estando presente a capacidade de direito e/ou a capacidade de fato.

No entanto, esse reconhecimento, para o direito internacional ocorre de uma maneira um pouco diferente, para este, a pessoa, o sujeito de direito internacional deve unir ambas as capacidades, ou seja, tanto a capacidade de direito quanto a capacidade de fato, não havendo que se falar em relativamente capaz.

Ademais, esta definição foi declarada pela própria Corte Internacional de Justiça – CIJ, no caso Folke Bernadotte, no qual a Corte definiu a pessoa jurídica internacional como: “aquele que é capaz de celebrar tratados, dispor de direitos e deveres internacionais e ainda possuir responsabilidade internacional.”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> FORTUNATO, S. **Caso Folke Bernadotte e os impactos no Direito Internacional**. 11 jul. 2017. Jusbrasil. Disponível em: <<https://suellenfortunato.jusbrasil.com.br/artigos/476692997/caso-folke-bernadotte-e-os-impactos-no-direito-internacional>>. Acesso em: 10 maio 2021.

O professor Celso de Albuquerque Mello, em seu livro: “Curso de Direito Internacional Público, volume 1”<sup>2</sup>, defende a classificação de sujeitos de direito internacional dividida em alguns grupos, são eles: as coletividades estatais; coletividades não estatais (Estados beligerantes e insurgentes); coletividades interestatais (Organizações internacionais); organizações regionais e outras; o indivíduo. Dentro desta classificação, o referido autor destaca as sociedades comerciais, englobando-as junto às coletividades não estatais.

Celso de Albuquerque Mello, defende que essas empresas estão dentro de determinadas organizações internacionais europeias e, devido estas relações elas vão obtendo direitos e deveres que as tornam, em determinados casos, capazes de recorrer à corte de justiça das comunidades. Além disso, afirma que elas surgem como participantes, “ativos e passivos”, dentro das organizações que alcançaram maior grau de integração do que as demais organizações internacionais.

Apesar de não reconhecer que há uma configuração de sujeito de direito internacional por parte dessas empresas, ele nos aponta sua relevância e visibilidade no contexto internacional.

O autor, em um primeiro momento, só trouxe como exemplo de empresa internacional, aquelas pertencentes à alguma organização internacional europeia, no entanto, apesar de não trazer uma definição fechada para o que seria uma empresa transnacional, por acreditar que sua definição ainda não é algo pacífico, ele nos aponta alguns critérios que podem caracterizá-las, como por exemplo:

“a) seriam aquelas capazes de influenciar a economia de diversos países ao exercerem atividades neles; b) seriam as sociedades em que o poder de decisão está disperso nas suas subsidiárias; c) seriam aquelas que atuam no estrangeiro por meio de subsidiárias ou filiais.”<sup>3</sup>

Por sua vez, o professor italiano Francesco Francioni defende que os elementos da empresa multinacional são:

---

<sup>2</sup> MELLO, Celso D. de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público 1º Volume. 12ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

<sup>3</sup> MELLO, Celso D. de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público 1º Volume. 12ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. Pag. 542

“uma grande empresa com enorme potencial financeiro; tem um patrimônio científico-tecnológico; internacionalização da administração; há uma unidade econômica e diversidade jurídica das diferentes unidades que têm nacionalidades diferentes.”<sup>4</sup>

Outros autores, conceituam essas empresas como “investimentos estrangeiro” ou, afirmando ser:

“aquela que tem estabelecimento em diferentes Estados, havendo um vínculo entre os estabelecimentos e um destes tem a capacidade para exercer influência nos demais, como escreve Patrizia Merciai, para existir empresa multinacional não é suficiente que atue em vários Estados, mas que haja ‘unidade de ação em escala internacional’, a fim de que seja uma ‘empresa única’.”<sup>5</sup>

A Conferência das Nações Unidas para o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD, sigla em inglês) trouxe como definição para as empresas transnacionais, a seguinte afirmativa:

A TNC é uma empresa, que independente do seu país de origem e de sua propriedade, podendo ser privada, pública ou mista, compreendida por entidades locais em dois ou mais países, ligadas por controle acionário ou não, de forma que uma ou mais dessas entidades possam exercer influência significativa sobre a atividade das demais e, em particular, para dividir conhecimento, recursos e responsabilidades umas com as outras. TNCs operam sobre um sistema de tomada de decisões que permitem políticas coerentes e estratégias comuns por meio de um ou mais centros de decisões. [...] Para o propósito de trabalho, a UNCTAD considera TNC uma entidade que controla ativos no exterior.<sup>6</sup>

Cabe aqui apontarmos que, apesar de ainda ser usado por alguns o termo “multinacional”, este vem sendo substituído pelo termo “transnacionais”, pois o primeiro nos dá a ideia de várias nacionalidades, enquanto este último, atende melhor ao conceito adotado,

<sup>4</sup> MELLO, Celso D. de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público 1º Volume. 12ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. Pag. 542

<sup>5</sup> MELLO, Celso D. de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público 1º Volume. 12ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. Pag. 542-543

<sup>6</sup> UNCTAD. Disponível em: <<http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=3170&lang=1>>. Acesso em: 10 março 2021. Tradução livre de: “A TNC is an enterprise, which is irrespective of its country of origin and its ownership, including private, public or mixed, which comprises entities located in two or more countries which are linked, by ownership or otherwise, such that one or more of them may be able to exercise significant influence over the activities of others and, in particular, to share knowledge, resources and responsibilities with the others. TNCs operate under a system of decision making which permits coherent policies and a common strategy through one or more decision-making centers. [...] For working purposes, the UNCTAD considers a “transnational corporation” to be an entity controlling assets abroad”.

que seria a ideia de que as transnacionais são aquelas empresas nacionais de um único estado, porém tem estabelecimentos em mais de um país, através de suas filiais, as quais são reconhecidas nestes países hospedeiros como empresas, conforme seus ordenamentos internos, ou seja, empresas com uma única nacionalidade, porém com atividade e estabelecimento em mais de um país.

Esta discussão acerca da definição adotada para as empresas aqui trabalhada, tem fundamental relação com a discussão acerca de seu reconhecimento ou não como sujeito para o direito internacional, pois nos ajuda a delimitar quais entes estão sendo considerados para o debate *in casu*.

Embora não seja reconhecida, oficialmente, como um sujeito de direito internacional, por não se enquadrarem no conceito apresentado pela Corte Internacional de Justiça, muitos autores entendem que as sociedades/empresas transnacionais participam das relações internacionais e atuam de forma efetiva no contexto internacional, devendo, portanto, ser objeto de discussão e disciplina, através das regras e princípios que são adotados no âmbito do direito internacional, a fim de se manter a ordem.

A globalização, um fenômeno com viés principalmente econômico, potencializou o aumento das empresas transnacionais, sobretudo empresas de países desenvolvidos que expandiram suas atividades para países subdesenvolvidos.

Este movimento de expansão de empresas foi se tornando um processo cada vez mais frequente, por diversos motivos, dentre eles a busca de mão-de-obra mais barata, fonte de matéria prima, facilidades para importação e exportação, para evitar concorrência de empresas locais, vantagens econômicas, entre outros. Ressaltando que tanto no âmbito das relações privadas, quanto no âmbito das relações públicas se pôde notar vantagens e incentivos para o aumento desta expansão.

Dentre os debates e conferências internacionais, pautas que permeiam áreas como de direitos humanos, direito ambiental e economia são cada vez mais presentes, quando não são, por si só, o motivo central destas reuniões, o que, como consequência, gera diversos direitos e deveres, assim como, diretrizes a serem seguidos e observados pelos Estados e entidades direta



ou indiretamente subordinadas ao direito internacional, às organizações internacionais ou até mesmo a esses Estados participantes.

Estas questões estão diretamente ligadas a pautas que visam respeitar a soberania dos Estados, e que ao mesmo tempo podem interferir no desenvolvimento econômico e social dos países. Temos aqui, por exemplo, empresas de nacionalidades estrangeiras que ao se estabelecerem, através de filiais, em países estrangeiros, influenciam a economia local, através de circulação de capital estrangeiro, promovendo mais empregos, auxiliando no crescimento do PIB. Como, por outro lado, podem suscitar questões ou adotar práticas que conflitam com a jurisdição interna do país hospedeiro, através de práticas e políticas adotadas pela própria empresa, que, mesmo sendo permitidas em seu Estado nacional, podem não ser aceitas nos demais Estados em que pretendem se estabelecer.

Em seu pequeno artigo, *As Empresas Privadas no Direito Internacional*<sup>7</sup>, Mauro Kiiithi, destaca como esses assuntos assumiram uma relevância para o direito internacional a ponto de organizações como a Organização das Nações Unidas (ONU) e mesmo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) já produziram algumas regras e conjunto de diretrizes decorrentes de diversas reuniões e Agendas estabelecidas ao longo dos anos.

A fim de melhor organizar o funcionamento dessas empresas, proteger e garantir a observação dos direitos que envolvem o meio ambiente, influenciar no desenvolvimento econômico, protegê-las e aos indivíduos que nelas trabalham objetivando promover uma relação justa, na qual direitos básicos são protegidos e, de mesmo modo, concebendo uma concorrência de maneira mais igualitária possível e estabelecendo meios para que possíveis lides possam ser resolvidas, essas diretrizes e regras foram criadas.

Ainda nesse aspecto de expansão em busca de vantagens, temos, como exemplo, empresas que estabelecem filiais e indústrias em determinados países para exploração de matéria prima e até mesmo produção de produtos em um contexto que as regras estabelecidas para o funcionamento de tais indústrias não são tão rígidas como nos países em que se localizam

---

<sup>7</sup> KIITHI, M. **As empresas privadas no direito internacional**. 24 jul. 2019. Jus.com.br. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75549/as-empresas-privadas-no-direito-internacional>>. Acesso em: 11 maio 2021.

a sede empresarial, seja por conta de leis internas ou compromissos internacionais que foram assumidos pelo próprio Estado que, por exemplo, determina diminuição da emissão de CO<sub>2</sub>, tendo, como consequência, um impacto no funcionamento das referidas empresas.

Outrossim, sobre o interesse das organizações internacionais em regulamentar o funcionamento das empresas transnacionais, temos a iniciativa lançada pelas Nações Unidas, chamada de United Nations Global Compact (Pacto mundial das Nações Unidas – tradução livre), proposta pelo Secretário-geral da ONU, Kofi Annan, no ano de 2000. Através desta iniciativa foram lançados Os Dez Princípios do Pacto Global da ONU, divididos em: Direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, derivados da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração da Organização Internacional do trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Como pode ser lido no próprio site da Organização (“The Ten Principles | UN Global Compact,” 2021), este projeto foi criado sobre a fundamentação de que:

A sustentabilidade corporativa começa com o sistema de valores da empresa e uma abordagem baseada em princípios para fazer negócios. Isso significa atuar de forma a, no mínimo, cumprir responsabilidades fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Empresas responsáveis adotam os mesmos valores e princípios onde quer que estejam presentes e sabem que as boas práticas em uma área não compensam os danos em outra. Ao incorporar os Dez Princípios do Pacto Global da ONU em estratégias, políticas e procedimentos e estabelecer uma cultura de integridade, as empresas não estão apenas sustentando suas responsabilidades básicas para com as pessoas e o planeta, mas também preparando o terreno para o sucesso a longo prazo.<sup>8</sup>

Nesse mesmo viés, no ano de 2011, a OCDE também formulou diretrizes dentro de um importante documento, destinados aos Estados que desejam fazer parte da organização, essas diretrizes versam sobre condutas das empresas transnacionais, chamadas de Linhas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais<sup>9</sup>. Ressaltando que este documento tem caráter obrigatório e, diferentemente daquele produzido pela UN Global Compact, este engloba

---

<sup>8</sup> **The Ten Principles | UN Global Compact**. 6 maio 2021. Unglobalcompact.org. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>>. Acesso em: 15 maio 2021.

<sup>9</sup> OCDE. Guidelines for Multinational Enterprises. Disponível em: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>. Acesso em: 15 maio 2021

normas mais extensas e complexas, de modo a fazer com que os estados membros busquem a codificação dessas regras, para serem aplicadas à toda e qualquer empresa presente em seus territórios.

Mauro Kiithi, em seu artigo já mencionado, trouxe comentários importantes acerca da divisão dos temas do referido documento da OCDE, e suas diretrizes, vejamos:

“O documento da OCDE abarca os seguintes temas: relações laborais e industriais, direitos humanos, meio ambiente, divulgação de informação, combate à corrupção, interesses e direitos dos consumidores, ciência e tecnologia, concorrência e tributação. São relevantes as regras acerca das diligências a serem tomadas pelos Estados acerca do comportamento das empresas e, especialmente, o estabelecimento de pontos de contato aptos a receberem denúncias contra práticas das empresas que violem as Diretrizes da OCDE.”<sup>10</sup>

Em seguida, trouxe uma interessante observação em relação aos dois documentos aqui citados, vejamos:

“as Diretrizes da OCDE são dotadas de mecanismos de garantia de efetividade, diferentemente dos princípios contidos no documento da ONU, que apresentam característica meramente exortatória. Esses mecanismos da OCDE, entretanto, dependem de colaboração dos Estados, os quais tem papel fundamental no controle do comportamento das empresas multinacionais.”<sup>11</sup>

Necessário pontuar que, ao contrário da ONU que tem 193 países membros, a OCDE tem um número de países integrantes consideravelmente inferior, a saber 37 até o momento, desta forma, as regras aqui redigidas, apesar de seu caráter mandatário, terão um alcance inferior daquelas oriundas da ONU, visto que atingirão tão somente as empresas localizadas em um dos 37 países que atualmente integram a OCDE.

