

## Empresas a operar em áreas de conflito: Quadro legal, riscos e obrigações



**Laura Íñigo Álvarez**  
**Abril 2022**

Operar em áreas afetadas por conflitos coloca complexos desafios legais, socioeconómicos e operacionais às empresas. Como tal, as atividades empresariais podem estar ligadas a situações de conflito armado de diferentes formas, quer diretamente, fornecendo apoio financeiro, logístico, militar, ou qualquer outro tipo de apoio às partes em conflito; ou indiretamente, influenciando a dinâmica do conflito ou os atores envolvidos, mesmo sem a intenção de ajudar as partes beligerantes.<sup>1</sup> Tal como evidenciado pelo Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos,

“As empresas não são atores neutros; a sua presença não está isenta de impacto. Mesmo que as empresas não tomem um partido no conflito, o impacto das suas operações influenciará necessariamente a dinâmica do conflito”.<sup>2</sup>

Como consequência, há fatores importantes que devem ser tidos em consideração quando são levados a cabo negócios em regiões afetadas por conflitos armados. Ademais, as empresas poderão também ponderar a decisão de suspender ou cessar as suas atividades e operações em tais regiões e, nesse caso, terão de avaliar como fazê-lo de uma forma responsável.

### **Principais instrumentos e normas internacionais**

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs), adotados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, estabelecem que:

---

<sup>1</sup> Australian Red Cross and RMIT, *Doing responsible business in armed conflict: risks, rights and responsibilities*, 2020 em <https://www.redcross.org.au/globalassets/cms-migration/documents/ihl--no-ihl/doing-responsible-business-in-armed-conflict-final-publication-web.pdf>

<sup>2</sup> Assembleia Geral da ONU, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises “Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action”, 21 de Julho de 2020, A/75/212, p. 10, para. 43 (Report of the UN Working Group) em <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/reports/2020/report-business-human-right-and-conflict-affected-regions-towards>

“Tendo em conta que o risco de violações graves de direitos humanos é maior nas zonas afetadas por conflitos, os Estados devem ajudar a garantir que as empresas que operam nesses contextos não estejam envolvidas em tais abusos”.<sup>3</sup>

O Comentário aos UNGPs explica ainda que cada vez mais empresas estão a pedir “orientação prática sobre como evitar contribuir para abusos aos direitos humanos nestes contextos difíceis”.<sup>4</sup>

As Guidelines da OCDE para Empresas Multinacionais também têm em conta a situação das empresas que operam em contextos difíceis, incluindo de conflito armado.<sup>5</sup> Em particular, a OCDE produziu uma orientação para facilitar uma conduta sensível ao conflito para as empresas que se abastecem de minerais ou metais de áreas afetadas por conflitos e de alto risco, conhecida como o Guia para o exercício de Diligência Devida relativamente a Cadeias de Produção de Minerais Responsáveis, em Áreas Afetadas por Conflitos Armados (“Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Afflict-Affected and High-Risk Areas”, 2016).<sup>6</sup>

Para além das normas sobre empresas e direitos humanos, existe um corpo legislativo complementar que é especialmente relevante em cenários de conflito: o direito humanitário internacional (DIH). A deflagração de um conflito armado desencadeia a aplicação do DIH e introduz regras adicionais que as partes interessadas relevantes devem conhecer. É importante notar que o DIH vincula tanto os Estados como os atores não estatais, incluindo indivíduos. Isto significa que “o DIH já é vinculativo para qualquer pessoa cujas atividades estejam estreitamente ligadas a um conflito armado”.<sup>7</sup> O DIH estabelece regras para, em primeiro lugar, limitar os efeitos do conflito armado, protegendo as pessoas que não participam ou já não participam nas hostilidades, e, em segundo lugar, restringir os meios e métodos de guerra.

Além disso, em relação às empresas que prestam serviços de segurança, há uma série de normas e diretrizes sectoriais que devem ser tidas em conta, tais como os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos<sup>8</sup> e o Código Internacional de Conduta para Prestadores de Serviços de Segurança Privada (ICoC).<sup>9</sup> Estas diretrizes oferecem

---

<sup>3</sup> OHCHR, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework (UNGPs)* 2011, Princípio 7, em [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)

<sup>4</sup> Comentário do UNGP 7.

<sup>5</sup> OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD Publishing 2011, Capítulo 4, Comentário ao para. 40, em <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

<sup>6</sup> OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Third Edition, OECD Publishing 2016, em <https://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

<sup>7</sup> Australian Red Cross and RMIT, *Doing responsible business in armed conflict*, p. 7.

