



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO

Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management

ISSN 1678-2089
ISSNe 2178-9258

www.periodicos.ufc.br/contextus

Negócios e direitos humanos: Trilhas para pesquisas sobre teoria e prática

Business and human rights: Trials for research on theory and practice

Derechos humanos y empresas: Senderos para la investigación sobre teoría y práctica

<https://doi.org/10.19094/contextus.2020.43710>

Rodolfo Ferreira Maritan

<https://orcid.org/0000-0002-5284-5051>

Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)
Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU)
rodolfofmaritan@gmail.com

Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros

<https://orcid.org/0000-0001-7999-9002>

Professora da Universidade Federal de Uberlândia (UFU)
Doutora em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP)
cintia@ufu.br

RESUMO

O objetivo deste artigo é oferecer uma análise temática da produção científica sobre Direitos Humanos e Negócios, tendo como ponto de partida os trabalhos de maior impacto publicados no espaço temporal de 2000 a 2019, disponíveis na base de dados *Web of Science* (WoS). Os resultados apontam que os artigos analisados abordam três temáticas: as primeiras iniciativas e questionamentos de Direitos Humanos; a aproximação da Responsabilidade Social Corporativa dos Negócios e Direitos Humanos; e as Práticas empresariais comuns para abstenção de responsabilidades. Quanto às trilhas a serem percorridas, apontamos: a delimitação da extensão das responsabilidades corporativas; os compromissos morais, políticos e legais das corporações; alavancagem; *due diligence*; novo tratado sobre direitos humanos.

Palavras-chave: direitos humanos; negócios; empresas; trabalho; responsabilidade.

ABSTRACT

The purpose of this article is to offer a thematic analysis of the scientific production on Business and Human Rights, taking as a starting point the most impactful works published since the time span from 2000 to 2019 available in the Web of Science (WoS) database. The results show that the selected articles analyzed in the literature address three themes: the first Human Rights initiatives and questions; the approximation of Corporate Social Responsibility to Business and Human Rights; and common business practices for abstaining from responsibilities. As for the paths to be taken, we point out: the delimitation of the extent of corporate responsibilities; corporations' moral, political and legal commitments; leverage; *due diligence*; new human rights treaty.

Keywords: human rights; business; enterprises; labour; responsibilities.

RESUMEN

El propósito de este artículo es ofrecer un análisis temático de la producción científica sobre Derechos Humanos y Empresas, tomando como punto de partida los trabajos de mayor impacto publicados desde 2000 hasta 2019, disponibles en la base de datos de Web of Science (WoS). Los resultados muestran que los artículos seleccionados analizados en la literatura abordan tres temas: las primeras iniciativas y preguntas sobre derechos humanos; la aproximación de la Responsabilidad Social Corporativa a las Empresas y los Derechos Humanos; y prácticas comerciales comunes para abstenerse de responsabilidades. En cuanto a los caminos a seguir, señalamos: la delimitación del alcance de las responsabilidades corporativas; compromisos morales, políticos y legales de las corporaciones; apalancamiento; *due diligence*; nuevo tratado de derechos humanos.

Palabras clave: derechos humanos; negocios; empresas; trabajo; responsabilidad.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 04/04/2020
Versão final em 07/05/2020
Aceito em 07/05/2020
Publicado online em 01/06/2020

Comitê Científico Interinstitucional
Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado
Avaliado pelo sistema *double blind review*
(SEER/OJS – versão 3)



Como citar este artigo:

Maritan, R. F., & Medeiros, C. R. O. (2020). Negócios e direitos humanos: Trilhas para pesquisas sobre teoria e prática. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 18(6), 67-80. <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.43710>

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do século XX, a luta por direitos humanos (DH) cresceu com os reflexos do Holocausto na Segunda Guerra Mundial, evidenciando a exclusão de minorias e a necessidade de maior regulação dos Estados para garantir o respeito aos direitos fundamentais, como direitos culturais, econômicos, laborais, políticos e sociais, o que culminou na Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948 (Muchlinski, 2001).

A década de 1960 trouxe novas percepções de sociedade e identificação sociocultural, distinguindo-se dos movimentos de massa até então orientados pelo consumo, religião e trabalho, voltando-se para a autoidentificação, atenção às causas ambientais, liberdade e consumo consciente. De certa maneira, essa movimentação provocou mudanças, ainda que não substanciais, na atuação das corporações, especialmente as transnacionais, uma vez que surgiram grupos de consumidores com demandas por consumo ético e socialmente responsável (Muchlinski, 2001).

No entanto, a atuação das empresas em relação aos direitos humanos ainda não recebeu a mesma atenção, o que vem levantando questionamentos devido a sua relevância econômica e capacidade de integrar mercados (Muchlinski, 2001; Ruggie, 2007; Weissbrodt & Kruger, 2003). A globalização permitiu que muitas das grandes empresas passassem a atuar de maneira global, e que algumas delas se beneficiassem de violações de Direitos Humanos (DH), principalmente no âmbito das relações de trabalho, dificultando ainda mais o engajamento dessas em práticas responsáveis (Wettstein, 2012a).

Ao mesmo tempo, nos últimos anos, o tema Direitos Humanos e Negócios têm ganhado destaque a partir de iniciativas de organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Códigos de conduta corporativos, guias de boas práticas e espaços para discutir o tema em eventos importantes da comunidade internacional, como a Rio-92 e a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável em 2002 (Arnold, 2010; Muchlinski, 2001; Ruggie, 2007) são exemplos dessas iniciativas. Todas essas entidades e eventos permitiram que o tema Direitos Humanos e Negócios recebesse mais atenção, até que, em 2005, a ONU nomeasse um grupo de trabalho específico para tratar sobre o assunto, sob o comando do Representante Especial do Secretário Geral (RESG), o professor John Ruggie (Arnold, 2010; Festerling & Demuijnck, 2013; Kemp & Vanclay, 2013; Ruggie, 2007; Wettstein, 2012b).

A pesquisa do professor Ruggie (2007) tinha os seguintes objetivos: (i) Identificar e esclarecer padrões de responsabilidade corporativa e prestação de contas para empresas transnacionais e outras empresas de negócios em relação aos DH; (ii) Elaborar o papel dos Estados em regulamentar e julgar efetivamente o papel das corporações

transnacionais e outras empresas de negócios em relação aos DH, inclusive, por meio de cooperação internacional; (iii) Pesquisar e esclarecer as implicações para as empresas transnacionais, e outras empresas comerciais, de conceitos como “cumplicidade” e “esfera de influência”; (iv) Desenvolver materiais e metodologias para realizar avaliações de impacto em DH, das atividades de empresas transnacionais e outras empresas; e (v) Reunir, em um compêndio, as melhores práticas de Estados, corporações transnacionais e outras empresas (United Nations Commission on Human Rights, 2005/69).

Considerando os avanços e limitações institucionais promovidos por organismos como a ONU, OIT, e OCDE, as conferências mundiais e dos aprendizados oriundos de casos notórios de violações de Direitos Humanos, é relevante conhecer o que tem sido produzido na esfera acadêmica, de forma a estimular a geração de novos conhecimentos. Nesse sentido, o objetivo deste artigo é oferecer uma análise temática da produção científica sobre Direitos Humanos e Negócios, tendo como ponto de partida os trabalhos de maior impacto publicados no período de 2000 a 2019, disponíveis na base de dados Web of Science (WoS). Pela sua natureza multidisciplinar, optamos pelo recorte “direitos humanos e negócios”, o que é justificável pelas suas contribuições para o campo dos estudos sobre gestão e negócios, cujo objeto de estudo central são as organizações.

Nas próximas seções, apresentamos fundamentos teóricos e os procedimentos metodológicos, seguidos das discussões encontradas no campo de Direitos Humanos e Negócios e, por fim, avançaremos para as considerações finais com as proposições de pesquisa vislumbradas após trilhar as contribuições dos trabalhos analisados.

