

ISSN 2526-0774

Vol. III, Nº 02
Fev - Jul 2019

Recebido: 12.06.2019

Aprovado: 02.10.2019

GOVERNANÇA CORPORATIVA E DIREITOS HUMANOS: UMA ANÁLISE EMPÍRICA NO NOVO MERCADO

CORPORATE GOVERNANCE AND HUMAN RIGHTS: AN EMPIRICAL ANALYSIS IN "NOVO MERCADO"

*Carlos Pagano Botana Portugal Gouvêa **
São Paulo, SP - Brasil

*Bruna Magalhães Gärner **
São Paulo, SP - Brasil

*João Paulo Braune Guerra **
São Paulo, SP - Brasil

Resumo

O objetivo do presente trabalho é identificar as práticas das empresas brasileiras com relação aos direitos humanos, dentro de uma perspectiva da governança corporativa. Nesse sentido, a pesquisa analisou documentos de companhias abertas registradas perante a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), buscando identificar quantas companhias apresentam programas de direitos humanos, numa análise comparativa entre os anos de 2013 e 2017. A hipótese que foi desenvolvida é a de que as companhias brasileiras, entre os referidos anos, apresentaram um aumento na implementação de políticas de direitos humanos, relacionados com a prevenção de riscos de imagem, melhoria nas relações com empregados e clientes e captação de investidores. No entanto, apesar de ter sido identificada uma pequena melhora, o número de empresas que implementa ao menos parcialmente os princípios das Nações Unidas para Direitos Humanos e Negócios é muito reduzido, o que é particularmente grave em um país marcado por inúmeras violações de direitos humanos como o Brasil. O trabalho de pesquisa foi feito sobretudo por meio da análise dos Formulários de Referência de companhias abertas do segmento do Novo Mercado, registradas perante a CVM.

Palavras-chave

Direitos Humanos. Governança Corporativa. Novo Mercado. Companhias Brasileiras. Análise Empírica.

Abstract

This project identifies the practices of Brazilian companies regarding to human rights, within a perspective of corporate governance. The research examined the companies' public documents registered in the *Comissão de Valores Mobiliários*, in 2013 and 2017, and identified the companies that have human rights programs through key terms. The hypothesis developed is that Brazilian companies, from 2013 to 2017, have showed an increased implementation of human rights policies in companies related to risk prevention image, improved relations with employees and customers and attracting investors. Nonetheless, even considering that a marginal improvement was identified, the number of companies which implements even partially the United Nations Framework for Human Rights and Business is very reduced, what is particularly relevant in a country characterized by many violations of human rights such as Brazil. The research was developed mainly over analysis in the *Formulários de Referência* of public companies of the *Novo Mercado* segment, registered before CVM.

Keywords

Human Rights. Corporate Governance. Novo Mercado Segment. Brazilian Companies. Empirical Analysis.

* Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (2001) e Doutor em Direito pela Universidade de Harvard (S.J.D., 2008). Atualmente é Professor Doutor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Endereço eletrônico: carlosgouvea@usp.br. Currículo público: http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/vi_sualizacv.do?id=K4457715J6_

* Bacharela em Direito pela Universidade de São Paulo (2018). Endereço eletrônico: bruna.garner@pglaw.com.br. Currículo Público: http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/vi_sualizacv.do?id=K8085027U0.

* Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (2018). Endereço eletrônico: joao.guerra@usp.br. Currículo Público: http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/vi_sualizacv.do?id=K8578689Y4.

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre direitos humanos, no âmbito do direito internacional tradicionalmente teve como foco a responsabilidade dos Estados. Concebidos como sujeitos primários do direito internacional, por muito tempo foram vistos como os destinatários das normas e diretrizes supranacionais sobre direitos humanos. Dentro dessa perspectiva, competiria exclusivamente aos Estados o dever de efetivar esses direitos dentro das suas fronteiras, cabendo-lhes, de um lado, abster-se de ações que atentem contra direitos fundamentais, em uma prestação negativa, e, de outro, criar as condições materiais necessárias para a consecução de certos aspectos desses direitos, no que seria uma prestação positiva (KNOX, 2008, p. 1-47; e SILVA, 2010, p. 76-79).

As normas internacionais que versam sobre direitos humanos, segundo essa concepção, teriam assim apenas “eficácia vertical”, uma vez que os direitos protegidos por elas estariam legitimados em obrigações que vinculam tão somente o comportamento dos entes estatais¹ (SILVA, 2005, p. 52ss; e SARLET, 2000, p. 107-163).

Essa visão, contudo, tem se alterado substancialmente pelo peso da realidade que se confronta com a teoria jurídica. Nos últimos anos, diante dos desafios apresentados à efetivação dos direitos humanos a nível mundial, inicialmente ganhou força o movimento que reivindicava a extensão da responsabilidade primária por concretizar esses direitos a sujeitos não estatais, particularmente grandes sociedades transnacionais (PAUST, 2002, p. 801-825; KINLEY e TADAKI, 2004, p. 931-1024; HESSBRUEGGE, 2005, p. 21-88; e RATNER, 2001, p. 443-545). Tratava-se de uma concepção de “eficácia horizontal”² para os direitos humanos na ordem internacional. Essa concepção fundamentava-se, em linhas gerais, na ideia de que a responsabilização exclusiva dos Estados não é capaz de responder aos problemas que surgem em um contexto político-econômico complexo, como o da atual ordem mundial.

Um exemplo disso seriam os problemas relacionados com a ascensão de sociedades empresariais transnacionais cujo faturamento anual supera o Produto Interno Bruto (PIB) de alguns países. Neste cenário, tais sociedades, ao mesmo tempo em que teriam um grande potencial para violar direitos humanos, seriam também virtualmente evasivas a controles governamentais. Seu modelo de negócio fragmentado, com cadeia de produção descentralizada, associado ao seu grande poder econômico limitariam, na maioria das vezes, as possibilidades de serem efetivamente responsabilizadas por violações aos direitos humanos.

As ofensas perpetradas fora dos limites da jurisdição dos países em que estão localizados seus principais mercados, o local onde negociam seus valores mobiliários, ou onde está localizado o seu controle societário imunizá-las-iam contra a atuação das Cortes às quais se submetem, uma vez que o poder destas se adstringe ao espaço territorial em que vigora o ordenamento jurídico interno. Enquanto isso, nas regiões em que as violações ocorrem, geralmente países periféricos, as autoridades locais têm dificuldade em fiscalizá-las e condená-las. São algumas explicações comumente levantadas para justificar a inoperância de certos Estados diante dessas situações: (i) quando existe legislação local, ela costuma ser pouco rigorosa; (ii) conivência dos agentes

¹ O debate sobre dogmática dos direitos fundamentais costuma empregar os termos “eficácia vertical” para referir-se aos efeitos vinculantes das normas de direito fundamental na relação Estado-cidadão, em oposição à “eficácia horizontal”, relativa aos efeitos vinculantes dessas mesmas normas nas relações entre particulares.

V. nota 2

governamentais, diante da influência do poder econômico dessas empresas; (iii) a economia local é dependente das atividades dessas empresas, tornando o governo pouco propenso a adotar medidas que poderiam levá-las a se retirar do país (RUGGIE, 2008).

As propostas de responsabilização desses agentes não governamentais por efetivar direitos humanos, embora compartilhem o pressuposto de que a sua concretização, no contexto atual, prescinde da participação direta desses atores, além dos próprios Estados, divergem quanto ao melhor modo de lhes atribuir responsabilidades. Quanto a isso, as principais posições existentes podem ser agrupadas basicamente em “obrigacionistas” e “voluntaristas”. Esses dois grupos, embora não consistam em dois blocos homogêneos, e tampouco sejam estanques³ (RASCHE, 2009, p. 511-537; ABBOTT e SNIDAL, 2000, p. 421-456; e VOGEL, 2010, p. 68-87), polarizam-se em torno do que é crucial para se garantir a participação das empresas na consecução dos direitos humanos (ZANITELLI, 2011, p. 37-57).

Os “obrigacionistas”, em linhas gerais, defendem que a efetiva responsabilização das empresas depende principalmente de instrumentos impositivos de natureza legal (mecanismos de “Hard Law”), estabelecidos tanto em nível nacional quanto internacional. De acordo com os defensores dessa linha de ação, ainda que outras que medidas não vinculantes (mecanismos de “Soft Law”) possam desempenhar um papel importante, somente a imposição de obrigações, garantidas pela cominação de sanções para casos de desrespeito, é capaz de atingir plenamente o objetivo de efetivar direitos humanos a partir de uma maior participação dos negócios, especialmente em termos de prevenção de violações⁴.

