

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS
THE HISTORICAL EXPERIENCE OF SULLIVAN PRINCIPLES AND THEIR IMPORTANCE FOR DEVELOPING SELF-REGULATION OF THE CONDUCT OF CORPORATIONS ACCORDING TO HUMAN RIGHTS

Mateus de Oliveira Fornasier

Pós-Doutorado em Direito e Teoria pela University of Westminster (Reino Unido). Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Professor do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (Mestrado e Doutorado) em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUI, Rio Grande do Sul (Brasil).
E-mail: mateus.fornasier@unijui.edu.br.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3316861562386174>.

Luciano Vaz Ferreira

Doutor em Estudos Estratégicos Internacionais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, com período de pesquisa na American University (Washington, D.C., EUA). Professor Permanente do Mestrado em Direito e Justiça Social da Universidade Federal de Rio Grande - FURG, Rio Grande do Sul (Brasil).
E-mail: lvazferreira@gmail.com.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3631125025276911>.

Ana Lara Tondo

Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUI. Advogada, Rio Grande do Sul (Brasil).
E-mail: aana.tondo@gmail.com.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0980107942857444>.

Submissão: 08.10.2019.

Aprovação: 06.10.2020.

RESUMO

Este artigo objetiva, em linhas gerais, estudar os Princípios Sullivan e sua importância para o desenvolvimento de uma autorregulação da conduta empresarial em conformidade a direitos humanos fundamentais. O problema que moveu essa pesquisa foi: como ocorreu o desenvolvimento dos Princípios Sullivan e de que maneira tal projeto influenciou as experiências posteriores? Como hipótese, aponta-se que a experiência dos Princípios Sullivan desencadeou uma série de processos normativos e reflexivos, inserindo a autorregulação da responsabilidade social empresária como fator integrante do Direito contemporâneo. Seus objetivos específicos são: i) realizar uma reconstrução histórica da criação e do desenvolvimento dos Princípios Sullivan, enquanto experiência normativa autorregulatória e reflexiva; ii) analisar importantes iniciativas posteriores (como os Princípios MacBride e o Caso Shell), de modo a identificar a influência e importância dos Princípios Sullivan. Resultados: os Princípios Sullivan foram pioneiros como princípios guias de autorregulação, capaz de causar irritação em outras ordens, motivando novas formas jurídicas.

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

Os inúmeros códigos de ética empresarial, forma normativa recorrente na atualidade e representantes da reflexividade do direito contemporâneo, são consequências dos processos políticos, econômicos e normativos originados a partir da iniciativa Sullivan. Metodologia: métodos de procedimento histórico-evolutivo e hipotético-dedutivo, com abordagem qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfico-documental.

PALAVRAS-CHAVE: Princípios Sullivan; autorregulação; responsabilidade social empresarial; direitos humanos.

ABSTRACT

This article aims, in general, to study the Sullivan Principles and their importance for the development of self-regulation of business conduct in accordance with fundamental human rights. The problem that drove this research was: how has the development of the Sullivan Principles occurred, and how has such a project influenced later experiences? As a hypothesis, it is pointed out that the experience of the Sullivan Principles triggered a series of normative and reflexive processes, inserting the self-regulation of corporate social responsibility as a component factor of contemporary Law. Its specific objectives are: i) to undertake a historical reconstruction of the creation and development of the Sullivan Principles as a self-regulatory and reflexive normative experience; ii) to analyze important subsequent initiatives (such as the MacBride Principles and the Shell Case) aiming to identify the influence and importance of the Sullivan Principles. Results: the Sullivan Principles pioneered as guiding principles of self-regulation, capable of causing irritation in other orders, motivating new legal forms. The numerous codes of business ethics, the current recurring normative form and representatives of the reflexivity of contemporary law, are consequences of the political, economic and normative processes originated from the Sullivan initiative. Methodology: historical-evolutionary and hypothetical-deductive methods of procedure, with a qualitative approach and bibliographic-documentary research technique.

KEYWORDS: Sullivan Principles; self-regulation; corporate social responsibility; human rights.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Da importância dos Princípios Sullivan para a constituição de códigos de conduta empresarial; 2. A influência dos Princípios Sullivan em outras iniciativas: Princípios MacBride e Caso Royal Dutch/Shell Group; Conclusão; Referências.