2 FUNDAMENTOS CONCEITUAIS DO CAMPO DE DIREITOS HUMANOS E NEGÓCIOS

Direitos Humanos é uma temática de natureza multidisciplinar e caráter transversal, sendo objeto de diversos campos de conhecimento, como relações internacionais, história, direito, filosofia, entre outros. Portanto, não é de se esperar um consenso acerca dessa temática, até mesmo acerca do seu conceito (Arifa, 2018; Cavalcanti, 2004), o qual diversos autores consideram ainda estar em construção (Arifa, 2018; Rabenhorst, 2004). A discussão conceitual sobre o que sejam os direitos humanos é intensa (Lyon & Olson, 2011; Sen, 2004) e perpassa por questionamentos de ordem tautológica. No entanto, o fato de se adjetivar os direitos com a palavra humano não implica uma relação entre os dois termos. O que se procura reafirmar com a expressão direitos humanos é que “o homem tem certas necessidades indispensáveis ao pleno desenvolvimento de sua dignidade” (Rabenhorst, 2004, p. 213). A igualdade é uma ideia básica quando se fala em direitos humanos, pois pressupõe-se que os seres humanos têm um mesmo e intrínseco valor, independentemente de quaisquer outras características

distintivas (Hoover, 2013; Rabenhorst, 2004; Wettstein, Giuliani, Santangelo & Stahl, 2019). Porém, a noção de igualdade de direitos não é nova, visto que ela está impressa na Declaração de Independência dos Estados Unidos, em 1776 (Sen, 2004).

Um aspecto destacado na literatura sobre Direitos Humanos é a que eles se referem. Para Trindade (2007) os direitos humanos são inerentes ao ser humano, devendo esses ser protegidos em todas e quaisquer circunstâncias. Para Rabenhorst (2004), esses referem-se ao direitos desejáveis que os seres humanos possuam (Rabenhorst, 2004), e não como algo que as pessoas têm (Sen, 2004). Em que consiste os direitos humanos, ou em que consistem os direitos inerentes ao ser humano, gera um debate controverso, principalmente, a inclusão ou não de direitos econômicos e sociais, da liberdade de expressão e liberdade política.

O contexto de surgimento dos Direitos Humanos foi no pós Segunda Guerra Mundial em que muitos países, em especial os europeus almejam reformar suas imagens e assim um bom ponto de partida era colocar os direitos humanos em posição de destaque e universal, no entanto sua construção refletiu este caráter político ocidentalizado, uma vez que em sua ratificação excluiu boa parte dos países africanos e asiáticos, o que os transformou em um projeto político moral utópico por reforçarem práticas coercivas em relacionamentos hierárquicos (Hoover, 2013).

A globalização permitiu que as grandes empresas passassem a atuar de maneira pulverizada no globo, mudando a disposição social de diversas localidades em que estão presentes, ao implementarem suas estratégias e modelos de negócio dentro da cadeia global (Wettstein et al, 2019). Estas transformações também levantaram questionamentos se as organizações, por serem atores de relevância no cenário político, econômico e social, em alguns casos com influência e poder similar ou superior a de Estados (Barros, 2018).

No âmbito dos organismos internacionais, a discussão sobre as empresas e suas responsabilidades quanto aos direitos humanos iniciou-se na década de 1970. Os primeiros documentos sobre o tema são a Declaração de Princípios Tripartida da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1977, e as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 2000, e, posteriormente, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, deixando claras as responsabilidades das companhias quanto aos direitos humanos (United Nations, 2011), e o fato de que essas devem “expressar sua intenção de respeitar os direitos humanos, conduzir a devida diligência em direitos humanos com o objetivo de aplicar os direitos humanos e proporcionar acesso a queixas e reclamações e remediação, quando necessário” (Türke, 2018).

Uma crítica recorrente é o teor retórico dos direitos humanos impresso nas legislações específicas (Arifa, 2018;

Sen, 2004), e na distância entre o discurso e a evidência de aplicação prática desses direitos (Patton, 2011). Arifa (2018) demarca três desafios do campo relacionados ao discurso dos direitos humanos: (a) conceito vago e genérico do que sejam os direitos humanos; (b) disparidades e circularidade dos discursos; (c) reducionismo do conceito, insuficiência dos discursos e a seletividade dos tipos de direitos inclusos nos direitos humanos.

Ao lado dos problemas conceituais, uma Teoria de Direitos Humanos é também um desafio para os estudiosos da temática. Para uma teoria, e também a prática, é imprescindível que se tenha um corpo conceitual que possibilite sua aplicação na esfera prática. E é Sen (2004) quem discute algumas questões fundamentais para uma teoria dos direitos humanos:

- (1) Que tipo de declaração faz uma declaração de direitos humanos?
- (2) O que torna os direitos humanos importantes?
- (3) Quais deveres e obrigações os direitos humanos geram?
- (4) Por quais formas de ações os direitos humanos podem ser promovidos e, em particular, se a legislação deve ser o principal, ou mesmo um meio necessário, de implementação dos direitos humanos?
- (5) Os direitos econômicos e sociais (os chamados direitos de segunda geração) podem ser razoavelmente incluídos entre os direitos humanos?
- (6) Por último, mas não menos importante, como as propostas de direitos humanos podem ser defendidas ou contestadas, e como deve ser avaliada a reivindicação de um status universal, especialmente em um mundo com muita variação cultural e práticas amplamente diversificadas? (Sen, 2004, p. 318-319).

Essas questões continuam orientando pesquisas, e, particularmente a questão “(3) Quais deveres e obrigações os direitos humanos geram?” tem larga aproximação com o campo teórico dos Direitos Humanos e Negócios (DHN), ou *Business and Human Rights*, que emergiu de um debate vigoroso, nos anos 1970, sobre as obrigações de corporações quanto aos impactos dos direitos humanos nos negócios, se tornando uma área discreta de pesquisa para a tomada de decisões corporativas. No entanto, a primeira aproximação dos direitos humanos com os negócios deu-se com a abordagem da Responsabilidade Social Corporativa, que, diferentemente dos DHN, traz em suas dimensões os direitos humanos como balizador de decisões corporativas. A premissa dos DHN é que iniciativas voluntárias não vinculam todas as empresas, o que permite aos retardatários atuarem com impunidade (Ramasastry, 2015).

Barros (2018) coloca que a operação controversa de organizações abriu espaço para que estas recebessem críticas mesmo com a existência ou ausência de regulações nacionais ou internacionais. Com isso, o campo dos DHN ganha força em meio a um conjunto de crises provocadas pela atuação das corporações em diversas partes do mundo, e que, por um lado, fizeram surgir movimentos que exigiram dos governos e corporações respostas sobre violações praticadas contra os direitos humanos, e, de outro lado, mas não oposto, despertou interesse de pesquisadores sobre as obrigações e responsabilidades corporativas quando se tratam de direitos humanos. Nesse

entendimento, os elementos de uma teoria de direitos humanos, como pensado por Sen (2004), são centrais para a consolidação de um campo que se debruce sobre esse campo, utilizando-se de diferentes perspectivas, dada a natureza do tema.

3 METODOLOGIA

Com o propósito de oferecer uma análise temática da produção científica sobre Direitos Humanos e Negócios, este trabalho pretende trazer os principais temas abordados pelos autores em publicações de alto impacto, considerando o recorte temporal de 2000 a 2019, a partir de uma análise qualitativa que compreendeu cinco fases: compilar, separar os fragmentos (desmontar), reorganizar os fragmentos (remontar), interpretar e concluir (Yin, 2011). Nós não seguimos um processo analítico linear, mas, sim, consideramos na nossa análise relacionamentos recursivos e iterativos (Yin, 2011).

Inicialmente, procedemos com a instalação da versão 3.6 do *software* livre R. Este recurso foi adotado para executar a manipulação da base de dados *Web of Sciece* (WoS) associada ao aplicativo *Biblioshiny*, que permite aos pesquisadores opções de importação de rotinas

bibliométricas. Após a instalação do *Biblioshiny*, iniciamos a busca pelo tema Direitos Humanos e Negócios, em língua inglesa, com os termos “*Business and Human Rights*”, na base *Web of Sciece*, que retornou 787 resultados. A busca pelos artigos foi realizada dentro do ambiente virtual da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), em virtude de essa instituição possuir acesso a diversas bases de dados através de convênio do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Em seguida, fez-se a exportação do arquivo dos dados desta busca no computador dos pesquisadores para posterior importação da base no aplicativo *Biblioshiny* para manipulação.