Já as propostas voluntaristas, partem da ideia de promoção espontânea dos direitos humanos pelas sociedades empresariais, concluindo que o respeito aos direitos humanos converge junto ao objetivo da maximização do lucro, e assim, as companhias evitariam violações a esses direitos, seja por interesse próprio ou dos acionistas.

Em meio a tal debate profundamente polarizado, muitas vezes marcados por estigmas muito fortes com relação aos agentes envolvidos, foi realizado um esforço enorme de superação liderado por John Ruggie, em sua posição como relator especial para as Nações Unidas sobre o tema de Direitos Humanos e Negócios. O trabalho sobre-humano realizado por John Ruggie logrou não apenas criar um marco teórico sobre o tema, mas também superar a polarização que o tema sofria anteriormente. Primeiro, em seu trabalho, fica evidente que não se trata de identificar mocinhos e bandidos, que não é possível que os principais agentes, sejam sociedades empresariais, organizações governamentais ou governos, sejam vistos apenas como violadores ou protetores de direitos humanos. Uma visão moderna sobre a matéria nos obriga a superar também conceitos antiquados, como a tentativa de segregar os atores do direito internacional, ou a adoção de uma perspectiva “obrigacionista” ou “voluntarista” sobre a relação entre empresas e direitos humanos. Congregando estas duas superações, o que temos é o reconhecimento de que a construção dos direitos humanos é

³ É comum, na verdade, encontrar defensores de arranjos mistos, isto é, que considerem tanto propostas “obrigacionistas” (mecanismos de “Hard Law”) quanto “voluntaristas” (mecanismos de “Soft Law”), ainda que enfatizem a importância de mecanismos de um ou outro modelo.

⁴ Um debate importante tem se desenvolvido em torno do que deveria fazer parte do conteúdo da responsabilidade das empresas por efetivar direitos humanos. O papel que cabe as empresas deveria se limitar apenas a evitar violações de direitos humanos (respeitar) ou deveríamos atribuir-lhes um papel mais abrangente, incluindo, por exemplo, o dever positivo de proteger? A favor de um modelo restrito, (NAÇÕES UNIDAS, 2009, §62). Para uma crítica ao modelo restrito, (BILCHITZ, 2010, P. 209-241).

fática. Não existe a forma correta de se prevenir violações de direitos humanos a priori. A forma correta de se prevenir violações de direitos humanos é a que funciona. Além disso, todos os agentes dentro de uma sociedade podem ser tanto protetores como violadores de direitos humanos. Ninguém pode ser colocado como suspeito número um de violações, nem como paladino dos direitos humanos. Sociedades empresariais devem ser vistas como governos, como organizações não-governamentais e como indivíduos. Cada um dentre tais agentes deve fazer suas escolhas individuais e criar mecanismos para viver de acordo com tais escolhas e sofrer as consequências.

De tal maneira, os princípios levantados por John Ruggie em seu já famoso relatório centrado nos conceitos de proteção, respeito e reparação será integralmente adotado neste trabalho como uma referência para as políticas a serem adotadas por sociedades empresariais (NAÇÕES UNIDAS, 2008). A lógica simples de que as sociedades empresariais devem respeitar os direitos humanos, e caso ocorram violações, devem reparar os danos, nos parece ao mesmo tempo perfeitamente de acordo com as regras mais basilares de responsabilidade civil, assim como adequado do ponto de vista econômico, uma vez que violações de direitos humanos representariam potencialmente as mais gravosas externalidades negativas que poderiam ser identificadas na atividade empresarial.

A maior vitória do relatório de John Ruggie foi o reconhecimento de que o discurso de direitos humanos se tornou algo tão poderoso que não pode mais ser ignorado. Se existiam empresas que consideravam que implementar uma política de direitos humanos seria um custo, que reduziria sua competitividade, a realidade internacional suplantou tal entendimento com exemplos de companhias afetadas em sua reputação, perdendo consumidores, acionistas, fornecedores e apoio governamental. Se existiam organizações não governamentais que viam empresas sempre como inimigas, viram também exemplos de projetos inovadores e com maior impacto surgindo mais de empresas do que do terceiro setor. Se existiam governos que acreditavam que violações de direitos humanos não teriam impacto na economia nacional, viram o êxodo de empresas modernas e mão-de-obra capacitada, cujos valores não se adaptavam às práticas das lideranças políticas locais. Como dissemos anteriormente, os fatos confrontam as teorias, e obrigam todos a reverem suas posições. No caso presente, poucos temas no âmbito da governança corporativa sofreram uma reviravolta tão radical como o tema de direitos humanos e negócios. Se há cerca de dez anos a questão era ou negligenciada, ou francamente descartada como uma prioridade, atualmente, é considerada quase como um cartão de visitas necessário para qualquer empresa que queira participar em uma posição de liderança do palco da economia internacional.

Buscando então entender como tal temática foi incorporada à prática da governança corporativa no Brasil, o presente artigo buscou mapear as práticas de companhias abertas em relação à implementação voluntária de esquemas institucionais de promoção desses direitos e prevenção de violações, num contexto de adoção de melhores práticas de governança corporativa. Mais especificamente, o trabalho foi elaborado a partir da análise de uma pesquisa empírica cujo objeto foi o comportamento das companhias de capital aberto listadas no segmento do Novo Mercado da BM&F BOVESPA no que concerne aos direitos humanos, em que se verificou quantas das companhias cujos papéis são negociados no mercado brasileiro adotam algum tipo de programa de direitos humanos.

Como primeira aproximação ao objeto da pesquisa, o estudo concentrou-se nas empresas listadas no “Novo Mercado”. Esse ponto de partida justifica-se em razão das exigências⁵ impostas pela BM&FBOVESPA às empresas que pretendem participar da listagem. Essas exigências, ao mesmo tempo em que tornam mais provável encontrar o tipo de programa que se pretende identificar, facilitam os levantamentos de dados, uma vez que empregam um padrão de governança corporativa diferenciado⁶.

Buscar-se-á, inicialmente, mostrar o contorno da disciplina de empresas e direitos humanos no Brasil no ano de 2013, ano em que a presente pesquisa foi iniciada. Para apresentar esta realidade, fez-se uma análise bibliográfica, centrada na produção intelectual nacional a respeito do objeto da pesquisa que havia sido publicada até 2013; buscou-se, outrossim, uma análise da mídia, focada na veiculação de notícias envolvendo direitos humanos e as empresas abordadas no estudo, com o intuito de mostrar efetivas ações que as empresas tomavam - ou deixavam de tomar; e, por fim, uma análise documental, focada nos Formulários de Referência das empresas, registrados junto à CVM.

O Comitê de Orientação para Divulgação de Informações no Mercado (CODIM) descreve o Formulário de Referência como “o principal informe de comunicação e de prestação de contas da companhia a todos os públicos alvos, uma vez que nele estão reunidas informações relevantes para a compreensão e avaliação da companhia e dos valores mobiliários por ela emitidos, tais como, atividades desenvolvidas, estrutura de controle, fatores de risco, dados econômico-financeiros, comentários dos administradores sobre o desempenho, políticas e práticas de governança corporativa e descrição da composição e da remuneração de sua administração.”⁷

O Formulário de Referência deve manter-se sempre atualizado e dinâmico, pois é um documento estratégico para uma empresa, uma vez que apresenta as diretrizes que a empresa tende a seguir, influenciando, portanto, na imagem que a empresa passa a seus investidores e ao mercado. Por esse motivo, estes foram os documentos escolhidos para se perscrutar o compromisso das empresas com direitos humanos.

O objetivo era de organizar um quadro ilustrando a relação das empresas com os direitos humanos no ano de 2013 e comparar tal quadro com um momento futuro, para buscar identificar tendências. Foi pesquisado, portanto, o que a empresa se propunha, analisando seu Formulário de Referência; o que a empresa veiculava, analisando seu site e o que a mídia veiculava, analisando notícias divulgadas a respeito.

Traçado o cenário em 2013, atualizou-se parcialmente os dados coletados em 2017. A hipótese desenvolvida, e cuja validade pretendeu-se constatar, é a de que as empresas do Novo Mercado analisadas em 2013 passariam a adotar, em 2017, um número maior de políticas corporativas

⁵ As exigências estabelecidas pela BM&FBOVESPA para o segmento estão disciplinadas no “Regulamento de Listagem do Novo Mercado”. Acesso em: 20/04/2017.