---

<sup>10</sup> KIITHI, M. **As empresas privadas no direito internacional**. 24 jul. 2019. Jus.com.br. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75549/as-empresas-privadas-no-direito-internacional>>. Acesso em: 16 maio 2021.

<sup>11</sup> KIITHI, M. **As empresas privadas no direito internacional**. 24 jul. 2019. Jus.com.br. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75549/as-empresas-privadas-no-direito-internacional>>. Acesso em: 16 maio 2021.

A partir da apresentação destes dois documentos, produzidos por duas grandes organizações internacionais, é possível constatar a relevância e influência das empresas transnacionais para a comunidade internacional e o quanto estas são objetos diretos das normas produzidas por estas organizações, reforçando, desta forma a ideia de que as empresas transnacionais são reguladas pelo direito internacional direta e indiretamente e, que apesar de não possuírem um reconhecimento de sujeito de direito internacional, tem um importante papel e atuação nas relações internacionais.

## **1.2. Nacionalidade das empresas transnacionais**

Muito se discute sobre qual nacionalidade deve ser atribuída às empresas transnacionais, se deve ser adotado o critério da sede do principal estabelecimento da empresa ou o Estado no qual a operação é mais significativa e até mesmo se esta atribuição de nacionalidade é necessária e/ou relevante.

Ao longo dos anos diversas teorias foram criadas com o intuito de defender e explicar, como se constrói a nacionalidade das pessoas jurídicas. Por ser uma característica inerente a indivíduos, antes de estabelecerem critérios para se definir a nacionalidade de empresas, começaram a se criar teorias que reconhecessem a existência de pessoas morais, conceito que deu origem a criação e reconhecimento de pessoas jurídicas e a partir deste conceito, a possibilidade de atribuição de nacionalidade.

Dentre as diversas teorias concebidas, temos: a teoria da ficção, a teoria da realidade, a teoria da pluralidade, entre outras teorias modernas acerca da personalidade moral. Essas teorias, apesar de muitas terem sido superadas e, mesmo as mais modernas apresentarem diversas lacunas, foram importantes para alimentar o debate acerca da nacionalidade das empresas.

Os autores que defendem o não reconhecimento da nacionalidade para pessoas jurídicas, normalmente, fundamentam suas teorias nas características que levam uma pessoa física a ser considerada nacional daquele país, que vai além da ligação do sangue ou solo (*jus sanguinis* e *jus solis*), mas o reconhecimento de uma ligação política, religiosa, cultural entre

outras, que entendem não serem cabíveis ao se tratar de pessoas jurídicas. Mas, essa linha de pensamento vem sendo superada pela analogia que se tem entre a pessoa física e a pessoa jurídica.

Em sua dissertação de mestrado “A Nacionalidade das Empresas Multinacionais: ficção ou realidade jurídica?” (Tradução livre de “La Nationalité des Entreprises multinationales : fiction ou réalité juridique ?”), Boris Wandoren, destaca que:

“A nacionalidade das empresas importa grande parte de seu reconhecimento da noção de pessoa moral, no entanto, se a noção de personalidade moral é vacante, é lógico que, a noção de nacionalidade também o será, talvez até mais.

Esta constatação, por sua vez, não impediu a doutrina de basear sua teoria de reconhecimento da nacionalidade das empresas na existência de uma personalidade moral. A pessoa moral é o fruto de uma construção de espírito, como a chamamos, ela não é similar a pessoa física, mas será análoga a esta, uma vez que é sujeito de direito compartilhando também certas características. A nacionalidade é a expressão de uma ligação particular que une uma pessoa a um Estado, se nós adotamos esse conceito, [...], podemos deduzir que todas as pessoas, e por extensão todos os sujeitos de direito, podem dispor de uma nacionalidade, e ao mesmo tempo elas são as únicas a poder ter uma nacionalidade. Ao contrário dos objetos de direito que não podem ter nacionalidade, não há mais sujeitos de direito que não tenham a possibilidade de adquirir uma nacionalidade.”<sup>12</sup>

Camila Conti, em seu artigo “A atuação das sociedades empresárias transnacionais: compatibilização de regulamentação jurídica de direito interno com o desenvolvimento de atividades em âmbito global”, ao abordar o debate acerca da nacionalidade das sociedades transnacionais, concluiu, através de um estudo exposto pelo doutrinador Jacob Dolinger, que existem três critérios para determinar a nacionalidade da pessoa jurídica, que tiveram uma maior relevância, são eles:

---

<sup>12</sup> WANDOREN, B. **La nationalité des entreprises multinationales : Fiction ou réalité juridique?**. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional) – Université du Québec, Montréal. p. 162. 2008. Disponível em: <<https://archipel.uqam.ca/1087/1/M10443.pdf>> Acesso em 19 maio 2021. Tradução livre de: “La nationalité des entreprises tire une large partie de sa reconnaissance de la notion de personnalité morale, mais si la notion de personnalité morale est bancal, il est logique que la notion de nationalité le soit tout autant, voire plus. Ce constat n'a toutefois pas empêché la doctrine de baser sa théorie de reconnaissance de la nationalité des entreprises sur l'existence d'une personnalité morale. La personne morale est le fruit d'une construction de l'esprit comme nous l'avons rappelé, elle n'est donc pas similaire à la personne physique, mais elle lui serait analogue puisque sujet de droit partageant ainsi avec elle certains caractères. La nationalité est l'expression d'un lien particulier qui unit une personne à un État, si l'on adopte ce postulat, [...], on en déduit que toutes les personnes, et par extension tous les sujets de droit, peuvent disposer d'une nationalité, et dans le même temps elles sont les seules à pouvoir prétendre en avoir une. À la différence des objets de droit qui ne peuvent pas avoir de nationalité, il n'existe plus de sujets de droit qui ne soient pas en mesure d'acquérir une nationalité”

“o critério da incorporação, que dispõe que a nacionalidade será fixada de acordo com o país em que se constitui; o critério da sede social, pelo qual se entende que a personalidade e a capacidade da pessoa jurídica se afirma através de suas atividades jurídicas, ligando-a ao país de sua sede social; e o critério do controle, que consiste na determinação em função dos interesses nacionais que a animam, sendo que o controle se caracteriza principalmente pela nacionalidade dos detentores do capital da sociedade.”<sup>13</sup>

Jacob Dolinger chegou a esta conclusão após uma análise de diversas convenções internacionais sobre este tema, que permitiram a percepção de que raramente estes documentos se referiam claramente à nacionalidade das empresas, mas sim, consideravam a submissão de uma empresa à lei de determinado estado, *lex societatis*, a qual coincidiria com a nacionalidade da empresa.

Atualmente, acaba ocorrendo que o direito nacional de cada país que irá regular a nacionalidade daquela empresa, determinando, através de seu ordenamento interno o que uma empresa necessita para ser registrada como empresa nacional e a partir de então, concedendo sua nacionalidade àquela empresa e, de igual modo, determinando qual o procedimento deve ser adotado para que uma empresa de origem estrangeira possa se estabelecer em seu território nacional. Cabendo ressaltar que, como dito anteriormente, a adoção do termo “transnacional” substituindo o termo “multinacional” facilita a compreensão de que estas empresas têm uma nacionalidade única atribuída com base na legislação interna daquele país e reconhecida pelos demais países hospedeiros de suas filiais.

A nacionalidade da empresa tem uma grande relevância internacional, pois é a partir da nacionalidade que muitos benefícios previstos em tratados são garantidos, assim como contribui para que haja uma proteção diplomática das empresas e dos indivíduos que nela laboram.

Boris Wandoren, diz ainda em sua dissertação:

---

<sup>13</sup> MARTINS, C., CONTI, N., DE JANEIRO, R. **Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro**. [S.l.], 2012. Disponível em: <[https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/1semestre2012/trabalhos\\_12012/cacamila\\_martinscon.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2012/trabalhos_12012/cacamila_martinscon.pdf)> Acesso em 19 maio 2021

“As convenções internacionais, que foram assinadas e ratificadas, mencionam explicitamente no corpo de seu texto os nacionais e os estrangeiros. Eles são, em princípio, considerados como pessoas físicas, prioritariamente é claro, mas também como pessoas morais, e sem aplicar nenhuma distinção sequer entre elas. Assim como, podemos estimar que ‘assim como os comerciantes pessoas físicas, as sociedades que não fazem parte de um grupo participam essencialmente do comércio internacional através de contratos que são os instrumentos de operações de importação ou exportação, aos quais elas se sujeitam’.

Mas este conceito de nacionalidade é minado pelos esforços que são feitos para limitar as diferenças entre as diferentes legislações dos Estados, diversos meios são utilizados, como a adoção de convenções e tratados internacionais, como no quadro do Accord de Libre Echange Nord-Américain (ALENA). Contudo, apenas o quadro comunitário permite a percepção de uma verdadeira aplicação concreta que se traduz pela adoção da regulamentação comum a diferentes Estados. Elas estão incluídas no Tratado de Roma que acrescenta a cidadania europeia à nacionalidade dos nacionais da União e, entre outros, às pessoas morais.”<sup>14</sup>

A partir dos trechos mencionados, podemos perceber que além das regras gerais aplicáveis às empresas transnacionais, vistas no tópico anterior, e, como a atuação das empresas interferem em temas que envolve, principalmente, economia e comércio exterior, muitos tratados bilaterais e multilaterais são firmados entre os Estados, sendo alguns diretamente ligados a nacionalidade daqueles assinantes, enquanto outros englobando qualquer empresa que se encontre em seu território, seja através da sede ou mesmo de filiais.

Desta forma, tratados bilaterais ou até mesmo multilaterais podem, em seu texto, prever regras, facilidades, direitos e deveres destinados diretamente a seus nacionais, independente do território em que se encontrem, produzindo vantagens até para as filiais destas empresas transnacionais que se encontram fora do território das partes envolvidas, como pode ampliar a aplicação desses tratados para todas as empresas que se encontrem presentes em um dos países assinantes.

---

<sup>14</sup> WANDOREN, B. **La nationalité des entreprises multinationales : Fiction ou réalité juridique?**. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional) – Université du Québec, Montréal. p. 162. 2008. Disponível em: <<https://archipel.uqam.ca/1087/1/M10443.pdf>> Acesso em 19 maio 2021. Tradução livre de: “Les conventions internationales, qui ont été signées et ratifiées, mentionnent explicitement dans leur corps de texte les nationaux ou les étrangers. Elles sont en principe considérées comme concernant les personnes physiques, en priorité bien sûr, mais aussi des personnes morales, et sans opérer une quelconque distinction entre elles. Ainsi on peut estimer que « tout comme les commerçants personnes physiques, les sociétés qui ne font pas partie d'un groupe participent pour l'essentiel au commerce international par des contrats qui sont les instruments des opérations d'importation ou d'exportation auxquelles elles se livrent ». Mais ce concept de nationalité est mis à mal par les efforts, qui sont faits pour limiter les différences entre les différentes législations des États, divers moyens sont utilisés, comme l'adoption de conventions et de traités internationaux, comme dans le cadre de l'Accord de Libre Echange Nord-Américain (ALENA). Cependant, seul le cadre communautaire permet d'en voir une véritable application concrète qui se traduit par l'adoption de réglementation commune à différents États. Elles sont comprises dans le traité de Rome qui ajoute la citoyenneté européenne à la nationalité des ressortissants de l'Union, et entre autres, aux personnes morales. ”

Boris Wandoren, ainda em sua dissertação, constatou que muitos autores consideraram que o debate acerca das pessoas morais e o surgimento da noção de nacionalidade aplicável a empresas era um debate puramente acadêmico, não tendo uma real relevância no mundo fático, no entanto, após toda essa análise apresentada neste tópico, foi possível constatar o contrário, que não só se trata de um debate relevante, como também os conceitos e teorias derivadas desses estudos nos permitiram compreender como uma simples definição pode influenciar não só o direito interno, mas também relações econômicas e interestatais, gerando uma necessidade de conceituação e regulação até mesmo no contexto internacional.

A partir do próximo capítulo começaremos a analisar as transnacionais no Brasil, partindo de uma contextualização mais histórica, e analisando como se deu a introdução dessas empresas no Brasil, observando a evolução do nosso ordenamento jurídico e suas novas exigências, tanto formais quanto materiais, aplicadas às transnacionais que pretendem se estabelecer no Brasil.



