

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PEDRO MOREIRA ALONSO

**BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E OS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NAS COMPANHIAS ABERTAS**

Orientadora: Profª. Dra. Bárbara Gomes Lupetti Baptista

NITERÓI
2019

PEDRO MOREIRA ALONSO

**BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E OS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NAS COMPANHIAS ABERTAS**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Bacharelado em
Direito, como requisito parcial para
conclusão do curso.

Orientadora:

Profa. Dra. Bárbara Gomes Lupetti Baptista

Niterói
2019

Ficha catalográfica automática - SDC/BFD
Gerada com informações fornecidas pelo autor

A454b Alonso, Pedro Moreira
 BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E OS DIREITOS
 FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NAS COMPANHIAS ABERTAS / Pedro
 Moreira Alonso ; Bárbara Gomes Lupetti Baptista, orientadora.
 Niterói, 2019.
 43 f.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito)-
 Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Direito,
 Niterói, 2019.

 1. Direitos Fundamentais. 2. Governança Corporativa. 3.
 Direitos Humanos. 4. Direito Empresarial. 5. Produção
 intelectual. I. Baptista, Bárbara Gomes Lupetti, orientadora.
 II. Universidade Federal Fluminense. Faculdade de Direito.
 III. Título.

CDD -

PEDRO MOREIRA ALONSO

**BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E OS DIREITOS
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NAS COMPANHIAS ABERTAS**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Bacharelado em
Direito, como requisito parcial para
conclusão do curso.

Aprovada em 19 de Novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a. Bárbara Gomes Lupetti Baptista (Orientadora) - UFF

Prof.^a Dr.^a. Giselle Picorelli Yacoub Marques - UFF

Prof. Dr. Rodrigo Ramos Lourega de Menezes - UFF

Niterói

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus a oportunidade de desenvolvimento acadêmico e pessoal proporcionada pela graduação em Direito da UFF. Também agradeço por ter colocado as demais pessoas a quem dirijo meus agradecimentos em meu caminho!

À Millena, companheira de todas as horas, agradeço todo o apoio, cada conversa, cada café...

Agradeço a Maria Célia, minha mãe, por todos os sacrifícios feitos por mim, incansável em doar-se.

Agradeço a Jorge Fernando, meu pai, por todos os cuidados e, principalmente, por ter inculcido a ideia de cursar Direito desde a mais tenra idade.

Agradeço a Matheus Alonso pelo total apoio e companheirismo incondicionais recebidos desde o meu nascimento.

Agradeço aos amigos por tornar essa jornada mais leve.

Agradeço a todos os professores da Faculdade de Direito da UFF.

Agradeço a Marcia Dalcastel a sincera amizade e todo o apoio ao longo da graduação, principalmente por me apresentar a pesquisa no Direito, ao pesquisar este tema comigo por alguns anos, apesar das dificuldades enfrentadas.

Agradeço a Bárbara Lupetti pela parceria, colocando-se à disposição mesmo antes de aceitar a tarefa de orientar este trabalho já em andamento.

Agradeço a Rodrigo Lourega, além da inestimável amizade, o aceite em contribuir para o presente trabalho, ao participar da banca.

Agradeço a Gilvan Hansen pela amizade e pelos valiosos conselhos, que muito ajudaram ao desenvolvimento da pesquisa apresentada aqui.

Agradeço aos amigos do Laboratório Empresa e Direitos Humanos da UFF.

RESUMO

A partir da observação de compromissos com os direitos humanos assumidos por grandes entes empresários, esta pesquisa busca investigar as relações existentes entre as boas práticas de governança corporativa e os direitos fundamentais dos trabalhadores nas companhias abertas. Para tal, foi realizada revisão bibliográfica, a partir da análise de teorias que dizem respeito à eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. Outrossim, foi realizado um estudo teórico que buscou relacionar a possibilidade de instrumentalização das boas práticas de governança corporativa em prol da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas. Ademais, foram analisadas duas iniciativas da Organização das Nações Unidas na busca de efetividade dos direitos humanos nas práticas empresariais: o Pacto Global das Nações Unidas e os Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas. Por fim, foi realizada pesquisa, de inspiração empírica, na qual foram selecionadas 12 sociedades de capital aberto, sendo 4 sociedades anônimas com participação acionária estatal, 4 sociedades anônimas sem participação acionária estatal e 4 sociedades de economia mista. Foram analisados os discursos dessas sociedades, especialmente constantes de seus manuais de compromissos éticos, em contraste com o Banco de Dados do Ministério Público do Trabalho, com o fim de tentar identificar se existe, ou não, correspondência entre esses discursos em prol dos direitos fundamentais dos trabalhadores e suas práticas efetivas. A intenção da pesquisa foi perceber se essas sociedades, de fato, implementam e se preocupam em efetivar as práticas de boa governança que veiculam em seus códigos de conduta. Os resultados da pesquisa, diante de seus limites metodológicos, demonstram que, dentre as companhias estudadas, a maioria delas não tem reclamações de violações de direitos fundamentais dos trabalhadores no banco de dados do Ministério Público do Trabalho, o que não quer dizer que as violações não aconteçam, embora sugira que, a princípio, as companhias são pouco demandadas por desrespeito a esses direitos fundamentais, podendo indicar certa relação de compromisso entre os discursos e as práticas em prol da boa governança corporativa.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais. Governança Corporativa. Direitos Humanos. Direito Empresarial.

ABSTRACT

As from the observation of human rights commitments assumed by large companies, this research intends to investigate the relationship between corporate governance practices and the Constitutional rights of workers in publicly traded company. In order to it, a literature review was made from the theories that deal with the application of constitutional rights in the private relations. Besides, was carried out a theoretical study that intends to connect the possibility of instrumentalization of corporate governance practices in favor of the enforcement of constitutional rights in private relations. In addition, two United Nations initiatives aimed at the effectiveness of human rights in business practices were analyzed: The United Nations Global Compact and The United Nations Guiding Principles on Human Rights and Business. Finally, an empirical inspired research was carried out in which 12 publicly traded company were selected: 4 companies which the Brazilian State is a shareholder, 4 companies without shareholders owned by the Brazilian State and 4 mixed capital companies. The speech of these companies was analyzed, especially those written on their manuals of ethical commitments, comparing with what was analyzed in the Ministério Público do Trabalho database in order to try to identify if there are, or not, accordance between those speeches e their real practices. The intention of the research was to understand if these societies, in fact, implement and are concerned to implement the good governance practices that they communicate in their codes of conduct. The survey results, considering their methodological limits, show that, among the companies studied, most of them have no complaints of violations of fundamental rights of workers in the database of the Ministério Público do Trabalho, which does not mean that violations not happen, although it suggests that, at first, companies are little demanded for disrespect for these fundamental rights, and may indicate a certain relationship of compromise between the discourses and the practices in favor of the good corporate governance.

Keywords: Constitutional Rights. Corporate Governance. Human Rights. Company Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
CAPÍTULO 1 - A VINCULAÇÃO DOS ENTES PRIVADOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	12
1.1. Sociedades de capital aberto e vinculação aos direitos fundamentais	15
1.2 Sociedades de economia mista	16
CAPÍTULO 2 - BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E DIREITOS FUNDAMENTAIS: POSSIBILIDADES E PERSPECTIVAS	17
CAPÍTULO 3 - DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: INICIATIVAS INTERNACIONAIS	21
3.1. Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU	21
3.2. Pacto Global da ONU	23
CAPÍTULO 4 - ENTRE DISCURSOS E PRÁTICAS: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES SÃO, DE FATO, RESPEITADOS PELAS COMPANHIAS ABERTAS?	25
4.1. Análise do Sistema Interno de Prevenção de Atos Ilícitos contrários aos Direitos Fundamentais	26
4.2. Análise do Banco de Dados do Ministério Público do Trabalho	31
4.3. Síntese dos Dados	37
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	41

INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988, fruto de um movimento de afirmação da cidadania, positivou um grande rol não exaustivo de direitos fundamentais no direito nacional. Em que pese os direitos fundamentais terem sido concebidos primariamente como proteção contra o arbítrio estatal, com a ampliação de seu grau de proteção, percebeu-se que seria necessária a invocação de direitos fundamentais também em face de particulares para a sua completa efetividade, uma vez que o Estado não é o único ente capaz de violar bens jurídicos tutelados pelos direitos fundamentais. Nessa esteira, surgiram as teorias sobre a efetividade dos direitos fundamentais nas relações privadas, sendo tal tese aceita amplamente pela jurisprudência constitucional brasileira¹. Nada obstante, as violações a direitos fundamentais cometidas por entes privados, mormente sociedades empresárias, continuam acontecendo, inclusive, em grandes proporções, como as ocorridas em Mariana/MG e Brumadinho/MG.