INTRODUÇÃO

O processo da globalização intensificado na segunda metade do Séc. XX permitiu o florescimento de um comércio de natureza global, baseado na livre circulação de bens, serviços e capital. Nesta nova fase do capitalismo, as sociedades empresárias, construções sociais e jurídicas criadas para mitigar os riscos dos negócios, passam a ser inseridas em uma dinâmica de internacionalização de suas operações. Trata-se do surgimento das “empresas

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

transnacionais” (ETNs), organizações empresárias que desenvolvem suas atividades em vários países e cujo poder econômico supera o produto interno bruto (PIB) de algumas nações.

O enquadramento jurídico das sociedades empresárias foi pensado em um mundo em que os empreendimentos limitavam-se às fronteiras da economia doméstica, o que justificaria a aplicação exclusiva do direito nacional. Devido às limitações da jurisdição nacional, a discussão evoluiu para a possibilidade de aplicação de um direito internacional sobre o tema, capaz de regular a responsabilidade das ETNs na questão social e do meio ambiente. Atualmente, já se fala da possibilidade de aplicação de um “Direito Global”, que incluiria não somente as normas nacionais e internacionais, mas aquelas de caráter privado, criadas pelas próprias empresas e segmentos empresários.

Os códigos de conduta empresariais, cuja possível origem pode ser apontada nos processos políticos e sociais relacionados ao contexto do *apartheid* sul-africano e desenvolvimento dos *Sullivan Principles* (Princípios Sullivan), têm cumprido um papel importante nos últimos anos, introduzindo novas formas de pensar o direito e a regulação empresária. Neste contexto, entende-se necessário reconstruir as dinâmicas que deram origem a este processo, investigando o contexto de criação dos Princípios Sullivan e sua influência nas experiências posteriores. Nesse passo, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa: como ocorreu o desenvolvimento dos Princípios Sullivan e de que maneira tal projeto influenciou as experiências posteriores? Como hipótese, aponta-se que a experiência dos Princípios Sullivan desencadeou uma série de processos normativos e reflexivos, inserindo a autorregulação da responsabilidade social empresária como fator integrante do Direito contemporâneo.

O objetivo geral deste trabalho é estudar os Princípios Sullivan e sua importância para o desenvolvimento de uma autorregulação da conduta empresarial em conformidade a direitos humanos fundamentais. O trabalho divide-se em duas partes. A primeira busca realizar uma reconstrução histórica da criação e do desenvolvimento dos Princípios Sullivan, enquanto experiência normativa autorregulatória e reflexiva. A segunda parte, por sua vez, busca analisar as iniciativas posteriores (como os Princípios MacBride e o Caso Shell), de modo a identificar a influência e importância dos Princípios Sullivan.

Quanto à metodologia, este trabalho se valeu de uma combinação de dois métodos de procedimento: o histórico-evolutivo para se traçar as origens e a evolução dos princípios basilares da conduta empresarial socialmente responsável, e hipotético-dedutivo na análise mais ampla de sua aplicabilidade social. Já a sua abordagem foi qualitativa, já que não se

Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 21, N. 3, pp. 1133-1150, Set.-Dez. 2020. 1135

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

ateve a questões e dados numericamente consideráveis. Por fim, sua técnica de pesquisa foi bibliográfico-documental.

1 DA IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN PARA A CONSTITUIÇÃO DE CÓDIGOS DE CONDUTA EMPRESARIAL

A noção de que as empresas podem ser responsabilizadas pelos efeitos causados ao contexto social no qual estão inseridas é relativamente recente. O posicionamento conservador, defendido por Friedman (1970, p. 17) na década de 1970 – de que as empresas seriam socialmente responsáveis apenas no tocante à lucratividade perante seus acionistas – sofreu severas críticas, principalmente após crises econômicas que suscitaram debates em torno da conduta das empresas e seus gestores. Assim, a partir do fortalecimento da governança corporativa, a noção de responsabilidade empresarial diante impactos sociais e ambientais criou obrigações atinentes ao respeito não apenas aos interesses dos *stakeholders*, mas também, de toda a sociedade diretamente afetada pelos atos empresariais.

Nem sempre todas as empresas se adequam voluntariamente a preceitos de responsabilidade social empresarial, de forma que a intervenção estatal muitas vezes se faz necessária, sendo que tal intervenção tem escólio nos princípios da territorialidade e da soberania, pelos quais o país-sede onde se instala uma empresa pode controlar os atos empresariais que ocorrem no seu território, sendo assim criadas normas que regulam condutas de empresas transnacionais.

