
Empresa e Direitos Humanos: Governança Corporativa e capitalismo consciente como instrumentos de proteção

Marcia Bataglin Dalcastel

Doutora em Direito Público pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho. Professora Adjunta de Direito Empresarial da Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: marciadalcastel@gmail.com

Pedro Moreira Alonso

Bacharelado em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: pedroalonso@id.uff.br

Yuri da Costa Campos Ferreira

Bacharelado em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: yuriccf@globo.com

Resumo

Este trabalho visa abordar a questão das possíveis relações entre a adoção de boas práticas de governança corporativa e o alinhamento das companhias aos ditames do capitalismo consciente com a responsabilidade internacional das mesmas na promoção dos Direitos Humanos, tendo por base o Pacto Global e os Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas, elaborado pela Organização das Nações, mais conhecidos como Princípios Ruggie.

Palavras-chave

Direitos Humanos e Empresas; Capitalismo consciente; Governança Corporativa.

Business and Human Rights: Corporate Governance and conscious capitalism as instruments of protection

Abstract

This paper approaches the issue of the possible relations between the adoption of norms of corporate governance, conscious capitalism propositions and the international liability of the business corporations in the promotion of human rights, based on the UN Global Compact and the Business and Human Rights Guiding Principles, better known as Ruggie Principles.

Keywords

Business and Human Rights; Conscious Capitalism; Corporate Governance.

Sumário

Introdução; 1. Governança Corporativa, capitalismo consciente e respeito aos Direitos Humanos; 2. Pacto global das Nações Unidas; 2.1. Pacto no Brasil; 3. Princípios norteadores de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas; 3.1. Dever do Estado de Proteger e Respeitar os Direitos Humanos; 3.2. Responsabilidade Empresarial em face dos Direitos Humanos; 3.3. Mecanismos de Reparação; Conclusão; Referências.

Introdução

As grandes companhias influenciam demasiadamente o meio social no qual estão inseridas. Em meio às teorias desenvolvidas em face da empresa, merece destaque a teoria institucional da empresa, a qual trata a empresa como instituição social, cujos interesses são independentes da simples soma das vontades dos sócios, como prescreve, de um modo geral, a teoria contratual da empresa. Tendo como premissa que a empresa é importante instituição social, decorre a existência de uma função social a ser desempenhada pela mesma, em contraposição à visão estritamente econômica da empresa, da qual decorre que sua finalidade é simplesmente a maximização dos lucros.

E qual seria a função social da empresa? Por mais idealista que possa parecer, a atividade econômica deve atender aos interesses materiais da humanidade. De modo não diverso deve ser entendida a função social da empresa: com sua atuação da organização dos fatores de produção, as companhias devem produzir mercadorias de modo a gerar desenvolvimento e atender às necessidades materiais de uma população na qual está inserida. No entanto, de modo algum, será justificável a ofensa aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos perpetradas no âmbito de atuação das companhias.

Embora perceptível que a grande maioria dos estudos que tratam do tema de empresa e direitos humanos estejam direcionados à punição das companhias causadoras de danos, o foco deste trabalho é no sentido oposto: da prevenção, i.e., do não cometimento do dano em si. Tal opção se justifica em razão de que alguns danos não serão recompostos ainda que haja estabelecimento de ressarcimento pecuniário.

A partir de uma análise interdisciplinar do tema, busca-se analisar formas estruturantes que propiciem o desenvolvimento da ética, da sustentabilidade e do efetivo respeito aos direitos

humanos em ambiente empresarial. Para isso, em um primeiro momento, serão analisadas as possíveis relações entre o movimento de gerenciamento empresarial que visa à implantação de boas práticas de governança corporativa e a teoria do Capitalismo Consciente. O objetivo é aferir como ambos podem ser instrumentalizados a fim de concretizar uma cultura empresarial de promoção dos direitos humanos. Em momento posterior, serão analisadas as ações promovidas pela Organização das Nações Unidas em matéria de direitos humanos e empresas: O Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas, também conhecidos como Princípios Ruggie.

A união entre essas duas partes consiste na identidade na forma de imposição das normas: tanto as proposições de boas práticas de governança corporativa, quanto as proposições do Pacto Global e os Princípios Ruggie não são normas cogentes e, portanto, necessitam de cooperação. A contribuição da teoria do Capitalismo Consciente está associada ao fato de que o mercado não comporta empresas que não sigam princípios éticos mínimos.