Nesse cenário, apesar de a realidade demonstrar violações constantes, por sociedades empresárias, aos direitos fundamentais dos particulares, o discurso teórico dessas corporações é idealizado, e propagandeia a explicitação de um ideal (sem correspondência empírica) de que tais sociedades estão atentas ao avanço da valoração ética nas decisões de investimento e consumo²e, por isso mesmo, afirmam publicamente seu compromisso com os direitos humanos e/ou fundamentais, seja nos seus códigos de conduta, seja pela aderência ao Pacto Global das Nações Unidas.

Este fenômeno está contido em um movimento maior de implementação de padrões éticos nas sociedades empresárias, mormente nas sociedades anônimas de capital aberto, conhecido como implementação de boas práticas de governança corporativa³.

¹ Nos julgados RE 161.243-6/DF e RE 201.819/RJ o STF firmou a sua jurisprudência no sentido de admitir a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, adotando a teoria da eficácia direta ou imediata.

² Esse eventual crescimento da valoração ética nas decisões de consumo pode ser inferido pela própria inserção de tais compromissos éticos nas áreas destinadas às informações aos investidores. Além disso, será mencionada no decurso deste trabalho a Teoria do Capitalismo Consciente, de autoria de John Mackey e Raj Sissodia (2018) a qual propõe que os compromissos éticos são vitais para o sucesso dos empreendimentos econômicos.

³ Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa em seu Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa: (...) governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.” (IBGC, 2015, p.20)

Dessa forma, impõe-se a compreensão do alcance dessas proposições, sendo certo que, para o recorte deste trabalho, selecionou-se, dentre as diversas proposições de boas práticas de governança corporativa, a instituição da “política de prevenção de atos ilícitos”, como consta em capítulo específico do Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC.

Esta pesquisa parte, portanto, de um estranhamento pessoal, quanto ao aparente paradoxo aqui indicado: de um lado, o discurso das corporações, caminhando no sentido de que valorizam a ética e de que estão comprometidas em implementar políticas de boa governança, que assegurem a efetiva concretização dos direitos fundamentais e que previnam atos ilícitos, e, de outro, uma realidade que aponta para violações permanentes, sugestivas de que, acima da ética, estaria o interesse de maximização de lucros a todo custo.

Nessa linha, a minha hipótese de pesquisa parte da problematização de que, talvez, o aparente paradoxo acima referenciado, explicita, na verdade, em vez de contradição, uma lógica de complementaridade, reveladora de que o discurso das boas práticas de governança possa estar a serviço da garantia do lucro. Em outras palavras: talvez, justamente para garantir o lucro (e o marketing e a imagem pública que assegurem os investimentos externos na companhia), seja necessário construir e amplificar um discurso idealizado de preocupação com a ética, que não necessariamente tem correspondência com a política de prevenção efetiva de atos ilícitos nas companhias. Como se, mais importante do que efetivamente “fazer acontecer”, fosse “parecer fazer”. E, dessa forma, enalteceria a importância de mecanismos de transparência e auditoria para o efetivo controle do que é meramente discursivo e o que se concretiza no cotidiano das companhias.

A pergunta que orientou a pesquisa foi: é possível correlacionar a presença de compromissos com os direitos humanos e/ou fundamentais nas companhias abertas com a efetividade desses direitos fundamentais, notadamente em relação à política de prevenção de atos ilícitos?

Ou seja, busca-se compreender se o discurso das companhias relativo aos direitos humanos/fundamentais se realiza de alguma forma em suas práticas.

É em torno dessa problemática que este trabalho buscará aprofundar o conhecimento.

O recorte está centrado em companhias abertas, que foram divididas em três grupos: 1) sociedade anônima de capital aberto c/ participação acionária estatal; 2) sociedade anônima de capital aberto s/ participação estatal; e 3) sociedade de economia mista.

Quanto aos direitos fundamentais, selecionei pesquisar os direitos fundamentais do trabalhador.

Para tentar dar conta da problemática proposta, aferindo a observância, ou não, dos direitos fundamentais dos trabalhadores pelas companhias abertas, foram comparados os discursos das companhias, expressos em seus códigos de ética, disponíveis em seus sites na internet, e o banco de dados do Ministério Público do Trabalho.

Justifica-se tal escolha pelos seguintes fatores: 1) abrangência nacional de atuação de tal órgão; 2) atuação do MPT na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores; 3) sujeição qualificada dos trabalhadores de uma companhia a abusos e danos no caso de menosprezo aos direitos fundamentais.

A busca foi feita no banco de dados referente aos termos de ajustamento firmados e recomendações expedidas pelas Procuradorias Regionais do Trabalho da 1ª, 2ª e 3ª Região, respectivamente: Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais; e em um recorte temporal que vai do ano de 2014, quando iniciei esse trabalho, através de pesquisa de iniciação científica orientada pela Professora Marcia Bataglin Dalcastel até hoje, 2019, ocasião da apresentação do TCC.

Tal pesquisa busca contribuir para a compreensão das relações existentes entre os direitos fundamentais e o exercício da empresa e, dessa forma, elevar o debate sobre a regulação e a adequação das sociedades empresárias em matéria de observância aos direitos fundamentais. Além disso, busca também aprofundar os estudos a respeito da autorregulação, muito pouco explorada pela doutrina nacional, mormente no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais.

A pesquisa se justifica pela relevância do tema na contemporaneidade ocidental, na qual os danos aos bens jurídicos tutelados pelos direitos fundamentais não advêm somente do Estado, mas também das sociedades empresárias.

Outrossim, a possível emergência de um agir ético no ambiente dos negócios traz elementos novos a serem compreendidos pelo mundo jurídico, na busca de efetividade dos valores constitucionais.

Ademais, tal pesquisa tenta apresentar abordagem inovadora sobre o seu objeto, a partir de investigação centrada em instrumentos com possibilidade de prevenir danos aos direitos fundamentais. Não se pretende julgar o mérito da eficácia de medidas sancionatórias, mas somente investir na pesquisa em instrumentos preventivos em relação à ocorrência de danos aos direitos fundamentais, tendo em vista que muitos bens jurídicos tutelados são essencialmente irreparáveis.

O trabalho está sistematizado da seguinte forma.

No primeiro capítulo, serão discutidas brevemente as teorias que tratam a respeito da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas e como se dá essa vinculação em relação aos entes empresários.

Após, no segundo capítulo, serão discutidas as boas práticas de governança corporativa e como as mesmas podem teoricamente ser instrumentalizadas em prol dos direitos humanos fundamentais nas relações empresariais. Além disso, será também abordado o ponto de interseção com a teoria do Capitalismo Consciente, de autoria de John Mackey e Raj Sissodia⁴.

No terceiro capítulo, serão discutidas as iniciativas internacionais em relação à temática dos Direitos Humanos e Empresas, como os Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas e o Pacto Global das Nações Unidas, e suas relações com as boas práticas de governança corporativa e o Capitalismo Consciente.

Por fim, no quarto capítulo, serão relatados e discutidos os dados obtidos durante a pesquisa, que contrastou o discurso das companhias abertas e suas práticas, a partir da análise dos bancos de dados do MPF. Especificamente, a pesquisa foi feita em doze companhias abertas, sendo quatro sociedades de economia mista, quatro sociedades anônimas com participação acionária estatal via BNDESPar⁵ e quatro sociedades anônimas sem participação

⁴ MACKEY, John. Capitalismo consciente: como liberar o espírito heroico dos negócios / John Mackey, Raj Sissodia ; [tradução Rosemarie Ziegelmaier]. – Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

⁵ O BNDESPar é uma subsidiária integral do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – voltada para a participação acionária estatal em companhias.

acionária estatal via BNDESPar. Foram conferidos os compromissos éticos de tais companhias e sua estrutura de integridade, em seus códigos de conduta.

Após, realizou-se a busca dos nomes das empresas pesquisadas no banco de dados do Ministério Público do Trabalho, contrastando-se os dados.

CAPÍTULO 1.

A VINCULAÇÃO DOS ENTES PRIVADOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A partir da compreensão jurídico-positiva dos direitos fundamentais como direitos garantidos pela constituição de determinado Estado, pode-se afirmar que o surgimento dessa forma de garantia de bens jurídicos se deu primariamente como forma de proteção contra os arbítrios do Estado Absolutista, baseada na filosofia política iluminista centrada na noção de contrato social e proteção de direitos individuais, em que pese muitos reconhecerem na Magna Carta de 1215, imposta ao Rei João Sem-Terra, o primeiro documento de direitos humanos/fundamentais⁶. Não obstante, o curso da história demonstrou que a proteção dos bens jurídicos tidos como fundamentais por uma nação não é suficiente se promovida unicamente em face do Estado. Além disso, com a positivação dos direitos sociais na Constituição Mexicana de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919, houve uma mudança de paradigma devido à necessidade de atuação positiva do Estado para a efetividade de tais direitos, rompendo com o dogma liberal do absentismo estatal. Outrossim, reforça tal argumento a presença de direitos fundamentais relativos ao trabalhador inseridos em constituições de índole social, já que tais direitos são essencialmente exercidos em face de particulares (empregadores).

A partir da compreensão de que a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas deve ocorrer de forma diversa da operada classicamente em face do Estado, diversas teorias buscaram sistematizar tal relação.