Todavia, o controle estatal sobre as empresas transnacionais não deve ser visto como a única forma de regulação da atuação dessas empresas, destacando-se o desenvolvimento de normas internacionais relacionadas a empresas transnacionais, tais como recomendações, convenções e declarações, normas de *soft law* e Diretrizes criadas pela OCDE, os Princípios da ONU e a Declaração Tripartite da OIT. Não obstante, a nova formatação do cenário mundial, movida pela globalização e pelo crescente aumento da complexidade social, também influenciou e enfraqueceu o monopólio da criação de Direito pelos Estados-soberanos. Esses processos contemporâneos se embasam na noção de policontextualidade a qual, por sua vez, fortalece a noção de “direito não estatal”, administrado pelos atores privados, que se responsabilizam pela aplicação das próprias normas, criando uma autorregulação de suas condutas (FERREIRA, 2016, p. 72).

Acerca do que se pretende definir como policontextualidade, tem-se que seria uma atualização da lógica, para um momento contemporâneo, superando-se a lógica aristotélica.

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

Conforme Gotthard Günther (2004, p. 3-4), a lógica aristotélica seria monocontextual, eis que apenas o “ser” e o “não ser” seriam possíveis: ou algo é conforme determinada lógica, ou não o é, de forma que uma terceira opção não seria possível. Esta racionalidade – em que pese ser “confinada” a apenas uma contextualidade – tem sido deveras importante para a história do pensamento humano, mas se torna insuficiente quando se está diante de um cenário hipercomplexo. Várias lógicas, de vários códigos diferenciados, seriam possíveis em tal ordem de coisas, formando-se, desta forma, várias contextualidades, cada uma com seu respectivo par ordenado “conforme/em desconformidade” – mas que observam uns aos outros, fazendo-se, assim, ligados de certa forma: Obtém-se, assim, uma estrutura multinivelada de lógicas de extrema complexidade. “Uma contextualidade é um domínio lógico de uma estrutura estritamente valorada em dois valores, e sua abrangência é determinada pelo uso do TND [Lógica “Tertium Non Datur”, sem terceiro elemento possível]”. [...] quando se considera, todavia, que o Universo deve ser considerado como uma “intersecção de um número ilimitado de contextualidades duplamente valoradas” (GÜNTHER, 2004, p. 6), está-se diante de uma pluralidade de contextualidades – ou seja, uma situação de *policontextualidade*.

Esta lógica é adotada por Luhmann quando da sua definição de sociedade moderna. “[...] A sociedade moderna [...] é um sistema policontextual que permite um número infundável de descrições sobre sua complexidade” (LUHMANN, 2007, p. 21-22, tradução nossa),¹ não se podendo esperar, da teoria da sociedade, uma descrição monocontextual. Diante deste cenário teórico, tem-se que haverá várias possibilidades de auto-observações: um sistema apenas observa a si próprio, sendo que, quando o faz em relação a outro sistema, na verdade, observará aquilo que, em *si próprio*, há de observado acerca do outro. Um sistema, assim, observa a si mesmo e ao outro, simultaneamente (LUHMANN, 2007, p. 62-64).

Nicolescu vale-se da lógica de Stéphane Lupasco (1987, p. 20 e ss), que subverte a lógica tradicional (segundo a qual não haveria uma possibilidade de um terceiro termo entre dois polos contraditórios) – de modo bastante análogo àquele de que se vale Luhmann para explicar a inclusão do terceiro excluído.

A compreensão do axioma do terceiro incluído – *existe um terceiro termo T que é concomitantemente A e não-A* – fica totalmente clara quando é introduzida a noção de ‘níveis de Realidade’, [segundo a qual] os três termos

¹ Texto original: “[...] la sociedad moderna [...] es un sistema policontextual que permite un sin número de descripciones acerca de su complejidad”.

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

da nova lógica – A, não-A e T – e seus dinamismos associados, [são representados] por um triângulo no qual um dos ângulos situa-se em um nível de Realidade e os outros dois em outro nível de Realidade. Se permanecermos em um único nível de Realidade, toda manifestação aparece como uma luta entre dois elementos contraditórios [...]. O terceiro dinamismo, o do estado T, exerce-se em outro nível de Realidade, onde aquilo que aparece como desunido [...] está de fato unido, e aquilo que parece contraditório é percebido como não-contraditório (NICOLESCU, 1999, p. 38-39).