⁶ As empresas listadas submetem-se voluntariamente a protocolos adicionais de governança corporativa: “Lançado no ano 2000, o Novo Mercado estabeleceu desde sua criação um padrão de governança corporativa altamente diferenciado. A partir da primeira listagem, em 2002, ele se tornou o padrão de transparência e governança exigido pelos investidores para as novas aberturas de capital e é recomendado para empresas que pretendem fazer ofertas grandes e direcionadas a qualquer tipo de investidor (investidores institucionais, pessoas físicas, estrangeiros etc.). Na última década, o Novo Mercado firmou-se como uma seção destinada à negociação de ações de empresas que adotam, voluntariamente, práticas de governança corporativa adicionais às que são exigidas pela legislação brasileira. A listagem nesse segmento especial implica na adoção de um conjunto de regras societárias que ampliam os direitos dos acionistas, além da adoção de uma política de divulgação de informações mais transparente e abrangente.”. Disponível em: <http://www.bmfbovespa.com.br/pt_br/listagem/acoes/segmentos-de-listagem/novo-mercado/>. Acesso em: 29/04/2017.

⁷ Disponível em: <http://www.codim.org.br/downloads/Instrucoes_Preparativas_Formulario_Audiencia_Publica.pdf>

voltadas aos direitos humanos. Entendeu-se que o tema era recente e que as empresas iriam caminhar no sentido de consolidar políticas com o passar dos anos. A comparação entre os períodos, porém, frustrou a hipótese desenvolvida, revelando que no intervalo analisado, pouco houve de avanço em relação à adoção de políticas de direitos humanos nos negócios.

A comparação mostrou, de fato, que as políticas empresariais tendem, de uma forma geral, a serem contingenciais, refletindo o cenário sócio-econômico e moldando-se de acordo com as influências externas que as companhias podem sofrer. A comparação de um período em relativo crescimento econômico, como estava o país em 2013, com o atual período em recessão e as operações anticorrupção que vem sendo desenvolvidas nacionalmente, resultaram em alterações diversas nas políticas empresariais; não em um maior desenvolvimento de políticas de direitos humanos, como era esperado, mas, em grande parte, em políticas de anticorrupção e promoção da ética corporativa.

2. A SITUAÇÃO DO DEBATE NO BRASIL EM 2013

O levantamento realizado em 2013 aponta no sentido de que a discussão sobre a tomada de responsabilidade das empresas como agentes promotores de Direitos Humanos, no contexto da adoção de melhores práticas governança corporativa, encontrava-se em um estágio bastante inicial no Brasil, especialmente no campo do Direito.

A grande maioria dos estudos identificados restringia-se seu campo analítico a aspectos transversais da problemática. Assim, se por um lado verificou-se um volume considerável de estudos e publicações direcionados a analisar certas categorias de violações de direitos humanos perpetradas por empresas, por outro, foram encontrados poucos que se dedicassem a explorar a temática da perspectiva da implantação de políticas de direitos humanos nas companhias como práticas ligadas a modelos de governança. O contrário também ocorre: os estudos específicos sobre governança corporativa, em geral, levam a segundo plano o problema da adoção de políticas corporativas voltadas aos direitos humanos, concentrando-se em outros aspectos.

Usando como caso paradigmático a produção intelectual das diversas unidades da Universidade de São Paulo, algumas das quais apresentam linhas de pesquisa conexas ao objeto aqui em discussão, é fácil perceber que, apesar da grande presença de pesquisas que abordam o tema dos direitos humanos ou da governança, a questão específica aqui em discussão⁸ não é posta consistentemente.

O caso a seguir é bastante ilustrativo dessa situação. Uma busca nos resumos dos trabalhos disponíveis “Banco de Teses da USP”⁹, até o ano de 2013, pelo termo “direitos humanos” retornou 175 (cento e setenta e cinco) trabalhos. O termo “responsabilidade social”, que, à época, era muitas vezes tomado como tendo o mesmo sentido, retornou 63 (sessenta e três). Quando submetemos ambas as buscas ao filtro “governança”, obtemos, no primeiro caso, 2 (duas) pesquisas e, no segundo, 7 (sete).

⁸ A Faculdade de Direito da USP, por exemplo, dedica todo um programa de pós-graduação a pesquisas sobre direitos humanos. Cf. Site da Faculdade de Direito da USP – Pós-Graduação Stricto Sensu. Disponível em: <http://www.direito.usp.br/pos/pos_stricto_areas_01.php>. Acesso em: 23-03-2014.

⁹ Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>>. Acesso em: 23-03-2014.

Uma análise mais detalhada desses poucos trabalhos encontrados permitiu observar que, mesmo dentro de um recorte específico, a maior parte das pesquisas passava ao largo do fenômeno aqui discutido. Por exemplo, nenhuma das duas pesquisas identificadas pelo duplo filtro “direitos humanos + governança” enquadrou-se nos propósitos do presente mapeamento. É interessante observar, outrossim, que nenhum desses dois estudos se deu no campo do Direito.

Como se observou, foram muitos os títulos que tratavam sobre categorias de direitos humanos (meio-ambiente, trabalho, saúde etc.), e dos problemas concernentes à sua promoção em trabalhos publicados até 2013. Porém, não havia uma relação com a tomada de responsabilidade voluntária das empresas, tendo em vista vantagens que se poderia obter dessa prática e, menos ainda, ligados a governança corporativa.

No que tange ao debate acadêmico, observou-se que, à época, os pesquisadores brasileiros, principalmente no âmbito do Direito, em sua maioria, ainda não haviam atentado para a necessidade de realizar estudos que extrapolassem o âmbito da constatação das violações levadas a cabo por corporações, abordando outros aspectos da relação entre negócios e Direitos Humanos, especialmente do ponto de vista da governança corporativa. Como se percebe, ficou demonstrado que parte da hipótese mencionada acima estava correta. Até 2013, pouco havia sido debatido na sociedade brasileira sobre a relação entre direitos humanos e negócios. Uma situação lamentável, em parte, considerando-se que o primeiro relatório de John Ruggie para debate do tema nas Nações Unidas havia sido emitido em 2008. Como as sociedades empresariais refletem a sociedade nas quais estão localizadas, seria razoável imaginar que as companhias abertas brasileiras também tenderiam a ignorar a temática em suas estruturas de governança corporativa, o que infelizmente também se confirmou, como se verá adiante.

2.1 O QUE A EMPRESA SE PROPUNHA

A lista com as empresas analisadas em 2013 foi retirada do site da BM&FBOVESPA e compreendeu 127 empresas¹⁰. A estratégia adotada para a análise dos Formulários de Referência foi a pesquisa por palavras-chave. Além da expressão “Direitos Humanos”, procurou-se pela menção a outros conceitos complementares como: desenvolvimento sustentável; ética; meio ambiente; incentivo à cultura; bem-estar social e política anticorrupção.

Em termos de organização, o trabalho de pesquisa foi desenvolvido por meio de análise dos documentos das empresas registrados junto à CVM, os Formulários de Referência, nos anos de 2013 e 2017. Com o objetivo de compreender que tipo de políticas de direitos humanos têm sido adotadas por essas empresas, procedeu-se à busca por termos pré designados e respectiva leitura das políticas às quais fazem menção.

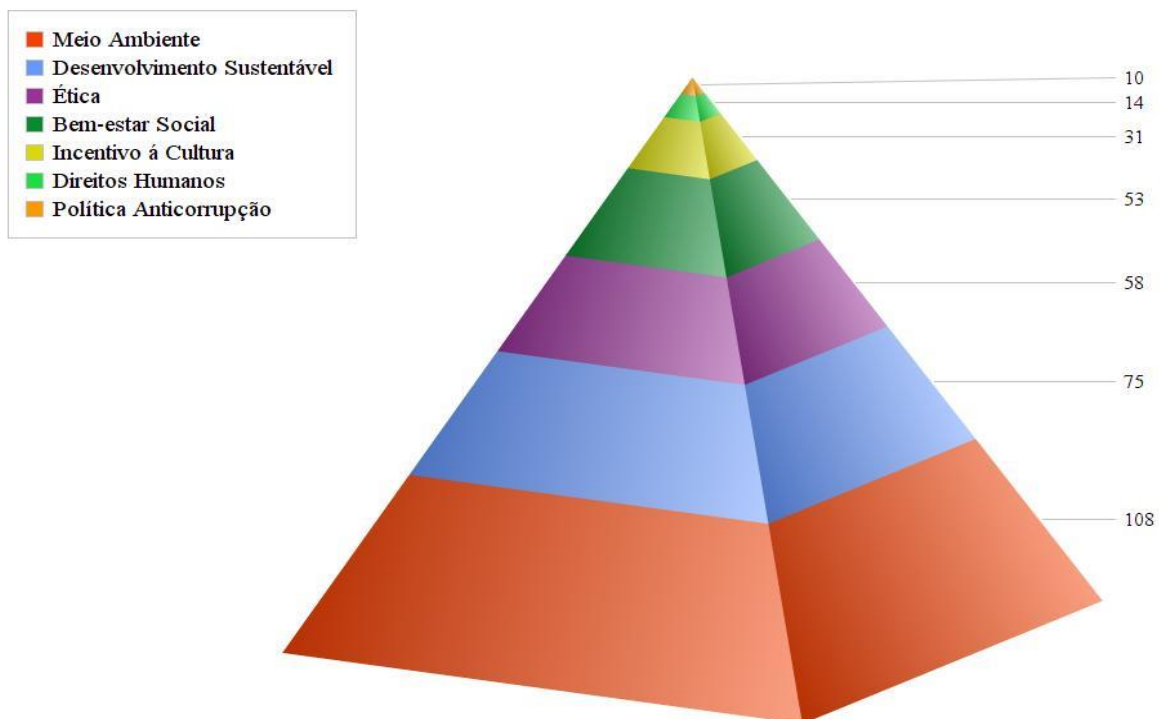
Além da mera pesquisa de termos de forma literal, portanto, analisou-se especificamente quais delas tratavam de uma política de promoção das variáveis analisadas - em quais delas a menção estava diretamente ligada à promoção de direitos pela empresa. Entendeu-se como promoção de