Dentre as funcionalidades do aplicativo está a seleção dos artigos mais citados dentre os 787 resultantes, que evidenciam os trabalhos de maior impacto para o tema Direitos Humanos e Negócios. A partir desta funcionalidade, selecionamos os 30 trabalhos mais referenciados na base *Web of Sciece* para análise, constatando que o tema está em expansão desde o ano 2000, com destaque para o ano de 2012, que concentrou o maior número de publicações dentre os dados analisados, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1

Distribuição dos artigos por periódico e ano de publicação (2000-2019)

Periódico	01	03	07	09	10	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
<i>Business Ethics Quartely</i>				1	2	6								9
<i>Business and Human Rights Journal</i>										1	4	1		6
<i>Journal of Business Ethics</i>				1	1		1							3
<i>American Journal of International Law</i>			1	1										2
<i>European Journal of International Law</i>											2			2
<i>Corporate Governance the International Journal of Business in Society</i>													1	1
<i>Global Governance</i>								1						1
<i>Human Rights Quartely</i>							1							1
<i>Impact Assessment and Project Appraisal</i>							1							1
<i>International & Comparative Law Quarterly</i>											1			1
<i>International Affairs</i>		1												1
<i>Journal of Human Rights</i>									1					1
<i>Journal of World Business</i>													1	1
TOTAL	1	1	1	2	3	5	3	1	2	1	7	1	2	30

Fonte: elaboração própria.

A Tabela 2 contém as informações retornadas da *Web of Sciece* sobre os títulos dos artigos, autores e o número de citações dentro da base consultada.

Para alcançar o objetivo proposto, utilizamos o método da análise temática, que busca identificar, analisar

e relatar padrões (temas) nos dados analisados (Castleberry & Nolen, 2018), neste caso, os 30 artigos selecionados (Tabela 2), os quais foram lidos na íntegra. Depois de compilado e organizado o material de pesquisa, nós passamos para a fase de “*disassembling*”, quando

fragmentamos os dados e criamos grupos de significados, o que corresponde à codificação. Para isso, utilizamos uma tabela no *Microsoft Excel*, identificando temas, conceitos e ideias que poderiam ter conexões, em um processo indutivo. Em seguida, mapeamos as categorias com base em três questões que orientaram a análise:

- 1) Qual é o problema de pesquisa do artigo?
- 2) Quais as fronteiras do tema?
- 3) Como o problema de pesquisa foi trabalhado no artigo?

A partir de então, identificamos padrões que nos levaram a três temáticas:

- 1) As primeiras iniciativas de Direitos Humanos e os questionamentos iniciais;
- 2) A aproximação da Responsabilidade Social Corporativa dos Negócios e Direitos Humanos;
- 3) As práticas empresariais comuns para abstenção de responsabilidades.

Tabela 2

Autores selecionados para análise

Autores	Título do artigo	Citações
Wettstein (2012)	<i>Silence as Complicity: Elements of a Corporate Duty to Speak Out Against the Violation of Human Rights</i>	47
Ruggie (2007)	<i>Business and Human Rights: The Evolving International Agenda</i>	42
Weissbrodt & Kruger (2003)	<i>Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights</i>	37
Kobrin (2009)	<i>Private Political Authority and Public Responsibility: Transnational Politics, Transnational Firms, and Human Rights</i>	36
Muchlinski (2012)	<i>Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for Corporate Law, Governance, and Regulation</i>	36
Arnold (2010)	<i>Transnational Corporations and the Duty to Respect Basic Human Rights</i>	35
Wettstein (2012)	<i>CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide</i>	35
Arnold, Audi & Zwolinski (2010)	<i>Recent Work in Ethical Theory and Its Implications for Business Ethics</i>	30
Cragg (2012)	<i>Ethics, Enlightened Self-Interest, and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights: A Critical Look at the Justicatory Foundations of the UN Framework</i>	29
Ramasastri (2015)	<i>Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability</i>	21
Ruggie (2014)	<i>Global Governance and "New Governance Theory": Lessons from Business and Human Rights</i>	20
Muchlinski (2001)	<i>Human Rights and Multinationals: Is there a Problem?</i>	19
Aaronson & Higham (2013)	<i>Re-righting Business: John Ruggie and the Struggle to Develop International Human Rights Standards for Transnational Firms</i>	17
Wettstein (2015)	<i>Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment</i>	17
Wood (2015)	<i>The Case for Leverage-Based Corporate Human Rights Responsibility</i>	16
Fasterling & Demuijnck (2013)	<i>Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights</i>	16
Wettstein (2010)	<i>The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy</i>	15
McCorquodale et al. (2017)	<i>Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises</i>	15
Bilchitz (2016)	<i>The Necessity for a Business and Human Rights Treaty</i>	14
Nolan & Taylor (2009)	<i>Corporate Responsibility for Economic, Social and Cultural Rights: Rights in Search of a Remedy?</i>	13
Kemp & Vanclay (2013)	<i>Human rights and impact assessment clarifying the connections in practice</i>	13
Bonnitcha & McCorquodale (2017)	<i>The Concept of "Due Diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights</i>	13
Wettstein et al. (2019)	<i>International business and human rights: a research agenda</i>	9
Kirkebo & Langford (2018)	<i>The Commitment Curve: Global Regulation of Business and Human Rights</i>	6
Ruggie & Sherman, III (2017)	<i>The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale</i>	5
Hsieh (2017)	<i>Business Responsibilities for Human Rights: A Commentary on Arnold.</i>	5
Lopez (2017)	<i>Struggling to Take Off?: The Second Session of Intergovernmental Negotiations on a Treaty on Business and Human Rights</i>	5
Gotzmann (2017)	<i>Establishing a Human Rights Impact Assessment of Business Activities: Key Criteria for Meaningful Practice.</i>	5
McConnell (2017)	<i>Assessing The Feasibility Of A Business And Human Rights Treaty</i>	5
Bukmann, Jonsson & Fisker (2019)	<i>Do no harm and do more good too: connecting the SDGs with business and human rights and political CSR theory</i>	5

Fonte: elaboração própria.

A seção seguinte colocará em discussão a construção do campo de Direitos Humanos e Negócios e as trilhas de pesquisas indicadas pelos autores dos 30 artigos analisados.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 As primeiras iniciativas de Direitos Humanos e os questionamentos iniciais

O ponto de partida trazido pelos primeiros trabalhos contextualiza o surgimento do tema DH e colocam em discussão a extensão da responsabilização frente à atuação de organizações, como os artigos de Muchlinski (2001), Ruggie (2007), Kobrin (2009), Nolan e Taylor (2009) e Arnold, Audi e Zwolinski (2010). Logo de início os autores se depararam com a dificuldade de uma postura empresarial mais proativa com os DH. Ao invés disso, as organizações se ativeram às legislações, a evitar fazer o mal (“*do no harm*”) e a prática da cumplicidade silenciosa (Kobrin, 2009; Wettstein, 2010).

De maneira semelhante, Kemp e Vanclay (2013) também criticam o aspecto minimalista de redução de danos praticados pelas empresas, limitando a possibilidade de resultados mais amplos e concretos na defesa de direitos fundamentais. Neste contexto, uma sugestão dada pelos autores para amenizar estas questões são iniciativas de Avaliações de Impacto Social (AIS), que dão acesso a populações impactadas por projetos empresariais para a remediação (Kemp & Vanclay, 2013).

Alguns autores destacaram a dificuldade de engajamento das corporações em adotar práticas que priorizem os Direitos Humanos em suas atividades, bem como sua aversão pela regulação e obediência a tratados vinculantes, como observado ao final dos estudos do grupo de trabalho liderado pelo professor David Weissbrodt, que produziu o documento *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights* (Projetos de normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e outras empresas no respeito aos Direitos Humanos) (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003).

A regulação global e o estabelecimento de tratados internacionais é objeto de discussões nos artigos analisados, como em Kirkebo e Langford (2018), que analisaram as alegações relativas ao estado atual da regulamentação global e à viabilidade política de abordagens legais. Os autores mapearam 98 padrões existentes que regulam as corporações e encontraram uma grande variação na maneira como diferentes setores tratam os direitos humanos e as questões de prestação de contas. Os autores identificaram uma curva de compromisso consequencialista, na qual empresas e estados buscam minimizar os compromissos de direitos humanos.

O objetivo do trabalho de Weissbrodt era estender as obrigações assumidas pelos Estados em tratados internacionais para as empresas, ampliando, assim, suas esferas de influência e atuação (Ruggie, 2014). No entanto, tal iniciativa não recebeu apoio esperado e sua agenda foi esvaziada. Em seguida, surgiu o mandato de Ruggie como RESG que resultou no “*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect,*

Respect and Remedy”, com seus três objetivos (i) ressaltar como dever dos Estados de proteger os DH e impedir violações; (ii) estabelecer responsabilidades para as organizações no respeito aos DH, evitar o engajamento e a contribuição em práticas que ferissem estes direitos, e (iii) estabelecer canais de reparação e remediação, tanto dos Estados como de empresas, para eventuais vítimas de violações (Ruggie, 2014).