É possível descrever, ainda, coerências de observação entre dois níveis de Realidade a partir de um processo de interação procedimentalizado da seguinte forma (mas que pode ser conduzido até o infinito):

1. um par de contraditórios (A, não-A) situados num certo nível de realidade é unificado por um estado T situado num nível de Realidade imediatamente vizinho; 2. por sua vez, este estado T está ligado a um par de contraditórios (A', não-A'), situado em seu próprio nível; 3. o par de contraditórios (A', não-A') está, por sua vez, unido por um estado T' situado num nível diferente de Realidade, imediatamente vizinho daquele onde se encontra o ternário (A', não-A', T) (NICOLESCU, 1999, p. 58-59).

Uma nova teoria do conhecimento poderia ser desenvolvida a partir desse novo tipo de compreensão, sendo eliminadas contradições em outros níveis de Realidade; mas tal teoria seria temporária, eis que uma pressão conjunta da teoria e da experiência levaria à descoberta de novos pares contraditórios (que estariam localizados em um novo nível de Realidade), ocasionando a substituição teórica – substituição esta que ocasionaria uma *evolução do conhecimento*, justamente pelo fato de que a impossibilidade de encontrar uma não-contradição absoluta (NICOLESCU, 1999, p. 60).

Tem-se, nesse sentido, vários sistemas sociais (Direito, Ciência, Economia, Política, etc.) e, no que tange ao sistema do Direito, várias ordens segmentárias jurídicas² - algumas estatais (i.e. o ordenamento válido em cada Estado-nação); algumas internacionais (que são também dependentes da lógica estatal, tais como a ordem proveniente da Organização do Estados Americanos, da Organização das Nações Unidas, etc.); supranacionais (ainda dependentes da lógica estatal, como aquela relacionada à União Europeia); mas também lógicas não-estatais (provenientes, por exemplo, da nova *lex mercatoria*, ou de povos tradicionais que vivem em ambientes delimitados pelas soberanias territoriais de Estados, etc.).

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

Esse Direito não estatal não está isolado de outros sistemas jurídicos, como o nacional e o internacional, e sociais, como a economia e a política, como mostram os programas de *compliance*, cuja premissa se suporta na criação de mecanismos internos às empresas com a finalidade de cumprir previamente as normas jurídicas estatais, a fim de evitar futuras punições (GRIFFITH, 2016).

Esse formato de autorregulação começou a estimular cada vez mais o voluntarismo no campo da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), principalmente a partir da década de 1990, a partir da qual as empresas passaram a adotar princípios empresariais ou códigos de conduta, com a promessa de exercerem práticas responsáveis, na esperança de renovar a confiança entre empresas e sociedade, levando até mesmo os governos a apoiarem esse tipo de iniciativa voluntária ao invés de criar cada vez mais regulações compulsórias em áreas como empresas e Direitos Humanos (RUGGIE, 2014, p. 123).

Com o fortalecimento de medidas de responsabilidade social empresarial, as empresas ultrapassaram a simples filantropia corporativa, ampliando-se até atingir os riscos que podem ser provocados pelas empresas e sua contribuição para impactos sociais negativos. Esse crescimento nesse tipo de atividade levou a um dramático aumento na quantidade e na variedade de padrões internacionais de responsabilidade, projetados para orientar a atividade de empresas multi e transnacionais, que denotam a ideia de orientar acerca do local e do papel das empresas na sociedade (BEHNAM; MCLEAN, 2011, p. 45).

Uma das primeiras experiências concretas envolvendo RSE e códigos de ética corporativa aconteceu na África do Sul na década de 70, durante o regime de segregação racial (apartheid). À época, desenvolveu-se um forte ativismo internacional contra as práticas odiosas do governo, que culminou em uma campanha pelo desinvestimento econômico no país sul-africano (GOODMAN, 2007, p. 154-166).

Neste contexto, foram elaborados os Princípios Sullivan (*Sullivan Principles*), em 1977. Seu nome advém de Leon Sullivan, pastor batista afro-americano. Na década de 50, Sullivan coordenou um boicote entre a população negra contra empresas que possuíam políticas discriminatórias nas ofertas de trabalho. Como resposta ao boicote, a população negra da região obteve bons resultados no acesso ao emprego (ROTH, 2019, p. 1). Essa campanha garantiu a Sullivan reconhecimento nacional, sendo indicado para participar do Conselho de Gestão da General Motors (GM), a maior empregadora de negros na África do Sul na época (RUGGIE, 2014, p. 124).