## 2. AS TRANSNACIONAIS NO BRASIL, A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O CÓDIGO DE CONDUTA

### 2.1. O contexto histórico brasileiro e a necessidade de regulamentação legislativa das empresas estrangeiras com atuação no Brasil

O Brasil teve o seu processo de industrialização de forma um pouco mais tardia, se compararmos com os países europeus. Este processo tardio pode ser melhor compreendido ao observarmos a história do nosso país e todos os períodos que passamos até a implementação da República Federativa, em 1988.

A história relata que a industrialização do Brasil se deu em três períodos diversos, sendo o de maior impacto e, reconhecido como industrialização efetiva, o terceiro período, que veio a ocorrer em meados do século XX, principalmente na era Vargas, período em que houve um grande investimento na industrialização, mesmo que em um primeiro momento, de forma concentrada na região sudeste.

M. Marson e A. Costa, em seu artigo “A Internacionalização de Empresas Brasileiras de Bens de Capital: O Caso da Romi e da Weg”<sup>15</sup>, destacou que em 1990 a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) relatou que a industrialização da América Latina interferia diretamente no desenvolvimento econômico da região.

Notou-se que o desenvolvimento tecnológico era um fator que influenciava nesse processo, visto que os países Latino-americanos estavam um pouco atrasados, em comparação aos países europeus, e era esse atraso que gerava a discrepância entre a evolução industrial e o desenvolvimento econômico dos países, influenciando, conseqüentemente, na expansão das empresas brasileiras para além do nosso território.

---

<sup>15</sup> MARSON, Michel D.; COSTA, Armando João Dalla. A internacionalização de empresas brasileiras de bens de capital: o caso da Romi e da Weg. **Am. Lat. Hist. Econ**, México, v. 22, n. 3, p. 145-176, dic. 2015. Disponível em <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-22532015000300005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-22532015000300005&lng=es&nrm=iso)>. Acessado em 24 jun. 2021.

Na publicação “Empresas estrangeiras no Brasil”<sup>16</sup>, redigida por Adeildo Caboclo, para a coleção de *e-books* da Fundação Nacional de Qualidade (FNQ), o autor destaca que apesar de se ter registros de investimentos estrangeiros no Brasil desde o período da Colônia, apenas em 1970 que o país passou a ser considerado como um dos maiores receptores de negócios oriundos de outros países. Destacou o autor:

“Na década de 1980, contudo, as instabilidades econômicas, a concorrência com os mercados asiáticos e a crise política interna criaram um cenário pouco favorável para a instauração desses negócios no Brasil. A partir dos anos de 1990, no entanto, o País recuperou-se e voltou a ser alvo de investimentos, destacando-se como um dos mercados mais atraentes e lucrativos até os dias de hoje.

Com uma economia mais estável nos últimos anos, observou-se o crescimento do incentivo a programas que promovem a igualdade social, assim como o surgimento da “nova” classe média, que geraram uma forte demanda de mercado e tornaram o Brasil um destino prioritário para o Investimento Estrangeiro Direto (IED), principalmente no setor de serviços.” (ADEILDO CABOCLO, 2014)

Estes “Investimentos Estrangeiros Diretos” mencionados acima, são divididos em duas modalidades. A primeira, refere-se aos investimentos por meio de participação no capital, enquanto a segunda, pelos empréstimos que são feitos dentro das próprias companhias, através de créditos concedidos pelas matrizes sediadas no exterior as suas subsidiárias ou filiais, estabelecidas no Brasil.

Desta forma, como dito no artigo citado, este crescimento econômico e estabilidade gerou uma visibilidade do país como local de investimento e vantagens, atraindo investimento de capital estrangeiro, e também empresas estrangeiras, à expandirem seus negócios no Brasil.

Importante destacar o quanto o processo de industrialização e crescimento econômico estão ligados e produzem efeitos direto no comércio internacional, sendo temas tratados dentro do contexto da globalização e, conseqüentemente interferindo nas empresas locais e economias

---

<sup>16</sup> ADEILDO CABOCLO. **Empresas Estrangeiras no Brasil**. 2014. Slideshare.net. Disponível em: <https://fr.slideshare.net/adeildocaboclo/empresas-estrangeiras-no-brasil>. Acesso em: 2 jul. 2021.

locais. Neste mesmo seguimento, O Professor Paulo Roberto Colombo Arnoldi<sup>17</sup> discorre da seguinte forma:

“O ponto de partida para o processo de globalização tem sua origem nas condições favoráveis ao crescimento do comércio internacional o que ocorreu após a II Guerra Mundial, surgindo, pela primeira vez, a noção de uma economia mundial em sentido estrito. Intensificou-se na década de 70 com o aumento do consumo e consequente aumento de produção das empresas, culminando com o fim da Guerra Fria (no início da década de 90), quando houve a possibilidade real do surgimento de uma economia de proporções globais. É a globalização um processo por excelência especulativo, que acarreta a perda constante dos empregos e uma recessão também globalizada”.

Diante do exposto, combinado com o que fora falado no capítulo anterior, nota-se que as empresas estrangeiras se estabelecem no Brasil através de filiais, sucursais, agências ou até mesmo se tornando sócia de uma empresa brasileira, neste último caso, falamos de capital estrangeiro aplicado.

Com a estabilidade da economia e até mesmo o surgimento da mencionada “nova classe média” houve uma expansão do mercado consumidor, proporcionando às empresas um maior campo de investimento, um novo alvo consumidor, assim como uma possibilidade de nova clientela com diminuição de concorrentes.

Todavia, esta procura de expansão e este crescimento de sociedades estrangeiras presentes no Brasil, gerou uma necessidade de regulamentação por parte do nosso país tanto para que houvesse uma regulamentação acerca da implementação dessas sociedades através de suas filiais, sucursais e agências, e um controle e respeito às normas internas e legislações vigentes, quanto para que se garantisse também uma proteção e, se necessário responsabilização dessas sociedades estrangeiras, frente a possíveis litígios decorrentes de sua atuação.

Apesar de ainda termos uma omissão legislativa considerável quanto a regulamentação da atuação dessas empresas estrangeiras presentes no Brasil, se compararmos com o conteúdo

---

<sup>17</sup> ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo e MICHELAN, Tais Cristina de Camargo, in **Novos Enfoques da Função Social da Empresa numa Economia Globalizada**. In Revista de Direito Privado, nº 11, julho/setembro de 2002, pág. 244/250.

legislativo vigente acerca das empresas nacionais, houve, ao longo dos anos, e também, graças à tratados internacionais e Jornadas civis, assim como a integração do Brasil ao MERCOSUL em 1991, uma evolução normativa, mesmo que não exaustiva, que dedicou uma maior atenção e importância a legislação que em algum grau conseguisse contemplar as sociedades estrangeiras que pretendessem atuar em território brasileiro.

Da mesma forma que temos toda uma exigência e forma a ser respeitada para que uma empresa seja criada e reconhecida como tal no território brasileiro, para que ela produza efeitos e seja capaz de obter direitos e proteção pautados em nossas leis, e seja reconhecida sua nacionalidade brasileira, no ordenamento jurídico brasileiro também encontramos algumas regras que regulamentam a instalação de empresas de origem estrangeira no Brasil, definindo o procedimento a ser tomado, documentos necessários, como também quais órgãos e entidades serão competentes a legitimar este processo.

Como fora dito, nosso ordenamento teve algumas modificações ao longo dos anos que passaram a contemplar essas empresas. A começar pelo código Civil de 1916, o qual previa a possibilidade do funcionamento das sociedades estrangeiras no Brasil, condicionando este funcionamento à aprovação de seus estatutos ou compromissos pelo Governo Federal. Esta previsão encontrava-se no parágrafo único do artigo 20 do referido código.

No entanto, o antigo código civil se limitou apenas a exigir que o Governo Federal aprovasse seu funcionamento, sem que houvesse mais detalhamentos quanto ao processo que deveria ser adotado e demais requisitos, tampouco tratava sobre questões relativas à atuação das empresas.

Somente após o advento do Código Civil de 2002 que as sociedades estrangeiras tiveram uma maior previsão no ordenamento. Neste, o legislador se preocupou em dedicar uma seção inteira para tratar das sociedades estrangeiras. Em seu art. 1.134<sup>18</sup>, manteve a previsão do art. 20, § único do Código Civil de 1906, que determinava que nenhuma empresa estrangeira poderia exercer atividade no Brasil, sem que houvesse uma anuência prévia do Poder Executivo.

---

<sup>18</sup> “Art. 1.134. A sociedade estrangeira, qualquer que seja o seu objeto, não pode, sem autorização do Poder Executivo, funcionar no País, ainda que por estabelecimentos subordinados, podendo, todavia, ressalvados os casos expressos em lei, ser acionista de sociedade anônima brasileira.”

Ademais, na seção III, do capítulo XI do atual Código Civil, referente a sociedades estrangeiras, encontra-se todos os requisitos necessários para que haja o reconhecimento destas empresas, assim como os documentos que devem ser apresentados para dar prosseguimento ao processo de internalização de empresas estrangeiras.

Analisando estes dispositivos podemos perceber que um dos primeiros requisitos exigidos é que se prove que a sociedade fora constituída conforme as leis de seu país originário e, posteriormente, ao analisar o inteiro teor do contrato social ou estatuto, verificar se há compatibilidade com as normas brasileiras.

Podemos, então, concluir que, para o Brasil, a nacionalidade da sociedade estrangeira será reconhecida, de acordo com o país no qual fora constituída a matriz/sede da empresa, de acordo com as leis que foram observadas no ato da constituição de seu contrato social ou estatuto, ou seja, no momento da constituição da sociedade, a legislação escolhida para fundamentar a criação da empresa ditará a nacionalidade desta, e será a nacionalidades também de suas filiais, podendo haver, posteriormente, a nacionalização destas sociedades em caso de autorização do Poder Executivo e com a transferência de sua sede para o território nacional.

Ademais, o Brasil se encarregará de verificar a conformidade do documento constitutivo desta sociedade com as leis do país de origem, conforme requisito expresso no inciso I, §1º do art. 1.134 do CC/02<sup>19</sup>, analisando, portanto, o enquadramento do estatuto ou contrato social à uma legislação estrangeira e, posteriormente, a compatibilidade destes com o ordenamento nacional, sendo facultado ao Poder Executivo estabelecer condições específicas a fim de defender os interesses nacionais.

Importante ainda ressaltar que, se houver qualquer futura modificação do estatuto da empresa, esta modificação só passará a valer nas filiais que se encontram no território nacional, se houver uma nova aprovação do Poder Executivo brasileiro.

Desta forma, podemos perceber que todo este avanço legislativo em relação a regulamentação destas empresas estrangeiras se deu em grande parte por pressões externas,

---

<sup>19</sup> "I - prova de se achar a sociedade constituída conforme a lei de seu país;"

como a adequação do nosso ordenamento para que nos mantivéssemos no MERCOSUL, como também as Jornadas de direito civil, que apontavam essa omissão legislativa e buscavam uma reforma para que fosse suprida esta lacuna, mas mesmo com um avanço considerável, ainda é uma matéria que padece de regulamentação em muitos pontos.

## **2.2. Da função social da empresa ao código de conduta**

Superado todos os requisitos formais para a constituição de uma empresa ou sua autorização para exercer atividades no Brasil, há também outra exigência que deve ser observada, pelas empresas, no exercício de suas atividades, a função social.

Mesmo que não esteja expressamente prevista na Constituição Federal de 1988, é consolidado o entendimento, pela doutrina e jurisprudência, de que a empresa/sociedade nacional ou estrangeira tem que atuar dentro dos limites e de forma a garantir sua função social.

Por não se tratar de um requisito expressamente previsto e conceituado no ordenamento jurídico, muitos doutrinadores buscaram encontrar o melhor conceito para este termo e, dentre os doutrinadores, podemos destacar o Prof. Dr. Calixto Salomão Filho que, em seu livro “O novo direito societário”<sup>20</sup> define a função social da empresa como:

"A ideia de função social da empresa também deriva da previsão constitucional sobre a função social da propriedade (artigo 170, inciso III). Estendida à empresa, a ideia de função social da empresa é talvez uma das noções de mais relevante influência prática e legislativa no direito brasileiro. É o principal princípio norteador da 'regulamentação externa' dos interesses envolvidos pela grande empresa. Sua influência pode ser sentida em campos tão díspares como o direito antitruste, direito do consumidor e direito ambiental. Em todos eles, é da convicção da influência da grande empresa sobre o meio em que atua que deriva o reconhecimento da necessidade de impor obrigações positivas à empresa. Exatamente na imposição de deveres positivos está o seu traço característico, a distingui-la da aplicação do princípio geral *neminem*

---

<sup>20</sup> SALOMÃO FILHO, Calixto. *O novo direito societário*. Eficácia E Sustentabilidade, São Paulo, Saraiva, 2019

laedere. Aí está a concepção social intervencionista, de influência reequilibradora de relações sociais desiguais"

No mesmo sentido, os autores Francisco de Assis e Silva e Andrea Marighetto em seu artigo “A função social da empresa, do empresário e das relações empresariais”<sup>21</sup> destacam algumas normas constitucionais que consideram traduzir a função social das empresas, são elas:

“I) Promover a livre iniciativa (artigo 170, *caput* e artigo 1º §6º, da CF); II) Promover a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, §3º, da CF); III) Observar a solidariedade (artigo 3º, §1º, da CF); IV) Reduzir as desigualdades sócias (artigo 170, §7º, da CF); V) Promover a justiça social (artigo 170, *caput*, da CF); VI) Buscar o pleno emprego (artigo 170, §8º, da CF); e VII) Valorizar o trabalho (artigo 1, §4º, da CF).”