1. Governança Corporativa, capitalismo consciente e respeito aos Direitos Humanos

As boas práticas de governança corporativa tiveram início no cotidiano das grandes companhias objetivando por fim ao que se convencionou chamar de conflito de agência¹. Vale dizer, por fim aos conflitos travados entre as partes interessadas² da companhia. O conflito de agência é característico, mas não exclusivo, de sociedades empresárias de capital pulverizado e de grande porte, em razão da complexidade de suas relações econômicas e sociais. O objetivo principal é o de evitar prejuízos advindos interesses diversos.

O conflito envolvendo violação de direitos humanos por parte de sociedades empresárias acaba por se identificar como uma espécie de conflito de agência, afinal, tais conflitos necessariamente serão desenvolvidos com alguma parte interessada da companhia – trabalhadores, população local, fornecedores, consumidores etc.

Nesse íterim, as boas práticas de governança corporativa incentivam a implementação de uma estrutura societária idônea para evitar a prática de atos ilícitos no seio da administração da companhia e, assim, evitar todos os malefícios advindos de tal prática, desde os prejuízos

¹ Ver em <http://www.ibgc.org.br/index.php/governanca/origens-da-governanca>.

² O conceito de partes interessadas abrange todos os grupos afetados direta ou indiretamente com a exploração da atividade econômica pela sociedade empresária, incluindo-se trabalhadores, comunidade local, acionistas minoritários, acionistas controladores, etc.

financeiros diretos, como indenizações, perda de seu valor de mercado pela baixa de sua cotação em bolsa de valores, até mesmo os danos indiretos, dificilmente quantificados com exatidão, como os advindos da queda da confiança dos investidores e do prejuízo da imagem da sociedade e de suas marcas perante os consumidores.

A estrutura proposta no Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) para a prevenção de atos ilícitos consiste na criação de um órgão interno de auditoria, composto de auditores independentes e na implementação de um canal de denúncias de atos ilícitos diretamente ligado a tal órgão, além da promoção de uma política de não retaliação, de modo que quem detecte o cometimento de algum ato ilícito no seio da companhia se sinta seguro para comunicar ao órgão de auditoria.

Tomando-se como premissa básica, a partir de um silogismo simples, que todo ato violador de direitos humanos é espécie do gênero ato ilícito, podemos concluir que as proposições das boas práticas de governança corporativa podem ser utilizadas como meio preventivo para a realização de danos aos direitos humanos no seio da própria companhia.

Ressalte-se a importância de melhor desenvolvimento de tais instrumentos preventivos, uma vez que grande parte dos danos causados aos direitos humanos são, por sua própria natureza irreparáveis. Cite-se, como exemplo, os danos cometidos ao meio ambiente perpetrados pela Samarco³, a partir da realização de diversas irregularidades, que acabaram por culminar no rompimento da Barragem do Fundão, liberando no ecossistema local rejeito de minério de ferro, de modo a causar um grande prejuízo ambiental, dentre tantos outros danos. Cabe destacar que o dano ambiental, conforme apontam estudos sobre o caso, jamais serão reparados, outros poderão levar milhares de anos. Assim, por mais que se busquem indenizações com vistas à reparação do dano, muitas das vezes tais reparações apenas podem dar uma aparência de reparação, mas jamais terão o condão de efetivamente reparar o dano, visto ser irreparável e imensurável em grau de realidade.

A partir dos princípios básicos⁴ que norteiam as boas práticas de governança corporativa - transparência⁵, equidade⁶, prestação de contas (*accountability*)⁷ e responsabilidade corporativa⁸ -

³ A Samarco é uma *joint venture* formada com 50% de capital da Vale e os outros 50% provenientes da representante nacional da multinacional BHP Billinton no Brasil: a BHP Billinton Ltda.

⁴ Tais princípios são propostos pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – entidade atuante no Brasil a fim de promover as boas práticas de governança corporativa nas sociedades empresárias nacionais – no seu Código de Melhores práticas de Governança Corporativa. Ver em: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5.ed. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. - São Paulo, SP: IBGC, 2015.

⁵ “Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que

pode-se concluir ser totalmente compatível a promoção de direitos humanos pela companhia com a cultura empresarial objetivada pela implementação da governança. Uma empresa humanizada é plenamente capaz de promover a proteção aos direitos humanos e não necessariamente capaz de suportar o prejuízo econômico decorrente do dano causado.