A empresa, com sede nos EUA, tornou-se alvo de uma campanha a favor do desinvestimento no país africano, inclusive com participação do movimento estudantil. A GM

Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 21, N. 3, pp. 1133-1150, Set.-Dez. 2020. 1139

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

foi duramente criticada pelo Comitê Americano na África, que apontou acordos de cooperação entre a empresa e o governo do apartheid (MICHIGAN IN THE WORLD, 2019, s.p.). Durante a Insurreição de Soweto, em 1976, o governo sul-africano identificou as instalações da GM como pontos essenciais para segurança nacional, fornecendo proteção militar para manter a continuidade da produção em caso de novos protestos. Os gerentes da empresa, por sua vez, desenvolveram planos de contingência, com métodos idênticos aos utilizados pelo apartheid, que foram denunciados como planos para manter o sistema de supremacia branca no país (MICHIGAN IN THE WORLD, 2019, s.p.).

Utilizando sua nova posição no Conselho da GM, Leon Sullivan intensificou sua oposição ao apartheid, sugerindo a criação de um código de conduta interno para empresa prevendo uma política anti-discriminação (“Princípios Sullivan”). Passou a ser adotado por mais de 100 empresas norte-americanas que atuavam no território sul-africano.

O código consistia em sete requisitos que as empresas deveriam exigir para seus funcionários como condição para fazer negócios. Em geral, esses princípios exigiam políticas de não segregação das etnias e igualdade de tratamento e pagamento para todos os empregados dentro e fora da empresa, exigências estas que confrontavam as políticas segregacionistas sul-africanas da época. São os Princípios de Sullivan:

1. Não segregação das raças em todas as instalações de alimentação, conforto e trabalho;
2. Práticas de emprego iguais e justas para todos os empregados;
3. Pagamento igual para todos os empregados que realizam trabalho igual ou comparável pelo mesmo período de tempo;
4. Iniciação e desenvolvimento de programas de treinamento para que preparem, em números substanciais, negros e não-brancos para cargos de gerência e supervisão;
5. Aumento do número de negros e não-brancos em cargos de gerência e supervisão;
6. Melhora da qualidade de vida de negros e não-brancos fora do ambiente de trabalho, em áreas como habitação, transporte, escola, recreação e saúde;
7. Eliminar leis e costumes que impeçam a justiça social, econômica e política (adicionado em 1984) (ROTH, 2019, p. 3).

Esses princípios foram bastante criticados por organizações anti-*apartheid*, como o *American Committee on Africa*, acusando-os de serem uma mera distração, incapaz de forçar uma mudança na estrutura do regime. Apontou-se que as medidas referiam-se a direitos econômicos, sem referências aos direitos civis e políticos, e aplicáveis apenas a uma pequena parte da população sul-africana, justamente as que trabalhavam nas corporações norte-

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

americanas. O meio empresarial norte-americano, por sua vez, aplaudiu a iniciativa (MICHIGAN IN THE WORLD, 2019, s.p.).

Em 1983, a General Motors e a Ford Motor Company declararam-se contra o regime do *apartheid* e afirmaram que buscavam o tratamento igual para não-brancos na África do Sul, por meio da aplicação dos Princípios Sullivan (MICHIGAN IN THE WORLD, 2019, s.p.). Em 1986 uma lei anti-apartheid foi aprovada pelo Congresso dos EUA, exigindo que próprio governo e empresas norte-americanas atuantes na África do Sul adotassem os Princípios. No seu auge, a nova imposição afetou 178 filiais, envolvendo 62.400 trabalhadores. As empresas participantes criaram um fundo de US\$ 400 milhões para investimentos em saúde, educação, habitação, treinamento e suporte para o empreendedorismo negro na África do Sul (CARASCO; SINGH, 2008, p. 356).

Cabe aqui apresentar considerações críticas atuais em relação ao sexto princípio acima apresentado. Patricia H. Werhane (2019, p. 379-385), por exemplo, aponta-o como sendo extremamente complexo, eis que, a princípio, tem um cariz bastante vanguardista. Contudo, um olhar mais aproximado e acurado do seu texto demandaria da empresa obrigações que poderiam induzir um paternalismo bastante acentuado em relação a ela (tal e qual um Estado que, paternalisticamente, proveria uma comunidade com as mais básicas condições, e desse papel se aproveita caritativamente). Ademais, a empresa poderia se revelar politicamente envolvida de modo exagerado (a ponto de questionar, por exemplo, a soberania do país onde se instala ao assumir uma obrigação de, por exemplo, voltar-se contra o ordenamento jurídico de tal Estado — que tem como legal alguma norma que possa ser considerada desafiadora aos Direitos Humanos, como a manutenção do *apartheid*).