De forma consentânea às pretensões desse trabalho serão apresentadas de forma sintética as três principais: a teoria da *state action*, a teoria da eficácia indireta ou mediat e teoria da eficácia direta ou imediata.

A doutrina da *state action*, originária do constitucionalismo norte americano, tem o condão de negar a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas⁷. Tal teoria se coaduna com a prevalência do individualismo na cultura jurídica norte-americana, a qual somente reconhece os direitos de primeira geração. Os direitos fundamentais são compreendidos exclusivamente como proteção contra eventuais abusos de Estado aos direitos

⁶ COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos – 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, pág. 83.

⁷ SARMENTO, Daniel. Direitos Fundamentais e Relações Privadas – 2ª ed., 3ª tir. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 189

tido como inalienáveis, visto que esta tradição jurídica importou, em grande parte, a ideia contratual de estado presente em Locke, na qual os indivíduos não cedem ao Estado todos os seus direitos a partir do contrato social – como acontece em Hobbes –, conservando principalmente o direito de propriedade, da autonomia da vontade, liberdade religiosa e de expressão⁸.

Destarte, no conflito entre a aplicação de direitos fundamentais de uma parte e a autonomia privada de outra, esta última deve sempre prevalecer. Tal teoria sofreu moderação com a aplicação da chamada *public function theory*, a qual determina a vinculação de particulares aos direitos fundamentais quando no exercício de funções tipicamente estatais.⁹

Para a Teoria da Eficácia Mediata ou Indireta dos direitos fundamentais nas relações privadas, os direitos fundamentais são tidos objetivamente nas suas relações com o Direito Privado. Ou seja, os direitos fundamentais assumem função irradiadora nos institutos jurídicos, ou seja, têm função precipuamente interpretativa na aplicação dos institutos jurídicos de direito privado. Para tal corrente de pensamento os direitos fundamentais devem ser interpretados como princípios¹⁰, os quais exercerão a sua normatividade na interpretação das cláusulas gerais e dos conceitos abertos¹¹.

Tal teoria parte do pressuposto de que a aplicação direta dos direitos fundamentais às relações privadas, além de produzir grave insegurança jurídica, devido ao grande poder discricionário conferido ao judiciário, suprimiria em demasia a autonomia da vontade, argumentando que não se pode vincular o particular da mesma forma que se vincula o Estado, detentor do *ius imperii*.

Portanto, tal teoria confere ao legislativo a responsabilidade de estabelecer os parâmetros de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, argumentando que os

⁸ COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos – 8ª ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 125.

⁹ SARMENTO, Daniel. Direitos Fundamentais e Relações Privadas – 2ª ed., 3ª tir. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 190.

¹⁰ Distinção princípios e regras em DWORKIN, Ronald – Levando os Direitos a Sério. 1ª ed. – São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 36.

¹¹ SARMENTO, Daniel. Direitos Fundamentais e Relações Privadas – 2ª ed., 3ª tir. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 198.

parlamentares têm a legitimidade democrática para regular tais assuntos e, assim, diminuir a margem de discricionariedade do poder jurisdicional.

A Teoria da Eficácia Imediata ou Direta, como a própria nomenclatura sugere, preleciona que os direitos fundamentais produzem efeitos nas relações entre particulares sem a necessidade de qualquer intervenção legislativa. Por isso é, sem dúvida, dentre as teorias apresentadas, a que confere maior normatividade aos direitos fundamentais e à Constituição. Essa teoria é prevalecente na jurisprudência do STF, estabelecida no RE 161.243/DF¹² e RE 201.819/RJ¹³.

¹² RECURSO EXTRAORDINÁRIO Relator(a): Min. CARLOS VELLOSO, Julgamento: 29/10/1996, Órgão Julgador: Segunda Turma. EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA: ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA: APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput. I. - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para a empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: C.F., 1967, art. 153, § 1º; C.F., 1988, art. 5º, caput). II. - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso, etc., é inconstitucional. Precedente do STF: Ag 110.846(AgRg)-PR, Célio Borja, RTJ 119/465. III. - Fatores que autorizariam a desigualização não ocorrentes no caso. IV. - R.E. conhecido e provido.

¹³ RE 201819 / RJ - RIO DE JANEIRO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES Julgamento: 11/10/2005, Órgão Julgador: Segunda Turma. EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. A União Brasileira de Compositores - UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório,

Cumpra reafirmar a impossibilidade de aplicar as mesmas fórmulas de subsunção dos direitos fundamentais nas relações privadas àquelas aplicadas contra o Poder Público. Tal aplicação exige cuidados especiais, mormente a ponderação entre o direito fundamental invocado e a autonomia da vontade¹⁴, de modo que esta última não seja tolhida em demasia. Como a ponderação somente pode ocorrer em concreto, não é possível estabelecer *a priori* qual direito fundamental irá prevalecer. O que a doutrina jurídica pode fazer é estabelecer parâmetros lógicos para a aplicação de tal técnica de decisão jurídica.

1.1. SOCIEDADES DE CAPITAL ABERTO E VINCULAÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

As sociedades empresárias são pessoas jurídicas de direito privado exercentes de atividade econômica organizada com a finalidade de auferir lucros.

As sociedades empresárias podem assumir determinadas formas previstas em lei, em que pese a quase totalidade se dividir entre as formas de sociedade limitada e sociedade anônima, uma vez que nesses tipos societários a responsabilidade do sócio é limitada a integralização de suas quotas/ações.

Neste trabalho, serão abordadas as sociedades de capital aberto, as quais são sociedades anônimas que negociam seus valores mobiliários em bolsa de valores ou mercado de balcão.

As sociedades anônimas são típicas sociedades de capital, em oposição às sociedades de pessoas, uma vez que o título de sócio é cedido livremente nas bolsas de valores, como forma

ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88). IV. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO.

¹⁴ SARMENTO, Daniel. Direitos Fundamentais e Relações Privadas – 2ª ed., 3ª tir. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, p. 205. Daniel Sarmento, buscou a definição de parâmetros para estabelecer pesos *prima facie* ao direito fundamental invocado ou à autonomia da vontade, a fim de criar maior grau de segurança jurídica na utilização da técnica da ponderação. Um desses parâmetros é a desigualdade fática entre as partes, a qual tende a justificar um maior peso *prima facie* ao direito fundamental invocado, de modo a proteger a parte hipossuficiente da relação jurídica. Outro parâmetro exposto é o do tipo de relação em questão: quando as questões versarem sobre questões existências, um peso maior será conferido à autonomia da vontade, enquanto, em questões puramente patrimoniais, maior peso tenderá a ser conferido ao direito fundamental invocado.

de investimento ou especulação. Outrossim, são o tipo societário destinado, por excelência, aos grandes empreendimentos.

As sociedades de capital aberto, além da submissão à eventual regulação peculiar do setor econômico em que atue, sofrerá também regulação pela Comissão de Valores Mobiliários, tendo em vista a importância econômica de seu regular funcionamento no mercado.

Após essa breve digressão a respeito das companhias abertas, voltemos ao tema dos direitos fundamentais.

Por conta da natureza capitalista das sociedades abertas, sua vinculação aos direitos fundamentais deverá ocorrer de tal forma que seja assegurada a proteção aos direitos fundamentais invocados em face da companhia, especialmente levando-se em consideração o direito à livre-iniciativa e a autonomia da vontade. Além disso, não cabe às sociedades empresárias o ônus atribuível ao Estado, sob pena de inviabilidade dos empreendimentos.

1.2. SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA

As sociedades de economia mista são entidades da Administração Pública Indireta, constituídas sob a forma de sociedade anônima, nos moldes estabelecidos pela Lei 6.404/76, mediante lei autorizativa para o exercício de atividade econômica ou serviço pública. Seu fulcro constitucional está estabelecido no art. 173 da CRFB/88. Também é regulada pela Lei 13.303/2016, o Estatuto Jurídico das Empresas Estatais, e seu regulamento.

Como são entes da Administração Indireta, melhor interpretação conduz a uma maior (senão total) vinculação das sociedades de economia mista aos direitos fundamentais, já que sempre deverá ter como finalidade o interesse público, não sendo derogado por qualquer outra finalidade sob pena de desvio de finalidade. Outrossim, cumpre frisar que as sociedades de economia mista somente poderão ser criadas mediante lei autorizativa com vistas a relevante interesse coletivo ou imperativo de segurança nacional, conforme expressa disposição constitucional no art. 173.

CAPÍTULO 2.

BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E DIREITOS FUNDAMENTAIS: POSSIBILIDADES E PERSPECTIVAS

As boas práticas de governança corporativa^{15 - 16} são normas éticas voltadas às sociedades empresárias, mormente as companhias abertas, que buscam implementar valores no ambiente societário de forma a evitar perdas econômicas e sociais decorrentes do conflito de agência.

O conflito de agência é compreendido como o conflito existente entre duas ou mais partes interessadas¹⁷ de uma dada companhia.