Os referidos autores também destacam a presença desses princípios nos artigos 116, §único e 154 da Lei da Sociedade Anônima (Lei 6404/76), no art. 51, §14 do Código de Defesa do Consumidor, assim como na Lei da Liberdade Econômica (Lei 13.874/19) a qual está fundamentada no artigo 170 da CF/88.

A partir da análise deste conceito podemos perceber que a função social da empresa vai de encontro não somente com direitos fundamentais que são tutelados pelo nosso ordenamento jurídico, presentes na nossa constituição, mas também reflete toda uma cultura na qual estamos inseridos, corroborando assim com o que fora destacado pelo Prof. Dr. Calixto Salomão Filho, que, através da definição apresentada, ressalta a importância da comunicação positiva entre a atuação da empresa e o respeito e observação das expectativas e deveres criados a partir da cultura, e sociedade em que esta é inserida. Reforçando a ideia de respeito, de que as leis e direitos fundamentais estão em constante diálogo com a sociedade/cultura e que é a partir desse contexto que novos direitos e deveres surgem.

---

<sup>21</sup> MARIGHETTO, A. **A função social da empresa, do empresário e das relações empresariais.** 26 jun. 2020. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-26/opiniao-funcao-social-empresa-empresario-relacoes-empresariais>. Acesso em: 2 jul. 2021.

Logo, é neste ponto que a figura do código de conduta/ética das empresas é inserida e vemos sua importância, inclusive nas empresas estrangeiras, pois uma vez inseridas em nosso país, elas devem promover uma atuação de forma harmônica e respeitosa com nossa cultura e princípios, de forma a garantir uma convivência conveniente para ambas as partes desta relação.

Necessário mencionar que, o conhecido documento do código de conduta das empresas foi um projeto motivado pela Organização das Nações Unidas – ONU, que, principalmente, na década de 1970, pode observar diversas violações de direitos humanos por partes destas empresas transnacionais que iam se expandindo para os países emergentes foram sendo relatadas, e que estas empresas também estavam influenciando as políticas locais através de sua atuação, ou em favor de seu interesse econômico e/ou poder econômico, em face da economia local.

Desta forma, a ONU entendeu que como forma de resposta deveria estabelecer maneiras e medidas para viabilizar a responsabilidade dessas empresas que atuam no âmbito internacional e regulamentar suas atuações.

Além dos direitos humanos que vinham sendo desrespeitados de forma reiterada por essas empresas, tiveram também alguns acontecimentos com enfoque mais político nos quais se configurou a intervenção dessas empresas na política local.

No artigo “A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional”<sup>22</sup> dos autores Luis Alexandre Carta Winter e Rafael Carmezim Nassif, eles destacaram alguns desses acontecimentos, vejamos:

“O primeiro fora a participação da Transnacional ITT (International Telephone and Telegraph), juntamente com outras empresas, no golpe militar no Chile, ocorrido em 1972, ocasião em que o então presidente, Salvador Allende, fora deposto (BOZZA, 2012, p. 109). A segunda situação fora o suborno praticado pela Transnacional

---

<sup>22</sup> WINTER, Luis Alexandre Carta; NASSIF, Rafael Carmezim. A Atuação das Empresas Transnacionais nos Países Emergentes: Desenvolvimento Nacional à luz da Ordem Econômica Constitucional. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, ago. 2016. ISSN 2317-8558. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/58862>>. Acesso em: 20 jul. 2021. doi: <https://doi.org/10.22456/2317-8558.58862>.



Lockheed Martin aos oficiais japoneses em troca de contratos militares (FEENEY, 2009).

No que tange os fatos que antecederam o golpe militar de 1972, no Chile, registra-se que a ITT e o governo norte-americano tentaram, sem sucesso, impedir a posse de Salvador Allende, porquanto este representava perigo na sua forma de governo, caracterizada pela inclinação social em disciplinar e dirigir os meios de produção e a preocupação com a preservação de recursos naturais (KUCINSKI, p. 7).”

Estes acontecimentos impulsionaram a ONU a criar uma Comissão para tratar das Empresas Transnacionais, em 1973, e, esta comissão foi a responsável por elaborar o código de Conduta para estabelecer diretrizes sociais e ambientais com intuito de tornar este código com caráter obrigatório.

Muitas das diretrizes presentes neste documento eram de igual forma encontradas no documento criado pelo United Nations Global Compact, conhecido como “Os Dez Princípios do Pacto Global da ONU”, no entanto, este último não possui um caráter obrigatório.

O código de Conduta produzido pela ONU sofreu resistência por parte de governos influentes do Norte, sendo deixado de lado, e posteriormente cancelado. (FEENEY, 2009)<sup>23</sup> Desta forma, não havendo uma legislação de caráter obrigatório quanto as diretrizes que devem ser seguidas pelas Empresas Transnacionais, o próprio Estado receptor fica responsável por esta regulamentação. Assim também é exposto no artigo anteriormente citado (ALEXANDRE, RAFAEL CARMEZIM NASSIF, 2016):

“cabe ao próprio Estado, portanto, exigir a prática de atividades empresariais que respeitem as instituições normativas e culturais do Estado. Ou seja, permitir apenas o exercício econômico condizentes com os princípios basilares de sua sociedade, fazendo-se valer de sua soberania.”<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> FEENEY, P. "A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy", **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 174–191, dez. 2009. DOI: 10.1590/s1806-64452009000200009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/PYy7SnFypTcktZPV6VCtL6R/?lang=pt>. Acesso em: 20 jul. 2021.

<sup>24</sup> WINTER, Luis Alexandre Carta; NASSIF, Rafael Carmezim. A Atuação das Empresas Transnacionais nos Países Emergentes: Desenvolvimento Nacional à luz da Ordem Econômica Constitucional. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, ago. 2016. ISSN 2317-

Destarte, a necessidade de um código de conduta vai além do contrato social da empresa, o qual foi analisado e aprovado pelo nosso Poder Executivo, sendo, por sua vez, um documento, gerado pela própria empresa, de forma autônoma, que irá expor de forma objetiva os valores, princípios e objetivos da mesma, além de interagir com diversas outras áreas do direito, perpassando pelo direito ambiental, relações de consumo, direitos humanos, trabalhistas, entre outros, e, estes pontos serão importantes para criar uma imagem e compromisso da empresa perante a sociedade, assim como adequá-la da melhor forma à sociedade a qual ela está sendo inserida.

O código de conduta da empresa será um documento que irá dialogar tanto com as leis do país no qual a filial está inserida, quanto com as leis do país da sede da empresa, ou seja, seu país de origem. Sendo um documento de políticas e diretrizes que irá ajudar no *compliance* empresarial, clima organizacional, contribuirá para o desenvolvimento pessoal e profissional, além de fortalecer a imagem da empresa. Há ainda autores que defendem o código de conduta como um instrumento de controle gerencial.

A filósofa Adela Cortina, em seu livro: *Ética de la empresa*<sup>25</sup>, escreve:

“se uma empresa é regida por critérios comunitários, todos os seus membros devem estar dispostos a compartilhar uma série de exigências comuns que possibilitem a esta comunidade empresarial manter a sua boa reputação frente à sociedade, evitar contingências e regular a convivência das pessoas na organização”

Esta afirmativa, nos revela um objetivo que é materializado no código de conduta/ética das empresas. Nesse mesmo sentido, os autores Vagner Guimarães da Silva e Josir Simeone

---

8558. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/58862>>. Acesso em: 20 jul. 2021. doi: <https://doi.org/10.22456/2317-8558.58862>.

<sup>25</sup> CORTINA, A. *Ética de la empresa*. Madrid: Editora Trotta, 1994.

Gomes, em seu artigo “O Uso do Código de Conduta Ética Como Instrumento de Controle Gerencial: Estudo de Casos em Empresas Internacionalizadas”<sup>26</sup>, expuseram:

“o código de ética pode ser utilizado como uma importante ferramenta para se obter uma congruência de objetivos junto aos funcionários, administradores, clientes, fornecedores, investidores e demais interessados, funcionando assim como instrumento de controle gerencial. Nesta mesma linha de raciocínio Atkinson et al. (2000, p.767-768) adiciona que “um sistema de controle gerencial bem projetado deve conter os princípios do código de conduta ética da empresa”.”

Apesar de ser um documento formulado unilateralmente pela empresa/sociedade, ele tem sua importância em esclarecer e registrar os objetivos e valores que regem a atividade da empresa, assim como possibilita tanto seus clientes, consumidores e sociedade, quanto funcionários e investidores a se guiarem e de pautarem em um documento oficial para exercer suas atividades e saber quais direitos poderão ser pleiteados em caso de litígios e divergências, assim como qual postura poderá ser adotada pela empresa.

Conforme relatado no subtópico anterior, o contrato social da empresa estrangeira deve ser analisado e precisa receber autorização do Poder Executivo para que esta empresa receba autorização para atuar no Brasil, assim como qualquer mudança posterior também está sujeita à esta análise e autorização.

No entanto, no que concerne ao código de conduta, tal documento não precisa de autorização ou análise para sua criação, sendo, portanto, um documento mais flexível o qual exige apenas o consentimento e aprovação do comitê interno da empresa, responsável por sua elaboração.

Todavia, mesmo que tenha sua produção unilateral, é um documento que deve observar legislação vigente em território brasileiro, cumprindo os princípios nela presentes, devendo sua autonomia respeitar os limites impostos pela lei.

---

<sup>26</sup> Da SILVA, Vagner Guimarães e Gomes, Josir Simeone. **O Uso do Código de Conduta Ética Como Instrumento de Controle Gerencial: Estudo de Casos em Empresas Internacionalizadas**. Revista contemporânea de Contabilidade, UFSC, Florianópolis, v.1, nº10, p. 111-127, Jul./Dez., 2008.

No próximo capítulo analisaremos as legislações internacionais às quais o Brasil está submetido, e aprofundaremos o estudo acerca da legislação nacional que também incide sobre as atividades das empresas transnacionais presentes no Brasil, assim como tentaremos entender como essas legislações influenciam a política interna dessas empresas, através de seus códigos de condutas, e como elas podem interferir, de igual modo, em possíveis litígios decorrentes das relações empresariais.

### **3. O BRASIL E AS LEGISLAÇÕES ENVOLVENDO O DIREITO DAS TRANSNACIONAIS**

#### **3.1. Acordos e tratados multilaterais**

Conforme relatado nos capítulos anteriores, não há uma legislação supranacional com caráter obrigatório, capaz de regulamentar as atividades exercidas pelas empresas transnacionais, tampouco capaz de responsabilizar as mesmas por suas atividades e ações.

No entanto, mesmo diante dessa falta de legislação supralegal, há um reconhecimento por diversas entidades internacionais da necessidade desta regulamentação, além de projetos, congressos e conferências em torno desta temática, que apesar de não criarem uma legislação supralegal, obtiveram diversos tratados, acordos e recomendações voltadas para a regulamentação das atividades econômicas internacionais, comércio internacional e regulamentação e recomendações às empresas que exercem atividades transnacionais.

Sendo assim, os documentos resultantes desses acordos e eventos internacionais, ao serem reconhecidos pelos Estados participantes se tornam de observação obrigatória por parte das empresas que nestes possuem qualquer tipo de atividade, gerando uma observação reflexa, ou seja, sendo aplicados as empresas que, mesmo tendo sede em países não signatários, ao se estabelecerem em países signatários através de filiais, deverão se submeter aos acordos assumidos pelos países hospedeiros.

Dentre os diversos projetos internacionais sobre o tema em questão, devemos mencionar alguns que tiveram resultados significativos para o nosso país, começando pelo ano de 1977 quando foi criada a Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a qual trouxe diretrizes diretas às empresas que versavam sobre política social e de práticas responsáveis e sustentáveis no meio de trabalho, seguridade social, trabalho forçado e transição da economia informal para a formal, assim como trouxe orientações que continham os princípios Orientadores para as Empresas e Direitos Humanos da ONU, para o cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável.

Esta Declaração tripartite teve sua última revisão em março de 2017, e acrescentou alguns pontos referentes ao trabalho decente, permeando tópicos como: seguridade social, trabalho forçado, transição da economia informal para a formal, salários e acesso a mecanismos de reparação e indenização de vítimas.

Insta ressaltar que esta declaração é um marco pois, mesmo que seu objetivo principal seja os direitos trabalhistas e relações de trabalho, ela teve um enfoque totalmente voltado para a atuação das empresas multinacionais neste contexto.