O princípio da equidade prescreve o tratamento *justo e isonômico* de todas as partes interessadas. Portanto, em um cenário hipotético em que os administradores, na busca por maiores lucros, ofereçam condições degradantes de trabalho, violem normativas de segurança ambiental, etc., não estarão agindo conforme os ditames das melhores práticas de governança corporativa e, destarte, poderão sofrer as penosas consequências financeiras e jurídicas e sociais.

No mesmo sentido das proposições de boas práticas de governança, a teoria do Capitalismo Consciente⁹, desenvolvida por John Mackey e Rajendra Sisodia, propõe um modo de gerenciamento empresarial no qual a companhia, além de buscar o lucro, tenha um alto propósito¹⁰, ou seja, a companhia terá uma finalidade outra na exploração econômica, que poderá ser, por exemplo, erradicação da fome, desenvolvimento social, promoção de educação básica, etc. Tal teoria tem por premissa básica o aumento da exigência de padrões éticos pelos investidores e consumidores, de modo que os autores afirmam que pela lei de concorrência a qual estão submetidas as companhias, somente conseguirão manter as suas atividades aquelas que se adaptarem a essas novas exigências do mercado. Também para eles o lucro não é o objetivo ou o propósito último a ser perseguido, mas resultado do comportamento adequado e ético da empresa.

Destarte, as proposições de boas práticas de governança corporativa e do Capitalismo Consciente têm como ponto de interseção o primado pelo proceder ético no desenvolvimento da atividade econômica. Desse modo, tais proposições, caso instrumentalizadas no sentido da promoção dos direitos humanos, podem contribuir para que as grandes companhias –

norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização”. *Idem, ibidem*.

⁶ “Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas (stakeholders), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas”. *Idem, ibidem*.

⁷ “Os agentes de governança devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis”. *Idem, ibidem*.

⁸ “Os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazos”. *Idem, ibidem*.

⁹ SISODIA, Rajendra S.. Doing business in the age of conscious capitalism. *Journal of Indian Business Research*. Vol. 1 Nos 2/3, 2009. pp. 188-192.

¹⁰ Tradução literal de *higherpurpose*, um dos pilares do capitalismo consciente.

instituições econômico-sociais de enorme importância – não só se abstenham de causar danos aos direitos humanos, mas também atuem positivamente na afirmação dos mesmos.

2. Pacto global das Nações Unidas

Com o intuito de estimular a adoção, pela comunidade empresarial internacional, de valores fundamentais identificados e aceitos globalmente nas áreas de direitos humanos, das relações trabalhistas, no plano ambiental e no combate à corrupção, o ex-secretário da Organização das Nações Unidas, Kofi Annan desenvolveu uma iniciativa conhecida como Pacto Global: composto por agências da própria ONU, empresas, ONG's e sindicatos de vários países ao redor do mundo, além de inúmeros parceiros que contribuem para o desenvolvimento de relações mercantis mais iguais, principalmente pelo respeito aos 10 princípios básicos propostos pelo Pacto¹¹. A sede do Escritório do Pacto Global é a própria entidade da ONU, o que foi aprovado pela Assembleia Geral da ONU, através da Resolução 68/234. É competência do escritório a atuação na defesa e liderança, de forma a promover o desenvolvimento de redes locais e da infraestrutura do Pacto¹².

É importante salientar que o Pacto Global não se apresenta como um instrumento obrigatório de regulação de condutas e de controle de políticas de mercado. Aqueles que optem por serem signatários o fazem por iniciativa própria e voluntária, dispondo de lideranças corporativas comprometidas com aquilo que é disposto no Pacto, a fim de promover um crescimento sustentável e fornecer benefícios em prol da cidadania¹⁴.

No que se refere às empresas que fazem parte do Pacto Global, é possível identificar diversos setores da economia e variadas regiões geográficas, de forma a possuir um rol extremamente diversificado de representantes visando um crescimento responsável, respeitando os interesses de todas as partes, como funcionários, consumidores, associações empresarias e, principalmente, a comunidade como um todo.

Pode-se dizer que o principal objetivo do Pacto Global é incentivar o acontecimento de políticas empresariais baseados em princípios e valores universalmente reconhecidos, estando as empresas amplamente apoiadas por cinco agências da ONU: a Organização Internacional do Trabalho (OIT); o Escritório do Alto Comissariado dos Direitos Humanos (OHCHR); a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (UNIDO); o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA); e, principalmente, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Para que tais políticas de empresa sejam, de fato, efetivas, existem 10

¹¹ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/70/O-que-eh>

¹² Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/128/Pacto-Global---Nova-York>

Princípios norteadores, distribuídos em quatro áreas de interesse coletivo, detentoras de grande potencial para gerar mudanças positivas¹³.

