

A GOVERNANÇA CORPORATIVA NO ÂMBITO DO PACTO GLOBAL EMPRESARIAL DE DIREITOS HUMANOS

CORPORATE GOVERNANCE IN THE FRAMEWORK OF THE GLOBAL BUSINESS PACT ON HUMAN RIGHTS

Tatiana de Almeida Campos*
Marcelo Benacchio**

*Mestranda em Direito (Universidade Nove de Julho – UNINOVE/SP).
Pesquisadora bolsista PROSUP/CAPES.
Especialista em Direito Processual Civil (Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo – FDSBC/SP).
Graduada em Direito (Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo – FDSBC/SP).
E-mail: tatic_almeida@yahoo.com.br
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4233-272X>

**Doutor em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP).
Mestre em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP).
Graduação em Direito (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP).
E-mail: benamarcelo@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7789-8256>

Como citar: CAMPOS, Tatiana de Almeida; BENACCHIO, Marcelo. A governança corporativa no âmbito do pacto global empresarial de direitos humanos. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 27, n. 2, p. 10-29, jul. 2023. DOI: 10.5433/2178-8189.2023v27n2p10-29. ISSN: 2178-8189.

Resumo: O presente estudo tratará da Governança Corporativa – terceiro eixo do ESG, sigla que promete revolucionar o mundo dos negócios – demonstrando sua importância no que tange às questões de direitos humanos no âmbito do Pacto Global. A governança corporativa tem papel essencial não só na reputação da organização, garantindo regularidade ética interna, mas também externa, com negócios conscientes e mitigador de riscos sociais negativos. Desta forma, este artigo trará o conceito e as características da governança corporativa, sua importância no alcance das metas globais da Organização das Nações Unidas, e uma breve demonstração da análise de risco e das violações diretas e indiretas de direitos humanos. Concluindo que a ética empresarial e o cuidado para com os Direitos Humanos não é mais uma escolha, e sim uma requisição existencial. Para tanto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo com análise documental e bibliográfica.

Palavras-chave: governança corporativa; pacto global; ONU; princípios Ruggie; violações de direitos humanos.

Abstract: This study will deal with Corporate Governance – the third axis of ESG, an acronym that promises to revolutionize the business world – demonstrating its importance about human rights issues within the scope of the Global Compact. Corporate governance plays an essential role not only in the organization’s reputation, ensuring internal ethical regularity, but also externally, with conscious business and mitigating negative social risks. Thus, this article will bring the concept and characteristics of corporate

governance, its importance in achieving the global goals of the United Nations, and a brief demonstration of risk analysis and direct and indirect violations of human rights. Concluding that business ethics and care for Human Rights is no longer a choice, but an existential requirement. For that, the hypothetical-deductive method was used with documental and bibliographic analysis.

Keywords: governance; global compact; ONU; ruggie principles; human rights violations.

INTRODUÇÃO

Diante do grande número de mortes em decorrência da pandemia do Covid-19, devemos repensar nosso *modus vivendi*, assim como o *modus operandi* das empresas e economias globais, reconhecendo nossa finitude, e a finitude dos recursos naturais, buscando cooperação – imprescindível – para o bem de todos.

A cooperação ficou ainda mais clara com a crise sanitária global, afinal, todos devemos seguir as recomendações de higiene e distanciamento social.

Por conta da pandemia houve recuo em várias questões. A fome, que vinha sendo reduzida consideravelmente nos últimos 20 anos, aumentou. A extrema pobreza, também em decorrência da pandemia, passou a ser realidade em muitas famílias.

As empresas, por sua vez, experimentaram o dissabor não só de uma crise sanitária, mas econômica mundial – quantas perdas contratuais e econômicas não tiveram.

A pergunta central do presente artigo é: Qual a importância da Governança Corporativa das empresas transnacionais no Pacto Global na concretização e respeito dos Direitos Humanos?

O presente ensaio tem por objetivo suscitar reflexões acerca do papel da governança corporativa e de suas funções numa possível construção ética da empresa transnacional para evitar violações de Direitos Humanos.

Desta forma, o artigo conterà cinco partes, sendo que, na primeira delas serão trazidos conceitos e as principais funções da governança corporativa, aliadas à filosofia humanista do Direito Econômico – o Capitalismo Humanista.

Na segunda parte serão abordados o Pacto Global e a importância do alinhamento da empresa transnacional com as questões relacionadas a ele, mencionando os princípios básicos que regem a atividade corporativa e as boas práticas de governança empresarial.

A terceira parte tratará de modo resumido sobre análise de risco pela empresa transnacional, para no quarto tópico trazer algumas considerações sobre violações diretas e indiretas aos direitos humanos que devem ser ponderados e evitados pela governança corporativa.

No último tópico, as considerações finais vislumbraram que a governança corporativa precisa estar constantemente em *due diligence*, buscando alinhar suas práticas e contratações com vistas a minimizar danos e maximizar sua contribuição social, haja vista as empresas transnacionais possuem instrumentos e poder transformador.

1 A GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança corporativa, terceira letra da sigla que tem ganhado destaque nos últimos tempos – ESG (*environmental, social and governance*)¹, é o arranjo pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e impulsionadas, envolvendo desde os sócios, conselhos (de administração

1 Em português ASG – Ambiental, Social e Governança.

e fiscal), diretoria, controle e *stakeholders*².

“Governança corporativa é o conjunto de práticas que tem por finalidade otimizar o desempenho de uma companhia ao proteger todas as partes interessadas, tais como investidores, empregados e credores, facilitando o acesso ao capital [...]” (COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS, 2002, p. 1).

Entre otimizar o desempenho e proteger a todos, é possível vislumbrar uma interligação da governança corporativa com questões éticas, sobretudo com a relevância da imagem que a empresa passa ou quer passar para os *stakeholders*.

Essa maior preocupação com a reputação da empresa, tem sido por vezes criticada, porém, há que se lembrar que a empresa busca o lucro, e as boas práticas podem (e devem) ser publicadas também para que o lucro seja alcançado, desde que haja efetividade e ganhos internos e externos, alcançando a sociedade civil em geral.

São as práticas da governança corporativa que comprovarão seu comprometimento ético e a efetividade de suas ações. Desta forma, a governança engloba ações voltadas para o contribuir na reputação da organização, garantindo: (i) benefícios internos de se trabalhar em regularidade ética; (ii) competitividade por ser reconhecida como empresa íntegra e confiável (SILVANO, 2019).