¹⁰ O número de empresas nas quais a pesquisa se pauta, refere-se à data de 7 de junho de 2013 (quando teve início a pesquisa empírica) a 6 de setembro de 2013 (quando se finalizou a pesquisa). Excluiu-se da pesquisa as empresas OGX PETROLEO E GAS PARTICIPACOES S.A. e PORTO SEGURO S.A., em virtude de dificuldades técnicas no acesso dos Formulários de Referência. O resultado final da pesquisa não se altera em virtude da exclusão, visto que não há menção de Direitos Humanos nos sites eletrônicos das respectivas empresas.

direitos o respeito a regras que conduziam a empresa a garantir tais direitos, como também as iniciativas individuais de respeitá-los e protegê-los.

A pesquisa empírica em 2013 resultou em: 14 empresas que mencionaram “Direitos Humanos”; 75 empresas que mencionaram “Desenvolvimento sustentável”; 58 empresas que mencionaram “Ética”; 108 empresas que mencionaram Meio ambiente; 31 empresas que mencionaram “Incentivo à cultura”; 53 empresas que mencionaram “Bem-estar social” e 10 empresas que mencionaram “Política anticorrupção”.

Formulários de Referência das Empresas do Novo Mercado - 2013



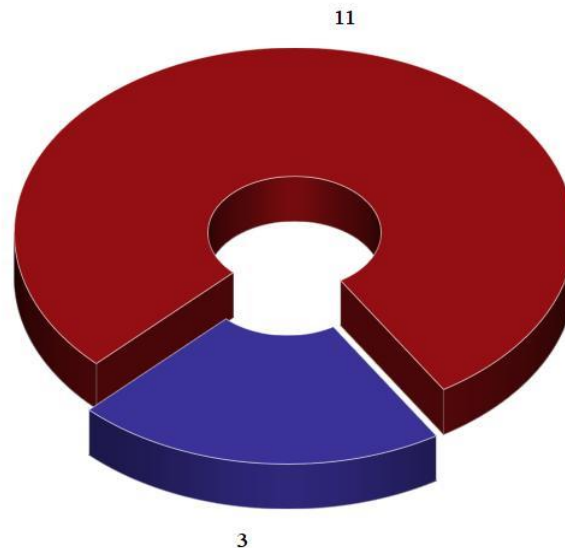
Relativo aos direitos humanos, 14 (quatorze) empresas fizeram referência à expressão, sendo que a maioria destas empresas apenas citou deliberadamente o termo “direitos humanos” ao fazer referência a metas programáticas abstratas ou com referência a acordos internacionais assinados¹¹. São poucas as empresas que apresentaram métodos efetivos e políticas minimamente delineadas de proteção dos direitos humanos. Dentre as pesquisadas, a MAGAZINE LUIZA S.A. previa quebra de contrato com empresas que compactuassem com a violação de direitos humanos; enquanto a TIM

¹¹ Dentre os acordos, destaca-se o Pacto Global, uma iniciativa planejada para empresas comprometidas em alinhar suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Assim, as corporações, que são os principais agentes da globalização, podem ajudar a garantir que organizações de mercado, comércio, tecnologia e finanças progridam de maneira a beneficiar as economias e sociedades em todos os lugares.

PARTICIPACOES S.A. e VALID SOLUÇÕES E SERV. SEG. MEIOS PAG. IDENT. S.A. elaboravam uma lista de direitos essenciais dos trabalhadores¹², prevendo sanções em caso de descumprimento destes.

Direitos Humanos nos Formulários de Referência das Empresas do Novo Mercado - 2013

■ Meras Menções a Pactos Internacionais ■ Políticas Efetivas de Implementação



2.2 O QUE A EMPRESA VEICULAVA

Em um momento posterior, objetivou-se analisar as ações que a empresa veiculava sobre si e comparar com o que a empresa se propunha em seu Formulário de Referência. Para isso, procedeu-se à análise das publicações das empresas em seus sites eletrônicos.

A pesquisa nos sites eletrônicos deteve-se apenas à expressão “Direitos Humanos” e revelou que das 127 (cento e vinte e sete) empresas pesquisadas, 43 (quarenta e três) citavam, em alguma área dos seus sites eletrônicos, a expressão “Direitos Humanos”. Por outro lado, as demais 84 (oitenta e quatro) empresas não mencionavam a expressão em nenhuma subdivisão do site.

Em proporção, temos que aproximadamente 34% das empresas faziam alusão ao termo “Direitos Humanos” em seus sites, enquanto apenas 11% delas mencionavam-no em seus Formulários de Referência.

¹² A lista de garantia de direitos fundamentais prevê termos como: Trabalho infantil; Trabalho forçado; Saúde e segurança; Liberdade de associação e direito à negociação coletiva; Discriminação e assédio; Procedimentos disciplinares; Valorização da diversidade; Horário de trabalho; Remuneração.

2.3 O QUE A MÍDIA VEICULAVA

Na pesquisa de mídia, procedeu-se à busca por matérias retratando a relação das empresas com direitos humanos. Uma vez que o termo genérico “Direitos Humanos” pouco informaria a forma com que a imprensa lida com práticas empresariais ligadas à promoção ou violação de valores relacionados, preferiu-se aqui também uma metodologia de subdivisão por grupos de expressões, à semelhança do que foi feito na pesquisa dos Formulários de Referência.

Nesse sentido, optou-se por termos menos técnicos, haja vista tratar-se de área que busca a acessibilidade do público em geral, promovendo a divulgação da informação de forma clara, compreensível e objetiva, para o que se utiliza de linguagem mais simples e leiga, como é cediço.

Postas essas premissas, a subdivisão da pesquisa foi feita com base nos seguintes termos: Programas sociais; Danos aos clientes; Trabalhos escravo e violações trabalhistas; Sustentabilidade ambiental; Danos a terceiros; Danos ambientais; Corrupção e fraude; Bem-estar de funcionários e Uso de animais.

Juntamente com o nome da empresa, tais termos foram pesquisados em site de buscas online¹³, sendo analisadas, para cada um dos conjuntos empresa-termo, as 5 (cinco) primeiras páginas resultantes da pesquisa. Tal metodologia, em que pese sua simplicidade, justifica-se na medida em que a maior parte das plataformas de dados dos grandes produtores de notícias do país somente são acessíveis mediante prévio cadastro e pagamento.

Ademais, o site de buscas universais proporciona um panorama mais amplo daquilo que é divulgado *online*, uma vez que efetua a pesquisa não com base apenas nas publicações de um único site, mas em diversos, além do que promove tal pesquisa por ordem de relevância, com base em mais de 200 (duzentas) variáveis¹⁴.

Igualmente à metodologia aplicada aos Formulários de Referência, a pesquisa por notícias não se limitou a verificar quantas publicações mencionavam os conjuntos de termos, pois tal causaria o risco de considerar como válida uma publicação na qual a relação entre empresa e subconjunto de termo não remete efetivamente a práticas de promoção ou violação de direitos humanos pela companhia. A título ilustrativo, imagine-se a confusão que gerariam os resultados das pesquisas relativas a “Sustentabilidade ambiental” e “Danos ambientais” - ambas com um termo em comum, mas que levam a conclusões completamente opostas.

Em que pese o risco da subjetividade na coleta dos dados, preferiu-se isso a se acabar ante essas contradições ilógicas que costumam advir dos mecanismos de localização objetivos dos sites de busca *online*, que não necessariamente apresentam os resultados desejados.