Dos dez princípios mencionados, dois estão no âmbito dos Direitos Humanos e estipulam que, em primeiro lugar, *as empresas devem respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente* e, em seguida, *devem assegurar que não participarão em qualquer tipo de violação de tais direitos*. No plano das relações trabalhistas, quatro são os princípios liderantes: o primeiro deles diz que *as empresas devem, a todo custo, apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva*. O seguinte estipula a *eliminação de todas as formas de trabalho compulsório, forçado ou escravo ou análogo a este*. Terceiro princípio é aquele que visa a *abolição efetiva do trabalho infantil*, enquanto que o quarto princípio visa *eliminar todos os tipos de discriminação no emprego*¹⁶.

No cenário ambiental, surgem mais três princípios, que defendem que as empresas devem *apoiar uma abordagem preventiva aos desafios e questões ambientais*, além de *desenvolver iniciativas e propostas que garantam maior responsabilidade ambiental*. Por fim, as empresas devem, também, *desenvolver e disponibilizar em larga escala tecnologias ambientalmente favoráveis*. O último princípio dentre os dez encontra-se no contexto de combate à corrupção e estipula que *as empresas devem, independente da situação, combater todos os tipos de corrupção, inclusive e, principalmente, a propina e a extorsão*¹⁴.

O Pacto Global estabelece, ainda, que as empresas devem emitir uma declaração clara e de fácil entendimento demonstrando adesão ao Pacto e seus princípios basilares. Isto implica, dentre outras tarefas, em informar a adesão para todos os funcionários, acionistas e consumidores da empresa, em incorporar os princípios na declaração de missão da empresa e em emitir comunicados, através da imprensa, para tornar público o compromisso. Frisa-se que a proposição enunciada tem por escopo melhorar a transparência e, assim, pôr em prática uma efetiva prestação de contas (*accountability*) pela companhia¹⁵.

Portanto, pode-se afirmar que o Pacto Global das Nações Unidas visa melhorar a governança em relação aos Direitos Humanos e está conectada com a premissa, também utilizada pelo Capitalismo Consciente, de que o compromisso ético das companhias em não violar direitos humanos no desenvolvimento de suas atividades econômicas melhorará o seu desempenho econômico, a partir da conscientização dos consumidores e investidores.

¹³ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/57/Objetivos>

¹⁴ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>

¹⁵ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/59/O-que-a-empresa-pode-fazer>

2.1. Pacto no Brasil

Em se tratando do âmbito nacional brasileiro, a Rede Brasil do Pacto Global da ONU foi fundada em 2003 e, atualmente, conta com mais de 700 signatários, o que a qualifica como a 4ª maior rede local do mundo. A rede brasileira está sob a égide de um comitê composto por quase 40 organizações consideradas de referência em sustentabilidade e em liderança econômica, tal como a Petrobrás, a Vale e a AMBEV¹⁶, sendo que a diretoria é composta pela B3, pela BASF, pela CPFL Energia, pela Enel e pelo Itaú Unibanco, presidente da Rede¹⁷.

Ao se fazer uma análise histórico-cronológica acerca da evolução do Pacto Global no Brasil, deve-se, primeiro, contextualizar quanto ao cenário global: o Pacto foi anunciado internacionalmente pelo Secretário Geral da ONU no Fórum de Davos sobre economia mundial, datado de 31 de janeiro de 1999, sendo oficialmente lançado em 26 de junho de 2000 em Nova Iorque. Ainda neste ano, o Pacto Global começou a tomar forma e a ser traçado no Brasil, a partir de um processo de comprometimento de empresas brasileiras ao projeto, por intermédio do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. O saldo inicial foi de 206 empresas aderentes ao Pacto¹⁸.

A fim de fortalecer a agenda compromissória do Pacto Global no Brasil, em meados do ano de 2003, foi criado o Comitê Brasileiro do Pacto Global (CBPG), composto por instituições representativas de todos os ramos e frentes participantes do Pacto, isto é, por representantes do setor privado, da sociedade civil e de agências da própria ONU no Brasil. O ano de 2005 foi importante por mostrar uma forte mobilização, por parte dos participantes brasileiros do Pacto, com intuito de viabilizar a construção de uma agenda dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Esta mobilização fortaleceu bastante o surgimento do Movimento Nacional pela Cidadania e Solidariedade, o que contribuiu em larga escala para que o Brasil passasse a investir no monitoramento e no acompanhamento de tais indicadores e objetivos acordados no início do Pacto em 2000²⁰.