Tais práticas surgiram primariamente em grandes sociedades anônimas de capital pulverizado, nas quais não há a figura do sócio majoritário, tão comum à prática societária brasileira, por conta da grande multiplicidade de partes interessadas e possíveis conflitos de interesse na atuação dos administradores, como a decisão de aumentar seus próprios vencimentos.

Dentre as diversas proposições de boas práticas de governança corporativa há uma em particular que melhor interessa ao estudo de suas relações com os direitos fundamentais: trata-se da instituição da política de prevenção de atos ilícitos, como consta em capítulo específico do Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC.

Essa política de integridade é constituída, em geral, pela constituição de um órgão de auditoria interna independente com atribuição para receber denúncias e investigar a ocorrência de atos ilícitos no seio da companhia, o qual se reporta diretamente ao Conselho de

¹⁵ Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa em seu Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa: (...) governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.” (IBGC, 2015, p.20)

¹⁶ Ver em Bertucci, J., Bernardes, P., & Brandão, M. (2006). Policies and practices of corporate governance in the Brazilian stock market. *Revista De Administração*, 41(2), 183-196. Pág. 185. “O termo governança corporativa começou a ser utilizado nos Estados Unidos, no final da década de 1980, para designar uma forma de gestão que tornasse as companhias abertas mais confiáveis para os investidores e socialmente mais responsáveis, desenvolvendo mecanismos que conferissem maiores visibilidade e transparência ao processo decisório.”

¹⁷ O conceito de parte interessada é amplo, abrangendo os grupos socioeconômicos afetados de alguma forma pelo exercício do objeto da sociedade empresária, como sócios majoritários, minoritários, debenturistas, trabalhadores, fornecedores, consumidores, Administração Pública e população local aos seus estabelecimentos.

Administração e à Assembleia Geral. Ademais, é instituído também um canal de denúncias ligado a esse órgão de auditoria, além de uma política de não-retaliação aos comunicantes de eventuais atos ilícitos.

Tal preocupação de prevenção de atos ilícitos advém dos malefícios causados pela repercussão dos mesmos na saúde econômica da sociedade empresária, decorrentes de indenizações, perda de cotação nas bolsas de valores em que negocia seus títulos, dano à sua imagem junto aos atores econômicos de que depende, como consumidores, investidores e Administração Pública.

Como os atos atentatórios aos direitos humanos fundamentais são espécie de atos ilícitos, é possível afirmar a aplicabilidade em tese das normas de boas práticas de governança corporativa como instrumento de conformidade de sociedades empresárias em relação aos valores constitucionais relativos à pessoa humana. Outrossim, os princípios básicos¹⁸ que norteiam as boas práticas de governança corporativa, segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, vem ao encontro de tal raciocínio hipotético, a saber os princípios da: transparência¹⁹, equidade²⁰, prestação de contas (*accountability*)²¹ e responsabilidade corporativa²².

Cumprе ressaltar que o princípio da equidade prescreve o tratamento *justo e isonômico* de todas as partes interessadas. Logo, na hipótese de a administração de uma companhia, na busca por maiores lucros, oferecer condições degradantes de trabalho, violar normativas de segurança do trabalho, não estará agindo conforme os ditames das melhores práticas de

¹⁸Tais princípios são propostos pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – entidade atuante no Brasil a fim de promover as boas práticas de governança corporativa nas sociedades empresárias nacionais – no seu Código de Melhores práticas de Governança Corporativa. Ver em: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Código das melhores práticas de governança corporativa. 5.ed. / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. - São Paulo, SP: IBGC, 2015.

¹⁹“Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização”. Idem, ibidem.

²⁰“Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas (stakeholders), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas”. Idem, ibidem.

²¹“Os agentes de governança devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis”. Idem, ibidem.

²²“Os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, etc.) no curto, médio e longo prazos”. Idem, ibidem.

governança corporativa, e, portanto, a companhia estará sujeita a sanções extrajurídicas advindas do mercado, como a perda de cotação de seus títulos nas bolsas de valores em que sejam negociados.

As proposições de melhores práticas de governança corporativa podem ser relacionadas a um movimento de gerenciamento empresarial intitulado de Capitalismo Consciente.

O termo foi cunhado por John Mackey e Rajendra Sissodia. A teoria do Capitalismo Consciente, sinteticamente, afirma, que, levando-se em consideração o aumento da ética nos negócios, as sociedades empresárias devem alinhar suas práticas a um alto propósito (tradução literal de *higher purpose*) para a sua sobrevivência no mercado.

Segundo os autores, é uma tendência que os investidores e as demais partes interessadas que se relacionam com as companhias levem em consideração na decisão de investimento o impacto das mesmas no meio em que está inserida, de modo a tornar inviáveis as companhias que visem unicamente à maximização de lucros a todo custo²³.

A premissa da presença e incremento da ética nos negócios é bem ousada, tendo em vista o histórico do modo de produção capitalista. Nada obstante, alguns indícios podem reforçar o argumento dos autores, embora a prova consistente de tal premissa exigir uma cognição aprofundada.

A presença de compromissos éticos das companhias no sítio eletrônico destinado aos investidores pode ser considerada como um indício relevante de que os investidores efetivamente se preocupam com a ética das companhias.

Não custa novamente frisar que da eventual preocupação dos investidores com a ética das companhias, e da conseqüente presença de compromissos, não decorre que tais compromissos se efetivem na prática, uma vez que é possível que esses compromissos sejam meros meios propagandísticos.

²³ SISODIA, Rajendra S.. Doing business in the age of conscious capitalism. Journal of Indian Business Research Vol. 1 Nos 2/3, 2009. pp. 188-192.

Como última reflexão deste item tem-se a eficácia das proposições de observância de direitos humanos/fundamentais na ponderação entre a autonomia de vontade da companhia e o direito fundamental invocado em face dela.

Como visto no item anterior, a eficácia de um direito fundamental em face de um particular necessita da aplicação da técnica de ponderação, já que a autonomia da vontade também é um direito fundamental.

Na hipótese de o particular ser uma sociedade empresária a qual afirme expressamente o compromisso com os direitos humanos/fundamentais, deverá ser atribuído um peso maior ao direito fundamental invocado. Não haverá mácula alguma à autonomia da vontade da sociedade empresária, uma vez que a mesma se comprometeu de forma livre e espontânea, utilizando-se, portanto, de sua autonomia da vontade, gerando legítima expectativa nos sujeitos que com ela se relacionam (investidores, fornecedores, consumidores, Administração Pública).

CAPÍTULO 3.

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: INICIATIVAS INTERNACIONAIS

Sob a ótica do Direito Internacional é possível vislumbrar iniciativas da Organização das Nações Unidas a respeito do comprometimento de entes empresários, principalmente as grandes multinacionais, com os direitos humanos.

Nesse trabalho, serão descritas duas iniciativas importantes: Os Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas e o Pacto Global da ONU. O ponto em comum existente entre ambas as iniciativas e as boas práticas de governança corporativa e a teoria do Capitalismo Consciente redonda na natureza de normatividade independente de sanção jurídica, ou seja, baseada na autonomia da vontade das partes e/ou sanções extrajurídicas, como perda de valor no mercado por abalo na imagem pública.

3.1. Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU

Os Princípios Norteadores de Direitos Humanos de Empresas são uma *soft law* aprovada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011, como um primeiro passo para o processo de discussão e aprovação de um tratado vinculante sobre o tema. Os princípios são fruto da percepção da necessidade de também responsabilizar grandes companhias pela promoção e não violação dos direitos humanos, rompendo com a perspectiva clássica de somente tratar como sujeito de Direito Internacional os Estados e as Organizações Internacionais, afinal, grandes multinacionais detém grande poder político advindo de seu capital econômico.

Os princípios não impõem sanção pelo seu descumprimento, sendo, portanto, uma *soft law*, com finalidade precípua de iniciar a regulação e o debate sobre a temática.

Os princípios são caracterizados por três comandos: Proteger, Respeitar e Reparar, o que se traduz na sua divisão nos seguintes títulos: “Dever do Estado de Proteger”; “Responsabilidade das Empresas de Respeitar os Direitos Humanos; e “Acesso a Mecanismos de Reparação”.

A primeira parte, que compreende os 10 primeiros princípios, trata da responsabilidade dos Estados em proteger e promover uma cultura empresarial de respeito aos direitos humanos, seja fiscalizando e punindo companhias que violem os bens jurídicos fundamentais, seja estimulando por meio de restrição a fomento, ou contratos com a Administração Pública.

Tais princípios tratam não só do Estado como agente regulador, mas também como agente econômico com atuação direta nas atividades econômicas, como ocorre de forma usual na realidade nacional.

Dessa forma, medida com grande possibilidade de sucesso é condicionar o acesso a investimentos públicos a companhias violadoras de direitos humanos, como empréstimos e participações acionárias estatais via BNDES. Ou, até mesmo, criar níveis de investimento nas bolsas de valores baseados no respeito aos direitos fundamentais, de forma análoga a já existente na B3 (Bolsa de Valores de São Paulo) e outras bolsas em relação às práticas de governança corporativa.