A cartilha da CVM supramencionada refere que a análise das práticas de governança corporativa aplicada ao mercado de capitais envolve, especificamente, transparência, equidade de tratamento dos acionistas e prestação de contas (COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS, 2002).

Em poucas palavras, a governança determina o nível e as formas de atuação, para aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso às fontes de capital e contribuir para a sua perenidade.

A governança corporativa se dá, então, com a adoção dos princípios da transparência das informações, da equidade de tratamento, da prestação de contas (*accountability*) e da responsabilidade social corporativa, contribuindo para a continuidade e o crescimento da empresa ao longo do tempo.

O fato é que, a governança corporativa que apresente contornos nitidamente éticos contribui para o que Newton De Lucca (2009, p. 369) chama de “moralização do mercado”.

Assim, honestidade, integridade, confiabilidade, independência, visão de longo prazo, senso de justiça e preocupação genuína com os impactos causados por suas atividades são fundamentais para o sucesso duradouro das organizações, conseqüentemente auferição de lucros³.

Contudo, não basta transmitir mais segurança a quem pretenda investir na empresa o seu capital, uma vez que, utilizando das palavras de John Ruggie (2014, *passim*) “negócios não são apenas negócios [...]”, e as boas práticas devem ter um olhar – senão os dois – para o “desenvolvimento includente, sustentável, sustentado”, como bem demonstra Ignacy Sachs (2008, p. 81).

² *Stakeholders* são todos os interessados e participantes do processo de governança, sendo, pois, além dos sócios, acionistas, auditores, conselho fiscal e de administração, os empregados, fornecedores, consumidores, agentes financeiros e comunidade em geral, ou seja, qualquer pessoa, entidade ou sistema que afeta ou é afetado pelas atividades de uma organização (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2015, p. 12).

³ Sendo o lucro “espírito do capitalismo”, expressão cunhada por Max Weber (2004, *passim*).

Na compreensão do Capitalismo Humanista, proposta por Ricardo Sayeg e Wagner Balera (2019, p. 29-30), o liberalismo econômico excludente deve dar lugar ao “capitalismo inclusivo”, equilibrando mercado e direitos humanos, mediante o qual as empresas transnacionais participam do bem-estar físico, mental e social de todos.

Os autores trazem a fraternidade, princípio de terceira geração, para o Direito Econômico como filosofia de vida e econômica, colocando o ser humano e o planeta no centro de todas as relações para que possa ser garantido desenvolvimento humano e sustentabilidade para as próximas gerações.

Afirmam a indissociabilidade dos Direitos Humanos de todas as gerações, incluindo as liberdades negativas, quando mencionam:

Reconhecer a propriedade no plano subjetivo implica, necessariamente, sua respectiva relativização com vistas a que se concretizem os direitos humanos de primeira, segunda e terceira dimensões – mais as que ainda vierem a se revelar – adensadas entre si e tendo como meta a satisfação universal da dignidade da pessoa humana e planetária; implica o regime econômico capitalista de economia humanista de mercado, que calibra o direito subjetivo natural de propriedade e a decorrente livre iniciativa com a plenitude dos direitos inatos do homem todo e de todos os homens, em prol de todos e de tudo. Isso inclui, em sede de relações jurídicas privadas, o ângulo horizontal, pois devem ser resolvidos os desequilíbrios negativos das externalidades reciprocamente consideradas (SAYEG; BALERA, 2011, p. 213).

Decerto a preocupação com o outro e com nosso habitat, sobretudo por aqueles que tem poder econômico maior, como no caso das empresas transnacionais, aplicada à boa governança corporativa, trará não só melhora na reputação da empresa, mas aumento na inclusão social, diminuição da pobreza, melhores condições trabalhistas e ambientais.

2 IMPORTÂNCIA DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NO PACTO GLOBAL PARA A CONCRETIZAÇÃO E RESPEITO DOS DIREITOS HUMANOS

Na perspectiva humanista, buscando conciliar a força do mercado aos ideais de direitos humanos, foi lançado nos anos 2000, pela Organização das Nações Unidas – ONU – o Pacto Global (2015). Sendo uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e desenvolverem atuações para combater os desafios enfrentados pela sociedade.

Segundo Carlo Linkevicius Pereira, diretor do Pacto Global no Brasil, “[...] já não basta cuidar de si própria, mas também das empresas com as quais há algum tipo de relacionamento”, além de trazer a população para perto e entender seus anseios e necessidades. “Uma das missões do Pacto Global é mostrar às empresas que elas têm o papel de discutir e combater a desigualdade

[...]” (DIRETOR..., 2021).

Não obstante, Zubizarreta, González e Ramiro reforçam o papel social da empresa citando que “[...] apesar de sua responsabilidade na crise civilizatória em que vivemos, as empresas transnacionais continuam a ser o motor fundamental para o desenvolvimento e a luta contra a pobreza”⁴ (ZUBIZARRETA; GONZÁLEZ; RAMIRO, 2019, tradução nossa).

É exatamente o traçado por Ricardo Sayeg e Wagner Balera (2011, p. 182) no que tange ao capitalismo humanista, quando mencionam que a economia de mercado deve evolucionar, “[...] ser temperada pela preponderância da concretização dos direitos humanos em todas as suas dimensões, para atingir a satisfação da dignidade humana planetária.”

Visando os direitos humanos, o Pacto Global é uma iniciativa voluntária de cidadania e ética empresarial, e não um instrumento regulador – não fiscaliza, nem gera obrigações de comportamento ou de ações das empresas. Por isso, é fruto de muitas críticas e pessimismos.

Juliana Cardoso Benedetti (2018, p. 19) enfatiza que ao pôr em prática o ‘liberalismo enraizado’, “Ruggie deixou de levar em conta o pleito da sociedade civil pela elaboração de um instrumento de caráter vinculante com supervisão internacional, reivindicação motivada pela fragilidade dos instrumentos baseados na adesão voluntária [...]”, na autorregulação e autofiscalização.

A adoção do Pacto foi motivada por três fatores: primeiro pela necessidade de resgatar a experiência frustrada da Comissão das Nações Unidas sobre Corporações Transnacionais; segundo por conta da preocupação com a crescente pobreza mundial e as violações de direitos humanos ocorridas nos anos noventa por conta das políticas neoliberais; e terceiro, para fazer frente à crise financeira enfrentada pela ONU e a necessidade de diversificar suas fontes de financiamento, por meio do estabelecimento entre a organização e o mundo corporativo (ARAGÃO, 2010).