A partir de então, foram definidos alguns pontos e objetivos a serem alcançados pelo Comitê Nacional do Pacto Global no Brasil. Dentre eles, é possível citar 5 (cinco) principais: *massificar a aceitação dos princípios no país; ampliar a adesão de empresas e organizações brasileiras; apoiar a implementação dos princípios na sociedade empresária brasileira; incentivar a troca de experiências e aprendizados acerca de tais princípios; e articular uma relação direta*

¹⁶ Ver em <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>

¹⁷ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/171/Quem-somos>

¹⁸ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/63/Historico>

entre a Rede Brasil do Pacto Global e as demais redes do Pacto e, principalmente, com o escritório da ONU localizado em Nova Iorque¹⁹.

Atualmente, o Pacto Global no Brasil tenta impulsionar mais empresas brasileiras a adotarem o compromisso empresarial em seus negócios de gestão e demais atividades, a fim de consolidar, cada vez mais, os objetivos de cidadania no país²⁰. O último encontro realizado, em 2012, e que contribui muito para evolução do Pacto no Brasil, uma vez que fez aumentar o número de empresas brasileiras signatárias a ele, foi a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, o Rio+20, uma grande conferência sobre desenvolvimento sustentável e de discussão sobre políticas benéficas ao meio ambiente²⁰.

3. Princípios norteadores de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas

Outro ponto importante a ser discutido no campo do Direito Empresarial é a demarcação de relação entre um, ainda hipotético, instrumento vinculante acerca das Empresas e os Direitos Humanos e qualquer outro conjunto normativo internacional relacionado ao tema, tendo destaque a obra, de 2011, de John Ruggie²¹, denominada *Guiding Principles*, conhecida, no Brasil como “Princípios Ruggie”²². Estes Princípios, ainda que dotados apenas de caráter voluntarista, ou seja, não tendo capacidade para criar expectativa de responsabilização sobre as grandes empresas transnacionais, em caso de violação aos Direitos Humanos, apresentam-se como importante ponto de partida sobre este tipo de discussão, o que já fez ser discutida a construção de um tratado para suprir lacunas das legislações já existentes²³.

Os Princípios Ruggie se baseiam no reconhecimento de três pontos principais: o primeiro se caracteriza pelo compromisso dos Estados em respeitar e proteger os direitos humanos e as liberdades fundamentais; o segundo diz que as empresas são órgãos especializados e devem

¹⁹ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/66/Objetivos>

²⁰ Ver em <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/62/Rio-20>

²¹ John Ruggie é um dos maiores estudiosos no tema sobre relações internacionais e direitos humanos, responsável pela publicação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, o primeiro guia da ONU neste assunto. Seu campo de análise é o mundo sem fronteiras, realidade presenciada, atualmente, por diversas empresas internacionais, o que gera, para estas, um desafio de trabalhar em países estrangeiros respeitando os direitos individuais e, principalmente, coletivos da comunidade local.

²² Os Princípios Ruggie são caracterizados por serem o primeiro modelo global na área empresarial de negócios. O Brasil, membro do Conselho de Direitos Humanos, apoiou vigorosamente a iniciativa.

²³ De acordo com o material produzido pelo HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas, denominado “Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU”.

respeitar as leis vigentes e seguir os preceitos de Direitos Humanos; já o terceiro é o que está relacionado a casos de descumprimento, os quais devem acarretar em recursos eficazes para sua reparação. Tais Princípios, que visam lograr resultados individuais e coletivos palpáveis na esfera da globalização sustentável, são orientadores, ou seja, não estabelecem novas obrigações ou restringe as já existentes, mas apenas garantir que o que já existe seja respeitado. Dentre os três pontos citados acima, existe um total de 31 Princípios, divididos em Fundamentais e Operacionais e que serão melhor desenvolvidos a seguir²⁴.

3.1. Dever do Estado de Proteger e Respeitar os Direitos Humanos

Neste ponto de assunto, dois são os Princípios Fundamentais. O Princípio 1 diz que é um dever do Estado proteger e fazer valer os Direitos Humanos em relação às pessoas que se encontrem em seu território ou sob sua jurisdição, mesmo que a violação a ser analisada tenha sido praticada por uma empresa. Para que isto ocorra, devem adotar medidas para garantir a igualdade em face da lei e a sua aplicação correta, estabelecendo, para que isto ocorra, mecanismos de fiscalização adequados. Já o Princípio 2 estipula que é uma tarefa do Estado garantir que toda e qualquer empresa fixada em seu território respeite os Direitos Humanos de forma clara, em todas as suas linhas de atuação.