<sup>8</sup> Os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos foram estabelecidos em 2000 como uma iniciativa multissetorial envolvendo Estados, empresas e organizações da sociedade civil. Os princípios encontram-se disponíveis em <https://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2021/11/Voluntary-Principles-on-Security-and-Human-Rights-english-2.pdf>

<sup>9</sup> International Code of Conduct for Private Security Service Providers, tal como revistos a 10 de Dezembro de 2021, em [https://icoca.ch/wp-content/uploads/2022/01/INTERNATIONAL-CODE-OF-CONDUCT\\_Amended\\_2021.pdf](https://icoca.ch/wp-content/uploads/2022/01/INTERNATIONAL-CODE-OF-CONDUCT_Amended_2021.pdf)

recomendações sobre como conduzir a avaliação e análise de risco “relativamente a normas contratuais, de aquisição e laborais, bem como questões relacionadas com formação, equipamento e uso da força”.<sup>10</sup>

Finalmente, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (SDGs), cujo programa de ação é particularmente relevante para as operações empresariais, contém o Objetivo 16 sobre Paz, Justiça e Instituições Fortes, que incentiva todos os interessados, incluindo as empresas, a “trabalharem em conjunto para implementar soluções duradouras para reduzir a violência, fazer justiça, combater a corrupção e assegurar uma participação inclusiva em todos os momentos”.<sup>11</sup>

### **Diligência Devida em relação aos direitos humanos em zonas de conflito**

Os UNGPs indicam que os Estados devem assegurar que as empresas que operam em áreas afetadas por conflitos não estejam envolvidas em violações dos direitos humanos. Assim, uma das medidas recomendadas pelas Diretrizes assenta na implementação de processos de diligência devida em matéria de direitos humanos a fim de ajudar as empresas a “identificar, prevenir e mitigar os riscos relacionados com os direitos humanos das suas atividades e relações comerciais”.<sup>12</sup> Isto significa que em situações de conflito, a diligência devida em matéria de direitos humanos tem de ser operacionalizada através de uma abordagem sensível ao conflito. Isto está de acordo com a ideia de que “quanto maior for o risco, mais complexo será o processo”.<sup>13</sup>

Em relação às suas responsabilidades acrescidas de diligência devida, algumas medidas chave que as empresas poderiam tomar quando operam em cenários de conflito são as

1. Analisar os fatores contextuais, tais como as características da região, os problemas históricos ou contextuais e as causas profundas do conflito, bem como identificar as principais partes no conflito e os intervenientes afetados.<sup>14</sup>
2. Avaliar e antecipar a forma como as operações comerciais, produtos ou serviços podem ter impacto na relação entre as partes ou podem potencialmente aumentar as tensões existentes na região.<sup>15</sup>
3. Assegurar que o pessoal empresarial que opera na região é formado e “equipado com uma compreensão adequada das dinâmicas de conflito”.<sup>16</sup>

---

<sup>10</sup> M. Cuervo and D. Schönfelder, “Responsible Business Conduct Regarding Security Providers: Legal and Non-Binding Frameworks for Practical Implementation”, *Nova Centre on Business, Human Rights and the Environment Blog*, 25 de Janeiro de 2022, em <https://novabhre.novalaw.unl.pt/responsible-business-conduct-security-legal-non-binding-framework/>

<sup>11</sup> United Nations, *Peace, Justice and Strong Institutions: Why the Matter*, em [https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2019/07/16\\_Why-It-Matters-2020.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2019/07/16_Why-It-Matters-2020.pdf)

<sup>12</sup> UNGP 7 (a).

<sup>13</sup> Report of the UN Working Group, p. 4, para. 13.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 10, paras. 46-47.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 11, para. 48.

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 11, para. 49.

4. Incorporar “consulta e envolvimento com intervenientes externos - peritos nacionais e locais, e comunidades locais”.<sup>17</sup> Um forte e amplo envolvimento das partes interessadas irá beneficiar a relação com os atores locais.

## Riscos e responsabilidades

Como visto anteriormente, as empresas e os seus diretores deveriam considerar se, e em caso afirmativo como, as suas atividades e operações podem contribuir para violações dos direitos humanos e crimes internacionais. Em particular, as empresas que investem ou estabelecem relações comerciais com uma das partes em conflito enfrentam o risco de auxiliar, ser cúmplices, ou assistir na prática de crimes internacionais, conforme tem vindo a ser confirmado por vários académicos.<sup>18</sup> Assim, as empresas podem ser acusadas de cumplicidade na prática de crimes internacionais (genocídio, crimes contra a humanidade ou crimes de guerra).