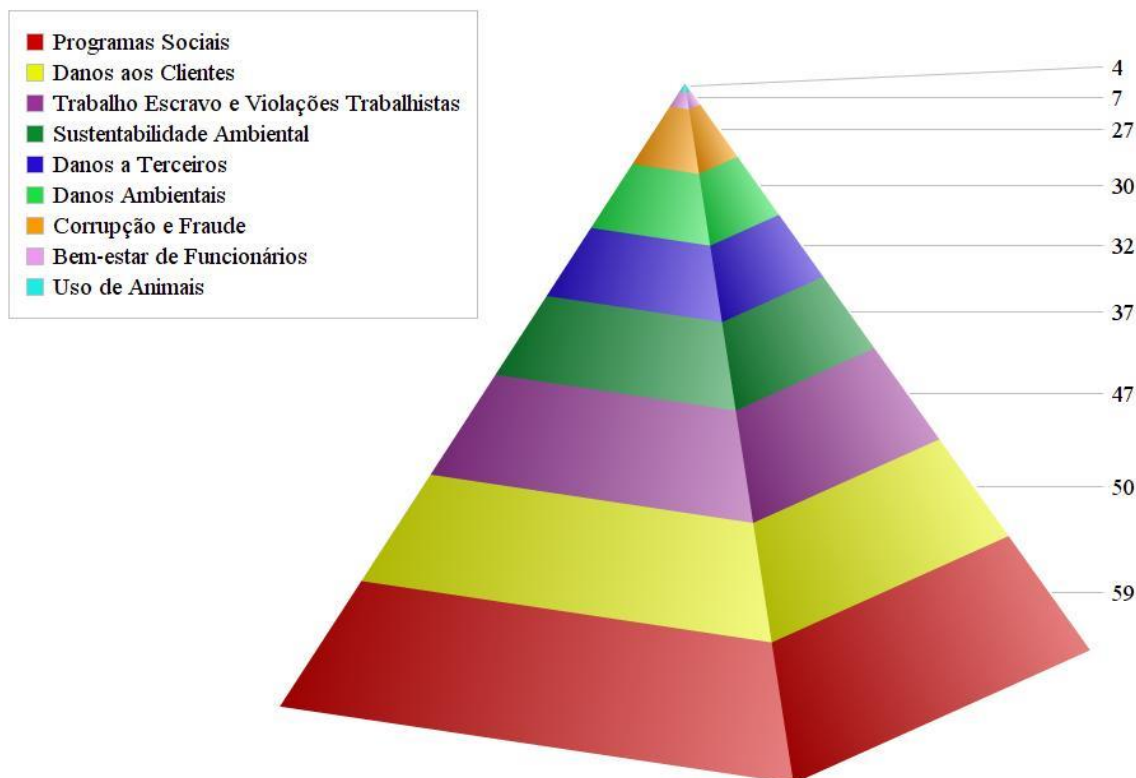
Reconhece-se, ainda, que tais termos não esgotam as possibilidades da pesquisa ora intentada, deixando de lado questões relevantes de direitos humanos como gênero e raça, por exemplo.

A pesquisa referente às informações alcançadas pela mídia brasileira mostrou o seguinte panorama no que toca à relação das empresas do Novo Mercado com políticas de direitos humanos:

¹³ <https://www.google.com.br/>

¹⁴ Disponível em: <<https://support.google.com/webmasters/answer/70897?hl=pt-BR>>

Notícias das Empresas do Novo Mercado - 2013



Num esboço geral, percebe-se que, apesar de mencionar boas práticas de direitos humanos em seus Formulários de Referência, referidas empresas acabam por ter sua imagem ligada a aspectos negativos pela mídia, mormente no que diz respeito ao trato que dão aos trabalhadores e clientes, dois dos maiores pontos de ampla incidência nociva nos noticiários, conforme identificado ao longo do ano de 2013.

Ainda, no que tange às questões ambientais analisadas, destaque-se que os Formulários de Referência apontaram uma considerável preocupação dessas companhias para assuntos relacionados a “Meio ambiente” e “Desenvolvimento sustentável”: dentre as 127 (cento e vinte e sete) empresas analisadas, 108 (cento e oito) demonstravam possuir políticas relacionadas ao primeiro, 75 (setenta e cinco) sugeriam ações no tocante ao segundo.

Os noticiários, por outro lado, contradizem essas constatações, ou ao menos parte delas, ao veicular manchetes ligando 30 (trinta) dessas empresas à ocorrência de danos ambientais - considerando-se que a pesquisa nos noticiários foi feita em um segundo momento, no qual havia 134 (cento e trinta e quatro) empresas listadas no segmento do Novo Mercado, 7 (sete) a mais que na pesquisa anterior portanto, não resta opção outra que não a conclusão de que ao menos 4 (quatro) delas tiveram seus Formulários de Referência contrariados pelo noticiário.

Causa estranheza também o fato de que apenas 37 (trinta e sete) dessas empresas foram positivamente ligadas a eventos de sustentabilidade ambiental, mormente quando se chega ao

resultado de que tal número representava aproximadamente 27,5%¹⁵ do total de empresas que compunham o Novo Mercado à época, frente a incríveis 85% das que mencionavam políticas ligadas ao meio ambiente em seus Formulários de Referência, ou mesmo os quase 60% que ali faziam menção a políticas voltadas ao desenvolvimento sustentável¹⁶.

O que se percebe é que existia um grande descompasso entre a estrutura de governança corporativa de tais companhias, a qual em grande medida ignorava o tema de direito humanos e negócios, e os riscos aos quais seus negócios estavam expostos em termos de reputação, com potenciais efeitos reflexos sobre seu valor de mercado, faturamento e acesso a financiamento. Por um lado, as companhias demonstravam uma grande preocupação com questões ambientais. Por outro, a maior probabilidade de danos à imagem parecia vir de violações de direitos humanos.

2.4 CONCLUSÃO - 2013

Já em 2013 as empresas brasileiras compreendiam os reflexos positivos da promoção a políticas de direitos humanos em sua governança, como a prevenção de riscos de imagem, melhoria nas relações com empregados e clientes e captação de investidores. Tais entendimentos estavam presentes nos próprios documentos das companhias, e nos debates acadêmicos e em fóruns especializados. Todavia, os esforços para efetivá-las eram mínimos.

Muito embora as empresas já considerassem os benefícios que a divulgação societária de políticas mais humanitárias de gestão poderiam trazer, ou pelo menos os prejuízos e riscos que poderiam mitigar, ainda não haviam aderido a uma modificação efetiva de suas práticas - a esmagadora maioria, apesar de mencioná-las nos documentos públicos analisados, limitavam-se a fazer alusões a diretrizes abstratas e tratativas internacionais, nada dizendo sobre a existência ou desenvolvimento de ferramentas corporativas de efetivação concreta.

Assim, a análise dos dados coletados em 2017 que se passará a fazer será de suma importância para a comprovação da hipótese inicialmente colocada, evidenciando se, de fato, houve um aumento nessa implementação e como ela se deu.

3. COMPARAÇÃO DE DADOS 2013 - 2017

Um novo passo da pesquisa foi a revisão, em 2017, dos dados percebidos nos Formulários de Referência¹⁷. Foram 128 (cento e vinte oito) empresas analisadas, em comparação às 127 (cento e vinte e sete) de 2013¹⁸, com algumas poucas alterações. Mantidas as mesmas variáveis, o resultado que se atingiu foi o seguinte: 22 (vinte e duas) empresas que mencionaram “Direitos Humanos”; 100

¹⁵ Considerando-se o número atualizado de 134 (cento e trinta e quatro) empresas listadas quando da pesquisa da frente de notícias.