PRINCÍPIO 1: Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça.

PRINCÍPIO 2: Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as operações.

Dentro os Operacionais, existem 10 Princípios inseridos neste tópico, sendo, por via de sua extensão, objetos de destaque e estudo deste trabalho apenas os mais impactantes nas relações empresariais: o Princípio 4 mostra o nexo de relação entre Estado e empresas, pelo qual o primeiro deve ser responsável por garantir medidas de proteção sobre toda infração aos Direitos Humanos cometidas pelas empresas que estejam sob seu controle, isto é, uma empresa pública. Quanto mais próxima do Estado for uma empresa, mais se justifica a atuação estatal no âmbito

²⁴ RUGGIE, J. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar. Conectas Direitos Humanos, pp. 4-23. Esta referência é a mesma utilizada para os subtópicos 3.1, 3.2 e 3.3.

dos Direitos Humanos; o Princípio 6 representa uma preocupação a ser respeitada nas relações comerciais entre o Estado e as empresas, pois a atuação do primeiro deve ser ainda mais forte nestes casos específicos de transações diretas; o Princípio 7 trata do respeito aos Direitos Humanos em regiões de conflito, pois nestas a incidência de violação aos Direitos Humanos já é bem grande de uma maneira geral, o que não pode incluir benefícios diretos ou indiretos à atuação empresarial.

3.2. Responsabilidade Empresarial em face dos Direitos Humanos

Nesta etapa do trabalho, é analisada a relação entre as empresas e os direitos humanos. Um dos princípios fundamentais, de número 11, dita que, acima de tudo, as empresas devem respeitar esta classe de direitos de duas formas: se abstendo de infringí-los e enfrentando os impactos negativos que qualquer um de seus atos possa gerar neles. Além das obrigações básicas, é possível que as empresas criem outros mecanismos que garantam ainda mais os direitos humanos. Além disso, diz o Princípio 12 que a responsabilidade das empresas está relacionada aos direitos humanos reconhecidos em escala global, os quais estejam, no mínimo, enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos. Tal responsabilidade, de acordo com o Princípio 14 é aplicada sobre todas as empresas, sem levar em consideração e diferenciação seu tamanho, setor, proprietário, dentre outros. A única variável está nos meios pelos quais se alcança os objetivos da responsabilidade, pois estes aparecem de acordo com a gravidade de cada caso.

Acrescenta o Princípio 16, um dos operacionais, que o compromisso assumido pelas empresas quanto ao alcance desta responsabilidade deve ocorrer por meio de uma declaração aprovada pelo nível mais alto de diretoria interna e que se baseie, dentre outros tópicos, principalmente na assessoria especializada na resolução de problemas e na ampla divulgação, interna e externa, de todos os procedimentos a serem seguidos. Ademais, conforme o princípio 18, todas as empresas devem analisar todos os riscos voltados aos direitos humanos, de forma a elencar e as possíveis consequências negativas, já existentes ou não, em que possam se envolver ao longo de suas relações comerciais. A partir disto, diz o Princípio 22 que, independente do impacto negativo ou dano causado por uma empresa, esta tem o dever de repará-lo, mesmo o tendo cometido de maneira indireta, além de se preocupar em reparar, prioritariamente, os danos mais graves ou os considerados possivelmente irreversíveis, de acordo com o disposto no Princípio 24.

3.3. Mecanismos de Reparação

O princípio fundamental, número 25, neste tópico remete ao mencionado no início do estudo sobre este tema, pois mostra que os Estados devem adotar medidas que garantam, através de via judicial e/ou administrativa, mecanismos de reparação (“remédios”) eficazes para os danos que surjam. Além disso, tais medidas devem assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais, de forma a limitar obstáculos que conduzam a negações ainda maiores dos fatores de reparação. Somado a isto, estão os mecanismos de denúncia, que, não necessariamente, devem ser estatais.

Terminada a explicação acerca dos três macropontos referentes aos Princípios Ruggie, é preciso dizer que, adjuntos a eles, estão os planos nacionais que visam tornar efetivos, de fato, os Direitos Humanos nos casos de violação interna partindo das empresas transnacionais, o que acaba por estendê-los ao âmbito internacional, de forma vinculante. Tais violações seguem um padrão pela atuação das empresas, as quais são beneficiadas pela estrutura jurídica existente, permanecendo impunes.