Sendo assim, o Pacto confia no interesse próprio e esclarecido das empresas, veio, então, com o propósito de promover uma cultura de boas práticas de governança corporativa mundial, com foco nos Direitos Humanos.

O referido não é uma certificação para as empresas aderentes, é um compromisso, e apesar de ser considerado *soft law*, a empresa aderente estabelece um vínculo jurídico obrigacional para com a comunidade global.

Por *soft law* entende ser os “documentos derivados e extraídos de foros internacionais e constituídos a partir deles, que possuem caráter declaratório, sem obrigatoriedade [...]” (MENEZES, 2005, p. 142) e vinculação, todavia, na prática legislativa influenciam os Estados, vez que compõem direções éticas a serem seguidas.

Para as normas jurídicas tidas por *soft law* carece apenas a chamada garantia normativa, pois não estão acompanhadas de mecanismos jurídicos coercitivos capazes de afiançar seu cumprimento (OLSEN; PAMPLONA, 2019, p. 138).

De outra banda, Cançado Trindade, quando apresenta a obra de Flávia Piovesan, assinala

4 “a pesar de su responsabilidad em la crisis civilizatória que vivimos, las transnacionales continúan presentándose como el motor fundamental para el desarrollo y la lucha contra la pobreza.”

a formação do novo Direito dos Direitos Humanos, em que insurge diante da necessidade de “[...] proteção do ser humano, com maior força ante a atual diversificação das fontes de violações de seus direitos.” (PIOVESAN, 2021, p. 75). Arremata Trindade mencionando que “[...] o Direito Internacional dos Direitos Humanos pode ‘reforçar a imperatividade’ dos direitos constitucionalmente garantidos ou, ainda, ampliar o elenco destes últimos.” (PIOVESAN, 2021, p. 80).

Nessa entoada, como leciona Flávia Piovesan, em se tratando de Direitos Humanos não há que se falar em voluntariedade, sobretudo por parte dos Estados, que contraíram obrigações jurídicas no plano internacional, devendo, pois, conferir plena observância ao tratado de que é parte (PIOVESAN, 2021, p. 127).

Em se tratando da atuação da empresa transnacional, ainda com amparo nos ensinamentos de Piovesan, na temática empresas e direitos humanos “[...] deve ser tida como atividade obrigatória e não na perspectiva de ações sociais e de filantropia” (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, p. 99).

Pretendendo dar maior eficácia à responsabilidade social empresarial, e conseqüentemente ao Pacto Global, em 2011, por meio de estudos pautados nos três pilares da ONU (proteger, respeitar e remediar)⁵, foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas⁶ trinta e um Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, também conhecidos como Princípios Ruggie⁷, para pôr em prática os três eixos supramencionados.

A adoção dos princípios orientadores significou a nível internacional a conclusão de um longo período de debates e tentativas frustradas de estabelecer uma ordem ou um mecanismo para servir de guia ou instruções sobre o comportamento que as empresas devem ter no campo dos direitos humanos, além de ajudar a definir diretrizes da responsabilidade social corporativa.

O respaldo unânime dos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU contribuiu para consolidar sua autoridade normativa internacional para prevenir e remediar os efeitos adversos das atividades empresariais sobre os direitos humanos. Também contribuiu para esclarecer o alcance da responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e sua interação com a obrigação do Estado de proteger esses direitos⁸ (CARRASCO; TESÓN, 2017, p. 28).

Constata-se que os princípios orientadores das Nações Unidas foram adotados para

⁵ No sentido de que: “Os Estados devem proteger; as companhias devem respeitar; e aqueles que foram prejudicados devem ser indenizados.” (RUGGIE, 2014, p. 165).

⁶ Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas. Resolução 17/4 de 16 de junho de 2011. O Representante Especial anexou os Princípios Orientadores a seu relatório final para o Conselho de Direitos Humanos (A/HRC/17/31), que também inclui uma introdução aos Princípios Orientadores e uma visão geral do processo que levou a seu desenvolvimento. (BRASIL, 2019).

⁷ Princípios desenhados a partir de normas de direitos humanos pré-existentes, sobretudo na Declaração Universal dos Direitos Humanos. São 31 princípios que trazem como os Estados devem proteger e as empresas devem respeitar os direitos humanos, além de tratar dos mecanismos de reparação, tendo, portanto, os princípios fundantes e os princípios operacionais.

⁸ “El respaldo unánime de los Principios Rectores por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU ha contribuido a consolidar la autoridad normativa internacional de los mismos para prevenir y subsanar los efectos adversos de las actividades empresariales en los derechos humanos. También contribuido a clarificar el alcance de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y su interacción con la obligación del Estado de proteger esos derechos.”

implementar o *framework* proteger, respeitar e remediar, e estabelecem programa de ação para as empresas ao mesmo tempo requerem a revisão legislativa nacional dos marcos normativos já existentes.

No presente estudo focaremos no segundo pilar – respeitar, o que significa dizer que as empresas devem realizar processos de auditoria (*due diligence*) para evitar violações aos direitos de outrem e abordar os impactos negativos com os quais as empresas estão envolvidas (RUGGIE, 2014, p. 165), o que é comumente chamado de análise de risco.

A essa altura importa mencionar que as boas práticas de governança corporativa estão relacionadas não apenas à proteção dos direitos dos acionistas, mas igualmente, procuram refletir os anseios da sociedade, ou seja, o olhar da empresa deve estar também na problemática ambiental, social e econômica, sobretudo da atividade transnacional, que engloba diversos nichos, nos mais variados países.

Pedro Ramiro (2009, p. 48, tradução nossa), ao questionar “[...] por que todas as grandes corporações decidiram apelar à ética e se esforçar para parecer responsáveis perante a sociedade?”⁹, conclui por afirmar que para as empresas transnacionais a responsabilidade social empresarial tem se tornado uma espécie de marketing solidário.

Percebe-se que mesmo havendo desconfiança por parte de alguns autores sobre a adoção da responsabilidade social empresarial pelas empresas, não há negativa de que este seja o novo paradigma de comportamento das grandes corporações, resultado da adaptação empresarial às mudanças sociais que surgem na globalização econômica.