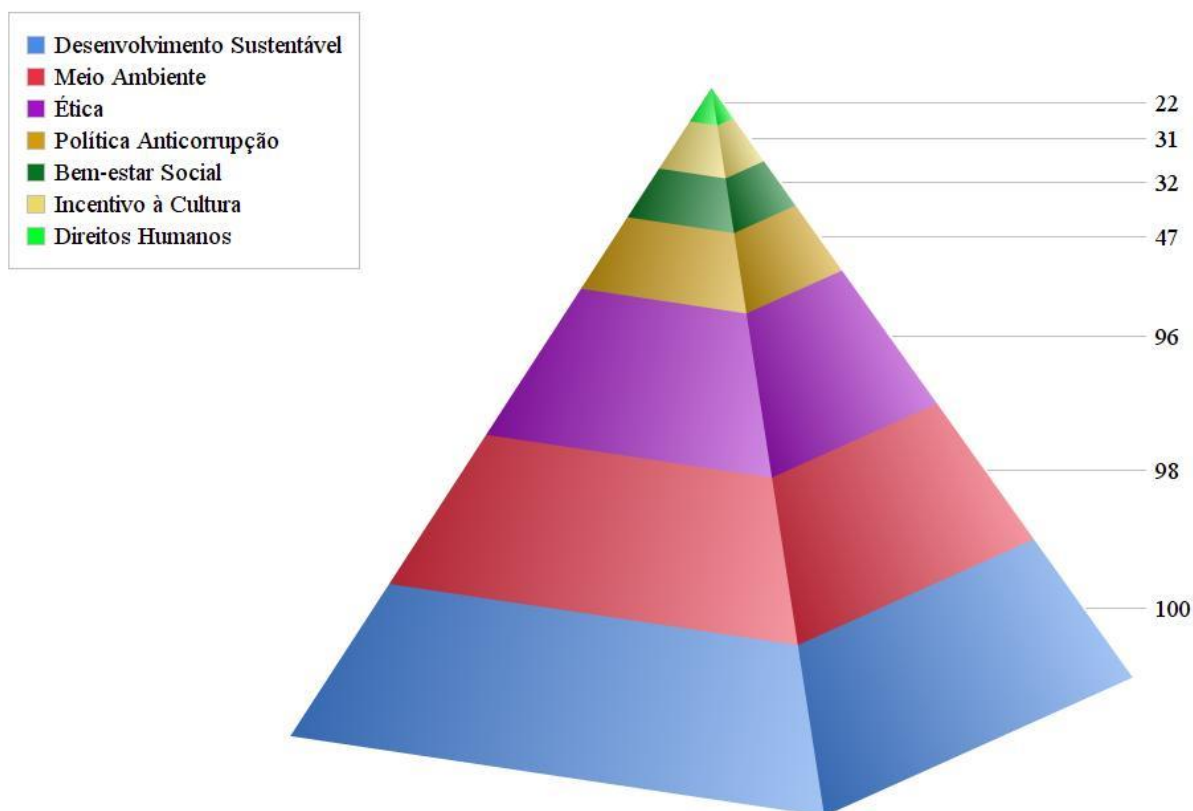
¹⁶ Ambas as porcentagens consideradas em relação às 127 (cento e vinte e sete) empresas listadas quando da pesquisa referente aos Formulários de Referência.

¹⁷ O número de empresas nas quais a pesquisa se pauta refere-se à data de 14 de março de 2017, quando teve início a atualização de dados, a 28 de abril de 2017, quando se finalizou a pesquisa. Excluiu-se da pesquisa as empresas ÓLEO E GÁS PARTICIPAÇÕES S.A.; OSX BRASIL S.A. e POMIFRUTAS S/A, em virtude de dificuldades técnicas no acesso aos Formulários de Referência.

¹⁸ Anexo I - Lista de empresas do Novo Mercado analisadas; dados coletados em 2013 e dados coletados em 2016

(cem) empresas que mencionaram “Desenvolvimento sustentável”; 96 (noventa e seis) empresas que mencionaram “Ética”; 98 (noventa e oito) empresas que mencionaram Meio ambiente; 31 (trinta e uma) empresas que mencionaram “Incentivo à cultura”; 32 (trinta e duas) empresas que mencionaram “Bem-estar social” e 47 (quarenta e sete) empresas que mencionaram “Política anticorrupção”.

Fomulários de Referência das Empresas do Novo Mercado - 2017



Notou-se, na comparação entre os períodos, alterações significativas dos dados coletados. Enquanto algumas menções resultaram muito próximas ou até mesmo semelhantes, como por exemplo as menções à “Incentivo à cultura”, que em ambos os períodos mantiveram-se em 31 (trinta e uma), outras apresentaram grandes alterações, como “Desenvolvimento sustentável”, que resultou 100 (cem) menções em 2017 em comparação a 75 (setenta e cinco) em 2013.

Houve uma redução em 10 empresas que mencionaram “Meio ambiente”, de 108 (cento e oito) empresas em 2013 para 98 (noventa e oito) empresas em 2017. As alterações em “Bem-estar Social”, aparentemente significativas, de 53 (cinquenta e três) em 2013 para 32 (trinta e dois) em 2017, podem ser explicadas por uma variação no método de análise, em que em 2013 considerou-se tanto os resultados encontrados para menções com a expressão “Bem-estar Social” quanto “Responsabilidade Social”; enquanto em 2017, por uma questão metodológica, considerou-se apenas os resultados encontrados para a expressão “Bem-estar Social”.

As alterações mais significativas, no entanto, concentram-se nas temáticas de “Ética”, “Política Anticorrupção” e “Direitos Humanos”. “Ética”, em 2013, foi mencionada por 58 (cinquenta e oito) empresas, enquanto em 2017, 96 (noventa e seis) citações foram encontradas - aproximadamente 65% (sessenta e cinco por cento) superior.

Considerável aumento também foi visto em “Política Anticorrupção”, cujo número de menções escalou de 10 (dez) menções em 2013 para 47 (quarenta e sete) menções em 2017 - um aumento percentual de 370% (trezentos e setenta por cento).

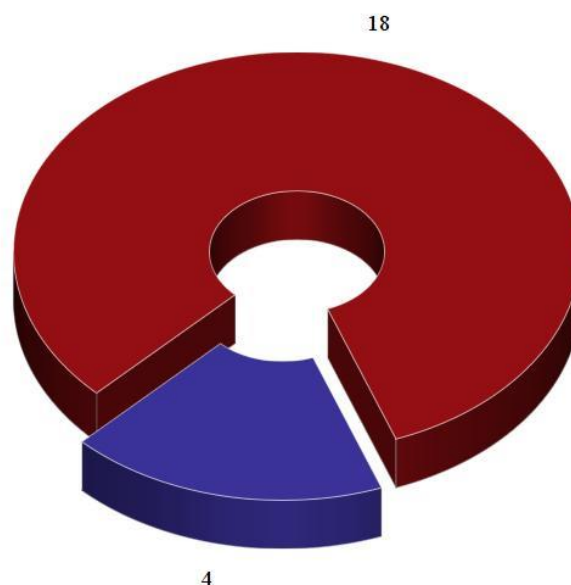
Acredita-se que os referidos aumentos podem estar relacionados a um cenário crescente de operações governamentais no combate a corrupção e implementação de políticas de ética corporativa pelas empresas.

Analisando-se especificamente as menções a “Direitos Humanos”, no entanto, nota-se um aumento mais tímido. Em 2013, 14 (quatorze) empresas mencionaram a expressão, enquanto em 2017, este número subiu para 22 (vinte e dois) - um aumento percentual aproximado de 57% (cinquenta e sete por cento).

Novamente, em 2017, das empresas que mencionam Direitos Humanos em seus Formulários de Referência, apenas uma minoria apresenta propostas efetivas ou minimamente estruturadas para implementação dos Direitos Humanos; as demais apenas mencionam o termo com referência a programas internacionais ou de forma genérica, sem especificar o que a companhia de fato estaria realizando para a promoção dos princípios das Nações Unidas para Direitos Humanos e Negócios.

Direitos Humanos nos Formulários de Referência das Empresas do Novo Mercado - 2017

■ Meras Menções a Pactos Internacionais ■ Políticas Efetivas de Implementação



A título de exemplo, dentre as empresas pesquisadas, o grupo ENGIE BRASIL ENERGIA S.A. adota um modelo estruturado de política de direitos humanos¹⁹. O relatório publicado em seu site eletrônico é abrangente, pautando-se em sete compromissos principais²⁰.

A MAGAZINE LUIZA S.A. continua prevendo a quebra de contrato com empresas que compactuem com a violação de direitos humanos²¹; dispõe de semelhante mecanismo contratual a NATURA COSMETICOS S.A., que afirma uma política de “tolerância zero” em relação à violação de direitos humanos. A TIM PARTICIPACOES S.A. mantém uma lista de direitos essenciais dos trabalhadores²², prevendo sanções em caso de descumprimento destes.

4. CONCLUSÃO

A pesquisa inicialmente desenvolvida em 2013 levou à conclusão de que as empresas, apesar de saberem dos benefícios que uma gestão aliada à proteção aos direitos humanos poderia trazer, não dispõem de grandes esforços para prever ferramentas de implementação efetiva de políticas de proteção aos direitos humanos em seus Formulários de Referência.

O que se viu a partir de 2013 foi um amplo avanço da disciplina de direitos humanos e negócios no Brasil. No âmbito acadêmico, grupos de pesquisa e extensões universitárias foram especialmente desenvolvidos para tratar do tema. O número de congressos, eventos e publicações cresceu exponencialmente.

¹⁹ Disponível em: <<http://www.engieenergia.com.br/wps/wcm/connect/443efdb2-cd11-4fb1-af9f-80de7fdcd5d3/Pol%C3%ADtica+de+Direitos+Humanos.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE443efdb2-cd11-4fb1-af9f-80de7fdcd5d3>> Acesso em: 29.04.2017.

²⁰ São os compromissos que baseiam a Política de Direitos Humanos do grupo ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.:
Compromisso nº 1: Executar as suas atividades, respeitando os direitos humanos a) internacionalmente reconhecidos, onde quer que a Companhia atue.