Em 1999, durante uma reunião especial da ONU, convocada pelo então Secretário-Geral Kofi Annan, Sullivan revelou o seu projeto denominado *Global Sullivan Principles*, um relançamento da sua principiologia inicial revisada em colaboração com um grupo de líderes empresariais. A ideia era desenvolver um conjunto de preceitos éticos transnacionais válidos para orientar a economia numa dimensão global. Os *Global Sullivan Principles* foram apresentados da seguinte forma:

1. Mostrar respeito e apoio aos direitos humanos, no tratamento dos empregados e comunidades onde operações são conduzidas, de forma equitativa;
2. Oferecer oportunidades iguais de melhoria e avanço a todos os empregados, evitando explorar grupos vulneráveis;
3. Respeitar o direito de livre associação dos empregados;
4. Oferecer uma compensação justa a todos os empregados;

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

5. Proteger a saúde dos trabalhadores e de toda a comunidade, envolvendo-se no desenvolvimento sustentável;
6. Respeitar as leis de direitos de propriedade intelectual;
7. Contribuir positivamente para as comunidades dos locais onde operam; e,
8. Agir em prol da propagação desses princípios (ALEXIS, 2010, p. 1).

Esses oito princípios apontam um caminho para as empresas atuarem no mercado global, enquanto garantem posturas socialmente responsáveis e comprometidas com o desenvolvimento sustentável. A Fundação Sullivan mantém uma lista de todas as empresas que se comprometeram a operar sob esses Princípios, mantendo esses padrões em seus mercados domésticos e estrangeiros.

Os *Global Sullivan Principles* foram pioneiros no desenvolvimento de um código voluntário de conduta aplicado a operações reais, visando um grande número de corporações.

Atingiu empresas de vários tamanhos, em vários degraus, que assumiram o dever de preservar o meio ambiente e oferecer ofertas justas e igualitárias de trabalho. Outras empresas, como *Reebok*, *Nike* e *Levi's* também se moveram na mesma direção, muito embora tenham optado por desenvolverem seus próprios códigos (SETHI; WILLIAMS, 2000, p. 172-174).

Padrões internacionais de responsabilização empresarial, na forma de códigos de conduta, acabam se tornando uma ferramenta de monitoramento das atividades dessas empresas. Na medida em que são fiscalizadas com base em padrões internacionais de governança, cria-se a expectativa de que tais empresas assumam sua responsabilidade de maneira pública, incorporando questões sociais em suas operações (BEHNAM; MCLEAN, 2011, p. 46).

2 A INFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN EM OUTRAS INICIATIVAS: PRINCÍPIOS MACBRIDE E CASO ROYAL DUTCH/SHELL GROUP

A África do Sul e a Irlanda do Norte são regiões de características díspares, como a população, composição étnica e religião.³ No entanto, é possível identificar alguma semelhança entre as duas sociedades, no que diz respeito à segregação, discriminação e violência política. Há, na Irlanda do Norte, um histórico conflito entre a maioria protestante e a minoria católica, que causa reflexos não somente na esfera pública, envolvendo a luta por

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

direitos civis e autodeterminação dos católicos, mas também em relação aos aspectos econômicos e privados. Assim como na África do Sul em que a segregação racial gerou uma política de discriminação no mercado de trabalho, o mesmo foi experimentado por católicos na Irlanda do Norte.

As práticas discriminatórias conduzidas pelas empresas da região, aliada à inabilidade do governo britânico e local em lidar com a questão, conduziu à formação de um processo de debate e crítica sobre o acesso ao pleno emprego por católicos na Irlanda do Norte. Assim como o movimento internacional anti-apartheid na África do Sul, surgiu, em paralelo e inspirado pelo primeiro, um grupo de ONGs, pensadores e representantes do setor empresarial que passaram a pressionar o governo britânico para o desenvolvimento de políticas públicas de inserção no mercado de trabalho e fim da discriminação da minoria. O processo ganhou força no setor empresarial norte-americano, que ensaiou a possibilidade de um amplo projeto de desinvestimento na Irlanda do Norte, aos moldes da iniciativa sul-africana (GUELKE, 1991, p. 144; GUELKE, 1996, p. 528).