A segunda parte, “Responsabilidade das Empresas de Respeitar os Direitos Humanos, vai do Princípio 11 ao Princípio ao Princípio 24. O Princípio 11 determina que as companhias devem respeitar os direitos humanos, o que, segundo tal princípio, significa se abster de infringi-los e arcar com as consequências dos danos causados.

Além disso, o Princípio 12 esclarece que as companhias devem respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, que incluem, *ao menos, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Tal princípio busca estabelecer o sentido válido para os fins de sua interpretação, ante a polissemia do termo direitos humanos.

Ainda nesta parte, o Princípio 15 prescreve que as companhias devem tomar 3 espécies de medidas com vistas ao respeito aos direitos humanos: I) firmar compromisso político em relação aos direitos humanos; II) instituir auditoria em matéria de direitos humanos com o fim de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas a respeito do impacto de sua atuação em relação aos direitos humanos; III) implementar meios de reparação a eventuais danos.

Interessante tal previsão, pois, indo para além de exigir meramente um compromisso, exige também a efetivação de medidas de integridade, com instituição de auditorias. Tais medidas revelam-se promissoras a fim de efetivar uma cultura de respeito aos direitos humanos no meio empresarial.

Na terceira parte dos princípios, estão concentradas determinações relacionadas ao acesso à justiça em relação a eventuais danos aos direitos humanos sofridos. Trata-se mormente de determinações voltadas aos Estados. Não obstante, seus efeitos devem também irradiar sobre as companhias, uma vez que os compromissos e auditorias também devem ter como objeto o acesso à justiça, direito humano essencial à efetividade dos demais.

A partir dessa breve análise dos princípios é simples observação as relações existentes com as boas práticas de governança corporativa, uma vez que os princípios se utilizam de meios próprios das boas práticas – compromissos, auditoria - para garantir a efetividade dos direitos humanos nas companhias.

3.2. Pacto Global da ONU

Outra iniciativa internacional relativa aos direitos humanos e às empresas é o Pacto Global das Nações Unidas, aprovado pela Resolução 68/234 da Assembleia Geral da ONU. De iniciativa do ex-secretário Kofi Annan, o Pacto busca integrar órgãos da ONU, sindicatos, companhias e organizações não-governamentais para construir uma cultura de respeito aos direitos humanos no cenário econômico.

O Pacto é de adesão voluntária e pretende que as companhias signatárias sejam cooperadoras nas Nações Unidas na promoção dos direitos humanos.

O Pacto é composto de 10 princípios²⁴ relacionados ao respeito aos direitos humanos no meio empresarial. Os dois primeiros são cláusulas gerais prescrevendo que *as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, e assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos*. Tais previsões são similares às expostas nos Princípios Ruggie.

²⁴ Ver em: <<https://pactoglobal.org.br/10-principios>>, acesso em 26/09/2019.

O segundo grupo de princípios está voltado para as relações de trabalho, frisando o combate às desigualdades no ambiente de trabalho, a liberdade sindical, o combate ao trabalho escravo e à exploração do trabalho infantil. O terceiro grupo de princípios está voltado ao meio-ambiente, estabelecendo que as companhias devem adotar abordagem preventiva em relação aos danos ao meio ambiente e perseguir práticas voltadas à responsabilidade ambiental, além de investir em tecnologias adequadas à preservação do meio ambiente.

Por fim, o último princípio trata da prevenção à corrupção, uma vez que parte do pressuposto que a corrupção possibilita a prática de violações aos direitos humanos.

CAPÍTULO 4

ENTRE DISCURSOS E PRÁTICAS:

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES SÃO, DE FATO, RESPEITADOS PELAS COMPANHIAS ABERTAS?

A partir das premissas teóricas estabelecidas nos capítulos anteriores, nesta parte do trabalho serão relatados os dados empíricos sobre a observância, ou não, dos direitos fundamentais dos trabalhadores pelas companhias abertas.

Trata-se de pensar se existe correspondência, ou não, entre as práticas e o discurso das companhias em prol da ética e da defesa dos direitos fundamentais, no recorte dos direitos dos trabalhadores.

A análise assume grande importância na temática desenvolvida, uma vez que busca verificar se o compromisso com os direitos humanos/fundamentais dos trabalhadores se realiza na prática, muito embora a análise aqui realizada seja reduzida, dadas as dificuldades de acesso aos dados e o curto tempo para desenvolvimento da pesquisa.

Dessa forma, a análise foi feita em doze companhias abertas, sendo quatro sociedades de economia mista, quatro sociedades anônimas com participação acionária estatal via BNDESPar²⁵ e quatro sociedades anônimas sem participação acionária estatal via BNDESPar.

Foram analisados os compromissos éticos de tais companhias e sua estrutura de integridade.

Após esses passos, foi realizada a busca dos nomes das companhias selecionadas, no banco de dados do Ministério Público do Trabalho. Justifica-se tal escolha, das companhias dos bancos de dados, pelos seguintes fatores: 1) abrangência nacional de atuação de tal órgão; 2) atuação do MPT na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores; 3) sujeição qualificada dos trabalhadores de uma companhia a abusos e danos no caso de menosprezo aos direitos fundamentais.

²⁵ O BNDESPar é uma subsidiária integral do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES – voltada para a participação acionária estatal em companhias.

Outrossim, como já dito, a análise está centrada em direitos fundamentais trabalhistas pela indubitável sujeição das sociedades empresárias a estes direitos, não havendo que se falar em ponderação, como ocorre com outros direitos fundamentais.

A busca foi feita no banco de dados do MPF, referentemente aos termos de ajustamento firmados e recomendações expedidas pelas Procuradorias Regionais do Trabalho da 1ª; 2ª e 3ª Região, respectivamente: Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais; e em um recorte temporal que vai do ano de 2019 até 2014.

Conforme explicitado anteriormente, as sociedades empresárias foram divididas em três grupos: 1) sociedade anônima de capital aberto c/ participação acionária estatal; 2) sociedade anônima de capital aberto s/ participação estatal; e 3) sociedade de economia mista.

Foram selecionados entes empresários de grande relevância nacional, todos cotados na Bolsa de Valores de São Paulo (B3), e muitos na Bolsa de Valores de Nova Iorque (NYSE).

Grupo 1 – BRF S.A.; VALE S.A.; Embraer S.A.; Suzano S.A.

Grupo 2 – Ambev S.A.; Kroton S.A.; CCR S.A.; Telefônica S.A.

Grupo 3 – Petrobras S.A.; Eletrobrás S.A.; Copel S.A.; Banco do Brasil S.A.

4.1. Análise do Sistema Interno de Prevenção de Atos Ilícitos contrários aos Direitos Fundamentais:

1) Grupo I:

a) BRF S.A.

A BRF S.A firma compromisso com o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos no seu Código de Conduta, na página 23 do seu Manual de Transparência²⁶, *verbis*: “A BRF respeita, cumpre e protege os direitos humanos acordados internacionalmente e previstos nas legislações nacionais e estrangeiras aplicáveis à Empresa e às Pessoas”²⁷.

²⁶ Disponível em: <https://ri.brf-global.com/governanca-corporativa/estatuto-e-politicas/>, acesso em, 12/10/2019.

²⁷ Idem.

Há também canal interno confidencial de denúncias e órgão interno de auditoria competente para apurar tais denúncias e agir de ofício, quando necessário²⁸.

b) VALE S.A.

A VALE S.A. assume compromisso expresso de respeitar os direitos humanos em seu Código de Conduta, *verbis*: “Protegemos, respeitamos e promovemos os direitos humanos, remediando possíveis impactos ao longo de nossa cadeia produtiva, em nossas operações e em nossos projetos.”²⁹

A Vale instituiu canal de denúncias, as quais serão apuradas pela Ouvidoria (órgão interno), vide página 25 do seu código de conduta.

c) Embraer S.A.

A Embraer é signatária do Pacto Global da ONU (sobre o Pacto, conferir em item acima), havendo em seu código de conduta referência expressa ao compromisso com os Direitos Humanos, vide a página 4 de seu Código de Ética e Conduta³⁰.

d) Suzano S.A.

No Código de Conduta, há uma referência geral de compromisso com os direitos humanos logo na apresentação, na página 5: “Além disso, temos o compromisso com a transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, bem como em garantir os direitos humanos no âmbito das nossas operações.”³¹

²⁸ Ver em: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/pt/gui/44520/index.html>, acessado em 31/03/18.

²⁹ Código de Conduta da Vale, pág. 10. Disponível em: http://www.vale.com/SiteCollectionDocuments/CodigoEtica/assets/docs/PT_CodigoCondutaEtica_VF.pdf, acesso em 12/09/2019.

³⁰ Disponível em: <http://compliance.embraer.com.br/sitepages/politicas.aspx>, acesso em 12/10/2019.