Compromisso nº 2: Assegurar que os direitos fundamentais dos seus empregados b) sejam respeitados, em conformidade com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT:

- Abdicar todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.
- Recusar todas as formas de trabalho infantil.
- Rejeitar todas as formas de discriminação.
- Reconhecer a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

Além disso, prestar especial atenção à garantia de:

- Elevados padrões de saúde e segurança no local de trabalho (incluindo as acomodações, se fornecidos).
- Jornada de trabalho e feriados conforme as normas internacionais.

Compromisso nº 3: Rejeitar todas as formas de assédio e violência no local de trabalho c) e propiciar aos seus empregados um ambiente de trabalho que respeite as liberdades e privacidade dos indivíduos.

Compromisso nº 4: Garantir que as suas atividades não infringem os direitos das d) comunidades locais que cercam as suas instalações.

Compromisso nº 5: Certificar que as suas atribuições relacionadas com a segurança de e) seus empregados e a preservação do patrimônio da Companhia são realizados com respeito aos direitos humanos.

Compromisso nº 6: Incluir nos contratos com seus fornecedores, prestadores de f) serviços, clientes e parceiros uma cláusula com a exigência do respeito destes compromissos de direitos humanos.

Compromisso nº 7: Respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos g) nos seus relacionamentos com as autoridades públicas.

²¹ Foi inserida em todos os contratos tratados pela empresa a cláusula: “*Da Responsabilidade Social e Ambiental - O Magazine Luiza defende o cumprimento da legislação, a preservação do meio ambiente, o respeito às pessoas e aos direitos humanos. A empresa se posiciona firmemente contrária a práticas de desmatamento de áreas embargadas ou de proteção ambiental, assim como é contra a utilização de trabalhadores em condições indignas e/ou ilegais, e também é contra a utilização de mão de obra infantil, práticas de preconceito, assédio moral e assédio sexual. O Magazine Luiza explicita que seus fornecedores e parceiros empresas devem comungar destas convicções e adotar práticas contra a degradação do meio ambiente e do ser humano. Caso haja evidências de práticas contrárias a estas premissas, o Magazine Luiza romperá os acordos e compromissos comerciais com as empresas até que elas revejam sua posição e redirecionem suas atitudes*”.

²² A lista de garantia de direitos fundamentais prevê termos como: Trabalho infantil; Trabalho forçado; Saúde e segurança; Liberdade de associação e direito à negociação coletiva; Discriminação e assédio; Procedimentos disciplinares; Valorização da diversidade; Horário de trabalho; Remuneração.

Nesse sentido, a ferramenta *Google Acadêmico* serve como forma de ilustrar este crescimento: uma pesquisa na plataforma dentro do período de 2008 a 2012 pelo termo “empresas e direitos humanos” retorna 17 (dezessete) trabalhos acadêmicos sobre o tema. Escolheu-se o período de 2008 a 2012, pois foi em 2008 que ocorreu a publicação do texto seminal de John Ruggie mencionado anteriormente, o qual pavimentou o caminho sobre a produção acadêmica em empresas e direitos humanos (NAÇÕES UNIDAS, 2008). Desde então, a produção brasileira sobre o tema até 2012 foi tímida, como demonstrada neste artigo. Porém, procedendo-se a uma avaliação pela mesma ferramenta e com o uso das mesmas variáveis o período de 2013 a 2017, obtém-se 94 publicações que tratam do tema, um aumento aproximado de 453% (quatrocentos e cinquenta e três por cento).

O desenvolvimento e a sofisticação do debate sobre o tema aliados aos dados coletados em 2013 pautaram a formulação da hipótese que norteou este trabalho, de que, com o decorrer do tempo e sem maiores interferências, as empresas perceberiam os danos que a não proteção aos direitos humanos pode trazer no longo prazo e implementariam formas de tutelá-los, sendo a proteção aos direitos humanos, portanto, apenas uma “questão de tempo”.

A atualização dos dados da pesquisa até 2017, todavia, frustrou a hipótese desenvolvida de que as companhias abertas brasileiras que deveriam adotar as práticas mais sofisticadas de governança corporativa, quais sejam, aquelas listadas no Novo Mercado da BM&FBOVESPA, teriam incorporado tal relevante debate, refletindo um interesse em uma maior participação na economia globalizada. No entanto, o aumento na menção à direitos humanos nos Formulários de Referência por empresas listadas no Novo Mercado foi pequeno e, proporcionalmente, o número de empresas que desenvolviam políticas de direitos humanos diminuiu. Enquanto em 2013 21% (vinte e um por cento) das empresas que citavam “Direitos Humanos” em seus Formulários de Referência possuíam, de fato, estratégias minimamente estruturadas para promover estes direitos, em 2017 esse número caiu para 18% (dezoito por cento).

Notou-se, todavia, um aumento exponencial das menções nos Formulários de Referência às variáveis “Ética” e “Política Anticorrupção”. A alteração, especula-se, é resultado do período de recessão econômica e de um esforço nacional coordenado de combate à corrupção aliado à diversos escândalos que mobilizaram o país, muitos concentrados na Operação Lava Jato.

Essas alterações induzem a pensar que os aprimoramentos das companhias em suas políticas de resguardo de direitos não ocorrem de forma perene e aglutinadora, mas de forma circunstancial, marcados pelas contingências políticas e econômicas.

Não é sem razão que se faz tal assertiva: uma análise conjuntural do período em que a presente pesquisa foi pela primeira vez desenvolvida traz à memória um amplo debate em torno de questões ambientais, foco de campanhas publicitárias e institucionais. Nesse contexto, identifica-se que termos ligados a questões ambientais, “Desenvolvimento sustentável” e “Meio ambiente”, tinham maior incidência e destaque em meio às demais variáveis, em que pese a relativa pouca quantidade de notícias que vinculavam as empresas a ações ambientais.

A partir disso, conclui-se que a preocupação das companhias para com a promoção das políticas de direitos humanos, aqui analisadas por meio de seus Formulários de Referência, concerne mais a questões conjunturais e problemas momentâneos ante os quais elas são postas do que a um legítimo interesse constante de incorporação de valores por meios estruturais. Neste sentido, é forçoso reconhecer que as companhias brasileiras, pelo menos as que estão atualmente listadas no

Novo Mercado, não estão preparadas, do ponto de vista da governança corporativa, a participarem ativamente da economia global, seja permitindo uma ampliação da sua base de investidores, ajudando a retirar o Brasil de seu atual quadrante como local de investimento de alto risco, seja permitindo uma ampliação de sua base de consumidores, já que o respeito aos direitos humanos é essencial para que uma empresa consiga expandir seu mercado internacional sem enfrentar barreiras culturais.

Com isso, as companhias analisadas mostram um comportamento volátil e políticas de direitos humanos fluidas, que mudam de acordo com o cenário social, econômico e político que vivenciam, frustrando a hipótese inicialmente posta – de que os mecanismos de concretização de valores humanitários tornar-se-iam sólidos e tenderiam a se perpetuar e ampliar com o passar do tempo, na medida em que o tema de Direitos Humanos e Negócios fosse incorporado ao debate técnico e acadêmico sobre governança corporativa no Brasil. Sendo tal fato confirmado por esta e outras pesquisas, fica o reconhecimento de uma oportunidade perdida no momento em que nos aproximamos do aniversário de uma década da divulgação inicial dos princípios das Nações Unidas para Direitos Humanos e Negócios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBOTT, Kenneth W.; SNIDAL, Duncan. Hard and soft law in international governance. **International Organization**, v.54, n. 3, 421-456, Jun. 2000;

ALVES, Mario Aquino; PESQUEUX, Yvon; VASCONCELOS, Isabella F. G. Responsabilidade social corporativa e desenvolvimento sustentável: olhares habermasianos. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.52, n.2, p. 148-152, mar./abr. 2012.

AKERLOF, George A. The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 84, No. 3. 1970.

ANDERSON, Sarah; CAVANAGH, John. **Institute for Policy Studies - Top 200: The Rise of Corporate Global Power (2000)**. Disponível em: <<http://www.ips-dc.org/files/2452/top200.pdf>>.

ARRUDA, Maria C. Coutinho; NAVRAN, Frank. Indicadores de clima ético nas empresas. São Paulo: **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.40, n.3, p. 26-35, jul./set. 2000.

BERLE, Adolf A.; MEANS, Gardiner C. **The modern corporation and private property**. 10. ed. Transaction Publishers, 2009.

BILCHITZ, David. O marco Ruggie: Uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? São Paulo: **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.7, n.12, p.209-241, jun.2010

BISHOP, John Douglas. **“The Limits of Corporate Human Rights Obligations and the Rights of For-Profit Corporations”**, Business Ethics Quarterly, 22 (January 2012);

BRANCO, Paulo Durval. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. São Paulo: **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p. 20-30, abr./jun. 2001.