Ademais, importante destacar que por mais que tal documento não possua um caráter vinculante como as convenções e protocolos, a Declaração tripartite traz princípios gerais de direito internacional e, conforme relatado no próprio sítio eletrônico da OIT Brasília, os Estados-membros passam a ter o dever de responder à OIT a respeito das iniciativas e medidas que foram tomadas para promover os princípios e previsões contidos nas Declarações, gerando uma certa obrigação.

Em 1997 o Brasil aderiu as Diretrizes para as Empresas Multinacionais, criada pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), a respeito das recomendações endereçadas ao governo e as empresas multinacionais, estabelecendo políticas governamentais responsáveis, referentes a temas sociais e ambientais.

Esta, por sua vez, tem caráter vinculante aos países que a aderiram, ou seja, estes países assumiram o compromisso de implementá-la em conformidade com a decisão do Conselho da OCDE sobre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, fazendo com que as questões nela abrangidas se tornem objeto de legislação nacional e compromissos internacionais.

Seguindo as exigências da OCDE, em 2003, o Brasil criou o Ponto de Contato Nacional (PCN), que consiste em um órgão de representação institucional responsável por atuar

na implementação das Diretrizes para Empresas Multinacionais e, conforme especificado no sítio eletrônico do Governo Federal<sup>27</sup>:

“Entre as incumbências do PCN estão divulgar as Diretrizes, procurar incluí-las na legislação brasileira e nas práticas nacionais, além de observar e resolver casos de alegada inobservância das mesmas.

Trata-se de um mecanismo de reclamação não judicial. Qualquer pessoa pode acionar o serviço. O pré-requisito é que o caso envolva empresas multinacionais e diga respeito a um dos temas abordados pelas Diretrizes: políticas gerais; transparência; direitos humanos; emprego e relações laborais; meio ambiente; combate à corrupção, à solicitação de suborno e à extorsão; interesses do consumidor; ciência e tecnologia; concorrência e tributação.”

As funções do Ponto de Contato Nacional também se encontram expressas no documento “Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais Atualizadas em 2011,”<sup>28</sup> que traz os seguintes pontos sem seu texto:

“1. Fazer com que as Diretrizes sejam conhecidas e disponíveis pelos meios adequados, especialmente por meio da informação on-line e nas línguas nacionais. Os potenciais investidores (internos e externos) devem ser informados sobre as Diretrizes, conforme o caso. 2. Aumentar a conscientização a respeito das Diretrizes e seus procedimentos de implementação, inclusive através de cooperação, conforme apropriado, com a comunidade empresarial, organizações de trabalhadores, outras organizações não governamentais e o público interessado. 3. Responder a perguntas sobre as Diretrizes provenientes de: a) Outros Pontos de Contato Nacionais; b) Comunidade empresarial, organizações de trabalhadores, outras organizações não governamentais e do público; e c) Governos de países não aderentes.”

Além disso, quanto aos casos concretos o referido documento traz a seguinte afirmação:

“O Ponto de Contato Nacional contribuirá para a resolução dos problemas decorrentes da implementação das Diretrizes em casos específicos, de forma imparcial, previsível, equitativa e compatível com os princípios e normas das Diretrizes. O PCN oferecerá

---

<sup>27</sup> **PCN Brasil**. 2018. Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn>. Acesso em: 27 dez. 2021.

<sup>28</sup> **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais Atualizadas em 2011**. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/diretrizes-da-ocde-edicao-completa-em-portugues-versao-final.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2021.

um fórum para discussão e ajudará a comunidade empresarial, organizações de trabalhadores, outras organizações não governamentais e outros interessados a lidarem com as questões levantadas, de forma eficiente e oportuna, e em conformidade com a legislação aplicável.”

Assim dizendo, trata-se de um órgão não-judicial, que através de um fórum, possibilita que pessoas físicas ou jurídicas possam apresentar reclamações acerca de inobservância das Diretrizes, por parte das empresas multinacionais com atividades no Brasil ou com sede em qualquer país membro da OCDE, estas serão recebidas e, uma vez constatada alguma inobservância das Diretrizes e, entendido que a interferência do Ponto de Contato Nacional possa trazer algum proveito a ambas as partes, a reclamação será aceita para que possa ser dado o prosseguimento à análise da situação-problema.

Logo, os reclamantes e reclamados, através de mediação ou conciliação conduzida pelo Grupo de Trabalho Interministerial, tentarão chegar a acordos para promover a observância das diretrizes, assim como acordos visando soluções/reparos para possíveis violações já cometidas ou em potencial, de forma que ambas as partes possam ser beneficiadas e saiam satisfeitas com o resultado obtido.

Todo esse processo é finalizado com um pronunciamento da PCN, seja em forma de relatório, para os casos em que houve um acordo entre as partes, seja em forma de comunicado, nos casos onde não houve o aceite da reclamação ou, mesmo com o aceite, a reclamação não tenha sido finalizada com um acordo entre as partes. Todo esse processo é registrado e fundamentado, sendo, ao final, registrado tanto no PCN Brasil, quanto no PCN do país que tenha relação com a empresa multinacional em questão, ficando disponível para qualquer pessoa o acesso ao pronunciamento.

Desde sua criação, aqui no Brasil, o Ponto de Contato Nacional já foi de responsabilidade do Ministério das Relações Exteriores e do Ministério da Fazenda. No entanto, a partir de 2019, após a reestruturação da administração pública federal, a sua coordenação passou a ser de responsabilidade do Ministério da Economia, e os seus trabalhos continuaram a serem realizados por meio de grupo de trabalho interministerial.

Em junho de 2019 foi publicado o Decreto nº 9.874 que teve como principal objetivo a instituição do grupo de trabalho interministerial, denominado Ponto de Contato Nacional para



a implementação das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais.

Este Decreto foi responsável por definir as funções do órgão de assessoramento (grupo de trabalho interministerial), a composição de seus representantes e suas atribuições, trazendo também a seguinte ressalva em seu art. 2º, parágrafo único:

“Parágrafo único. Para fins deste Decreto, as diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais:

I – reafirmam o cumprimento da legislação nacional;

II – não são um instrumento vinculante para o Governo brasileiro;

III – não criam obrigações nem direitos para as pessoas físicas e jurídicas de direito privado regidas pela legislação nacional; e

IV – estabelecem princípios e padrões de cumprimento voluntário, consistentes com a legislação nacional, com vistas a ser adotada uma conduta empresarial responsável pelas empresas multinacionais.”

Este artigo, reafirma a soberania da legislação nacional e o caráter recomendatório das Diretrizes da OCDE, além de reafirmar que o PCN e o seu Grupo de Trabalho Interministerial, em suas ações não tem poder de gerar obrigações.

Por fim, vale ressaltar que uma das atribuições do PCN é a elaboração de relatórios semestrais, acerca das atividades assumidas pelos país, para a promoção das Diretrizes da OCDE, desta forma, há um controle do comprometimento do país para com as obrigações assumidas perante a organização. Assim como ao final de cada ano, ele apresentará um relatório acerca da “natureza e dos resultados das atividades do PCN, incluindo atividades de implementação em casos específicos.” (“Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais Atualizadas em 2011,” [S.d.]

Outra norma internacional de grande relevância para o nosso tema é a ISO 26000, criada pela Organização Internacional para Padronização, a qual teve, por sua vez, a participação do Brasil em sua criação.

Esta norma tem por objetivo criar normas para regulamentar e facilitar o comércio e promover boas práticas de gestão e o avanço tecnológico, além de disseminar conhecimentos.

Vale ressaltar que o Brasil está entre os 160 países que tem organismo de normalização associado à Organização.

A ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social, publicada 1º de novembro de 2000, foi a primeira norma internacional de Responsabilidade Social Empresarial, a qual trouxe orientações que versavam sobre: conceitos, termos e definições referentes à responsabilidade social; histórico, tendências e características da responsabilidade social; princípios e práticas relativas à responsabilidade social; os temas centrais e as questões referentes à responsabilidade social; integração, implementação e promoção de comportamento socialmente responsável em toda a organização e por meio de suas políticas e práticas dentro de sua esfera de influência; identificação e engajamento de partes interessadas; comunicação de compromissos, desempenho e outras informações referentes a responsabilidade social.

Apesar de se tratar de uma norma voluntária, sua adoção por parte das empresas é fortemente recomendada e representa um posicionamento daquela empresa de conscientização de responsabilidade social da empresa e compromisso de responsabilidade com a sociedade e no efetuar de suas atividades empresariais.

Por sua vez, no que tange a legislação nacional, temos muitas críticas sobre a falta de normas que versassem sobre empresas internacionais com atuação no país e, por muitos anos este foi um ponto alvo de debates em Jornadas de Direito Cívico e no meio de muitos juristas atuantes nas áreas afetadas pela atuação das empresas transnacionais.

Com o advento do Código Civil de 2002, como visto no último capítulo, algumas lacunas legislativas, concernentes às empresas estrangeiras, foram sanadas, por mais que tais inovações não resolvessem todos os problemas de omissão legislativa, foi algo a se considerar como um primeiro passo de extrema importância.

Seguindo na legislação interna, outra mudança que tivemos em nossa legislação, foi com o advento do Decreto 9571 de 2018, que, conforme expresso em seu primeiro artigo, estabelece Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para empresas de grande e médio porte, prevendo sua aplicação, também, para as empresas multinacionais, com atividade no nosso País.

Este decreto versa sobre a proteção e promoção dos Direitos Humanos em atividades empresariais, trazendo obrigações ao Estado e concedendo às empresas, que adotarem as diretrizes sobre os Direitos Humanos, o selo de “Empresa e Direitos Humanos” que será instituído pelo Ministro de Estado de Direitos Humanos.

Dentre as obrigações trazidas em seu texto, o Decreto determina ações que devem ser promovidas pelo Estado, com o objetivo de conscientizar os seus servidores a respeito dos Direitos Humanos, implementação de medidas, programas, projetos e políticas que promovam essa conscientização e implementação, além de medidas para garantir o cumprimento dessas imposições, através de meios de fiscalização e estímulos, como fica claro no Capítulo II do referido Decreto.

De igual modo, a norma em questão, em seu Capítulo III, consagrou uma seção para tratar da Responsabilidade das empresas com o respeito aos Direitos Humanos, impondo algumas medidas e iniciativas que as empresas devem adotar para promover, divulgar e proteger os Direitos Humanos.

Por último, o Decreto 9571 nos seus dois últimos capítulos traz informações acerca do acesso a mecanismos de reparação e remediação, prevendo meios para receber denúncias de violações e meios judiciais e não judiciais para reparar possíveis danos, sempre visando a dirimir as lacunas e obstáculos que possam atrapalhar a proteção e promoção dos Direitos Humanos.

Apesar de ser uma norma que tem por objetivo a promoção dos Direitos Humanos, também se trata de uma norma que foi e é alvo de muitas críticas, pois, como já mencionado, ao mesmo tempo que é prevista sua aplicação para empresas internacionais com atividades no Brasil, sua adoção é facultativa para as empresas, cabendo a estas decidir se adotarão as previsões contidas no Decreto ou não.

De acordo com muitos críticos desse Decreto, o problema está justamente na possibilidade de escolha, por parte das empresas em adotar ou não a aplicação do Decreto, o que segundo estes, se trata de um claro retrocesso, visto que a maioria dos Direitos Humanos objeto da referida norma já se encontram consagrados em nosso ordenamento, e sua observação, é obrigatória. Nesse sentido temos a Flávia Scabin, professora da Escola de Direito de São

Paulo da FGV e coordenadora do Centro de Direitos Humanos e Empresas (CeDHE) da FGV, que em uma entrevista para o Repórter Brasil<sup>29</sup> (“Novo decreto pode fragilizar cumprimento dos direitos humanos por empresas,” 2018), trouxe a seguinte crítica:

“estabelecer as diretrizes como voluntárias é um “retrocesso político, jurídico, social, além de econômico”, já que o Brasil aderiu a tratados internacionais, se comprometeu a cumpri-los e, judicialmente, há decisões que contemplam o cumprimento dos direitos humanos, inclusive, em setores como o agronegócio e o têxtil, conforme mapeamento realizado pelo CeDHE.

“Já temos direitos humanos. O que precisamos é esclarecer o que as empresas devem fazer e cobrar delas cada vez mais. Não podemos dizer que esses direitos não valem, que são voluntários”, ela ressalta.”

Por outro lado, há também aqueles que defenderam o Decreto, como é o caso do jurista Paes de Barro, que na mesma entrevista, foi relatado o seguinte:

“o documento abre margem para o “debate” quanto ao cumprimento ou não dos direitos humanos pelas empresas, mas argumentou que os Princípios da ONU são baseados na voluntariedade de adesão, ressaltou que um decreto não pode se sobrepor à legislação vigente e, então, não “desobriga” as empresas de cumprirem o que já é lei. “A grande vantagem do decreto é organizar em um único instrumento nacional diretrizes sobre o tema e, no âmbito de governo, estabelecer regras para os quais os Estados precisam se atentar na garantia dos direitos”, afirmou.”