Com as empresas cada vez mais conscientes da necessidade de incorporar preocupações sociais, trabalhistas, ambientais e de direitos humanos em suas estratégias de negócios, Carroll menciona que a responsabilidade social da empresa pode ser subdividida em quatro categorias:

[...] (I) Responsabilidade Econômica: [...] tem a responsabilidade de produzir bens e serviços que a sociedade deseja e vendê-los com lucro.; (II) Responsabilidade Legal: [...] a sociedade espera que os negócios cumpram sua missão econômica dentro da estrutura dos requisitos legais; (III) Responsabilidade Ética: [...] as responsabilidades éticas são mal definidas e, conseqüentemente, estão entre as mais difíceis de serem tratadas pelas empresas. Nos últimos anos, no entanto, as responsabilidades éticas têm sido claramente enfatizadas, embora o debate continue sobre o que é e o que não é ético. Basta dizer que a sociedade tem expectativas de negócios além dos requisitos legais; e (IV) Responsabilidades discricionárias (ou voluntárias): [...] essas funções são puramente voluntárias e a decisão de assumi-las é orientada apenas pelo desejo de uma empresa de se envolver em funções sociais não obrigatórias, não exigidas por lei e nem mesmo geralmente esperadas das empresas em um sentido ético. Exemplos de atividades voluntárias podem ser fazer contribuições filantrópicas, conduzir programas internos para usuários de drogas, treinar desempregados duros ou fornecer creches para mães que trabalham¹⁰ (CARROLL, 1979, p. 500, tradução nossa).

⁹ “¿Por qué todas las grandes corporaciones han decidido apelar a la ética y se esfuerzan por aparecer como responsables ante la sociedad?”

¹⁰ “(I) Economic Responsibilities: [...] it has a responsibility to produce goods and services that society wants and to sell them at a profit; (II) Legal Responsibilities: [...] Society expects business to fulfill its economic mission within

Por essa última categoria mencionada por Carroll (1979), ser socialmente responsável não significa apenas cumprir totalmente as obrigações legais, mas também ir além do seu cumprimento. Isto é, presume-se que a responsabilidade social corporativa é uma espécie de plus normativo no que diz respeito as obrigações legais, uma vez que alega estar cumprindo normas e princípios nacionais e internacionais.

Neste artigo, nos abstermos de trazer uma definição de responsabilidade social corporativa, haja vista não ser algo estanque. Seu conceito depende do grau de desenvolvimento cultural, econômico e político, mudando de sociedade para sociedade, ao longo do tempo, considerando, por óbvio, o Estado de atuação da transnacional. Contudo, uma coisa é certa, a ética sempre estará presente em qualquer que seja sua definição, e seu conceito é de crucial importância para as questões humanistas.

Cada organização desenvolve sua própria metodologia das iniciativas, ações e projetos, devendo visar consciência ambiental e social, análise de risco e avaliações, para solucionar problemas globais, como ajudar a atingir as Metas do Milênio da ONU¹¹, e a Agenda 2030, composta pelos dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável¹², sempre buscando assegurar direitos humanos.

Essas agendas e o termo ESG foram cunhadas, inclusive, dentro do Pacto Global. Percebe-se ser um esforço conjunto de Estados, empresas, instituições e sociedade civil.

Percebe-se que a empresa transnacional tem papel essencial, haja vista seu alcance e poderio econômico, sendo propulsor de inovações e tecnologias, influenciador e engajador de governos, fornecedores, colaboradores em geral e consumidores. Nas palavras de Gonzalo Fernández Zárata (2016, p. 38), “[...] a modernidade capitalista não pode ser entendida hoje sem o papel atuante das empresas transnacionais”¹³ (tradução nossa), sendo, pois, protagonistas do sistema.

Por isso é de extrema importância a aderência das empresas transnacionais ao Pacto Global, ou mesmo ao mínimo ético, porquanto têm abrangência planetária.

the framework of legal requirements; (III) Ethical Responsibilities: [...] Ethical responsibilities are ill defined and consequently are among the most difficult for business to deal with, In recent years, however, ethical responsibilities have clearly been stressed though debate continues as to what is and is not ethical. Suffice it to say that society has expectations of business over and above legal requirements; (IV) Discretionary Responsibilities (or volitional): [...] These roles are purely voluntary, and the decision to assume them is guided only by a business's desire to engage in social roles not mandated, not required by law, and not even generally expected of businesses in an ethical sense. Examples of voluntary activities might be making philanthropic contributions, conducting in-house programs for drug abusers, training the hardcore unemployed, or providing day-care centers for working mothers.”

11 A Declaração do Milênio, elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU), surgiu após o encontro de líderes de 189 países, em setembro de 2002, com o objetivo de discutir ações para promover a melhoria no padrão de vida da população mundial. Através desse encontro, foi definido um conjunto de oito metas a serem atingidas até 2015, ficando conhecidas como Metas de Desenvolvimento do Milênio: 1 – Erradicar a extrema pobreza e a fome; 2 – Garantir o ensino básico fundamental a todos; 3 – Promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; 4 – Reduzir a mortalidade infantil; 5 – Melhorar a saúde materna; 6 – Combater a AIDS, a malária e outras doenças; 7 – Assegurar a sustentabilidade ambiental; 8 – Promover uma parceria mundial para o desenvolvimento.

12 As ODS foram instituídas em 2015, compostas pelos 17 objetivos: 1 – Erradicar a pobreza; 2 – Fome zero e agricultura sustentável; 3 – Saúde e bem-estar; 4 – Educação de qualidade; 5 – Igualdade de gênero; 6 – Água potável e saneamento; 7 – Energia limpa e acessível; 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; 9 – Indústria, inovação e infraestrutura; 10 – Redução das desigualdades; 11 – Cidades e comunidades sustentáveis; 12 – Consumo e produção responsáveis; 13 – Ação contra a mudança global do clima; 14 – Vida na água; 15 – Vida terrestre; 16 – Paz, justiça e instituições eficazes; 17 – Parcerias e meios de implementação.

13 “La modernidade capitalista no puede entenderse hoy sin el papel que juegan las empresas transnacionales”

Nessa esteira, a governança corporativa das empresas signatárias pode participar dos diálogos anuais de políticas do Pacto¹⁴; das redes locais¹⁵; dos fóruns de aprendizagem¹⁶ e, também, de projetos em parceria com a ONU.