³¹ Disponível em: [http://ri.suzano.com.br/fck_temp/31_41/file/C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20\(PORT\).pdf](http://ri.suzano.com.br/fck_temp/31_41/file/C%C3%B3digo%20de%20Conduta%20(PORT).pdf), acesso em 12/10/19.

Outrossim, há também referência a vários direitos fundamentais como igualdade, direitos fundamentais dos trabalhadores etc. Há um órgão de auditoria externo para receber eventuais denúncias de descumprimento do código de conduta.

2) Grupo II:

a) Ambev S.A.

A Ambev é signatária do Pacto Global da ONU e em seu Código há referência expressa ao compromisso com os direitos humanos, sendo o tema Direitos Humanos o item 5 de seu código de conduta, *verbis*:

Como signatárias do Pacto Global das Nações Unidas, a AB InBev e a Ambev estão comprometidas com práticas empresariais que não infrinjam os direitos humanos e que se alinhem com vários padrões internacionais de conduta empresarial responsável, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.³²

A companhia pode receber denúncias sobre atos ilícitos pela Ouvidoria ou pela Área de Compliance do Departamento Jurídico.

b) Kroton S.A.

Em seu Código de Conduta não há uma referência genérica de compromisso com os direitos fundamentais e/ou humanos, no entanto pode ser subsumido do compromisso expresso de respeitar toda a legislação. Outrossim, há compromisso com diversos direitos fundamentais ao longo do código, como o direito de isonomia, privacidade e liberdade sindical, *verbis*:

Respeitamos o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva, na forma da legislação aplicável, não interferindo e respeitando suas iniciativas e práticas. Reconhecemos a importância das Associações e Entidades de Classe, legal e

³² Disponível em: http://ri.ambev.com.br/conteudo_pt.asp?idioma=0&conta=28&tipo=43353#1, acesso em 12/09/19.

legitimamente constituídas, visando à integração dos colaboradores a essas comunidades e a defesa de seus interesses.³³

c) CCR S.A.

A CCR S.A. é signatária do Pacto Global da ONU, havendo compromisso com os Direitos Humanos, como disposto em seu sítio eletrônico: “O Grupo CCR é signatário do Pacto Global da ONU, que estabelece dez princípios para a promoção e a defesa dos direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate à corrupção.”³⁴

d) Telefônica S.A.

Firma compromisso com os Direitos Humanos, citando expressamente sua aderência aos Princípios Norteadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU em seu sítio eletrônico, *verbis*:

O compromisso da Telefônica com o respeito aos direitos humanos é reforçado continuamente e remete a 2006, quando o tema se tornou um dos pilares dos Princípios de Negócios Responsáveis. Em 2012, fomos pioneiros na realização de uma avaliação global de impacto de nossas operações de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pela ONU ³⁵.

3) Grupo III:

a) Petrobras S.A.

No Código de Conduta da Petrobras não há uma referência expressa e genérica em relação ao respeito aos direitos humanos/fundamentais, embora contenha referências a alguns direitos em dispositivos do documento, como o direito de isonomia, do meio ambiente equilibrado, etc. No entanto, como tal empresa estatal está vinculada ao Pacto Global da ONU e seus dez princípios, a Petrobras manifesta sua vontade na promoção dos direitos humanos,

³³ Disponível em:

http://www.mzweb.com.br/kroton2010/web/conteudo_pti.asp?idioma=0&conta=45&tipo=54332, acesso em 14/10/19.

³⁴ Disponível em: <http://www.grupoccr.com.br/sustentabilidade/compromissos-voluntarios>, acesso 12/10/2019.

³⁵ Disponível em: <http://www.telefonica.com.br/servlet/Satellite?c=Page&cid=1386096107572&pagenome=InstitucionalVivo%2FPage%2FTemplateTextoDocumento>, acessado em 04/04/2019.

uma vez que os dois primeiros princípios de tal pacto geram a obrigação de “apoiar e respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e de não ser cúmplices em violações de direitos humanos”³⁶. Também possuem comandos específicos em relação ao trabalho forçado e infantil, os quais aqui são considerados como desdobramentos de direitos fundamentais. Além disso a Petrobras possui órgão de auditoria interno destinado à prevenção de atos ilícitos.

b) Eletrobrás S.A.

Não há uma cláusula geral expressa em seu código de conduta com vistas aos direitos fundamentais, entretanto há a presença de compromissos com vários deles ao longo de seu código de conduta, como o direito à liberdade sindical, na página 17 de seu Código de Conduta e Integridade:

2.1.15. Garantir a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva, reconhecendo os sindicatos, associações de classe e entidades representativas de empregados como seus legítimos representantes, mantendo diálogo respeitoso e construtivo, priorizando a negociação coletiva como modo preferencial de solução de conflitos trabalhistas;³⁷

Outrossim, a dignidade da pessoa humana é alçada como o primeiro princípio ético da companhia, na pág. 9 do Código de Conduta e Integridade:

I. DIGNIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS PESSOAS

Valorização da vida e afirmação da cidadania, respeitando a integridade física e moral de todas as pessoas, as diferenças individuais e a diversidade dos grupos sociais, com igualdade, equidade e justiça.³⁸

Há um órgão de auditoria interna vinculado diretamente ao Conselho de Administração com atribuição de fiscalizar “a observância à legislação e aos atos normativos internos e

³⁶ *Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and; Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.* Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, acessado em 02/11/2017.

³⁷ Disponível em:

https://eletrobras.com/pt/Documents/C%C3%B3digo_de_Conduta_%C3%89tica_e_Integridade_2018.pdf, acesso em 12/10/19.

³⁸ Disponível em:

https://eletrobras.com/pt/Documents/C%C3%B3digo_de_Conduta_%C3%89tica_e_Integridade_2018.pdf, acesso em 12/10/19.

externos, bem como o cumprimento dos planos, metas, objetivos e políticas definidos pela empresa”³⁹.

c) Copel S.A.

A Copel é signatária do Pacto Global da ONU, e apresenta compromisso com os direitos humanos em seu código de conduta, na pág. 17: “A empresa tem o compromisso de apoiar, proteger e preservar os direitos humanos e as relações de trabalho, adotando políticas e práticas que contribuam para este fim.”⁴⁰

Há também ouvidorias, canais de denúncia e órgãos destinados a receber e apurar tais denúncias, como evidenciado em seu sítio eletrônico⁴¹.

d) Banco do Brasil S.A.

O Banco do Brasil possui política de prevenção de atos ilícitos, com canal de denúncia e auditorias internas e externas⁴².

4.2. Análise do Banco de Dados do Ministério Público do Trabalho⁴³

1) Grupo I:

³⁹ Disponível em: <

<http://eletrobras.com/pt/GestaoeGovernancaCorporativa/C%C3%B3digo%20das%20Pr%C3%A1ticas%20de%20Governan%C3%A7a%20Corporativa.pdf>>, acessado em 11/06/2018.

⁴⁰ Disponível em:

[https://www.copel.com/hpcopel/acopel/sitearquivos.nsf/arquivos/conducta_port/\\$FILE/codigo_conduta.pdf](https://www.copel.com/hpcopel/acopel/sitearquivos.nsf/arquivos/conducta_port/$FILE/codigo_conduta.pdf), acesso em 12/10/19.

⁴¹ Disponível em

<https://www.copel.com/hpcopel/root/nivel2.jsp?endereco=%2Fhpcopel%2Ffacopel%2Fpagcopel2.nsf%2Fdocs%2F65F9FC8550660EBF03257DCD005FCC7D>, acesso em 12/10/19.

⁴² Disponível em: https://s3.amazonaws.com/mz-filemanager/5760dff3-15e1-4962-9e81-322a0b3d0bbd/4e4c2917-4129-4350-a08c-9d2178beac80_Codigoetica.pdf, acesso em 12/10/19.

⁴³ Conforme explicitado no início do capítulo, foi realizada busca dos nomes das companhias no sistema de

busca do banco de dados do MPT, em seu portal da transparência. Disponível em:

<<https://mpt.mp.br/MPTransparencia/pages/portal/tacs.xhtml>>, e

<<https://mpt.mp.br/MPTransparencia/pages/portal/recomendacoes.xhtml>>, acesso em 09/09/2019.

a) BRF S.A.

No bojo do Inquérito Civil n. 2389/2014.02.000/0, conduzido pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, foi expedida Notificação Recomendatória na qual ficou expresso o desrespeito de BRF aos direitos relativos a jornada de trabalho (intervalos intrajornadas, exigência de horas extras superiores a 2 horas por dia), repouso semanal remunerado, etc.

Dessa forma, RECOMENDA-SE à empresa BRF S/A (PERDIGÃO e SADIA):

1. Abster-se de exigir a prorrogação da jornada normal de trabalho de seus empregados além do limite de 2h (duas horas) diárias, sem qualquer justificativa legal, conforme art. 59, caput, da CLT.

2. Adequar a escala de trabalho de todos os seus empregados, respeitando se os limites de horas extras fixados na Constituição Federal e na legislação trabalhista, principalmente respeito ao descanso semanal remunerado, com realização de escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos e feriados.