### **3.2. Da Responsabilidade Social da Empresa (RSE) aos códigos de Conduta**

Todos esses documentos e tratados têm por objetivo fim, concretizar a responsabilização das empresas em suas atividades de forma a gerar uma segurança não só para a sociedade na qual ela está inserida, mas para todos que participam ou que são atingidos direta ou indiretamente pelas atividades empresariais em questão e pelas relações que perpassam mais de um território nacional.

---

<sup>29</sup> Penha, Daniela. **Novo decreto pode fragilizar cumprimento dos direitos humanos por empresas**. 10 dez. 2018. Repórter Brasil. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/12/decreto-do-governo-federal-fragiliza-o-cumprimento-dos-direitos-humanos-por-empresas/>. Acesso em: 2 jan. 2022.

Neste mesmo objetivo de regulamentação, comprometimento social e compromisso com uma imagem sustentável da empresa, que os tão mencionados Código de Conduta vêm ganhando seu espaço e visibilidade, mesmo, que aqui estejamos nos referindo a um documento produzido unilateralmente pela empresa.

A autora Gabriela Cardoso Portella, em sua monografia de tema: “Código de conduta e regulamentação do Trabalho: Tensões, limites e possibilidades”<sup>30</sup>, apresentou várias definições de código de conduta e ao final concluiu que todas as definições tem um ponto em comum, que seria:

“os códigos constituem uma forma de expressão da responsabilidade social da empresa, ao lado de outros mecanismos, a exemplo do etiquetado social. Além disso, compreendem-nos como uma declaração pública de valores, com ênfase em temas ambientais e trabalhistas. Ao tratarem dos trabalhadores e suas condições de trabalho, os códigos fixam estandartes de direitos, aplicáveis à matriz, às filiais e a todas as empresas de um mesmo grupo, sendo que, em alguns casos, tais garantias mínimas também se estendem a fornecedores e subcontratados.”

Apesar de ser reconhecida a legitimidade do código de conduta, um outro debate que surge a respeito do mesmo é quanto sua eficácia jurídica. Há uma divergência neste aspecto entre os autores, e neste ponto, podemos mais uma vez citar as conclusões alcançadas pela autora acima mencionada, vejamos:

“Para vários autores, as cláusulas dos códigos de conduta correspondem a *soft law*, por se tratarem somente de declarações de valores ou de intenções que orientam as práticas empresariais. Para Baylos, uma vez que a as regras dos códigos de conduta são unilateralmente impostas pelas corporações, são estas os únicos sujeitos competentes para lhes conferir efetividade. De acordo com o autor, o processo de autorregulação que se traduz nos códigos unilaterais exclui e torna inaceitável o seu controle por sujeitos externos a empresa, sejam sindicatos ou trabalhadores afetados diretamente”<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> PORTELLA, Gabriela Cardoso. **Código de Conduta e Regulamentação do Trabalho: Tensões, Limites e Possibilidades**. 2015. 81 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

No entanto, em nosso Código de Defesa do Consumidor, temos o art. 30, o qual podemos considerar que dá força normativa ao Código de Conduta elaborado pela empresa. Vejamos a redação do referido artigo:

“Art. 30. Toda informação ou publicidade, suficientemente precisa, veiculada por qualquer forma ou meio de comunicação com relação a produtos e serviços oferecidos ou apresentados, obriga o fornecedor que a fizer veicular ou dela se utilizar e integra o contrato que vier a ser celebrado.”

Desta forma, temos que o Código de Conduta/Ética, elaborado pela empresa, por se tratar de um documento preciso, que fornece orientações acerca da forma de serviço e atuação da mesma, gera ao consumidor uma real expectativa de seu cumprimento, tornando-se uma obrigação face ao consumidor, conforme expresso no artigo acima e, desta forma, possibilitando que seu cumprimento seja exigido judicialmente.

Logo, podendo se sobrepor ao argumento trazido pelo mencionado autor Baylos e, de fato, prevalecer a teoria que defende que o Código de Conduta é um documento de soft law. Apesar de os autores que defendem esta teoria, enxergarem as disposições dos códigos de condutas como princípios e declarações de valores, esses servem para moldar as atitudes e ações adotadas pela empresa e funcionários, podendo ser interpretadas, de igual forma, como cláusulas contratuais.

No próximo capítulo analisaremos como os casos concretos são tratados e como a jurisprudência vem se solidificando, buscando avaliar de forma concreta como o Brasil tem lidado com as questões envolvendo as empresas transnacionais, assim como avaliar como as leis, princípios e regras, neste capítulo tratados, vêm sendo aplicados na prática e qual a real influência dos códigos de conduta para a resolução desses possíveis litígios.

## 4. ANÁLISE DE CASOS PRÁTICOS

### 4.1. Ponto de Contato Nacional como mecanismo de controle da observância das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

Conforme relatado no capítulo anterior, um dos meios nacionais capazes de analisar os casos concretos envolvendo empresas transnacionais com atividade no Brasil e o descumprimento/não observação das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), da qual o Brasil é signatário, é o Ponto de Contato Nacional (PCN), que de forma não judicial, tem uma plataforma que visa receber reclamações envolvendo esses casos e tem a função de analisar tais Alegações, afim de promover, através do diálogo entre os reclamantes e a empresa em questão, um resultado conveniente para as partes envolvidas, preservar a observação das Diretrizes da OCDE e até mesmo podendo resultar em acordo de reparação, nos casos em que o dano já fora configurado.

Estas alegações tem um prazo médio de 12 (doze) meses para serem concluídas, a contar de seu depósito. A parte Alegante, ao entrar com a Alegação de descumprimento das Diretrizes, deve deixar claro os pontos impugnados e quais diretrizes estariam supostamente violadas, assim como o que se objetiva em face da empresa reclamada. Uma vez recebida, as alegações passam por um crivo do próprio PCN, que determinará se cabe ou não o aceite para uma maior apuração, podendo ainda, antes do aceite solicitar mais documentos que julgue serem capazes de justificar o aceite.

Uma vez aceita, o PCN entra em contato com a empresa mencionada e, em alguns casos com um ou mais Ponto de Contato nacional de outro país que, possam estar envolvidos ou interessados no caso, permitindo assim a participação de um PCN de apoio.

Há, também, a possibilidade de o caso ter sido proposto em um PCN de outro país, mas que se trata de empresa com atuação no Brasil, ou vice-versa, este, inclusive, foi o caso<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> **C&A / Manifestação Individual**. 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-de-alegacoes-de-inobservancia/cea-manifestacao-individual>. Acesso em: 17 jan. 2022.

de uma das Alegações analisadas para o presente estudo, e que iremos analisar mais adiante, no qual o PCN Alemão recebeu o pedido de exame e entrou em contato com o PCN Brasil para que o caso tivesse seu prosseguimento efetuado pelo PCN Brasil.

Posteriormente, o órgão irá comunicar a empresa alegada para que a mesma possa apresentar suas contrarrazões e possíveis esclarecimentos e documentos exigidos pelo próprio PCN, para maiores esclarecimentos.

Como já mencionado anteriormente, o PCN não é um órgão judicial e, portanto, não tem força coercitiva, logo, todo seu trabalho dependerá da cooperação e também do aceite das partes envolvidas, sendo assim, se uma das partes alegar que não quer dar continuidade com o processo, ou que não vai colaborar, ou simplesmente não responder as demandas apresentadas ao longo do processo, o próprio PCN decide por concluir aquela alegação, encerrando sua atividade naquele caso, pois entende que não haverá um resultado efetivo ou uma atuação de alguma forma proveitosa para a resolução daquele caso apresentado.

No entanto, a inércia de uma das partes ou mesmo uma tentativa de conciliação, mediação ou diálogo que não foi bem sucedido, e culminaram no encerramento do caso, não impede que o PCN ao produzir seu comentário final de encerramento, emita recomendações sob os pontos levantados para debate, como tampouco impede uma futura nova tentativa de diálogo, iniciada por uma das partes, através do fórum do PCN, sobre os mesmos pontos ou questões diversas que envolvam as mesmas partes.

No sítio eletrônico do Governo Federal<sup>33</sup> temos acesso a todos os casos submetidos a apreciação do PCN, contendo informações sobre as partes, as alegações iniciais, o resumo do caso, o status atual e seus respectivos relatórios, contendo também documentos em anexos concernentes ao relatório de aceitação e de encerramento a depender do caso.

De acordo com as informações presentes no referido sítio eletrônico, desde 2003, data de sua criação, até o presente momento (início de 2022), já foram apresentadas 36 (trinta e seis)

---

<sup>33</sup> **Instâncias específicas - alegações de inobservância das Diretrizes da OCDE.** 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-das-alegacoes-de-inobservancia-das-diretrizes-da-ocde>. Acesso em: 7 jan. 2022.



alegações de inobservância das Diretrizes da OCDE, dentre as quais apenas 8 (oito) não foram aceitas e, 28 (vinte e oito) foram aceitas, sendo divididas entre 19 (dezenove) que além de aceitas já se encontram concluídas e 9 (nove) que ainda se encontram em curso de análise, ressaltando que, dentre estas últimas mencionadas que ainda pendem de conclusão, a mais antiga data de 21/08/2018 (Alegação nº 02/2018) e a última alegação recebida (03/2020) data do dia 14/02/2020.

Dentre as oito alegações não aceitas, as justificativas suscitadas apontam a falta de documentos probatórios suficientes, inércia de uma das partes, superior a doze meses, para dar andamento à análise do caso, e falta de um dos critérios de aceitação.

Oportuno ressaltar que em um dos casos (“Multinacional com sede nos EUA / ANVEMCA,” 2018)<sup>34</sup>, além da falta de documentos probatórios suficientes e inércia da parte alegante, foi notado que o caso foi submetido ao judiciário, e, portanto, o PCN entendeu que por se tratar de um órgão que tem poder de investigação superior, não caberia aqui a sua atuação.

Após fazer um levantamento das 19 alegações que foram aceitas e concluídas, analisando cada caso, pudemos notar que, 4 (quatro) delas foram encerradas sem que houvesse uma reunião das partes ou uma mediação, pois foi alegado por uma ou ambas as partes que a matéria em discussão já estava sendo submetida a apreciação do poder judiciário, ou que já haviam sido apreciadas pelo poder judiciário, em todos os seus pontos levantados para debate e, portanto, o PCN entendeu que não caberia o prosseguimento da análise nesses casos, pois, uma vez levados ao judiciário, a atuação do órgão não traria resultados efetivos ou mesmo teria algum espaço para uma discussão entre as partes.

Por sua vez, sete das alegações concluídas apresentaram algum resultado efetivo, sendo que dentre estas, quatro foram através da atuação do Ponto de Contato Nacional, por meio de reuniões ou por meio de sessões de mediação, na quais as partes cooperaram e conseguiram chegar a um acordo efetivo.

---

<sup>34</sup> **Multinacional com sede nos EUA / ANVEMCA**. 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-de-alegacoes-de-inobservancia/multinacional-com-sede-nos-eua-anvemca>. Acesso em: 17 jan. 2022.

Estes casos acima mencionados foram finalizados com um relatório confirmando o acordo obtido entre as partes, seguido, em alguns casos, de algumas recomendações do próprio PCN acerca dos pontos debatidos, tendo como base os acordos já firmados entre as partes.

Ademais, quanto as outras três alegações restantes concluídas, foram finalizadas em detrimento de negociação/diálogo direto entre as partes, que apesar de não terem sido resultado de uma atuação direta do Ponto de Contato Nacional, em seus relatórios de encerramento, alguns, mesmo assim, continham recomendações do órgão em questão.

No entanto, conforme já mencionado, cinco das Alegações foram encerradas sem que houvesse qualquer acordo entre as partes, dentre estas, quatro chegaram a ter uma ou mais reuniões ou sessões de mediação, mas sem lograr êxito em obter um acordo entre as partes, sendo encerradas pois o PCN entendeu que a continuidade com as Alegações não levaria a nenhuma solução.

Apenas uma, dentre as alegações acima mencionadas (Alegação nº 02/2012), não houve sequer uma reunião, pois, após recomendação de reunião de mediação, a qual a empresa não compareceu e, posteriormente se demonstrou favorável a utilizar apenas de seus meios próprios para receber reclamações ou tentativas de diálogo com os reclamantes, o PCN entendeu que não conseguiria contribuir adicionalmente de forma positiva, encerrando a sua atuação.

Desta forma, essas reclamações foram encerradas e concluídas seguidas de um parecer de encerramento do PCN, o qual apresentava também, algumas recomendações para as empresas de acordo com os pontos levados a debate durante o procedimento.

Por fim, tiveram apenas dois casos que foram encerrados sem que mesmo tivesse uma tentativa de reunião, pois as empresas logo de início alegaram que suas atividades no Brasil haviam sido encerradas, conseqüentemente, não havendo mais razão para sua continuidade, visto que por mais que se demonstrassem as possíveis inobservâncias às Diretrizes da OCDE, o PCN ficaria impossibilitado de promover reuniões, visto que uma das partes não tem mais representantes capazes em nosso território.