Daniel Hudler e Marcelo Benacchio (2020, p. 131), com amparo em Cançado Trindade, reforçam a importância da ONU, com sua perspectiva globalista, na “[...] expansão dos direitos humanos pré-existentes, a luz da unidade de concepção e indivisibilidade, levando-os a um lugar central na agenda internacional do século XXI.”

O processo de governança das boas práticas, contribui não só para a sobrevivência das organizações na medida em que define os papéis de gestor e de acionista, assegura a transparência nas informações, o senso de equidade e a prestação de contas, que auxilia na redução dos conflitos e das violações de direitos humanos, mas também na concretização do direito ao desenvolvimento – “[...] como um direito humano fundamental.” (HUDLER; BENACCHIO, 2020, p. 131).

Por conseguinte, como mencionado no tópico anterior, são princípios básicos da governança corporativa, a transparência, a equidade, a prestação de contas e a responsabilidade social empresarial.

A transparência refere-se ao compromisso que a governança deve ter de informar, ou seja, ela deve ter não só a obrigação como o desejo de informar. E a informação não deve estar restrita aos aspectos econômicos e financeiros, mas dizer respeito a tudo o que possa ser de interesse dos acionistas e de todos os *stakeholder*, que conduzem a criação de valor, portanto, a transparência está diretamente relacionada à disponibilidade e livre acesso às informações da empresa (MATOS; FEDERIGHI, 2016, p. 113).

A equidade envolve a responsabilidade de dar tratamento justo e isonômico a todas as partes, sobretudo as minoritárias, sejam acionistas ou *stakeholders*, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas. Assim, deve ser rejeitado todo o privilégio que possa ser concedido a qualquer das partes envolvidas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2015).

A prestação de contas (ou *accountability*) funda-se no fato de que os agentes da governança corporativa devem prestar contas de sua atuação, de modo claro, compreensível e tempestivo a todos os interessados, respondendo integralmente por todos os atos e omissões que venham a ser praticados durante o mandato a que foram eleitos (DE LUCCA, 2009, p. 378-379).

A responsabilidade social corporativa, por sua vez, trata-se do fato de que os conselheiros e administradores da empresa devem zelar pela viabilidade econômico-financeira e perenidade das organizações devendo incorporar considerações e ações efetivas de ordem social e ambiental na

14 São reuniões para tomadas de decisões acerca de temas relacionados à globalização e à ética empresarial.

15 O Pacto Global incentiva a criação de comitês e redes nos países para apoiar a concretização dos 10 princípios; para realizar projetos em parceria; e recrutar novas empresas signatárias. O Escritório do Pacto Global e o PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) facilitam e apoiam o processo de formação destas redes locais.

16 As empresas são convidadas a compartilhar exemplos de boas práticas empresariais no portal do Pacto Global na Internet. Além disso, os participantes são encorajados a desenvolver estudos e análises de casos detalhados, e a utilizar tais casos para as atividades de Aprendizagem nos mundos empresarial e acadêmico. Eventos de aprendizagem locais, regionais e nacionais apoiam o compartilhamento do conhecimento.

definição dos negócios e operações, reduzindo as externalidades negativas e aumentando as positivas (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, p. 97-98).

José Renato Nalini (2016, p. 430) menciona que:

A impressão que as pessoas têm está vinculada ao conceito de *responsabilidade social*. Ou seja, a empresa não tem apenas de procurar o lucro. Precisa também exercer o seu papel social. Ela é um agente produtor, dela dependem muitas pessoas e ela interage com o meio em que atua. Não pode permanecer alheia às transformações que afetam a sociedade.

O manual do Pacto Global deixa claro que o “[...] *Global Compact* não é uma agência tradicional das Nações Unidas, mas uma rede que existe para promover uma iniciativa” (UNITED NATIONS, 2012) e que empresas, grupo de empresas e outras organizações participam da rede de forma voluntária, devendo:

- Enviar uma carta assinada pelo Executivo de Topo (e, quando possível, endossada pelo Conselho de Administração) ao Secretário-Geral da ONU, manifestando o compromisso empresarial com o *Global Compact* e seus princípios;
- Impulsionar mudanças nas suas operações, de maneira que o *Global Compact* e seus princípios se tornem parte da estratégia, da cultura e das operações rotineiras;
- Defender publicamente o *Global Compact* e seus princípios através dos meios de comunicação de que dispõe, tais como comunicados à imprensa, discursos, relatórios etc.;
- Publicar em seu relatório anual (ou outro relatório similar) uma descrição das maneiras pelas quais está apoiando o *Global Compact* e seus dez princípios (UNITED NATIONS, 2012).

Ao aderir ao Pacto Global, portanto, as empresas estão assegurando de forma consentida que se encontram preparadas para agirem e serem avaliadas por suas ações ao invés de meramente por suas palavras.

Por óbvio ninguém muda uma cultura simplesmente assinando um papel. Daí a importância das ações do alto escalão da organização, vez que, é inegável que funcionários e colaboradores se guiam muito mais pelo que as lideranças fazem do que por aquilo que dizem.

Nos dizeres de José Renato Nalini (2016, p. 450), a empresa inteligente “[...] encontrará na moral empresarial a opção mais adequada à sobrevivência e aperfeiçoamento na turbulenta era do efêmero e do descartável.”

Em suma, as práticas das empresas (todas, mas sobretudo as transnacionais, por seu poder econômico, muitas vezes maior que muitos Estados) devem estar alinhadas aos preceitos dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

A implantação de um modelo de governança faz parte das decisões estratégicas da empresa, sendo instrumento fundamental para a continuidade e desenvolvimento das atividades

empresarial e social. E a boa governança leva a melhores avaliações de mercado, o que leva ao lucro (mola propulsora dos negócios).

Nas palavras de Stiglitz (2007, p. 305), “[...] o dinheiro é um incentivo poderoso e o desejo de ganhá-lo pode trazer enormes benefícios para todos.”

Contudo, não se pode olvidar, como bem pontua Marcelo Benacchio (2018, p. 245), há que se ter uma ponderação na busca pelo lucro, segundo qual:

“A ordem econômica constitucional objetiva a ponderação entre a possibilidade da busca do lucro com a acumulação da riqueza obtida (por meio da propriedade) e o efeito positivo em favor de toda sociedade e não apenas aos titulares do exercício da livre iniciativa”.

A boa governança implica no melhor funcionamento do mercado capitalista, gerando maior riqueza e segurança, desta forma e, por consequência, atendendo as necessidades básicas humanas. Logo, o chamado mínimo existencial depende do mercado e das boas práticas de governança, haja vista ser uma cadeia.