Embora o Tribunal Penal Internacional não tenha jurisdição para processar outras entidades que não pessoas singulares, tal como decorre do Artigo 25 do Estatuto de Roma,<sup>19</sup> poderia potencialmente julgar o pessoal das empresas, particularmente os diretores de empresas. A nível nacional, os tribunais nacionais poderiam também julgar pessoas envolvidas em violações dos direitos humanos através de processos civis e/ou penais. De facto, foram recentemente instaurados vários processos civis e criminais contra empresas e seus diretores pelo seu potencial envolvimento em crimes internacionais.<sup>20</sup> Por exemplo, uma empresa cimenteira francesa enfrenta atualmente acusações incluindo cumplicidade em crimes de guerra e crimes contra a humanidade cometidos durante a guerra síria por ter feito pagamentos ao ISIS e outros grupos para manter a fábrica de cimento de Jalabiya em funcionamento enquanto outras empresas tinham saído da Síria. Alegações semelhantes poderiam ser levantadas na atual guerra na Ucrânia após a invasão russa e o potencial envolvimento de empresas estrangeiras e nacionais em violações dos direitos humanos.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Irene Pietropaoli, “Part 1: Do foreign companies have a responsibility under international law to leave Russia?”, *British Institute of International and Comparative Law*, 14 de Março de 2022, em <https://www.biiicl.org/blog/33/part-1-do-foreign-companies-have-a-responsibility-under-international-law-to-leave-russia>

<sup>18</sup> See Joanna Kyriakakis, “Developments in international criminal law and the case of business involvement in international crimes”, *International Review of the Red Cross* (2012) Vol. 94, Number 887, 981-1005 em <https://international-review.icrc.org/sites/default/files/irrc-887-kyriakakis.pdf>; Kai Ambos, “Corporate Complicity in International Crimes through Arms Supplies despite National Authorisations?” in *International Criminal Law Review* (2022), 1-5 em [https://brill.com/view/journals/icla/21/1/article-p181\\_181.xml](https://brill.com/view/journals/icla/21/1/article-p181_181.xml)

<sup>19</sup> Rome Statute of the International Criminal Court, done in Rome on 17 July 1998, in force on 1 July 2002, United Nations, Treaty Series, vol. 2187, No. 38544, em <https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/RS-Eng.pdf>

<sup>20</sup> See Victoria Riello and Larissa Futwengler, “Corporate Criminal Liability for International Crimes: France and Sweden Are Poised to Take Historic Steps Forward”, *Just Security*, 6 de Setembro de 2021 em <https://www.justsecurity.org/78097/corporate-criminal-liability-for-human-rights-violations-france-and-sweden-are-poised-to-take-historic-steps-forward/>

<sup>21</sup> Business and Human Rights Resource Centre, “Ukraine: Global outrage over Russian invasion leads to sanctions, demands for business to divest”, 7 de Março de 2022 em <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/ukraine-global-outrage-over-russian-invasion-leads-to-sanctions->

## Incorporação de uma perspectiva de género

Tal como tem sido amplamente documentado, as mulheres e raparigas sofrem de forma diferente e desproporcional os efeitos da violência e do conflito, não só devido ao aumento de incidentes de violência sexual e baseada no género, mas também devido aos efeitos adversos a longo prazo sobre o direito à saúde, educação, acesso à terra e aos recursos naturais, etc.<sup>22</sup> A este respeito, os agentes empresariais devem compreender e examinar a “experiência específica das mulheres e raparigas em situações de conflito e pós-conflito”<sup>23</sup> e, conseqüentemente, trabalhar no sentido de incluir elementos de género e de conflito nos seus processos de diligência devida em matéria de direitos humanos.<sup>24</sup> Em particular, o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos estabeleceu orientações específicas sobre as dimensões de género dos UNGPs, declarando que é “crítico que as medidas tomadas pelos Estados e pelas empresas para implementar as UNGP sejam sensíveis às questões de género”.<sup>25</sup> O Código Internacional de Conduta para Prestadores de Serviços de Segurança Privada (ICoC) acima mencionado também inclui referências específicas à violência sexual e baseada no género, bem como a discriminação baseada no género em várias secções (Compromissos Gerais, Princípios Específicos relativos à Conduta do Pessoal, e Compromissos Específicos relativos à Gestão e Governança).<sup>26</sup>

### Uma “saída responsável”

A certa altura, as empresas podem decidir suspender ou cessar as suas atividades numa área afetada ou ligada a uma área afetada por conflitos com base em várias razões, incluindo a impossibilidade total de continuar fisicamente a operar no terreno, os efeitos diretos ou indiretos das sanções económicas impostas ao país específico onde opera, ou considerações e riscos legais, éticos ou de reputação. Em tal cenário, “as conseqüências da partida devem ser identificadas, e os impactos negativos devem ser prevenidos ou