Três direções a serem trilhadas pelo direito internacional, após o estágio inicial do mandato da ONU, são: o fortalecimento das capacidades estatais de promover, regular e julgar ações corporativas danosas aos DH, de maneira uniforme e horizontal; adesão por iniciativas que vão além da responsabilidade corporativa individual, integrando *stakeholders* diversos (o que mais tarde passaria a ser chamado de *multi-stakeholders initiative* - MSI) e que quando integrados podem trazer soluções inovadoras; e o diálogo entre a esfera jurídica dos DH com as demandas socialmente observadas, que podem ser benéficas para necessidades culturais e econômicas que influenciam o comportamento corporativo (Ruggie, 2007).

McConnel (2017) discute a viabilidade de um tratado de negócios e Direitos Humanos, em âmbito internacional, concluindo que as complexidades doutrinárias devem ser combatidas para que se avance em direção à regulação direta de atores não estatais, pois o Estado falhou nesta questão. Assim, a alocação de responsabilidades e da titularidade do devedor são aspectos fundamentais. A distribuição de responsabilidades entre várias partes, de acordo com suas contribuições para o mesmo resultado prejudicial, gerou um debate significativo. A contribuição dos Estados precisaria ser complementada por disposições de cumplicidade e diligência, de modo que a responsabilidade pelos danos seja atribuída a múltiplos atores, em proporções apropriadas. O desafio maior é que as obrigações estão vinculadas à política e à doutrina jurídica e, portanto, argumentos relacionados à ideologia de livre mercado poderão reduzir esforços para atribuir deveres dos atores de negócios.

Lopez (2017) sintetiza o processo aberto nas Nações Unidas para desenvolver um tratado sobre negócios e direitos humanos, focalizando nos desdobramentos da segunda sessão do grupo intergovernamental encarregado de negociá-lo, em Genebra, em 2017. O autor considerou que a segunda reunião, a despeito do esforço em aprofundar a discussão e progredir na criação de um terreno comum entre os Estados e as partes interessadas, não conseguiu romper impasses políticos importantes nas negociações em andamento, além dos sinais de entrenchamento nas posições políticas de alguns atores. Por exemplo, houve posicionamentos na reunião de que as empresas capturaram as estruturas de poder político e econômico, estando muitas estruturas estatais corrompidas pelos negócios.

O trabalho de Aaronson e Higham (2013) dissecou como empresas, governos e organizações não

governamentais (ONGs) responderam aos trabalhos desenvolvidos pelo grupo de trabalho da ONU, resultantes da elaboração dos “*Guiding Principles*” (GP). Ao longo do trabalho, os autores analisaram os avanços promovidos pelo GP, seu aspecto inovador em termos de governança, o potencial do documento para avaliação de iniciativas de DH e a necessidade de atores políticos promoverem iniciativas de educação, e a cobrança por posturas mais ativas das corporações em respeito aos DH (Aaronson & Higham, 2013).

No entanto, há uma preocupação permanente no campo de que intentos como os do GP ainda sejam insuficientes para tratar dos desafios globais no curto prazo por conta da fragmentação jurídica e de cooperação corporativa, das poucas iniciativas *multi-stakeholders* (MSI), e das parcerias público-privadas para solucionar questões complexas, como, por exemplo, as mudanças climáticas (Arnold, Audi & Zwolinski, 2010; Ruggie, 2014).

Apesar de receberem atenção da mídia e de fóruns de discussão, as mudanças climáticas não receberam tanta atenção dos especialistas em ética empresarial. Observou-se a contradição das organizações que, por um lado, pressionam contra os padrões de eficiência energética e, por outro, são as maiores responsáveis por emissões de gases estufa (Arnold, Audi & Zwolinski, 2010). O argumento defendido por Arnold, Audi e Zwolinski (2010) se baseia no trabalho de Carney, que indica que as mudanças climáticas impactarão diretamente no acesso a direitos fundamentais, como acesso à água, saúde e subsistência, portanto, frear os impactos das alterações climáticas é urgente e essencial para evitar a persistência de violações de direitos humanos, resultando, assim, na necessidade de atitudes empresariais coordenadas, legislações e mudança na forma pela qual a sociedade criará suas riquezas.

Existe também um baixo engajamento de organizações com políticas de atenção aos Direitos Humanos. De acordo com dados divulgados no *Business and Human Rights Resource Center* (BHRRC), em fevereiro de 2013, 302 empresas transnacionais apresentavam políticas explícitas de DH, no entanto, apenas duas delas estavam em consonância com os GP e com iniciativas de *due diligence* (Aaronson & Higham, 2013). Além disso, a relutância das organizações é um reflexo da novidade da agenda de DH no campo dos negócios, o que, conseqüentemente impacta na curva de aprendizagem das empresas, bem como os custos elevados e o longo tempo gasto para sua implementação (Aaronson & Higham, 2013).

O conceito de *due diligence*, bem como seus mecanismos, instrumentos e formas de aplicação marcam presença nos artigos analisados, como em Bonnitcha e McCorquodale (2017), McCorquodale et al. (2017) e outros, visto sua centralidade nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. No entanto, conforme Bonnitcha e McCorquodale (2017), os princípios trazem duas diferentes visões sobre o assunto, causando confusão e incertezas quanto à extensão da

responsabilidade das empresas no respeito aos direitos humanos. Os autores propõem que a responsabilidade de uma empresa quanto aos direitos humanos compreende dois elementos: sua responsabilidade pelos seus impactos e sua responsabilidade pelos impactos causados por terceiros com os quais mantém relações.

Todavia, ainda assim, o GP traz aspectos relevantes para as discussões de direitos humanos, uma vez que sua elaboração contou com a participação de vários *stakeholders*, além de incentivar empresas a adotarem posturas positivas, acesso à remediação e a estruturação de políticas para avaliar seus impactos sobre os DH (Aaronson & Higham, 2013). Para obter sucesso na implementação dessas políticas, as organizações precisariam interagir entre si, com fornecedores, acadêmicos e instituições para incentivar a educação e formação de gestores sobre as suas responsabilidades para com os DH, assim como a importância das instituições formadoras de políticas criarem mecanismos de *due diligence*, estabelecendo boas práticas e padrões de conduta a serem seguidos, além de mostrar seu compromisso com os DH (Aaronson & Higham, 2013).

McCorquodale et al. (2017) realizaram uma pesquisa empírica sobre as práticas empresariais nas tentativas de implementação da *due diligence* em direitos humanos, conforme os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos humanos, em âmbito mundial. O estudo concentrou-se nos seguintes elementos: identificação de impactos reais ou potenciais dos direitos humanos; medidas tomadas para lidar com tais impactos; rastreamento ou monitoramento da eficácia dessas medidas. Entre os resultados da pesquisa, os autores identificaram que uma empresa em que a *due diligence* em direitos humanos é feita expressamente, os impactos em direitos humanos por parte da própria empresa e de seus parceiros têm uma probabilidade significativamente maior de serem identificadas, a eficácia das ações tem maior probabilidade de ser rastreada, os especialistas em direitos humanos têm maior probabilidade de serem identificados, e uma gama de direitos humanos serão considerados.

Ainda sobre o monitoramento dos impactos das atividades de negócios nos DH, a avaliação de impacto em direitos humanos (HRIA), uma prática emergente no campo dos negócios e dos direitos humanos, tem se desenvolvido em abordagens variadas para prevenir e abordar os impactos negativos das atividades de negócios nos direitos humanos de trabalhadores e comunidades. Considerando que há necessidade de um diálogo e debate sobre quais boas práticas a HRIA pode e deve implicar, Götzmann (2017) propõe cinco critérios-chave para fundamentar as metodologias para avaliar os impactos das atividades corporativas nos direitos humanos: (1) aplicação de padrões internacionais de direitos humanos; (2) consideração do escopo completo dos impactos; (3) adoção de um processo baseado em direitos humanos; (4) garantia da responsabilidade; e (5) abordagem dos impactos de acordo com a gravidade.

Outro aspecto que ajudou a delinear os estudos sobre Direitos Humanos e Negócios foi o número crescente de casos de abusos de direitos humanos, como, por exemplo, o envolvimento da Shell em conflitos na Nigéria, que favoreceu uma verdadeira limpeza étnica na região do povo Ogoni e a participação de Barrick Gold em estupros de mulheres na Papua Nova Guiné (Kemp & Vanclay, 2013; Nolan & Taylor, 2009; Wettstein, 2012a).