É possível perceber, ainda, que os Direitos Humanos podem sofrer violações diretas ou indiretas: as diretas ocorrem quando os responsáveis pela transgressão são partes da própria transnacional e causam danos ou ofensas ao meio ambiente ou ao direito do trabalho, em via de exemplo; são indiretas nos casos em que os danos são identificados como consequências dos atos das transnacionais, tais como fraudes fiscais ou qualquer outro que interponha as empresas sobre a democracia estatal²⁵.

Conclusão

De maneira geral, é possível concluir que, quando as relações empresariais estão cada vez maiores e mais estreitas entre corporações e Estados ao redor de todo o globo terrestre, torna-se cada vez mais necessária a presença de mecanismos de regulação, seja para garantir a sustentabilidade, seja para assegurar o respeito a preceitos básicos de Direitos Humanos, sendo este último pouco difundido até algum tempo atrás. A situação começou a se alterar com o surgimento das boas práticas de governança corporativa, as quais têm a missão de introduzir, nas sociedades empresárias, o pensamento de evitar, a todo custo, a prática de atos ilícitos, uma vez que estes prejudicam a imagem da companhia, gerando prejuízos, mormente no contexto atual de difusão do consumo consciente.

²⁵ CETIM, Centro Europa-Tercer Mundo. **La Impunidad de Las Empresas Transnacionales**. Ginebra, 2016, pp. 23-29.

A Organização das Nações Unidas não se põe em posição neutra quando o assunto é o estudo das relações entre empresas e Estados. A primeira linha de atuação da ONU está na figura do Pacto Global, composto por agências da própria ONU, representantes dos Estados, empresas e outros parceiros, como as ONG's, e que visa possibilitar o desenvolvimento de relações de mercado mais igualitárias, através de seus 10 princípios básicos. Este Pacto não é obrigatório, mas voluntário, pelo qual os componentes se dispõem a respeitar seus princípios por legítima vontade. Tal Pacto engloba diversos setores da economia e diversas localidades geográficas, de modo a torná-lo diversificado em alto grau.

O segundo ponto de atuação da ONU encontra-se nos Princípios Ruggie, os quais têm o objetivo de fazer com que os Estados imponham às empresas um dever de fiscalização sobre toda a cadeia de produção, para que esta esteja de acordo com os Direitos Humanos, sendo exatamente neste ponto que reside o grande obstáculo: além de, assim como no Pacto Global, não existir um documento vinculante exigindo o respeito a estes Direitos, não existe, também, um agente fiscalizador que verifique o cumprimento das obrigações. É preciso, assim, que sejam estabelecidas obrigações diretas a estas transnacionais, de forma a desenvolver e aumentar o poder de proteção, em níveis individuais e coletivos, contra a atividade arbitrária das empresas, e criar remédios judiciais para reparar qualquer dano que venha a surgir.

Contudo, para além das obrigações estatais em evitar os danos aos direitos humanos – o que é bastante questionável quanto a sua efetividade –, urge aprimorar os mecanismos de governança já existentes a fim de que o próprio consumidor/investidor possa ser agente ativo na questão do julgamento ético da companhia que investe/consome. Estes aprimoramentos devem consistir numa maior prestação de contas pelos administradores. Há que se investir em mais independência, mais ética, mais controle. A prestação de contas (*accountability*) não deve se restringir às demonstrações financeiras já exigidas por lei; deve ser o meio pelo qual as partes interessadas possam exercer sua autonomia da vontade e julgar quais sociedades empresárias, quais atividades econômicas ou processos de produção geram retornos positivos à coletividade e, portanto, devem ser preservadas; e quais geram consequências perniciosas, e devem ser extintas.

A relação entre boas práticas de governança corporativa e capitalismo consciente devem servir à sociedade como um todo, de sorte que interesses privados devem ser mitigados frente ao interesse público maior. Uma empresa humanizada pressupõe a implementação de direitos humanos para além do fator reparação de danos, tendo como consequência uma possível melhora no quesito desenvolvimento econômico e social. Uma empresa que respeita os direitos humanos deve ser mais bem cotada em bolsa, por exemplo, sendo a que extrapola seus limites e

perpetua a cultura da execução do dano adequadamente punida entre seus pares. Se é possível estabelecer critérios em face da lucratividade há de ser possível também estabelecer critérios que identifiquem as empresas que são altamente cotadas, mas que produzem em face de, por exemplo, utilização de mão de obra infantil. Por outro lado, empresas que estão eticamente posicionadas devem receber incentivos, pois maior sua contribuição global, conquanto tenha realizado uma distribuição de dividendos menor que a do exemplo anterior, que se vale da exploração de mão de obra de menor não capacitado juridicamente ao trabalho. Dito de outra forma, enquanto não houver punição real, atribuída em lei, capaz de desestimular a perpetuação da atividade lesiva, cabe ao investidor e ao consumidor consciente dar destaque às empresas que se destacam em função da aderência ao movimento ético proporcionado pelo capitalismo consciente.