3 ANÁLISE DE RISCO PELA EMPRESA TRANSNACIONAL

Para tomada de decisão, no exercício da governança corporativa, muitas vezes os temas tratados são subjetivos e ambíguos, podendo causar efeitos positivos e/ou negativos em terceiros que não consentiram ou não participaram das decisões (que sequer tomaram ciência).

Isso demanda dos agentes da governança maior capacidade de avaliação, fundamentação e julgamento dos riscos.

Para cumprir a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter políticas e procedimentos adequados à sua dimensão e circunstâncias, nomeadamente: a) Um compromisso político de assumir a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; b) Um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar como eles abordam seu impacto sobre os direitos humanos; c) Processos que possibilitem reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que tenham causado ou contribuído para causar¹⁷ (SCHÖNSTEINER, 2019, p. 203, tradução nossa).

Desta forma, a consideração do perfil de risco, o entendimento dos papéis dos agentes de governança e o uso de critérios éticos são essenciais para que sejam tomadas decisões mais equilibradas, informadas, refletidas e conscientes.

Os programas de conformidade – mais conhecidos com *compliance* – podem ser excelentes ferramentas a desenhar o sistema de governança da organização e alinhar a atuação de todos os

¹⁷ “Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humano; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todos las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar”.

envolvidos (OLIVEIRA, 2018, p. 253-254).

Os agentes de governança têm papel relevante e precípua no fortalecimento e na disseminação do propósito, dos princípios e dos valores da organização, sobretudo na avaliação dos possíveis impactos negativos sobre os direitos humanos que a empresa pode incorrer, isso para que haja uma devida diligência visando que sejam evitadas possíveis transgressões.

Devida diligência é o processo de negócios, por meio do qual as empresas ativamente identificam, previnem, mitigam e prestam contas pela forma como atendem e gerenciam seus potenciais e reais impactos negativos sobre os direitos humanos. Este processo deve incluir a avaliação dos reais e potenciais impactos ao longo de suas operações de negócios, integrando e atuando sobre os resultados, acompanhando respostas e informando sobre como os impactos são abordados (HUIJSTEE; RICCO; CERESNA-CHATURVEDI, 2013, p. 8).

Anita Ramasatry (2015, p. 247, tradução nossa) vai além quando assevera que a *due diligence* ajuda as empresas “a identificar e prevenir danos, mas, mais importante, a fornecer acesso a reparar o dano”¹⁸, mencionando como mais importante o *framework* remediar.

Há que se mencionar, então, que a devida diligência implica mais que apenas uma avaliação dos riscos a que pode incorrer a empresa, sua finalidade é compreender e abordar os riscos e os abusos que as atividades das empresas representam aos titulares de direitos, incluindo sua cadeia de suprimentos e suas relações comerciais, além de fornecer subsídios para reparar o dano (caso este venha a ocorrer). E essa avaliação (e reparação) é papel fundamental da governança corporativa.

4 VIOLAÇÕES DIRETAS E VIOLAÇÕES INDIRETAS DE DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Com a pandemia do Covid-19 restou claro o dever de cooperação, ficou ainda mais evidente o papel integrador da empresa transnacional, vez que as ameaças que pairam o planeta necessitam de um comportamento global ético, ou seja, uma mudança de rumo no sentido de integrar normas éticas na busca do sucesso econômico.

À medida em que as empresas privadas começam a se envolver com a questão, torna-se ainda mais importante estabelecer princípios éticos globais e restaurar a cooperação internacional. Algumas empresas privadas podem encontrar mais motivação na ganância do que na solidariedade, por isso é preciso uma regulação rígida. Mesmo aquelas que fazem boas ações não prestam contas diretamente ao público, então é perigoso permitir que acumulem poder demais (HARARI, 2021, p. 19-20).

Há muito presenciamos violações de direitos humanos por empresas transnacionais, e, diante da finitude dos recursos naturais e da humanidade, precisamos com urgência encontrar o

¹⁸ “*Due diligence helps them to identify and prevent harms but, more importantly, to provide access to remedy*”.

equilíbrio entre o lucro e o humanismo.

Antes mesmo da pandemia do Covid-19 as 10 maiores receitas corporativas ultrapassam US \$ 3 trilhões, 157 das 200 principais entidades econômicas por receita são empresas, não governos (GLOBAL JUSTICE NOW, 2018). E com a pandemia do Covid-19 os ricos ficaram ainda mais ricos e os pobres mais pobres (VITORIO, 2021). Há um desequilíbrio evidente que precisa ser corrigido.

Considerando que a riqueza está diretamente ligada ao poder, há que se frear as violações perpetradas pelas empresas transnacionais, instituindo o capitalismo humanista, fortalecendo os Estados em desenvolvimento, *locus* onde mais são presenciadas violações a direitos humanos.

Juan Hernández e Pedro Ramiro advertem:

A evolução do capitalismo global desde o final do século XIX até os dias atuais, tem servido para consolidar e reforçar a centralidade das empresas transnacionais na economia mundial, bem como seu crescente domínio sobre múltiplas esferas da vida no planeta. Especialmente nas últimas quatro décadas, desde os processos de globalização financeira e a expansão das políticas neoliberais têm sido fundamentais na promoção a construção de uma complexa arquitetura econômica, política, cultural e jurídica, a nível internacional, das quais as grandes corporações têm sido as principais beneficiárias¹⁹ (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2015, p. 15, tradução nossa).

Para que não prevaleça a arquitetura da impunidade e para que haja um equilíbrio dos ganhos advindos do capitalismo há que se avaliar o impacto e o risco de um determinado investimento ou de determinada operação de negócios em relações aos direitos humanos, que deve ser um processo contínuo. Isso, inclusive, é o que determina o Princípio Orientador 17, nas alíneas “a” e “c”²⁰.

Nessa entoada, verifica-se a importância da responsabilidade social corporativa no que tange as violações de direitos humanos que podem ser diretas e indiretas. Sendo violações diretas aquelas em que os impactos sobre os direitos humanos ocorrem por meio das próprias atividades das empresas. Já as violações indiretas ocorrem em consequência de seus relacionamentos de negócios com terceiros, incluindo suas cadeias de suprimentos. A empresa contribui de alguma forma para que outra empresa ou instituição cause o dano, isto é, quando permite, incentiva ou facilita um terceiro a causar um impacto negativo sobre os direitos humanos (UNITED NATIONS, 2012, p. 20-21).