Após toda essa análise individualizada dos casos disponíveis no *site* do Governo Federal, pôde-se notar, também, que a maioria dos casos apresentados versavam sobre questões trabalhistas, em sua maior parte, versando mais especificamente, sobre direitos trabalhistas, condições seguras de trabalho (segurança ou acidente de trabalho), questões contratuais, principalmente sobre rescisão de contratos e os direitos derivados destas situações. Por vezes, também relacionadas a questões ambientais, outro tema também bem levantado nas Alegações.

Outro ponto muito notado, foi a quantidade de reclamações que envolviam bancos, sendo em sua maioria, encerrada rapidamente, pois sempre era argumentado que os casos estavam sendo submetidos a apreciação do judiciário, interrompendo, portanto, a atuação do PCN, quando não ocorria da própria parte pedir o encerramento da alegação por se tratarem de pontos que estavam ou já haviam sido apreciados pelo judiciário.

Por último, pudemos ver que as empresas multinacionais de sede brasileira, tem preferência por resolver os problemas diretamente pela via judiciária, sem mesmo dar espaço a uma tentativa de diálogo com as partes alegantes, por sua vez, as empresas com sede no exterior, se mostraram mais abertas, ao menos em um primeiro momento, a tentar um diálogo inicial junto ao fórum proporcionado pelo PCN, sem recorrer diretamente ao judiciário.

Neste ponto, é considerável dar um destaque a empresa transnacional de sede Holandesa, C&A Modas Ltda., que já teve duas alegações<sup>35</sup> de inobservância das Diretrizes da OCDE depositadas contra a mesma, ao serem aceitas as alegações a empresa se mostrou sempre disposta a cooperar, aceitando as reuniões e mediações com as partes alegantes, tendo, ao fim do procedimento a conclusão dos mesmos com alcance de acordos.

No primeiro caso registrado, tratava-se de alegação feita pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), que versava sobre Relações do Trabalho, a empresa prontamente respondeu ao PCN acerca das alegações sobre ela apresentadas e, posteriormente, o caso foi encerrado a pedido da própria parte alegante, pois os pontos apresentados para debate já haviam sido resolvidos diretamente com a empresa.

---

<sup>35</sup> Alegações de número 04/2007 e 02/2014.

Já no segundo caso, um pouco mais complexo, teve sua Alegação de inobservância apresentada por um parlamentar alemão, ou seja, manifestação individual, diretamente ao PCN alemão, que posteriormente contactou o PCN Brasil, para que o caso desse prosseguimento aqui, visto que se tratava de uma transnacional em operação no Brasil.

Tratava-se de alegações de falta de observação das regras concernentes à segurança do trabalho, com a seguinte descrição no sumário (“C&A / Manifestação Individual,” 2018)<sup>36</sup> do caso:

“uma empresa multinacional tinha violado as disposições de Políticas Gerais e de Direitos Humanos das Diretrizes em Bangladesh. O pedido foi baseado em alegada corresponsabilidade das empresas do Grupo Cofra Holding, como a C&A Modas Ltda – “C&A Brasil”, em incêndio, em 2012, na fábrica Tazreen.”

Neste caso, a empresa além de acolher todas as sugestões apresentadas pelo alegante, cuidou em modificar as práticas que envolviam a segurança dos empregados, assim como também criou um Programa de Segurança contra incêndio, o qual vem sendo aplicado por fornecedores ao redor do mundo. Encerrando o caso de forma proveitosa para ambas as partes.

Desta forma, restou claro que o a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, através dos seus Ponto de Contato Nacional, consegue promover de forma efetiva um controle e incentivo à aplicação de suas Diretrizes e manter um controle atualizado de como os países signatários têm lidado com os problemas e inobservância das empresas transnacionais presentes em seu território, assim como identificar e divulgar as empresas que estão respeitando as Diretrizes ou ao menos trabalhando para diminuir ou consertar possíveis danos já causados.

Ademais, através da análise desses casos foi possível concluir que, mesmo quando o PCN não consegue promover uma atuação que finalize em efetivo acordo entre as partes, ou quando os casos são encerrados logo no início das tentativas de diálogo, com a justificativa de se tratar de assuntos em análise judicial, há, mesmo assim, um ponto positivo a ser destacado,

---

<sup>36</sup> **C&A / Manifestação Individual.** 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-de-alegacoes-de-inobservancia/cea-manifestacao-individual>. Acesso em: 18 jan. 2022.

que seria o levantamento e visibilidade de questões muitas vezes negligenciadas, dando a importância e reforçando a necessidade de se tratar e resolver os casos levantados.

Após a realização desta pesquisa, e do estudo desses casos, pode-se então concluir que há um reconhecimento da importância de observação das Diretrizes da OCDE e um reconhecimento da seriedade dos temas abordados, por parte das empresas multinacionais e pessoas, físicas ou jurídicas, que de alguma forma são atingidas por essas atividades.

De igual modo, percebe-se que as empresas, indivíduos e ONGs têm uma preocupação com o cumprimento desses preceitos, bem como, reconhecem que os meios, ainda que não judiciais, disponibilizados para a solução de problemas, como é o caso da plataforma disponível no sítio eletrônico do Governo Federal, citado no início deste capítulo, que através do órgão Ponto de Contato Nacional disponibiliza o mencionado fórum para alegações de inobservância e cria um fórum para tentativas de debate, é um meio válido e capaz de atender as demandas apresentadas.

Portanto, é possível afirmar que mesmo em se tratando de casos dos quais houve solução direta entre as partes ou encaminhamento para as vias judiciais, o suporte e plataforma de fórum ofertado pelo Ponto de Contato Nacional é efetivo além de ser um incentivo a denúncias e busca por cumprimento dos compromissos assumidos pelo país, bem como pelas empresas multinacionais que decidem por ter atuação no Brasil, respeitando, desta forma, todas as legislações, tratados e acordos aqui aplicados.

Por fim, restou evidente que o objetivo deste órgão de divulgar as Diretrizes e fornecer plataforma de mediação, vem sendo alcançado de maneira satisfatória. O cumprimento do acordo, pelos países signatários é, igualmente, reforçado pela cooperação das empresas transnacionais nestes presentes, e este compromisso vem sendo exibido através dos relatórios oriundos do PCN, tanto no que se refere aos relatórios semestrais e anuais que relatam o compromisso e atividades adotadas pelo país, quanto aqueles oriundos dos casos concretos acima relatados, que demonstraram a exigência da sociedade em ver esses acordos respeitados, como o reconhecimento das empresas em resolver as alegações apresentadas e se enquadrarem nos objetivos traçados e impostos pelos acordos.

Insta ressaltar que tais relatórios se mostram importantes, também para reforçar a imagem da empresa para a sociedade e o meio em que ela está inserida, permitindo que qualquer um tenha o livre acesso a esses documentos e possa analisar como a empresa se porta em suas atividades e diante de problemas decorrentes de suas atividades, externando a aplicação de suas condutas internas e comprometimento social.

## **4.2. Da Jurisprudência**

Neste ponto do trabalho o objetivo inicial era de pesquisar e trazer alguns casos presentes em nossa jurisprudência que pudessem agregar de forma significativa os temas aqui trabalhados e nos levar a melhor compreender como os tribunais vêm lidando com as questões de transnacionais presentes no Brasil e a aplicação das leis, acordos que versam sobre a relação das mesmas, além de nos levar a uma análise prática de como os tribunais reconhecem os códigos de conduta e como os vêm aplicando, e se de fato são levados em consideração no momento de resolução das controvérsias judiciais.

No entanto, foi encontrada uma enorme dificuldade em localizar esses possíveis casos, nos bancos de jurisprudências dos sites dos nossos tribunais, pois aparentemente trata-se de um tema com jurisprudência escassa, no qual os termos centrais para este trabalho, não são tão abordados na prática.

Iniciamos a pesquisa procurando processos que pudessem envolver os termos “empresa multinacional”, “empresa transnacional”, “Código de conduta” “Código de ética<sup>37</sup>”, porém notou-se que é quase que inexistente nos bancos jurisprudenciais de nossos tribunais ou, quando encontrado processos que trazem algum desses termos, normalmente, referia-se a processos envolvendo áreas completamente distintas aos assuntos abordados ao longo deste trabalho, logo, sendo descartado sua análise.

---

<sup>37</sup> Por mais que este seja um termo normalmente utilizado para organizações e Conselhos, como o código de ética da OAB, código de ética médica, código de ética farmacêutico, entre outros, o termo foi utilizado nas buscas para ampliar as possibilidades de casos apresentados.

Esta dificuldade, além de não ser um apontamento atual, foi também destacado pela Graduada Gabriela Cardoso Portella, em sua monografia<sup>38</sup> já citada anteriormente, neste trabalho. Vejamos:

“Durante a elaboração deste trabalho, identificou-se na literatura jurídica brasileira a carência da abordagem do tema códigos de conduta e, igualmente, do papel que tais instrumentos têm assumido na jurisprudência.” (...)

“Nesse estudo casuístico, foi possível observar, em síntese, que a jurisprudência brasileira ainda é tímida ao explorar o potencial protetivo dos códigos de conduta. Embora seja possível afirmar o reconhecimento desses instrumentos, inclusive muitas vezes como fontes de direito, é comum que assumam um papel secundarizado.”

Logo, identifica-se uma defasagem existente entre a doutrina e os casos práticos, visto que quando estamos num contexto acadêmico muito material se consegue sobre este assunto, muito se debate sobre a importância dos códigos de conduta das empresas e como isso é um mecanismo que vem ganhando espaço atualmente, mas ao observarmos sua atuação prática para a resolução de conflitos, ainda estamos muito aquém do que se projetava com os estudos teóricos. Por mais que as empresas têm cada vez mais adotado códigos de condutas e divulgado estes documentos como parte identitária da mesma, sua colocação em prática, pelos tribunais muita das vezes vem sendo negligenciada como fonte de direitos e obrigações.

Na maioria dos casos, percebemos que os termos adotados, que aparecem nos processos que versam sobre temas mais próximos ou correlatos aos casos que gostaríamos de avaliar neste trabalho, são os termos como “empresa multinacional”, ao invés do termo “transnacional”, pois apesar de a doutrina mais atual estar trazendo o este último como o termo mais adequado, na prática os tribunais ainda optam pela utilização de empresas “multinacionais”. E, quanto ao termo “código de conduta”, os processos que trazem em algum nível a discussão sobre estes, não tem em sua emenda o uso do termo, mas sim o termo “*compliance*”<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> PORTELLA, Gabriela Cardoso. **Código de Conduta e Regulamentação do Trabalho: Tensões, Limites e Possibilidades**. 2015. 81 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

<sup>39</sup> “O termo *compliance* significa “estar em conformidade com”, obedecer, satisfazer o que foi imposto, comprometer-se com a integridade. No âmbito corporativo, uma Organização “em *compliance*” é aquela que, por

Por fim, valido ressaltar que a área na qual mais se encontra processos que envolvam os temas aqui trabalhados é a área trabalhista, na qual se constatou que a maioria dos objetos da demanda são contratos e rescisão de contratos baseados em políticas internas das empresas, ou seja, em seus códigos de conduta, sendo um documento utilizado para fundamentar demissões por justa causa, por exemplo.

Se por um lado ficou claro a falta de abordagem do tema “código de conduta” nos processos que versavam sobre atuação de empresas, em nossa jurisprudência, por outro lado, quando buscamos processos que versavam sobre empresas multinacionais e Diretrizes da OCDE os resultados das pesquisas foram significativos, nos proporcionando uma maior análise.

Nesta segunda pesquisa, já voltada para os temas tratados no início deste capítulo, pudemos reforçar o que já fora constatado no âmbito dos dados do PCN que demonstraram que a maioria dos casos versavam sobre direitos trabalhistas e relações de trabalho, o que se demonstrou de igual modo, no resultado das pesquisas jurisprudenciais, visto que a maioria dos processos apresentados são derivados dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Quanto aos processos de direito do trabalho que em suas ementas mencionam as Diretrizes da OCDE, temos que esses processos trazem consigo o reconhecimento desta norma (Decreto 9571/18) como status de norma constitucional por força dos artigos 5º, §§2º e 3º e 3º, da CRFB/88, superando o entendimento do Supremo Tribunal Federal, e reforçando a aplicação de suas diretrizes. Neste ponto podemos destacar os seguintes processos: ROT 0022954-53.2020.5.04.0341, RO 0020268-25.2017.5.04.0008 e ROT 0020201-11.2013.5.04.0005, que tratam sobre os direitos sindicais, baseados nas Diretrizes da OCDE.

---

cumprir e observar rigorosamente a legislação à qual se submete e aplicar princípios éticos nas suas tomadas de decisões, preserva ileso sua integridade e resiliência, assim como de seus colaboradores e da Alta Administração. O *compliance* tem a função de monitorar e assegurar que todos os envolvidos com uma empresa estejam de acordo com as práticas de conduta da mesma. Essas práticas devem ser orientadas pelo Código de Conduta e pelas Políticas da Companhia, cujas ações estão especialmente voltadas para o combate à corrupção”

**Editora FÓRUM - Conhecimento Jurídico.** 11 dez. 2020. Editora FÓRUM - Conhecimento Jurídico. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas/>. Acesso em: 19 jan. 2022.