As diretrizes, os pactos, os princípios não hão de existir meramente com função ilustrativa, cabe a cada indivíduo, em razão de sua maleabilidade comportamental, fazer valer os preceitos e princípios constitucionais, nos quais se inserem, objetivamente, os direitos humanos.

Empresas, ao fim e ao cabo, são administradas por indivíduos, e a estes cabe a responsabilidade de gerir o negócio com ética. De nada adianta uma empresa possuir um modelo invejável de Código de Ética, por exemplo, se ela não cumpre com o que lá está posto. Cabe aqui lembrar, uma vez mais, o caso da Samarco, empresa exemplo em sustentabilidade e detentora de um Código de Ética invejável. O comprometimento há de ser estrutural, cada um deve ter sua parcela de responsabilidade na fiscalização diária da conduta empresarial, sob pena de se imputar a um único indivíduo a responsabilidade pela omissão ou comissão do ato que resultará em lesão a direitos humanos.

A responsabilidade há de ser também social, no sentido de que todas as pessoas que com a empresa se relacionem sejam capazes de atuar de forma positiva, inclusive no sentido de denunciar lesão a direitos humanos e ter sua identidade preservada, sendo, fundamental, que exista um canal de denuncia que seja capaz de realmente receber a denuncia e agir no sentido de elucidar os fatos e impedir que novas lesões sejam realizadas, e não para que os denunciante sejam punidos. A ideia é a promoção dos direitos humanos e não a perpetuação de lesão aos mesmos.

Referências

- ALMEIDA, Lizandra Magon de Almeida. RajSisodia propõe novo tipo de líder. **Revista HSM Management**, jul./ago. 2016. Disponível em: <http://www.revistahsm.com.br/lideranca-e-pessoas/raj-sisodia-propoe-novo-lider/>, Acesso em 27.07.2017.
- BORBA, José Edwaldo Tavares. **Direito Societário**. 10 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.
- BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade humana**. São Paulo: Renovar, 2002.
- BULGARELLI, Waldírio. **Manual das Sociedades Anônimas**. 11 ed. São Paulo: Atlas: 1999.
- CETIM, Centro Europa-Tercer Mundo. **La Impunidad de Las Empresas Transnacionales**. Genebra, 2016.
- COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- FORGIONI, Paula Andrea. **A evolução do direito comercial brasileiro: da mercancia ao mercado**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.
- FYKE, Jeremy P; BUZZANELL, Patrice M. **The ethics of conscious capitalism: Wicked problems in leading change and changing leaders**. Human relations, 66(12) 1619–1643.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. 5.ed. / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. - São Paulo, SP: IBGC, 2015.
- NOVAIS, Jorge Reis. **As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição**. Coimbra: Coimbra, 2003.
- PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- RUGGIE, J. **Empresas e Direitos Humanos: Parâ, Respeitar e Repararmetros da ONU para Proteger**. Conectas Direitos Humanos, pp. 4-23.
- SIMPSON, Soni; FISCHER, Bruce D.; ROHDE, Matthew. **Journal of Leadership, Accountability and Ethics**. Vol. 10(4) 2013, pp.19-29.
- SAMARCO. **Sobre a Samarco**. Disponível em: <http://www.samarco.com/a-samarco/>, acessado em 30/09/17.
- SISODIA Rajendra; WOLFE, David; SHETH, Jagdish N. **Firms of Endearment: How World-Class Companies Profit from Passion and Purpose**. Pearson Prentice Hall, 2003.
- SISODIA, Rajendra S. Doing business in the age of conscious capitalism. **Journal of Indian Business Research**. Vol. 1 Nos 2/3, 2009. pp. 188-192.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa Humanizada: a organização necessária e possível. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. Abr./Jun. 2001. São Paulo, v. 41, n. 2, p. 20-30.

WANG, Chong. **California Management Review**, Vol. 55, No. 3 (Spring 2013), pp. 60-86.

Enviado em: 06.05.2018

Aprovado em: 23.05.2018