19 “La evolución del capitalismo global, desde final del siglo XIX hasta nuestro días, há servido para consolidar y reforzar la centralidade de las empresas transnacionales em la economia mundial, así como su creciente dominio sobre múltiples esferas de la vida em el planeta. Especialmente en las cuatro últimas décadas, ya que los procesos de globalización financiera y la expansión de las políticas neoliberales han resultado fundamentales para impulsar la construcción de una compleja arquitectura económica, política, cultura y jurídica, a nivel internacional, de la que las grandes corporaciones han sido las principales beneficiaria.”

20 Princípio orientador 17: “[...] A devida diligência em direitos humanos: (a) Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; (c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa.”

Como mencionado no tópico anterior, é de responsabilidade da empresa fazer uma análise de risco para não causar violações de direitos humanos, seja contra seus funcionários, seja contra a comunidade em geral, podendo ser incluídos impactos ambientais, vez que afetam negativamente o gozo dos direitos humanos.

Desta forma as empresas podem estar envolvidas em externalidades negativas sobre os direitos humanos por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais com outras partes.

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos vai além de cuidar para que seus atos não causem externalidades negativas, isso porque “o mercado não é composto apenas por bens e contratos, regulados pelo Direito, mas, sobretudo, por seres humanos, a finalidade do mercado é atender às necessidades humanas.” (BENACCHIO, 2011, p. 195).

Daí mais uma questão de importância fulcral no que tange a atuação da governança corporativa, que deve zelar por toda cadeia negocial, evitando qualquer violação a direitos humanos, devendo respeitá-los de modo a cumprir as leis aplicáveis, sejam elas locais ou internacionais, independentemente de onde operem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na data de 26 de julho de 2000 o Pacto Global foi oficialmente adotado na sede da ONU em Nova Iorque, com a participação de quarenta e quatro empresas transnacionais e algumas organizações não governamentais. Desde então, a responsabilidade social empresarial tem-se tornado novo paradigma de comportamento das empresas transnacionais na era da globalização.

Seja em qual contexto for, mas principalmente nas atividades em que atuam, as empresas transnacionais devem observar e respeitar os direitos humanos, fazendo cumprir as leis nacionais e internacionais, buscando maneiras que propiciem a observância dos princípios internacionalmente reconhecidos. A ética empresarial não é mais uma opção, sendo atualmente uma exigência existencial.

Nesse interim, a governança corporativa das empresas signatárias do Pacto Global, por sua vez, deve, não só criar meios, mas dar o exemplo, respeitando os princípios orientadores, mapeando e mitigando os riscos que suas atividades ou contratações possam causar ou contribuir para violações de direitos humanos.

Um dos principais méritos do Pacto Global, do ESG e da Agenda 2030 é reforçar a cobrança das grandes corporações sobre as ações em suas cadeias, vez que a empresa não existe somente em função de seu caráter econômico.

Por mais que haja falta de mecanismo vinculativo ou sancionador, não é concebível ter o Pacto Global somente como imperativo ético, porquanto houve tratativa no plano internacional por parte também das empresas, devendo ser cumprido por elas de boa-fé. Além disso, há que se mencionar as regras jurídicas do *pacta sunt servanda* e do *venire contra factum proprium*,

universalmente reconhecidos.

De outra banda, mesmo o Pacto Global e os Princípios Ruggie serem *soft law* não é descartado o *framework* proteger, sendo possível a responsabilização das empresas perante a jurisdição Estatal de cada país onde atuem.

As boas práticas de governança corporativa ajudam a empresa a evidenciar o seu comprometimento jurídico, ético e humanista. Como mencionado, o *compliance* pode ser uma ferramenta pela qual a organização operacionalize e garanta que a sua atuação esteja seguindo conforme os ditames dos Princípios Ruggie e das normas do mercado, evitando violações de direitos humanos.

Há que se redefinir o foco da empresa. O lucro é legítimo, contudo é necessário acrescer a essa busca valores, o que pode ser conquistado por meio da filosofia humanista de Direito Econômico, com o Capitalismo Humanista, que agrega o equilíbrio que falta ao sistema econômico, razão pela qual os Direitos Humanos são normas jurídicas e devem ser de observância obrigatória.

Desta forma, a governança corporativa precisa estar constantemente em *due diligence*, buscando sempre questionar o que pode ser feito em suas práticas e relações comerciais para minimizar danos e maximizar sua contribuição para a sociedade, haja vista as empresas transnacionais possuírem instrumentos e poder transformador (positivo ou negativo) da realidade social de onde atuam.

Portanto, há que se reconhecer sobremaneira o papel positivo que as empresas transnacionais (especialmente as aderentes ao Pacto Global) podem – e devem – desempenhar na proteção e promoção dos direitos humanos, como concretização da responsabilidade social corporativa.

Por derradeiro, não nos parece desonesto ou antiético que a responsabilidade social empresarial ofereça vantagens à empresa, como a melhora da reputação, da credibilidade, da produtividade, a fidelidade à marca, e tantos outros benefícios econômicos, desde que seja agregada uma consciência e atividade efetiva de promoção e proteção dos direitos humanos. Depreende-se, portanto, que a obrigação de respeitar os direitos humanos constitui um padrão de conduta mundial aplicável a todas as empresas onde quer que operem.

REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Daniel Maurício Cavalcanti. **Responsabilidade como legitimação: capital transnacional e governança global na Organização das Nações Unidas**. 2010. Tese (Doutorado em Relações Internacionais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

BENACCHIO, Marcelo. A ordem econômica constitucional e o exercício da atividade empresarial. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira (org.). **Direito empresarial: estruturas e regulação**. São Paulo: UNINOVE, 2018. v. 2, p. 235-254. Disponível em: <https://fdocumentos.tips/document/>

universidade-nove-de-julho-a-uninove-sensu-em-direito-da-universidade-nove-de.html. Acesso em: 1 maio 2021.

BENACCHIO, Marcelo. A regulação jurídica do mercado pelos valores do capitalismo humanista. *In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; MEZZARROBA, Orides (coord.). Empresa, sustentabilidade e funcionalização do direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. v. 2, p. 191-213.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? *In: PIOVESAN, Flavia; SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). Empresas de direitos humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 19-37.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Proteção Global. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Proteção Global, 2019. Cartilha. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf Acesso em: 30 maio 2021.