---

[demands-for-businesses-to-divest/](#); Linde Bryk and Goran Sluiter, “Why Corporations Should Cease Business Activities with Russia” *EJIL:Talk!*, 22 de Março de 2022 em <https://www.ejiltalk.org/why-corporations-should-cease-business-activities-with-russia/>

<sup>22</sup> Veja-se: Report of the UN Secretary-General on conflict-related sexual violence, 29 March 2022, S/2022/272 em <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2022/04/auto-draft/SG-Report2021for-web.pdf>; Report of the UN Secretary-General on Women, Peace and Security, 27 September 2021, S/2021/827 em [https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s\\_2021\\_827.pdf](https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_2021_827.pdf)

<sup>23</sup> Report of the UN Working Group, p. 14 – para. 62.

<sup>24</sup> Para um estudo compreensivo sobre a inclusão de uma perspectiva de género em processos de diligência devida de direitos humanos, veja-se Joanna Bourke Martignoni and Elizabeth Unlas, “Gender-responsive due diligence for business actors: human rights-based approaches”, Academy Briefing N° 12, Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights (2018) pp. 52-63 em <https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Academy%20Briefing%202012-interactif-V3.pdf>

<sup>25</sup> UN Development Programme (UNDP) and UN Working Group on Business and Human Rights, Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (2019) em [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender\\_Booklet\\_Final.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender_Booklet_Final.pdf)

<sup>26</sup> Veja-se International Code of Conduct for Private Security Service Providers, as amended 10 December 2021.

mitigados”.<sup>27</sup> Surge uma situação particularmente difícil em relação às empresas que prestam serviços essenciais (incluindo água, eletricidade, alimentação, cuidados de saúde ou serviços semelhantes) que terão de avaliar quem será então responsável pela prestação de tais serviços ou que consequências poderão ser derivadas se os serviços essenciais forem suspensos ou deixarem de ser prestados às comunidades locais.<sup>28</sup>

Por conseguinte, é fundamental para as empresas “antecipar e planear antecipadamente uma estratégia clara de saída”.<sup>29</sup> Este plano deve incluir medidas para identificar e avaliar os impactos do não envolvimento com os trabalhadores, fornecedores, produtores, comunidades locais e outras partes interessadas afetadas, bem como desenvolver estratégias de mitigação.<sup>30</sup> Outra ideia importante é a de que esta “estratégia de saída” precisa de ser planeada com antecedência, como parte dos processos reforçados de diligência devida de direitos humanos do negócio em causa e não após a escalada do conflito ou da crise violenta.<sup>31</sup>

### Sobre o resumo prático

#### **Autora:**

Este resumo prático foi preparado pelo NOVA BHRE em Abril de 2022 com o apoio da Câmara Portuguesa de Comércio e Indústria. A autora é Laura Íñigo Álvarez. A Laura é investigadora de pós-doutoramento em Direito Internacional na NOVA School of Law e no CEDIS, sendo o seu projeto financiado pela Fundação da Ciência e Tecnologia (FCT). É também Coordenadora Científica do NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment. O resumo prático foi traduzido pela Benedita Sequeira, Investigadora no NOVA BHRE e Assistente Convidada na Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

#### **Sobre o NOVA BHRE**

O NOVA Centre for Business, Human Rights and the Environment (NOVA BHRE) é um centro académico no seio da Nova School of Law. O principal objetivo do centro é contribuir para a fomentação de uma conduta empresarial responsável que defenda o respeito pelos direitos humanos, trabalho decente e normas ambientais em toda a sua cadeia de valor global, tendo assim em consideração os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

---

<sup>27</sup> Veja-se Daniel Aguirre and Irene Pietropaoli, “Part 2: Responsible Exit from Russia: Business and Human Rights in a Global Governance Gap”, *British Institute of International and Comparative Law*, 22 March 2022, em <https://www.biicl.org/blog/36/part-2-responsible-exit-from-russia-business-and-human-rights-in-a-global-governance-gap>

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> Report of the UN Working Group, p. 14, para. 65.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Daniel Aguirre and Irene Pietropaoli, “Part 2: Responsible Exit from Russia”.



## **Contactos**

NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment  
NOVA School of Law  
Campus de Campolide, 18  
1099-032 Lisbon, Portugal  
Email: [novabhre@novalaw.unl.pt](mailto:novabhre@novalaw.unl.pt)  
<https://novabhre.novalaw.unl.pt>