Em 1984, sob a inspiração dos Princípios Sullivan, Sean MacBride, ex-integrante do Exército Republicano Irlandês (IRA), ex-Ministro de Negócios Estrangeiros na República da Irlanda, fundador da Anistia Internacional e ganhador do prêmio Nobel da Paz em 1974, propôs a criação dos *MacBride Principles* (Princípios MacBride). São os Princípios MacBride:

1. Aumentar a representação de indivíduos de grupos religiosos sub-representados, garantindo a igualdade de oportunidades a todos os segmentos da comunidade da Irlanda do Norte;
2. Promover segurança adequada para a proteção de funcionários minoritários contra intimidação e abuso físico no local de trabalho;
3. Proibir emblemas provocativos ou políticos no local de trabalho;
4. Proporcionar a divulgação pública de todas as suas ofertas de emprego, especialmente para atrair a comunidade sectária sub-representada, sem significar, todavia, a diminuição de oportunidade para outros candidatos;
5. Os procedimentos de demissão e rescisão não devem favorecer determinado grupo religioso, e demissões e recall não devem penalizar grupos religiosos desproporcionalmente;
6. Abolir restrições de trabalho e estágio e critérios diferenciados de emprego que discriminem com base na religião ou origem étnica;
7. Desenvolvimento de programas de treinamento que preparem funcionários de grupos minoritários para cargos de gerência mais qualificados;

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

8. Estabelecimento de procedimentos de avaliação, identificação e recrutamento de potenciais funcionários minoritários;

9. A nomeação de um membro de equipe de gerenciamento sênior para ser supervisionar a implementação de todos os princípios de ações afirmativas descritos (MCMANUS, 2019, s.p.).

A iniciativa foi amplamente apoiada pela comunidade irlandesa nos Estados Unidos, organizações de direitos humanos, sindicatos (como a Federação Sindical Norte-Americana) e grupos religiosos (como o Conselho Nacional de Igrejas no Estados Unidos), que buscavam pressionar o governo britânico para agir de forma mais incisiva na equidade laboral na Irlanda do Norte. Um dos principais objetivos dessa campanha foi pressionar as empresas norte-americanas que atuavam em território irlandês para que adotassem os Princípios MacBride, que é um conjunto de princípios de ação afirmativa anti-discriminação. Fundos de investimento com operações na Irlanda do Norte foram estimulados a implementarem os Princípios como parte de suas políticas de emprego.

Uma vez que não se tratava de uma forma jurídica de aplicação obrigatória, foram criadas algumas leis estaduais e municipais nos EUA. As legislações previam a rescisão com empresas norte-americanas atuantes na Irlanda do Norte que não implementassem os Princípios (MCCRUDDEN, 2009, p. 10) e o estabelecimento da condição de implementação da iniciativa para ter acesso a contratos governamentais (IRISH NATIONAL CAUCUS, 2013, s.p.). Em novembro de 1985, o estado de Massachusetts se tornou o primeiro estado dos EUA a adotar uma legislação que exigia o cumprimento desses princípios, seguido por Nova York, New Jersey, Connecticut e Rhode Island, ao longo de 1986 e 1987 (GUELKE, 1996, p. 528).

Como resultado do desenvolvimento dos Princípios MacBride e das pressões internacionais, a Irlanda do Norte e o governo britânico criaram seus próprios instrumentos legais capazes de garantir que católicos e protestantes tivessem justa participação no emprego. Em 1989, foi aprovado o *Fair Employment Act*, que exigia que todos os empregadores (públicos e privados), com dez ou mais funcionários, monitorassem a composição religiosa de sua força de trabalho, de modo a identificar se há participação justa de ambas as comunidades (católica e protestante). Com objetivo de conduzir as políticas públicas na área e orientar os empregadores acerca das ações afirmativas, foi criado o *Fair Employment Commission*, agência governamental com finalidade específica, posteriormente substituída, em 2000, pela *Equality Commission for Northern Ireland*, agência governamental criada para esta finalidade (MCCRUDDEN, 2009, p. 9).

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

A aprovação de uma nova legislação britânica sobre emprego justo acabou colocando em segundo plano a campanha pela adoção dos Princípios MacBride. Apesar disso, em 1999, a adesão aos Princípios foi incluída inicialmente como condição para ajuda norte-americana para o Fundo Internacional para Irlanda. Posteriormente, a condição foi vetada pelo presidente norte-americano da época, Bill Clinton, situação que acabou gerando mal-estar entre os grupos ativistas, especialmente por que a difusão dos Princípios MacBride tinha sido uma das promessas da campanha do presidente (GUELKE, 1996, p. 529).