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC), historicamente, aborda as questões do comportamento corporativo, diferentemente das aspirações de Negócios e Direitos Humanos (DHN), que se preocupam com a delimitação de compromissos de DH (Ramasastry, 2015). Com este histórico sobre responsabilidade corporativa, torna-se importante compreender pontos de conexão entre Negócios e Direitos Humanos.

4.2 Aproximando a Responsabilidade Social Corporativa dos Negócios e Direitos Humanos

Uma frente de pesquisa voltou-se para tratar DHN e sua relação com a Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Em princípio, a RSC tem como foco a tomada de decisão e práticas de governança corporativa, bem como seus reflexos na sociedade; enquanto DHN volta sua atenção para o papel dos Estados na supervisão da atuação de organizações e seu impacto sobre os Direitos Humanos (Ramasastry, 2015). Ainda de acordo com Ramasastry (2015), os três pontos que diferenciam DHN da RSC são: (a) os novos critérios universais de DH para as empresas; (b) a ênfase no papel proativo dos Estados em proteger os DH; e (c) ampliação do acesso à remediação para as vítimas de violações de DH.

No entanto, existem pontos de desconexão entre os temas. Wettstein (2012b) levanta alguma das causas pelas quais os direitos humanos não perpassam o campo da RSC e estabelece pontos comuns dos temas para, então, conectá-los e possibilitar que empresas assumam obrigações positivas no que diz respeito aos DH. Um dos pontos trazidos para discussão é incluir os DH no campo moral para derivar obrigações corporativas, tal como é feito no âmbito ético na RSC (Wettstein, 2012b).

De acordo com Wettstein (2012b), a falta de diálogo entre a RSC e DHN acontece por dois fatores: pelo “problema da voluntariedade” e o “problema da responsabilidade não política”, em que o primeiro acontece pelo foco excessivo das organizações em enxergarem a RSC com algo voluntário e obediente às leis, prejudicando sua atenção aos DH. Já a “responsabilidade não política” coloca as responsabilidades sociais das corporações no âmbito privado, enquanto a atenção aos DH é vista como responsabilidades públicas, ou seja, colocam-se barreiras no domínio público e privado dos DH.

Como pontos de conexão dos temas RSC e DHN, Wettstein (2012b) advoga que o pressuposto de que ações de RSC são ações voluntárias e de caráter filantrópico obstruiu a possibilidade de o campo dos DH vislumbrar práticas mais concretas, como iniciativas empresariais para

solucionar problemas na base da pirâmide econômica. Dentre as opções que podem aproximar os dois temas estão ações para promoção de questões socioeconômicas (que geram maior atenção das corporações), inovação social, valor compartilhado e o estímulo para uma atuação proativa das corporações na defesa dos DH, sendo necessário tratar a RSC e BHR com um foco normativo e proativo, resignificando a maneira como fazemos negócios (Wettstein, 2012b; Ramasastry, 2015; Wood, 2015).

Além disso, o apoio da União Europeia para uma nova conceituação de RSC mais próxima de DHN aumentou a visibilidade do assunto na comunidade internacional, por reconhecer os DH além da esfera do ambiente e do consumo, considerando também a *due diligence* como parte integrante da RSC para identificar, prevenir e remediar quaisquer impactos negativos na sociedade por conta de suas atuações (Ramasastry, 2015). Mesmo com o potencial de integração dos temas RSC e DHN, ainda encontramos organizações que persistem em abster-se de suas responsabilidades em relação aos Direitos Humanos e, para isso, munem-se de algumas estratégias, o que será tratada no tópico subsequente.

4.3 Práticas empresariais comuns para abstenção de responsabilidades

Kobrin (2009) afirma que a maioria das violações de direitos humanos acontece através de cumplicidade e ajuda de organizações transnacionais, as quais se beneficiam direta ou indiretamente de práticas perpetradas por terceiros em suas cadeias de suprimento. Neste sentido, o conceito de cumplicidade silenciosa é central para compreensão das responsabilidades das organizações transnacionais na política e economia global (Wettstein, 2010).

Autores como Kobrin (2009) e Arnold (2010) defendem que as empresas estão sujeitas a obrigações para com os Direitos Humanos, o que, conseqüentemente, coloca obrigações morais em sua responsabilidade. A partir desta premissa e adicionando que as organizações têm obrigações de não serem cúmplices em nenhum tipo de violação, e que o silêncio corporativo pode significar endosso, coloca-se sob as empresas o dever de ajudar a proteger vítimas de violações de DH (Wettstein, 2012a).

A cumplicidade é o apoio ou favorecimento de violações de Direitos Humanos (Kobrin, 2009). De acordo com Wettstein (2010), existem quatro tipos de cumplicidade em violações de direitos humanos, cumplicidade direta, indireta, benéfica e a silenciosa. A cumplicidade direta acontece com participação direta das organizações em violações, enquanto a indireta caracteriza-se com apoio e facilitação das organizações para ocorrência de violações. A cumplicidade benéfica ocorre quando as organizações se beneficiam de violações; já a cumplicidade silenciosa ocorre quando empresas conscientemente abdicam de se manifestar contra violações, ou seja, omitem-se diante desses casos (Wettstein, 2010; Wettstein, 2012a).

Para a ocorrência da cumplicidade silenciosa, duas condições são necessárias. A primeira delas é a falha da organização em se colocar ao lado e proteger as vítimas de violações (requisito de omissão); já a segunda é a omissão em que o agente encoraja a recorrência da condição de desrespeito aos Direitos Humanos, também chamado de requisito de legitimação (Wettstein, 2012a).

O requisito de legitimação é o silêncio de um agente corporativo de relevância/status social, que, diante de um caso de desobediência dos DH, não age para impedir a recorrência deste evento, o que, conseqüentemente, o transforma em endossantes (Wettstein, 2012a). Para compreender o requisito de omissão, é preciso diferenciar o que são os deveres positivos e negativos. Os deveres negativos estão contemplados nos documentos elaborados pelo grupo de trabalho do professor Ruggie (2007) e são entendidos como o dever de evitar fazer mal, já os positivos relacionam-se com o progresso de uma condição, ou seja, os primeiros tem seu foco em evitar piorar a situação, enquanto os positivos voltam-se para melhoria (Wettstein, 2012a).

Além disso, outra distinção importante é sobre os deveres passivos e ativos. Os primeiros recomendam a abstenção de atos que podem violar os DH, o que, conseqüentemente, pode causar danos ou prejuízos; já os ativos requerem atitudes para evitar e afastar riscos de quaisquer transgressões de DH (Wettstein, 2012a). Portanto, no entendimento de Wettstein (2012a), deveres positivos são também ativos, e deveres passivos são sempre negativos, uma vez que a abstenção passiva é obrigatória apenas se as ações forem prejudiciais para terceiros ou para si mesmo.

Também classificam-se os deveres morais em mais categorias, como perfeitos e imperfeitos, positivos e negativos, universais e específicos (Fasterling & Demuijnck, 2013). Os deveres perfeitos são aqueles que claramente expõem o que se deve cumprir e quem são os responsáveis por fazê-lo; já os deveres imperfeitos permitem maior flexibilidade na escolha do que fazer e para quem fazer. (Fasterling & Demuijnck, 2013). Deveres positivos são aqueles que nos obrigam a agir para mudar uma condição, por exemplo, ajudar pessoas que sofrem com a pobreza e a fome. Os deveres negativos são aqueles que não exigem nossa ação, mas que não permitem a omissão (Fasterling & Demuijnck, 2013; Wettstein, 2012a). Por fim, os universais são os deveres válidos para qualquer ser humano como o direito a um trabalho digno, e os específicos são os direitos concedidos a algum grupo, como, por exemplo, funcionários de uma empresa (Fasterling & Demuijnck, 2013).

Dentre os posicionamentos adotados pelas corporações quando essas se deparam com casos de violações de Direitos Humanos, em decorrência de suas atividades produtivas, destacam-se posturas passivas como: a função corporativa é fazer negócios e maximizar os lucros para os acionistas; as organizações têm apenas o dever de obedecer às leis dos estados em que atuam; o

papel de não intervenção à soberania estatal, entre outras justificativas (Kobrin, 2009; Muchlinski, 2001).

Entretanto, sabe-se que, no contexto da globalização, as organizações, em especial, as transnacionais, exercem grande influência na sociedade, uma vez que suas atividades alteram a dinâmica espacial e social, fornecendo serviços de saúde e educação, ou até mesmo decidindo sobre a vida e morte de populações (Weissbrodt & Kruger, 2003; Wood, 2015). Ainda de acordo com Wood (2015), este é um exemplo de alavancagem baseada em responsabilidade pelo fato de as organizações tornarem-se responsáveis pelo potencial de suas ações e, conseqüentemente, pelas alterações que suas atividades impõem à sociedade, dentre elas.