3. Conceder a todos os seus empregados um descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24h (vinte e quatro horas) consecutivas, após o sexto dia consecutivo de labor, conforme previsão do art. 67, caput, da CLT, art. 1º da Lei 605/49, Decreto n. 27.048, de 12.08.1949 e art. 7º, XV, CF/88, sempre dentro da semana, salvo se estipulada escala de trabalho mais benéfica.

4. Conceder a seus empregados o intervalo intrajornada, conforme disciplinado no art. 71 da CLT.

5. Abster-se de manter empregado em serviço externo sem portar ficha, papeleta ou documento que legalmente a substitua, onde conste seu horário de trabalho, conforme art. 74, § 3º da CLT.

6. ADOPTAR um único mecanismo de controle de jornada em todas as filiais das empresas; o empregador deverá disponibilizar cópia dos cartões ponto aos empregados, quando solicitado.

7. Permitir que cada empregado anote o efetivo horário de trabalho, evitando-se rasuras nas anotações de início e fim da jornada de trabalho, bem como evitar anotação mista, manual e mecânica. Permitir que cada empregado confira os horários anotados nos cartões ponto, com respectiva aposição de assinatura dos obreiros.

8. Abster-se de manter empregados em atividade nos dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem necessidade imperiosa, nos termos dos arts. 70 da CLT e 8º da Lei nº605/49.9. QUITAR todas as horas extras e horas laboradas nos domingos e feriados, com adicional dobrado, ou adicional convencional, caso mais benéfico, conforme arts. 59 e 67, caput, da CLT, art. 1º da Lei 605/49 e legislação complementar. Caso a requerida possua Banco de Horas,

respeitar os termos da compensação fixada em Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho.⁴⁴

Ademais, no Termo de Ajustamento de Conduta Nº 68/2014 constam recomendações que denotam desrespeitos às normas de segurança do trabalho, pondo em risco a integridade física de seus trabalhadores, como o estabelecido na Cláusula Segunda:

Cláusula 2 - Adotar sistemas de segurança em máquinas e equipamentos, em especial nas zonas de operação que apresentem perigo, considerando as características técnicas da máquina, do processo de trabalho e as medidas e alternativas técnicas existentes, conforme itens 12.38 a 12.55 (e subitens) f NR 12.⁴⁵

b) VALE S.A.

Na Recomendação Nº 002863.2016, feita pela Procuradoria do Trabalho da 3ª Região, consta a violação da subsidiária da Vale, a Vale Fertilizantes S.A., de normas relativas à segurança do trabalho, pondo os trabalhadores em grave risco:

CONSIDERANDO que, no bojo da Notícia de Fato supra referida, deu-se, em 20/05/2016, inspeção in loco realizada por este Procurador do Trabalho, acompanhado de Analista Pericial desta Procuradoria do Trabalho, ocasião em que, conforme formalizado em competente parecer técnico pericial, se constatou, de modo cabal e reprovável, o não atendimento dos preceitos de normas regulamentadores do MTE, destacando-se, por ora, o item o item 8.4.1, da NR-8. além de outros dispositivos legais, especificamente na área de fábrica de ácido sulfúrico do Complexo Minerquímico de Araxá (CMA), consubstanciando afronta direta à dignidade da pessoa humana, assim como à vida, saúde e segurança dos trabalhadores;⁴⁶

⁴⁴ Disponível em:

<http://www.prt2.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arq=qFk74mSJUnCRfkNW9yxpegreHt8Cw4w3->

HOwVBBwExsMxxW9xIvmrbw2woXQyTzPfPu5k1JEwBFeajdiJCeOP6keKfA6A1iMD4gJnruUXquOJpBT8dITWrVmZkTgb6Yx, acesso em 14/10/19.

⁴⁵ Disponível em: <http://www.prt3.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arq=6xhYM8hn-nwi70UJSUab437VpQzIWQvJEsVchxWRxAD1E8jyO7IE7OmeeuOEXQG6PTkCkc0P25XImO0KYbaX2g>, acesso 14/10/2019.

⁴⁶ Disponível em:

http://www.prt3.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arq=c1_uf3yqCQqUyGgMLCfjxCOGUIW6JeDMICBr60ZMQloJZuibRfqDUCq14oqhyjseN3jCrdfcs4mKJwqker__UR_VSIIc1H5VMYQ3ZgMIy4tGNGI3MobtL0vNHzogwQB, acesso 14/10/19.

c) Embraer S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à Embraer

d) Suzano S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à Suzano.

2) Grupo II:

a) Ambev S.A.

No banco de dados do MPT fora encontrada a Notificação Recomendatória N. 1310/2015, exarada pela Procuradoria do Trabalho do Município de Petrópolis, na qual é constatada a violação contínua de direitos trabalhistas relativas à jornada de trabalho, inclusive com a exigência de horas extras superiores a 2h diárias – importando em jornadas superiores a 10 horas. Além disso, constatou-se o desrespeito também ao direito constitucional ao descanso semanal remunerado de 24 h seguidas.

CONSIDERANDO que ação fiscal empreendida na empresa pela GRTE/Petrópolis constatou irregularidades em relação à prorrogação da jornada normal de trabalho além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal e deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. CONSIDERANDO que nos autos do Inquérito Civil n. 000048.2014.01.007/9-701, após a análise realizada pelo setor de Contabilidade da PRT/1ª Região de documentos apresentados pela empresa investigada, verificou-se que a empresa não está cumprindo toda a legislação sobre jornada de trabalho, tendo sido encontrado excesso de jornada conforme parecer técnico anexo a esta recomendação.⁴⁷

⁴⁷ Disponível em:

http://www.prt1.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arq=Ch6_yP7BU7IIK6x4RUYfsfHIXtrG3or4h2WtPnDHWWeQJLTq9Ng266G1HDGD iT8_b08LBQ5Z0Cd1_91wpV_GZRxbfFvx4z3fpgGJM7jX-L9clgUfxw3ewq2c5EjeFRX, acesso em 14/10/2019.

b) Kroton S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à Kroton S.A..

c) CCR S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à CCR.

d) Telefônica S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à Telefônica.

3) Grupo III:

a) Petrobras S.A.

Em consulta à Notificação Recomendatória N° 165137/2016, exarada pela Procuradoria do Trabalho da 1ª Região consta a possível violação da subsidiária da Petrobras – a Transpetro – do direito constitucional de greve, *verbis*:

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região teve ciência, em decorrência de documentos juntados na Notícia de Fato 01787.2016.01.000/2 – 32, de atos da PETROBRÁS TRANSPORTES S.A – TRANSPETRO, CNPJ nº 02.709.449/0001-59, possivelmente voltados a frustrar o exercício do direito de greve dos seus empregados, o que configuraria conduta antissindical e atentatória ao direito de greve.⁴⁸

⁴⁸ Disponível em:

http://www.prt1.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arq=Ch6_yP7BU7IIK6x4RUYfsfHIXtrG3or4h2WtPnDHWWcNW4tmVeVk5QnWckfjgHjFyamKZUDurDjRmeAW5Jg7IZRxbfFvx4z3fpgGJM7jX-L9clgUfxw3ewq2c5EjeFRX, acesso em 14/10/2019.

Em outro documento consultado, a Recomendação 922.2015 de fevereiro de 2015, emitida pela Procuradoria do trabalho no Município de Cabo Frio, consta a violação da Petrobras de normas de medicina do trabalho no que tange à ventilação de uma das caldeiras de uma plataforma marítima, quando recomenda:

Somente reativar a caldearia da Plataforma P - 18, após a instalação de um sistema de renovação de ar a fim de eliminar gases, vapores e fumos empregados durante os trabalhos a quente.⁴⁹

b) Eletrobrás S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à Eletrobrás.

c) Copel S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente à Copel S.A.

d) Banco do Brasil S.A.

No banco de dados não consta recomendação, notificação ou termo de ajustamento de conduta firmado referente ao Banco do Brasil.

⁴⁹ Disponível em:

http://www.prt1.mpt.mp.br/component/mpt/?task=baixa&format=raw&arq=Ch6_yP7BU7IIK6x4RUYfsfHIXtrG3or4h2WtPnDHWWfnksqIBrgI_JWA6eK8HK8aHunr6AzeBnRj60VsCj-kC5RxbfFvx4z3fpgGJM7jX-L9clgUfxw3ewq2c5EjeFRX, acesso em 14/10/19.