CARDOSO, Fatima Cristina. **Do confronto à governança ambiental: uma perspectiva institucional para a Moratória da Soja na Amazônia**. 2008. Dissertação (Mestrado em Ciência Ambiental);

COFFEE JR., John C.. **Gatekeepers: the professions and corporate governance**. New York: Oxford University Press, 2006

Comissão de Valores Mobiliários - CVM. **Cartilha de Recomendações sobre Governança Corporativa - Jun/2002**. Disponível em:
<http://www.cvm.gov.br/port/public/publ/cartilha/cartilha.doc>

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmção Histórica dos Direitos Humanos**, 7a ed., São Paulo: Saraiva, 2010

CRAGG, Wesley. **"Ethics, Enlightened Self-Interest, and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights: A Critical Look at the Justificatory Foundations of the UN Framework,"** Business Ethics Quarterly, 22 (January 2012);

CURTIS, Christian. Anotações sobre a aplicação da convenção 169 da OIT sobre povos indígenas por tribunais da América Latina. São Paulo: **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.6, n.10, p.53-81, jun.2009.

DE GROOT, Cornelis. **Corporate governance as a limited legal concept**. Alphen aan den Rijn (The Netherlands): Kluwer Law International, 2009

DOMMEN, Caroline. Comércio e direitos humanos: rumo à coerência. São Paulo: **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.2, n.3, p.6-25, 2005.

DRIGO, Isabel Garcia. **As barreiras para a implantação de concessões florestais na América do Sul: os casos de Bolívia e Brasil**. 2010. Tese (Doutorado em Ciência Ambiental);

GILSON, Ronald J.; HANSMANN, Henry; PARGENDLER, Mariana. Regulatory Dualism as a Development Strategy: Corporate Reform in Brazil, the United States, and the European Union. **Stanford Law Review**, v. 63, 2011.

GOLDHABER, Michael. **"The Global Lawyer: The Movement for Law Firms Human Rights Gathers Steam"**, The American Lawyer, January 16, 2013.

GORGA, Erica. Corporate Control & Governance after a Decade from 'Novo Mercado': Changes in Ownership Structures and Shareholder Power in Brazil. **Yale Law & Economics Research Paper** No. 502. 2014.

HALLQVIST, Bengt. **História do instituto brasileiro de governança Corporativa - IBGC**, A. São Paulo: IBGC, 2002

HANSMANN, Henry; **The Ownership of Enterprise**. Harvard University Press, 2009.

HESSBRUEGGE, Jan A. Human rights violations arising from conduct of non-state actors. **Buffalo Human Rights Law Review**, v. 11, p. 21-88, 2005.

HOPT, Klaus J. [et.al.]. **Comparative corporate governance**. Oxford: University Press, 1998

HUNT, Paul; KHOSLA, Rajat. Acesso a medicamentos como um direito humano. São Paulo: **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.5, n.8, p.101-120, jun.2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 5.ed. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2015.

_____, **Código Brasileiro das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. Disponível em:
<http://www.ibgc.org.br/Download.aspx?Ref=Codigos&CodCodigo=47>

JUSTIÇA GLOBAL. **Atingidos e Barrados: As Violações de Direitos Humanos na Hidrelétrica Candonga**. Rio de Janeiro: Justiça Global, 2004

KENNEDY, David W., The International Human Rights Movement: Part of the Problem?. **European Human Rights Law Review**. vol. 3, 2001.

KINLEY, David; TADAKI, Junko. From talk to walk: the emergence of human rights responsibilities for corporations at International Law. **Virginia Journal of International Law**, v. 44, n.1, p.931-1024, 2004;

KNOX, John H. Horizontal human rights law. **American Journal of International Law**, v. 102, n.1, p. 1-47, 2008.

KRAAKMAN, Reinier. ARMOUR, John. DAVIES, Paul. ENRIQUES, Luca. HANSMANN, Henry. HERTIG, Gerard. HOPT, Klaus. KANDA, Hideki. PARGENDLER, Mariana. RINGE, Wolf-Georg. ROCK, Edward. **The Anatomy of Corporate Law: A Comparative and Functional Approach**. Oxford University Press, 2017.

LEITE, Ícaro Demarchi Araujo. **O direito internacional do meio ambiente e a aplicação de seus princípios e de suas normas pela empresa**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Internacional) etc.

LIPTON, Martin; SCHWARTZ, Kevin S. **A United Nations Proposal Defining Corporate Social Responsibility For Human Rights**. Wachtell, Lipton, Rosen & Katz, 1º de maio de 2008.

MACHADO-DA-SILVA, Clovis L.; ROSSONI, Luciano. Legitimidade, governança corporativa e desempenho: análise das empresas da BM&F BOVESPA. São Paulo: **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.53, n.3, p. 272-289, maio/jun.. 2013.

MCCORQUODALE, Robert. **"Pluralism, global law and human rights: Strengthening corporate accountability for human rights violations"** Global Constitutionalism, 2 (July 2013);

MORCK, Randall; STEIER, Lloyd. The Global History of Corporate Governance: An Introduction. In: MORCK, Randall. (Org.). **A history of corporate governance around the world: family business groups to professional managers**. Chicago: The University of Chicago Press, 2007.

MUCHLINSKI, Peter. **"Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for Corporate Law, Governance, and Regulation"** Business Ethics Quarterly, 2012.

OLIVEIRA, Gabriel Henrique de. **Consolidação do novo mercado: análise dos custos e benefícios das boas práticas de governança corporativa**. 2008. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/18/18140/tde-03122008-091007/>>. Acesso em: 2013-07-17.

ORELLANO, Verónica Ines Fernandez; QUIOTA, Silvia. Análise do retorno dos investimentos socioambientais das empresas brasileiras. São Paulo: **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.51, n.5, p. 471-484, set./out. 2011.

Organization for Economic Cooperation and Development - OECD. **The OECD principles of Corporate Governance**. OECD, 2004. Disponível em <http://www.oecd.org/dataoecd/32/18/31557724.pdf>

OXFAM, **"Business & Human Rights: An Oxfam Perspective on the UN Guiding Principles"**. Disponível em: <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/tb-business-human-rights-oxfamperspective-un-guiding-principles-130613-en.pdf>;

PARGENDLER, Mariana. The Corporate Governance Obsession. **Journal of Corporation Law**, Vol. 42, No. 2, pp. 359-402, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2491088>.

PAUST, Jordan J. Human rights responsibilities of private corporations. **Vanderbilt Journal of Transnational Law**, v. 35, n. 3, p. 801- 825, may.2002;

PEIXE, Franciane Cristina Darós. **Novo mercado: obstáculos e atrativos para as empresas do nível 1 de governança corporativa**. 2003. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-13122003-151755/>>. Acesso em: 2013-07-17.

RAINE, Fernande. O desafio da mensuração nos direitos humanos. São Paulo: **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.3, n.4, p.7-29, 2006.

RASCHE, Andrea. “A necessary supplement”: What the United Nations Global Compact is and is not. **Business and Society**, v. 48, n. 4, p. 511-537, Dec.2009;

RATNER, Steven R. Corporations and human rights: A Theory of Legal Responsibility. **Yale Law Journal**, v. 111, n. 3, p. 443-545, Dec.2001.

RIBEIRO, Carlos A. C. A responsabilidade social da empresa: uma nova vantagem competitiva. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.1, p. 46-50, jan./mar. 1993.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. **A proteção internacional do patrimônio biocultural imaterial a partir da concepção de desenvolvimento sustentável**. 2009. Tese (Doutorado em Direito Internacional);

RUGGIE, John. Protect, respect and remedy: A framework for business and human rights. **Innovations**, v. 3, n. 2, p. 189-212, 2008.

_____, **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights** (Norton Global Ethics Series). WW Norton & Company, 2013.

_____, **“A UN Business and Human Rights Treaty? An Issues Brief”**. Disponível em: <http://business-humanrights.org/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treatyjan-2014.pdf>.

SALOMÃO FILHO, Calixto; FERRÃO, Brisa Lopes de Mello; e RIBEIRO, Ivan César. **Concentração, Estruturas e Desigualdade: As origens coloniais da pobreza e da má distribuição de renda**, São Paulo: Idcid, 2006.

SALOMAO FILHO, C.; COMPARATO, F. K. **O Poder de Controle na Sociedade Anônima**. São Paulo: Ed. Forense, 2005. v. 01.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. In: _____. (Org.) **A Constituição concretizada: construindo pontes com o público e o privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000. p. 107-163.

SEN, Amartya. **The idea of justice**, Cambridge (MA), The Belknap Press, 2009;

_____. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. Malheiros: São Paulo, 2005. p. 52ss.;

VOGEL, David. The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations. **Business Society**, v. 49, n. 1, p. 68-87, Mar. 2010.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e Direitos Humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. São Paulo: **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v.8, n.15, p.37-57, dez.2011.