Uma discussão levantada é o dever, historicamente atribuído aos Estados, de respeitar os DH, ao mesmo tempo em que se observa seu engajamento em violações contra populações, no entanto, seu papel continua importante, uma vez que suas funções são proteger e promover o interesse público e gerar bem-estar público, ou seja, seus objetivos são compatíveis com práticas de DH (Cragg, 2012).

Adicionalmente, os Estados possuem instrumentos para coibir práticas de violação de direitos, além de autoridade legal sob as entidades sob sua jurisdição, aplicando sanções, criando instituições para monitoramento e regulamentos, ou seja, é legítimo atribuir aos Estados a obrigação de respeitar e proteger os Direitos Humanos, assim como promover a remediação quando falharem nesta tarefa (Cragg, 2012).

Em suma, há um entendimento nos documentos produzidos pelo professor Ruggie (2007) de que as empresas possuem responsabilidades em suas ações de respeito aos DH, no entanto, o dever de proteger ainda fica a cargo dos Estados, ou seja, os relatórios ignoram a cumplicidade silenciosa e colocam que as empresas devem apenas evitar a cumplicidade em práticas de violações de DH (Wettstein, 2010).

4.4 Trilhas a Serem Percorridas

A revisão da literatura sobre direitos humanos e negócios apontou lacunas que estimulam trilhas a serem percorridas no campo de estudo das organizações, mais especificamente, no que toca às violações dos direitos humanos no trabalho, no consumo e das relações com a comunidade. A seguir, traçamos algumas trilhas a serem percorridas: a delimitação da extensão das responsabilidades corporativas; os compromissos morais, políticos e legais das corporações; alavancagem (capacidade de influenciar ações de terceiros através de relacionamentos); *due diligence*; novo tratado sobre direitos humanos;

A primeira está relacionada com a dificuldade em delimitar a extensão das responsabilidades corporativas, que é uma questão persistente no campo dos direitos humanos, por conta do uso de mecanismos *soft-law* como medida protetiva de direitos, além das estratégias

empresariais utilizadas para lidar com casos de violação (Nolan & Taylor, 2009). Os mecanismos *soft-law* exprimem normas e expectativas da sociedade perante as responsabilidades assumidas pelas organizações, e portanto, não vinculantes, o que deixa margem para que as corporações optem pela desobediência a práticas de DH, colocando, assim, sua licença social para operar e criando uma imagem na sociedade para julgamento público (Nolan & Taylor, 2009). As iniciativas *hard-law* caracterizam-se por tratados e disposições obrigatórias a serem seguidas após rodadas de discussão do conteúdo entre os participantes do instrumento (Weissbrodt & Kruger, 2003).

Outra proposição levantada foi a adoção por um viés voltado para a responsabilidade corporativa dos direitos. A proposta de Muchlinski (2012) coloca a *due diligence* como um ponto de partida para um instrumento legal vinculante de deveres das organizações, alterando o modelo atual de governança corporativa que protege os acionistas, para priorizar diversas partes interessadas, como a sociedade, meio ambiente, trabalhadores, fornecedores e etc. A partir deste novo olhar, haveria maior atenção dos tomadores de decisão empresariais para como as vítimas dos delitos, bem como o reforço de legislações nacionais e internacionais sobre esses deveres (Muchlinski, 2012).

Outro aspecto levantado nos trabalhos analisados são as lacunas que o documento final do trabalho de Ruggie (2007) em termos dos compromissos morais, políticos e legais. Do ponto de vista moral, esperavam-se compromissos mais robustos e vinculativos (que criem a obrigatoriedade legal) como requerimento ético dos negócios, uma vez que o mínimo a ser feito é respeitar os DH (Arnold, 2010). No espectro político, os resultados alcançados são aqueles constantes nos DH acordados na esfera do trabalho, o que torna os compromissos mais amplos para indivíduos, empresas e governos, uma vez que as próprias empresas são atores políticos, querem ser ouvidas e participar das discussões; já no âmbito legal, os compromissos morais e políticos podem ser convertidos em garantias legais de proteção aos DH (Arnold, 2010). O argumento de Hsieh (2017) se sustenta na ideia de que os direitos morais básicos não dependem de fatos institucionais ou sociais, ou seja, independem de um contexto institucional mais amplo. No entanto, ao adotar uma concepção institucional de direitos humanos, é possível identificar e diagnosticar os desafios para determinação de responsabilidades e deveres.

Um apontamento crítico importante levantado por Wettstein (2015) é a questão ética nos trabalhos desenvolvidos pelo RESG, que recebeu críticas por não ter oferecido uma teoria voltada para o aspecto moral dos direitos humanos e, sim, do ponto de vista prático. O pragmatismo dos trabalhos do RESG buscou ampliar os resultados palpáveis de direitos humanos para populações afetadas por casos de violação, no entanto, para transformar a maneira pela qual fazemos negócios, faz-se necessário o desenvolvimento da abordagem moral.

A publicação dos GPs de fato consolidou o debate sobre negócios e direitos humanos, no entanto, uma lacuna existente ainda a ser preenchida, conforme apontado por Aaronson e Higham (2013), seria a inclusão de temas como recolhimento de impostos para atender direitos previstos na Declaração Universal de Direitos Humanos, como acesso à alimentação, acesso à água, saneamento básico, habitação, saúde e educação a um custo acessível para qualquer cidadão.

Ao contrário das abordagens propostas por Ruggie (2007), a alavancagem é uma alternativa que colocaria esforços corporativos na melhoria de uma situação através de sua influência sobre outros atores e relacionamentos para respeitar os DH, sustentada por quatro pilares (a) conexão moralmente significativa entre infratores, empresas e seus respectivos interesses, ou seja, quanto mais próximo destes interesses, maior a responsabilidade para com os DH; (b) as organizações são capazes de agirem sozinhas ou em parceria para oferecer apoio relevante para melhorar cenários de DH, através de sua alavancagem; (c) as empresas podem contribuir para melhorar as condições dos DH a um custo moderado e alinhado com conexão moral com a situação; e (d) a urgência define o grau de responsabilidade das organizações atuarem para impedirem que violações continuem em curso (Wood, 2012).

Um mecanismo que surgiu para colaborar foi a *due diligence*, observado no Princípio nº15, como as etapas que uma empresa deve seguir para tomar conhecimento, prevenir e lidar com impactos reais e potenciais nos direitos humanos e, quando os identificar, agir prontamente para mitigá-los (Kemp & Vanclay, 2013). A nova abordagem de *due diligence* traz para o centro do campo de discussões um novo posicionamento das empresas em relação aos DH, especialmente dos setores em que suas atividades geram grande impacto socioambiental, como agricultura, extrativismo e infraestrutura. Este posicionamento corporativo perante a sociedade pode ser benéfico pelo fato de a ampla comunicação e divulgação de suas atividades poderem alterar a forma pela qual os objetivos da alta gestão são transmitidos para organização (Muchlinski, 2012). Conforme elencado por Kemp e Vanclay (2013), é desejável a associação com os DH em uma abordagem rotineira (empresas fazem *due diligence* para se certificarem que não há riscos para si) ao invés de priorizarem uma tratativa revolucionária (que seria usar da *due diligence* para levar em conta os riscos para as pessoas por conta de suas atividades). A pesquisa de McCorquodale et al. (2017) identificou um aspecto novo e vital que merece atenção: a abordagem da *due diligence* é predominantemente semelhante entre setores e estruturas corporativas, em relação aos componentes da *due diligence*, ainda que sejam aplicados de maneiras diferentes. Ainda, o desenvolvimento de mecanismos para avaliação de impactos de atividades de negócios nos direitos humanos, a exemplo da proposta de Götzmann

(2017) para os critérios-chave, também é uma trilha para pesquisas práticas e teóricas.

Voltando às abordagens *soft-law* e *hard-law*, Bilchitz (2016) e McConnell (2017) advogam pela necessidade de um tratado vinculante sobre Direitos Humanos como instrumento de mudança deste cenário, especialmente, após o Conselho de Direitos Humanos da ONU ter aprovado, em 2014, uma resolução que estabeleceu um grupo de trabalho com esta finalidade, preenchendo, assim, lacunas institucionais que fragilizam o respeito aos DH. Uma observação de McConnell (2017) sobre um tratado sobre Negócios e Direitos Humanos é quanto à necessidade de mudanças em relação ao modo como as obrigações internacionais são teoricamente conceituadas, no sentido de colocar os negócios como seus destinatários diretos, visto que o Estado não se mostrou capaz de responder à dinâmica do poder dos negócios. Portanto, o tratado deve ser submetido a um exame mais profundo no que diz respeito à abordagem dos atores de negócios, principalmente quanto à titularidade dos deveres e a alocação de responsabilidades.