4.3. Síntese dos Dados

A partir dos dados relatos nos itens acima, foi elaborada a seguinte tabela com a sintetização dos dados:

Tabela 1 – Síntese dos Dados

	Companhias	Presença de Compromissos com os Direitos Humanos	Ocorrência no Banco de Dados do MPT
Sociedades Abertas c/ Participação do BNDESPar	BRF	X	X
	Vale	X	X
	Embraer	X	
	Suzano	X	
Sociedades Abertas sem Participação Acionária Estatal	Ambev	X	X
	Kroton	X	
	CCR	X	
	Telefônica	X	
Sociedades Economia Mista	Petrobrás	X	X
	Eletróbás	X	
	Copel	X	
	Banco do Brasil	X	

Cotejando os dados aqui demonstrados com a hipótese desta pesquisa, pode-se inferir que a mesma não foi comprovada, tendo em vista que a maioria das companhias não parece ter reclamações de violações de direitos fundamentais dos trabalhadores. Não obstante, não é possível afirmar que as violações não ocorram, tendo em vista o reduzido campo de análise.

Outrossim, a pesquisa revelou questões interessantes sobre as práticas de boa governança e sua relação com os direitos fundamentais dos trabalhadores, de forma a contribuir para trazer reflexões para um campo tão pouco explorado no direito. Destarte, com os resultados aqui demonstrados, delineiam-se novos horizontes de pesquisa a respeito da temática, mormente na utilização de mais técnicas de pesquisa empírica, como entrevistas com os atores envolvidos, com os próprios trabalhadores, com a Comissão de Valores Mobiliários, com

investidores, assim como diretamente com os gestores das companhias pesquisadas, os sindicatos de trabalhadores e o Ministério Público do Trabalho. Assim como, através da análise de processos judiciais, que possam eventualmente indicar e ampliar o campo de observação e de coleta de dados.

CONCLUSÃO

Pode-se perceber que as boas práticas de governança corporativa podem e tem sido instrumentalizadas como meio de propaganda e garantia das companhias em relação aos direitos humanos/fundamentais, uma vez que os dados demonstram forte presença de compromissos das companhias com os direitos humanos e/ou fundamentais, seja de forma expressa e geral, por meio de direitos esparsos ou mesmo pela adesão ao Pacto Global das Nações Unidas. Tal presença no campo destinado aos investidores é um indício, ainda hipotético, mas sugestivo, de que ao menos parcela dos investidores leva em conta o compromisso com os direitos humanos na tomada de decisão de investimento. Tal inferência se conecta com algumas premissas da Teoria do Capitalismo Consciente, principalmente com a que afirma a presença de ética nos negócios, comentada acima no item 2 deste trabalho.

Como pode ser observado nos itens anteriores, 4 companhias têm violações aos direitos dos trabalhadores evidenciadas no banco de dados do MPT no recorte adotado, em que pese a quase totalidade referenciar expressamente compromisso com os direitos humanos.

A partir das reflexões sobre os dados obtidos no banco de dados do Ministério Público do Trabalho somente pode-se concluir que as companhias com violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores evidenciada pela análise do banco de dados possuem alguma discrepância entre seu discurso e sua prática, não sendo possível a afirmativa peremptória de completa ineficácia de seus recursos de integridade, devido ao recorte necessário à execução da pesquisa com os recursos disponíveis.

Da mesma forma, não é possível afirmar que as companhias que não tiveram ocorrências registradas não atuem contrariamente ao seu discurso em ocasiões não abrangidas pela pesquisa, pelas razões tratadas acima, no item que destinei à análise da síntese dos dados.

Dessa forma, a discrepância existente entre o discurso e a prática relativa aos direitos fundamentais dos trabalhadores denota algumas interpretações importantes igualmente válidas, as quais possuem o condão de conduzir a novas pesquisas para a melhor compreensão do fenômeno investigado.

Uma dessas possíveis interpretações traduz-se na possibilidade de as proposições éticas relativas aos direitos humanos fundamentais redundarem unicamente em propaganda, visando exclusivamente a maximização dos lucros, sem qualquer compromisso com a verdade. Trata-se de uma interpretação pessimista e talvez precipitada, por causa da restrita coleta de dados, embora possível.

Outra interpretação conduz a um raciocínio de que a implementação das normas de boas práticas de governança se faz por um processo e que violações podem ocorrer mesmo contra a política da companhia. Esse raciocínio leva a incentivar e aprimorar os mecanismos de integridade já existente nas companhias, com vistas a minorar cada vez mais os danos.

Uma terceira possível interpretação refere-se às violações obtidas nos dados como incidentes isolados não passíveis de infirmar os compromissos éticos das companhias.

Não obstante, para uma melhor compreensão deste fenômeno, é necessária uma investigação de maior escala, em nível teórico e empírico, do que a comportada neste modelo de trabalho apresentado, fruto de uma pesquisa de iniciação científica.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais- Su1-1RKAMP VERLAG, 1986. Tradução de VIRGÍLIO AFONSO DA SILVA da 5ª edição alemã Theorie der Grundrechte, publicada pela Suhrkamp Verlag (2006)
- BERTUCCI, J.; BERNARDES, P.; BRANDÃO, M. (2006). Policies and practices of corporate governance in the Brazilian stock market. Revista De Administração, 41(2), 183-196
- CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1988.
- COMPARATO, Fábio Konder. A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos – 8ª ed. –São Paulo: Saraiva, 2015.
- DALCASTEL, Marcia Bataglin; ALONSO; Pedro Moreira; FERREIRA; Yuri C. C.. Empresa e Direitos Humanos: Governança corporativa e capitalismo consciente como instrumentos de proteção. Revista Publicum. Rio de Janeiro. V.4. n. 1 (2018), pp. 193 – 207.
- DALCASTEL, Marcia Bataglin; ALONSO, Pedro Moreira. Análise comportamental dos agentes decisórios para a efetivação das normas de governança corporativa em relação à proteção dos direitos fundamentais. In: Carina de Castro Quirino; Eduardo Manuel Val; Gabriel Rached; Marcia Bataglin Dalcastel; Vinicius Figueiredo Chaves. (org.). Debates sobre Estado Empresário e Regulação. 1ed.Curitiba: CRV, 2018, p. 15-28.
- DALCASTEL, Marcia Bataglin; ALONSO, Pedro Moreira. Tecnologia Blockchain E Governança Corporativa: instrumentos de concretização dos direitos humanos fundamentais nas estatais. In: Carina Quirino de Castro; José Vicente Santos de Mendonça; Patrícia Ferreira Baptista. (Org.). Inovações no Direito Público. 1ed.Curitiba: CRV, 2018, p. 431-448.
- DWORKIN, Ronald – Levando os Direitos a Sério. 1ª ed. – São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- FORGIONI, Paula Andrea. A Evolução do Direito Comercial Brasileiro: da Mercância ao Mercado/ Paula Andrea Forgioni / Prefácio Eros Roberto Grau. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

FYKE, Jeremy P; BUZZANELL, Patrice M. The ethics of conscious capitalism: Wicked problems in leading change and changing leaders. *human relations*, 66(12) 1619–1643.

HABERMAS, Jürgen. *A constelação pós-nacional: ensaios políticos/ Jürgen Habermas: tradução de Márcio Setigmann-Silva*. São Paulo: Litera Mundi, 2001.

HABERMAS, Jürgen. *A crise de legitimação do capitalismo tardio/Jürgen Habermas; tradução de Vamireh Chacon*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1980.

HABERMAS, Jürgen. *Era das transições/Jürgen Habermas; tradução e introdução de Flávio Siebeneichler*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

HABERMAS, Jürgen. *Pensamento pós-metafísico: estudos filosóficos/Jürgen Habermas*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1990.

MACKEY, John. *Capitalismo consciente: como liberar o espírito heroico dos negócios / John Mackey, Raj Sisodia ; [tradução Rosemarie Ziegelmaier]*. – Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público / Valerio de Oliveira Mazzuoli*. – 12. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direitos humanos / Valerio de Oliveira Mazzuoli*. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

NOVAIS, Jorge Reis. *As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição*. Coimbra: Coimbra, 2003.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos / Flávia Piovesan*. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012.

RUGGIE, John. *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar*. Conectas Direitos Humanos. São Paulo, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 2. ed. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2001.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SISODIA Rajendra; WOLFE, David; SHETH, Jagdish N.. Firms of Endearment: How World-Class Companies Profit from Passion and Purpose. Pearson Prentice Hall, 2003.

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

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

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



Universidade Federal Fluminense
Faculdade de Direito - Coordenação do Curso de Graduação (SGD)

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE FIM DE CURSO

Em 19 de Novembro de 2019, na Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense, reuniu-se a banca composta pelos professores abaixo-assinados para examinar e avaliar a defesa oral do trabalho "BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NAS COMPANHIAS ABERTAS", do graduando PEDRO MOREIRA ALONSO (Matrícula 215007218).

Ao final dos debates, foram concedidas as seguintes notas:

Professor (a)	Nota	Assinatura
Bárbara Gomes Lupetti Baptista	8,5	
Giselle Picorelli Yacoub Marques	8,5	
Rodrigo Ramos Lourega de Menezes	8,5	
Média final	8,5	

Com isto, o trabalho foi (APROVADO (APROVADO COM RESTRIÇÕES (DISCRIMINA-LAS EM ANEXO) (REPROVADO, sendo este resultado também atestado pela seguinte assinatura do graduando.

Pedro Moreira Alonso
Estudante avaliado