CARRASCO, Carmen Márquez; TESÓN, Inmaculada Vivas. **La implementación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos por la Unión Europea y sus Estados miembros**. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2017.

CARROLL, Archie B. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, New York, v. 4, n. 4, p. 497-505, Oct. 1979. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1979.4498296>

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM. **Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa**. Rio de Janeiro: CVM, 2002. Cartilha. Disponível em: <http://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/decisoes/anexos/0001/3935.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2021.

DE LUCCA, Newton. **Da ética geral à ética empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

DIRETOR do pacto global da ONU diz que empresas vão ter de disseminar princípios de sustentabilidade. Estadão, São Paulo, 28 mar. 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,entrevista-carlo-linkevieius-pereira-diretor-do-pacto-global-da-onu,70003661845> Acesso em: 8 maio 2021.

GLOBAL JUSTICE NOW. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show**. 2018. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show/> Acesso em: 13 jun. 2021.

HARARI, Yuval. **Notas sobre a pandemia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

HUDLER, Daniel Jacomelli; BENACCHIO, Marcelo. Direito ao desenvolvimento: desafios econômicos, jurídicos e éticos nos tempos de Coronavírus (Covid-19). *Prim@Facie*, João Pessoa, v. 19, n. 42, p. 123-153, set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/51843/32049> Acesso em: 8 maio 2021.

HUIJSTEE, Mariëtte van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. **Como usar os princípios orientadores para empresas e direitos humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência: um guia para organizações da sociedade civil**. Amsterdam: SOMO, 2013.

Disponível em: <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2018/12/Como-usar-os-Princ-237-pios-Orientadores-para-Empresas-e-Direito.pdf>. Acesso em: 1 maio 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA - IBGC. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138#:~:text=Principal%20documento%20do%20IBGC%2C%20o,demais%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20atuantes%20no%20Brasil>. Acesso em: 30 abr. 2021.

MATOS, Leonardo Raphael Carvalho de; FEDERIGHI, Suzana Maria Pimenta Catta Preta. As teorias comparadas da função social da empresa. *In*: BENACCHIO, Marcelo; VAILATTI, Diogo Basílio; DOMINIQUINI, Eliete Doretto (org.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba: CRV, 2016. p. 95-126.

MENEZES, Wagner. **Ordem global e transnormatividade**. Ijuí: UNIJUÍ, 2005.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 13. ed. rev. atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

OLIVEIRA, Patrícia Godoy. Desafios para a implementação de programas de *compliance* em multinacionais. *In*: CUEVA, Ricardo Villas Bôas; FRAZÃO, Ana (coord.). **Compliance: perspectiva e desafios dos programas de conformidade**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 251-272.

OLSEN, Ana Carolina Lopes; PAMPLONA, Danielle Anne. Violações a direitos humanos por empresas transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, RS, ano 7, n. 13, p. 129-151, jan./jun. 2019.

PACTO GLOBAL. Rede Brasil. **A iniciativa**. 2015. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 10 maio 2021.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2021.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonora Corte. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. *In*: PIOVESAN, Flavia; SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 83-110.

RAMASASTRY, Anita. Corporate social responsibility versus business and human rights: bridging the gap between responsibility and accountability. **Journal of Human Rights**, Washington, v. 14, n. 2, p. 237-259, 2015. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705675>. Acesso em: 15 maio 2021.

RAMIRO, Pedro. Las multinacionales y la responsabilidad social corporativa: de la ética a la rentabilidad. *In*: ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro (ed.). **El negocio de la responsabilidad**: crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria Editorial, 2009. p. 47-78.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Editora Planeta Sustentável, 2014. *eBook*

kindle.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento**: includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. **Fator capH capitalismo humanista a dimensão econômica dos direitos humanos**. São Paulo: Editora Max Limonad, 2019.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista**: filosofia humanista de direito econômico. Petrópolis: KBR, 2011. *eBook kindle*.

SCHÖNSTEINER, Judith. Empresas y derechos humanos. Lecturas a la luz del Ius Constitutionale Commune. In: BOGDANDY, Amin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (coord.). **Constitucionalismo transformador, inclusão e direitos sociais**. Desafios do *Ius Constitutionale Commune* Latino-Americano à luz do direito econômico internacional. Salvador: Editora Juspodivm, 2019.

SILVANO, Simone. Governança corporativa e compliance: você sabe a diferença? **DEPS Tecnologia**, Criciúma, 17 abr. 2019. Disponível em: <http://deps.com.br/governanca-corporativa-e-compliance-voce-entende-as-diferencas/> Acesso em: 7 maio 2021.

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização como dar certo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

UNITED NATIONS. Human Rights. Office of the High Commissioner. **The corporate responsibility to respect human rights**: an interpretive guide. New York: HR, 2012. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf> Disponível em espanhol: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf. Acesso em: 1 maio 2021.

VITORIO, Tamires. Bilionários ficaram US\$ 5 trilhões mais ricos em meio à pandemia de Covid-19. **CNN Brasil**, São Paulo, 6 abr. 2021. Business. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/04/06/mesmo-com-a-pandemia-da-covid-19-bilionarios-ficaram-us-5-trilhoes-mais-ricos>. Acesso em: 13 jun. 2021.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das letras, 2004.

ZÁRATE, Gonzalo Fernández Ortiz de. **Alternativas al poder corporativo**: 20 propuestas para una agenda de transición em disputa com las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria Editorial, 2016.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZÁLEZ, Erika; RAMIRO, Pedro. Las empresas transnacionales y la arquitectura jurídica de la impunidad: responsabilidad social corporativa, lex mercatoria y derechos humanos. **Revista de Economía Crítica**, Espanha, n. 28, 2 sem. 2019. ISSN 2013-5254. Disponível em: http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/JuanHernandez-ErikaGonzalez-PedroRamiro_Arquitectura-legal-de-la-impunidad.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. **Contra la lex mercatoria**: propuestas y alternativas para dismantelar el poder de las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria Editorial, 2015.

Como citar: CAMPOS, Tatiana de Almeida; BENACCHIO, Marcelo. A governança corporativa no âmbito do pacto global empresarial de direitos humanos. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 27, n. 2, p. 10-29, jul. 2023. DOI: 10.5433/2178-8189.2023v27n2p10-29. ISSN: 2178-8189.

Recebido em: 27/12/2021.

Aprovado em: 28/11/2022.