Ademais, temos o processo ROT 0020029-47.2019.5.04.0009, o qual, versava sobre Direitos Humanos no contexto de relação de trabalho, que houve rescisão contratual sem a observância legal a respeito do tema. Tanto na ementa, quanto na fundamentação da decisão, os magistrados mencionaram o Acordo sobre empresas da OCDE e o Decreto 9571/18, o qual internalizou as Diretrizes do acordo da OCDE, relatou a importância da sua observação, além de destacar a mudança de entendimento jurisprudencial que esta trouxe.

## CONCLUSÃO

Conforme relatado inicialmente, este trabalho teve como objetivo, a análise do funcionamento das transnacionais no Brasil, partindo de uma perspectiva jurídica, que nos proporcionasse entender, a partir de toda a contextualização histórica e dos conceitos apresentados e adotados, como funciona a regulamentação dessas empresas, como seu funcionamento e papel, em um mundo globalizado, gera novas relações e preocupações que são discutidas para além dos territórios nacionais, e interferem em toda uma organização mundial, atraindo a atenção das autoridades e organizações para que acordos e preocupações mínimas sejam pautas prioritárias em diversas reuniões de impacto internacional.

Logo, nosso intuito, a partir desse contexto, era analisar não apenas, como no âmbito internacional essas empresas eram tratadas e regulamentadas, mas também, entender, como no âmbito nacional, o Brasil enxergava o seu funcionamento e como buscava regulamentá-las, buscando entender a importância que estas tinham em nossa realidade jurídica, em nosso ordenamento e para os nossos tribunais.

Visto que se trata aqui de empresas transnacionais, de nacionalidade brasileira, bem como de outras nacionalidades, estas com sede no exterior, mas com atividades no Brasil através de filiais, sofrendo influência de leis externas e tendo a necessidade de se enquadrar e respeitar, de igual modo, as normas e princípios aqui aplicados, surgindo também a figura do código de conduta.

Em um primeiro momento, ao estudarmos sobre o histórico das transnacionais em um contexto internacional, pudemos perceber que ao longo dos anos houve uma mudança, primeiramente, acerca do termo ideal para nos referirmos a esse tipo de empresa, que anteriormente era tido como empresa multinacional, e apesar de ainda encontrarmos esse termo na doutrina e até mesmo na jurisprudência, entende-se que é um termo que traz uma ideia equivocada, ao implicar que as empresas podem ter mais de uma nacionalidade, quando, o que se quer realmente afirmar é que se trata de empresas nacionais de um único país, porém com atividades para além deste território, e por isso, a adoção do termo “transnacional” se faz mais coerente.

O estudo do termo mais adequado e da sua contextualização histórica, não só no Brasil, mas no mundo, nos permitiu entender como foram surgindo as preocupações acerca deste tema, a busca e necessidade de regulamentação, o contexto em que surgiram as normas internacionais versando sobre empresas transnacionais, normas voltadas para os países ou aquelas voltadas diretamente para as empresas e como isso interferiu e ainda interfere na imagem da empresa que se submete àquelas normas ou adota, em seu código de conduta princípios e diretrizes oriundos destas normas.

De igual modo, nos possibilitou entender como uma empresa, que não tem personalidade internacional reconhecida, não se admitindo ser considerado como um indivíduo internacional passivo de direitos e deveres, atraiu tamanha atenção ao longo do tempo devido ao seu poder de influência tão grande, tornando-se pauta em diversos debates e reuniões internacionais, atraindo a atenção de órgãos, entidades e Estados, quando não fora o motivo central das reuniões e encontros.

Já em uma análise voltada para o Brasil, notou-se que nosso ordenamento por muitos anos não dava a devida importância para essas empresas estrangeiras com atuação no Brasil, a regulamentação que nós tínhamos em nosso Código Civil era mínima e muito mal explorada, mesmo que a atuação dessas empresas aqui não fosse rara ou algo novo. Ademais, a falta de regulamentação dificultava a resolução de muitas divergências, levando, em muitos casos, aplicações da legislação vigente para empresas nacionais, que fossem aplicadas às estrangeiras por analogia, e ignorando diversas particularidades que estas empresas poderiam trazer em seus diversos casos concretos.

Com a integração do Brasil em alguns blocos econômicos e organizações internacionais, além da pressão interna, por parte de juristas e doutrinadores, nosso ordenamento precisou passar por algumas mudanças que resultaram em uma maior atenção do poder legislativo para essas empresas, e interferindo em sua regulamentação, como pudemos notar em nosso segundo capítulo, através da análise das mudanças do nosso Código Civil e a criação de uma seção totalmente voltada para a regulamentação e autorização da atuação de empresas estrangeiras no Brasil.

De igual modo, ao pesquisarmos as normas voltadas para empresas transnacionais, sua atuação, diretrizes, e regulamentação das relações derivadas de sua existência e funcionamento,

podemos notar que o Brasil é um país participativo no âmbito internacional e envolvido nos debates e projetos que visam a criação destas normas e diretrizes, seja através da sua participação efetiva na criação das normas, enviando representantes brasileiros para participarem dos debates e proporem projetos, acordos, seja assinando e internalizando diversos dos acordos já existentes, de forma a se comprometer com sua aplicação em território nacional e para as empresas que mesmo atuando fora do Brasil, tenham a nacionalidade brasileira.

No entanto, ao realizarmos uma pesquisa jurisprudencial e de casos práticos, podemos perceber a defasagem ainda existente entre o campo teórico/doutrinário e o campo prático e jurisprudencial.

Neste ponto, podemos dividir a nossa conclusão em duas partes, em um primeiro momento, sobre os casos práticos levantados que envolviam organização internacional, mais precisamente falando sobre a OCDE e suas Diretrizes para empresas transnacionais, onde podemos perceber que há uma atuação efetiva do organização e suas normas através de seu órgão representativo, o Ponto de Contato Nacional, que através de seu mecanismo criado para tratar de casos práticos tem gerado resultado ao longo dos anos de seu funcionamento, podemos encontrar material de casos práticos tanto no seu sítio eletrônico quanto na jurisprudência, a qual em suas ementas faz menção às Diretrizes trabalhadas, ao temas derivados das relações e normas da OCDE, bem como em diversas fundamentações de decisões judiciais podemos encontrar, novamente, essas menções.

Por outro lado, no que tange a pesquisa jurisprudencial que fizemos, com o intuito de compreender como os magistrados e tribunais vêm enxergando a aplicação dos códigos de conduta, nos deparamos com uma enorme carência na abordagem do tema, levando-nos a concluir que seu papel, para a jurisprudência, vem sendo ignorado, não sendo considerado para a resolução e debate dos casos, cumprindo mais um papel social do que um documento capaz de gerar direitos e obrigações ou suporte para resolução de possíveis problemas levados à apreciação do judiciário.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADEILDO CABOCLO. **Empresas Estrangeiras no Brasil**. 2014. Slideshare.net. Disponível em: <https://fr.slideshare.net/adeildocaboclo/empresas-estrangeiras-no-brasil>. Acesso em: 2 jul. 2021.

ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo e MICHELAN, Tais Cristina de Camargo, in *Novos Enfoques da Função Social da Empresa numa Economia Globalizada*. In *Revista de Direito Privado*, nº 11, julho/setembro de 2002, pág. 244/250.

Brasil. Governo Federal. **Instâncias específicas - alegações de inobservância das Diretrizes da OCDE**. 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-das-alegacoes-de-inobservancia-das-diretrizes-da-ocde>. Acesso em: 7 jan. 2022.

\_\_\_\_\_. PLANALTO. Decreto nº 9571/2018. **Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em: 1 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. PLANALTO. Decreto nº 9874/2019. **Institui grupo de trabalho interministerial denominado Ponto de Contato Nacional para a implementação das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9874.htm). Acesso em: 1 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. PLANALTO. Lei 3.071, de 1º de janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm). Acesso em: 1 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. PLANALTO. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 1 fev. 2022.

\_\_\_\_\_. PLANALTO. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 1 fev. 2022.

**C&A / Manifestação Individual**. 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-de-alegacoes-de-inobservancia/cea-manifestacao-individual>. Acesso em: 18 jan. 2022.

CORTINA, A. **Ética de la empresa**. Madrid: Editora Trotta, 1994.

Da SILVA, Vagner Guimarães e Gomes, Josir Simeone. **O Uso do Código de Conduta Ética Como Instrumento de Controle Gerencial: Estudo de Casos em Empresas Internacionalizadas**. Revista contemporânea de Contabilidade, UFSC, Florianópolis, v.1, nº10, p. 111-127, Jul./Dez., 2008.

**Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais Atualizadas em 2011**. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/outros/diretrizes-da-ocde-edicao-completa-em-portugues-versao-final.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2021.

**Editora FÓRUM - Conhecimento Jurídico**. 11 dez. 2020. Editora FÓRUM - Conhecimento Jurídico. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/entenda-o-que-e-compliance-e-descubra-os-principais-beneficios-para-as-empresas/>. Acesso em: 19 jan. 2022

FEENEY, P. "A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy", Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 6, n. 11, p. 174–191, dez. 2009. DOI: 10.1590/s1806-64452009000200009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/PYy7SnFypTcktZPV6VCtL6R/?lang=pt>. Acesso em: 20 jul. 2021.

FORTUNATO, S. **Caso Folke Bernadotte e os impactos no Direito Internacional**. 11 jul. 2017. Jusbrasil. Disponível em: <https://suellenfortunato.jusbrasil.com.br/artigos/476692997/caso-folke-bernadotte-e-os-impactos-no-direito-internacional>. Acesso em: 10 maio 2021.

KIITHI, M. **As empresas privadas no direito internacional**. 24 jul. 2019. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75549/as-empresas-privadas-no-direito-internacional>. Acesso em: 11 maio 2021.

MARIGHETTO, A. **A função social da empresa, do empresário e das relações empresariais**. 26 jun. 2020. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-26/opiniao-funcao-social-empresa-empresario-relacoes-empresariais>. Acesso em: 2 jul. 2021.

MARSON, Michel D.; COSTA, Armando João Dalla. **A internacionalização de empresas brasileiras de bens de capital: o caso da Romi e da Weg**. Am. Lat. Hist. Econ, México, v. 22, n. 3, p. 145-176, dic. 2015. Disponível em [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-22532015000300005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-22532015000300005&lng=es&nrm=iso). Acessado em 24 jun. 2021.

MARTINS, C., CONTI, N., DE JANEIRO, R. **Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro**. [S.l.], 2012. Disponível em: [https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/1semestre2012/trabalhos\\_12012/cacamilamartinscon.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2012/trabalhos_12012/cacamilamartinscon.pdf).> Acesso em 19 maio 2021

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público 1º Volume**. 12ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

**Multinacional com sede nos EUA / ANVEMCA**. 2018. Conselho de Controle de Atividades Financeiras - Coaf. Disponível em: <https://www.gov.br/coaf/pt-br/atuacao-internacional/ponto->

de-contato-nacional/produtos/alegacoes-de-inobservancia/banco-de-dados-de-alegacoes-de-inobservancia/multinacional-com-sede-nos-eua-anvemca. Acesso em: 17 jan. 2022.

OCDE. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Disponível em: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>. Acesso em: 15 maio 2021

**PCN Brasil**. 2018. Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn>. Acesso em: 27 dez. 2021.

Penha, Daniela. **Novo decreto pode fragilizar cumprimento dos direitos humanos por empresas**. 10 dez. 2018. Repórter Brasil. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/12/decreto-do-governo-federal-fragiliza-o-cumprimento-dos-direitos-humanos-por-empresas/>. Acesso em: 2 jan. 2022

PORTELLA, Gabriela Cardoso. **Código de Conduta e Regulamentação do Trabalho: Tensões, Limites e Possibilidades**. 2015. 81 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015UNCTAD. Disponível em: <<http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=3170&lang=1>>. Acesso em: 10 março 2021

SALOMÃO FILHO, Calixto. *O novo direito societário*. Eficácia E Sustentabilidade, São Paulo, Saraiva, 2019

**The Ten Principles | UN Global Compact**. 6 maio 2021. Unglobalcompact.org. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>>. Acesso em: 15 maio 2021.

WANDOREN, B. **La nationalité des entreprises multinationales : Fiction ou réalité juridique?**. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional) – Université du Québec, Montréal. p. 162. 2008. Disponível em: <<https://archipel.uqam.ca/1087/1/M10443.pdf>> Acesso em 19 maio 2021

WINTER, L. A. C., NASSIF, R. C. "A Atuação das Empresas Transnacionais nos Países Emergentes: Desenvolvimento Nacional à luz da Ordem Econômica Constitucional", **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, v. 11, n. 1, 4 ago. 2016. DOI: 10.22456/2317-8558.58862. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/58862>. Acesso em: 1 fev. 2022.