Entre os argumentos a favor de um novo tratado que garanta a proteção dos direitos fundamentais estão: (i) a consideração de conceitos morais, como, por exemplo, direito ao trabalho em condições dignas e liberdades individuais, como instrumentos com validade jurídica em um tratado aplicável a qualquer agente capaz de influenciá-los, o que, conseqüentemente, garantiria acesso à remediação legal em casos de violações; (ii) um novo tratado vinculativo afastaria as divergências entre as implicações negativas e positivas que as corporações têm para garantir os direitos fundamentais, dando, assim, orientações referentes a manejo dos direitos fundamentais para as empresas; (iii) um tratado de DHN faria com que os Estados reconhecessem que as empresas têm obrigações legais para com os DH a um nível vinculante, similar aos tratados comerciais; e (iv) um tratado que estabeleça um foro internacional para lidar com as questões da extraterritorialidade das organizações, violações de DH e adequada remediação (Bilchitz, 2016).

Os artigos analisados trazem ainda desafios quanto ao desenvolvimento do campo Negócios e Direitos Humanos, tanto para a pesquisa quanto para a prática, os quais podem se desdobrar em trilhas para pesquisas que tragam luzes para gerar e ampliar conhecimento de modo a contribuir com comunidades, trabalhadores, sociedades e organizações. Para além dos desafios teóricos e metodológicos, como, por exemplo, a dificuldade de mensuração de questões éticas e morais, bem como seu enquadramento teórico (Arnold, Audi & Zwolinski, 2010), e a confusão conceitual da *due diligence* (Bonnitcha, & McCorquodale, 2017; FASTERLING & DEMUIJNCK, 2013), as dificuldades a serem superadas podem ser agrupadas em três categorias. A primeira categoria diz respeito à consolidação de mecanismos para regulação e monitoramento de práticas corporativas que impactam os direitos humanos. A esse respeito, tem-se a dificuldade de

articulação entre os Estados para estabelecer mecanismos de cooperação para julgar práticas corporativas que possam ser prejudiciais, dada a competição entre países pelo mercado mundial (Ruggie, 2007), a cumplicidade corporativa em casos de violações de DH (Kobrin (2009), os interesses políticos e de ideologias de livre mercado (Lopez, 2017; McConnel, 2017), e um histórico de fracasso dos projetos da ONU em tornar as obrigações de DH das empresas como algo proativo em relação aos direitos socioeconômicos (Wettstein, 2012b). Além disso, Muchilinski (2012) coloca como um desafio a baixa integração entre direito internacional e ética na formulação de um modelo de responsabilização das organizações.

A segunda, refere-se à responsabilização e atribuição de deveres, como, por exemplo, Ruggie (2007) destaca a dificuldade em estabelecer um modelo de responsabilidade que contemple múltiplos atores que estão envolvidos nas atividades empresariais, inclusive o Estado, e a responsabilização de terceiros na cadeia de suprimentos (McCorquodale et al., 2017); e, ainda, o autor aponta o problema na delimitação de regras, responsabilidades e sanções. Muchilinski (2001) aponta para a necessidade de fortalecer o papel central dos Estados em proteger e promover os DH, já que as empresas não assumem compromissos significativos quanto aos DH, e Wood (2015) menciona a falta de caracterização da conexão das empresas e suas atividades com os DH e McCorquodale et al. (2017) apontam para a falta de informações ou retenção de informações sobre a exposição a riscos de violações dos direitos humanos.

A terceira consiste na falta de engajamento das empresas, o que Ruggie (2007) coloca como um reflexo para as organizações não cumprirem os DH de forma voluntária e Arnold (2010). Nolan e Taylor (2009) e Wettstein (2015) observam que há uma aversão, por parte das empresas, contra a regulação e em assumir compromissos mais amplos de DH. Nesse aspecto, Wettstein (2010, 2012) entende que as empresas precisam ser mais transparentes quanto aos seus compromissos com os DH, e, ainda, que o público esteja ciente de suas atividades políticas junto ao Estado para proteger seus interesses, e, no mesmo sentido, Kobrin (2009) coloca que muitos países não estão dispostos a punir violações de corporações em seu território. Em um sentido relacionado ao desempenho, Cragg (2012) e Ramasastry (2015) observou a dificuldade em convencer as empresas a adotarem os DH como decisões estratégicas para seu negócio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde as últimas décadas, o crescimento de abusos e violações contra os direitos humanos recebeu maior interesse, tanto de pesquisadores bem como de praticantes, culminando na criação de um campo chamado *Business and Human Rights*, o qual se volta para discutir os impactos e responsabilidades das companhias. O interesse

no tema tem origem nas teorias sobre Responsabilidade Social Corporativa, cujas dimensões são amplas, até o endereçamento de uma proposta mais focada na responsabilidade das empresas quanto aos direitos humanos no âmbito do trabalho e consumo. O campo emergiu ainda no âmbito da Organização das Nações Unidas, quando o Conselho de Direitos Humanos aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, em 2011. Discriminação, assédio sexual, segurança e saúde, liberdades individuais e coletivas, rapto, tortura, liberdade de expressão, privacidade, pobreza, alimentação e água, educação e moradia são tipos de violações encontradas no mundo dos negócios. Nesse contexto, não se pode negligenciar também que, muitas das violações contra os direitos humanos, como tráfico de pessoas e trabalho escravo, constituem-se, de fato, “no negócio” de organizações criminosas.

Os desafios para a consolidação do campo são muitos. Desde a elaboração de conceitos que possam dar conta da complexidade do objeto, até a sua teorização, as trilhas não são lineares, pois buracos e tropeços acontecem, o que exige maior esforço e empenho de diversos campos de conhecimento. Nesse sentido, a sua natureza multidisciplinar contribui para um diálogo profícuo de modo a fortalecer o campo, tanto pela criação de abordagens teóricas alternativas bem como para a implementação de práticas.

A revisão e análise produzidas neste artigo apontam que o tema de Direitos Humanos e Negócios possui grande potencial para pesquisas futuras, uma vez que o tema recebeu atenção de organismos de importância central para a comunidade internacional e que isto é refletido no número de publicações recentes analisadas ao longo deste artigo. O tema de Direitos Humanos e Negócios não está esgotado para novas discussões, e esta revisão da literatura partiu de um recorte quantitativo (número de citações totais dentro da base de dados *Web of Science*), e um período específico (2000-2019), portanto existem oportunidades para ampliar o debate neste tema.

Em termos teóricos, o campo da gestão e negócios poderia se beneficiar com estudos futuros que tomem como ponto de partida as questões orientadoras apresentadas por Sen (2004) que, potencialmente, levariam a elementos de uma teoria de direitos humanos e negócios. Uma análise dos discursos corporativos quanto aos direitos humanos, dirigida pela questão se esses são utilizados como retórica com o objetivo de fazer prevalecer determinados discursos ou somente para cumprir as diretrizes elaboradas por organismos internacionais. Nesse sentido, a análise de campanhas antitrabalho escravo adotadas por companhias poderia apontar resultados relevantes.

Em termos práticos, o campo poderia abordar temas específicos, como as iniciativas de *due diligence*, que se mostraram centrais para o campo de Direitos Humanos, iniciativas *multi-stakeholders* (MSI), as práticas empresariais adotadas por organizações para se adequarem aos GPs, conforme citado pelo artigo de

Aronson e Higham, e sobre o modo como as empresas estão lidando com a questão da proteção e remediação, quando flagradas em casos de violação contra os direitos humanos. Estudos mais específicos sobre a cumplicidade dos gestores nas práticas de gestão que violam direitos humanos e sobre a gestão de pessoas na cadeia de suprimentos, por setor de atividade, bem como suas implicações, também poderiam contribuir para as práticas e a teoria do campo e, principalmente, para as companhias reconhecerem como positivo o envolvimento das organizações da sociedade civil e defensores dos direitos humanos.

Por fim, espera-se que os resultados deste artigo, ao sumarizar temáticas tratadas nos artigos analisados que versam sobre Direitos Humanos e Negócios, e ao oferecer trilhas a serem percorridas no campo, possam contribuir para que cidadãos, trabalhadores, organizações e Estados possam vislumbrar formas de atuação efetiva, política e social, para a garantia dos direitos humanos. Uma dessas formas pode começar com a reivindicação de um espaço público para decisões vinculadas aos direitos humanos no âmbito dos negócios.

REFERÊNCIAS

- Aaronson, S. A., & Higham, I. (2013). “Re-righting business”: John Ruggie and the struggle to develop international human rights standards for transnational firms. *Human Rights Quarterly*, 35(2), 333-364. <https://doi.org/10.1353/hrq.2013.0032>.
- Arifa, B. I. A. (2018). O conceito e o discurso dos direitos humanos: realidade ou retórica? *Boletim Científico ESMPU*, 17(51), 145-173.
- Arnold, D. G. (2010). Transnational corporations and the duty to respect basic human rights. *Business Ethics Quarterly*, 20(3), 371-399. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00003018>
- Arnold, D. G., Audi, R., & Zwolinski, M. (2010). Recent work in Ethical Theory and its implications for Business Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20(04), 559-581. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00004784>
- Barros, A. (2018). Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 87-99. <https://doi.org/10.1590/1984-9240845>
- Bilchitz, D. (2016). The necessity for a business and human rights treaty. *Business and Human Rights Journal*, 1(2), 203-227. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.13>
- Bonnitcha, J., & McCorquodale, R. (2017). The Concept of “Due Diligence” in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *European Journal of International Law*, 28(3), 899-919. <https://doi.org/10.1093/ejil/chx042>
- Bukmann, K., Jonsson, J., & Fisker, M. (2019). Do no harm and do more good too: connecting the SDGs with business and human rights and political CSR theory. *Corporate Governance the International Journal of Business in Society*, 19(3), 389-403. <https://doi.org/10.1108/CG-01-2018-0030>
- Castleberry, A., & Nolen, A. (2018). Thematic analysis of qualitative research data: Is it as easy as it sounds? *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 10(6), 807-815. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2018.03.019>.
- Cavalcanti, C. A. (2004). História moderna dos direitos humanos: uma noção em construção. In: G. Tosi. *Direitos humanos: História, teoria e prática*. João Pessoa: UFPB.

- Cragg, W. (2012). Ethics, enlightened self-interest, and the corporate responsibility to respect human rights: A critical look at the justificatory foundations of the UN Framework. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 9-36. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00000051>
- Fasterling, B., & Demuijnck, G. (2013). Human rights in the void? Due diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *Journal of Business Ethics*, 116(4), 799-814. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1822-z>
- Gotzmann, N. (2017). Human rights impact assessment of business activities: Key criteria for establishing a meaningful practice. *Business and Human Rights Journal*, 2(1), 87-108. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.24>
- Hsieh, N. (2017). Business responsibilities for human rights: A commentary on Arnold. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 297-309. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.6>
- Kemp, D., & Vanclay, F. (2013). Human rights and impact assessment: Clarifying the connections in practice. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31(2), 86-96. <https://doi.org/10.1080/14615517.2013.782978>
- Kirkebo, T. L., & Langford, M. (2018). The Commitment Curve: Global regulation of business and human rights. *Business and Human Rights Journal*, 3(2), 157-185. <https://doi.org/10.1017/bhj.2018.11>
- Kobrin, S. J. (2009). Private political authority and public responsibility: Transnational politics, transnational firms, and human rights. *Business Ethics Quarterly*, 19(3), 349-374. <https://doi.org/10.5840/beq200919321>
- Lopez, C. (2017). Struggling to take off?: The second session of intergovernmental negotiations on a treaty on business and human rights. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 365-370. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.15>
- Lyon, A., & Olson, L. C. (2011). Special issue on human rights rhetoric: Traditions of testifying and witnessing. *Rhetoric Society Quarterly*, 41(3), 203-212. <https://doi.org/10.1080/02773945.2011.575321>
- McConnell, L. (2017). Assessing the feasibility of a business and human rights treaty. *International & Comparative Law Quarterly*, 66(1), 143-180. <https://doi.org/10.1017/S0020589316000476>
- McCorquodale, R., Smit, L., & Neely, S. et al. (2017). Human rights due diligence in law and practice: Good practices and challenges for business enterprises. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 195-224. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.2>
- Muchlinski, P. T. (2001). Human rights and multinationals: Is there a problem? *International Affairs*, 77(1), 31-47. <https://doi.org/10.1111/1468-2346.00176>
- Muchlinski, P. T. (2012). Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for corporate law, governance, and regulation. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 145-177. <https://doi.org/10.5840/beq20122218>
- Nolan, J., & Taylor, L. (2009). Corporate responsibility for economic, social and cultural rights: Rights in search of a remedy? *Journal of Business Ethics*, 87(2), 433-451. <https://doi.org/10.1007/S10551-009-0295-6>
- Patton, C. (2011). Rights language and HIV treatment: Universal care or population control? *Rhetoric Society Quarterly*, 41(3), 250-266. <https://doi.org/10.1080/02773945.2011.575328>
- Rabenhorst, E. E. (2004). Teoria do direito e teoria dos direitos humanos. In: G. Tosi. *Direitos humanos: História, teoria e prática*. João Pessoa: UFPB.
- Ramasastri, A. (2015). Corporate social responsibility versus business and human rights: Bridging the gap between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*, 14(2), 237-259. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>
- Ruggie, J. G. (2007). Business and human rights: The evolving international agenda. *American Journal of International Law*, 101 (4), 819-840. <https://doi.org/10.2139/ssrn.976547>
- Ruggie, J. G. (2014). Global governance and “New governance theory”: Lessons from business and human rights. *Global Governance*, 20(1), 5-17. <https://doi.org/10.1163/19426720-02001002>
- Ruggie, J. G., & Sherman, J. F., III (2017). The concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale. *European Journal of International Law*, 28(3), 921-928. <https://doi.org/10.1093/ejil/chx047>
- Sen, A. (2004). Elements of a theory of human rights. *Philosophy and Public Affairs*, 32(4), 315-356. <https://doi.org/10.1111/j.1088-4963.2004.00017.x>
- Trindade, A. A. C. (2007). Desafios e conquistas do direito internacional dos direitos humanos no início do século XXI. In: A. P. C. de Medeiros (Org.). *Desafios do direito internacional contemporâneo*. (pp. 207-231). Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão.
- Türke, M. A. V. (2018). Business and human rights in Brazil: exploring human rights due diligence and operational-level grievance mechanisms in the case of Kinross Paracatu gold mine. *Revista de Direito Internacional*, 15(2), 221-241. <https://doi.org/10.5102/rdi.v15i2.5357>
- United Nations. (2005). *United Nations Commission on Human Rights, Human Rights Resolution 2005/69*. <https://www.refworld.org/docid/45377c80c.html>
- United Nations. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. New York and Geneva. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- Weissbrodt, D., & Kruger, M. (2003). UN: Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights. *The American Journal of International Law*, 97(4), 901-922. <https://doi.org/10.4337/9781845428297.00023>
- Wettstein, F. (2010). The duty to protect: Corporate complicity, political responsibility, and human rights advocacy. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 33-47. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0447-8>
- Wettstein, F. (2012a). Silence as complicity: Elements of a corporate duty to speak out against the violation of human rights. *Business and Human Rights*, 22(1), 37-61. <https://doi.org/10.5840/beq20122214>
- Wettstein, F. (2012b). CSR and the debate on business and human rights: Bridging the great divide. *Business Ethics Quarterly*, 22(4), 739-770. <https://doi.org/10.5840/beq201222446>
- Wettstein, F. (2015). Normativity, ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A critical assessment. *Journal of Human Rights*, 14(2), 162-182. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1005733>
- Wettstein, F., Giuliani, E., Santangelo, G. D., & Stahl, G. K. (2019). International business and human rights: A research agenda. *Journal of World Business*, 54(1), 54-65. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.10.004>
- Wood, S. (2012). The case for leverage-based corporate human rights responsibility. *Business and Human Rights*, 22(01), 63-98. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00000075>
- Yin, R. K. (2011) *Qualitative research from start to finish*. New York, NY: The Guilford Press.

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)

Av. da Universidade – 2486, Benfica
CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Paulo Rogério Faustino Matos
Danielle Augusto Peres

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@gmail.com



A Contextus está classificada no sistema Qualis – Capes como periódico B1, na área de Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo (2013-2016).



A Contextus está de acordo e assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORAS ADJUNTAS

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Minelle Enéas da Silva (La Rochelle, França)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.