O outro caso relacionado aos Princípios Sullivan aconteceu na década de 90, e envolveu a Royal Dutch Shell, uma das maiores empresas transnacionais do setor extrativista de petróleo, que enfrentou duas crises socioambientais envolvendo suas operações. Em maio de 1995, na ação para desabilitar o *Brent Spar*, um enorme espaço de armazenamento de óleo e plataforma de carga, localizado nas águas profundas do Atlântico Norte, a empresa sugeriu o seu afundamento e despejo dos detritos no mar (LIVESEY, 2001, p. 58).

O movimento ambientalista, na figura do Greenpeace, criticou duramente a ação, alertando que os resíduos químicos e radiativos da plataforma poriam em risco a subsistência dos pescadores e a saúde do Mar do Norte (FRYNAS, 2003, p. 278). Enquanto o Greenpeace ocupava a plataforma, protestos públicos ocorreram por todo o mundo, sendo mais forte na Alemanha, onde a Shell enfrentou um grave declínio nas vendas de sua gasolina em decorrência de boicotes motivados por tais protestos (FRYNAS, 2003, p. 278).

Em sua defesa, a empresa argumentou que afundar a plataforma teria impactos insignificantes no meio marinho, mas que os riscos à segurança e saúde da população em razão da manutenção do Spar seriam seis vezes maiores, sendo endossada por especialistas, oceanógrafos, ambientalistas e pescadores. A Shell também atacou diretamente o Greenpeace, acusando-o de utilizar acrobacias visuais e dramáticas, compartilhando desinformação e a própria mídia, por aceitar e divulgar, de forma acrítica, a campanha emotiva do Greenpeace. No final, a Shell abandonou seus planos de afundar a plataforma, muito embora ainda defendesse ser essa a decisão mais segura, até que em janeiro 1998 a empresa anunciou a reutilização de parte de sua estrutura principal para a construção de outras instalações (LIVESEY, 2001, p. 67-68).

Em outro caso emblemático, a Shell teve que lidar com os impactos de sua atividade na região de Ogoniland, uma área de cerca de mil quilômetros quadrados, habitada por 500 mil pessoas do povo Ogoni, no estado de Rivers, na Nigéria (RUGGIE, 2014, p. 63). Enquanto o petróleo constitui-se como a maior fonte de receita de exportação do país, os

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

Estados nigerianos vinculados a esta atividade sofrem com a qualidade de vida extremamente precária, recebendo apenas 13% dos valores (RUGGIE, 2014, p. 64).

Essa ausência de retorno econômico foi sentida especialmente pelos Ogoni, uma comunidade étnica que vivia tradicionalmente da pesca e da plantação, mas que sentiram os efeitos socioambientais da exploração de petróleo. Estima-se que, em 1995, 75% dos gases originados da perfuração de petróleo foram queimados ao ar-livre (numa comparação, na mesma época, essa percentagem era de 1% nos Estados Unidos e de 5% na média mundial) (LIVESEY, 2001, p. 72). Além de um grave problema de saúde pública, houve vários desastres ambientais na região, como derramamento de óleo e destruição de manguezais, que ameaçou as zonas úmidas mais ecologicamente sensíveis (FRYNAS, 2003, p. 279).

Toda essa situação deu origem, em 1992, ao Movimento para a Sobrevivência do Povo Ogoni (MOSOP), tendo como um de seus líderes, o escritor e ativista Ken Saro-Wiwa. Dentre as atividades do Movimento, elenca-se a proclamação de uma Carta de Direitos dos Ogoni, que incluía a recuperação do meio ambiente, distribuição mais justa da receita e maior autonomia política. O governo nigeriano e a empresa se mantiveram silentes quanto à iniciativa (RUGGIE, 2014, p. 66).

Em 1993, um enorme protesto não-violento organizado pelo Movimento contra a Shell e outras empresas petroleiras levou cerca de 30 mil ogonis a protestarem, obrigando a empresa a retirar seu pessoal e encerrar as atividades na região. O governo da Nigéria culpou a liderança do movimento social, acusando-os de estabelecer um precedente para outras comunidades. Como resposta, as autoridades governamentais iniciaram uma grande ofensiva contra os Ogoni, queimando aldeias, estuprando mulheres e causando a morte de cerca de 2 mil pessoas. Como consequência, Saro-Wiwa e mais outros oito ogonis foram acusados por terem incitado a população, sendo julgados por um tribunal militar e executados em 10 de novembro de 1995 (RUGGIE, 2014, p. 68).

Para os críticos da multinacional, o julgamento e as execuções representaram o ápice da presença negativa da Shell na Nigéria, sendo a empresa acusada pelo Movimento e por outras ONGs e representantes da sociedade civil de não realizar um esforço significativo para intervir a fim de evitar as execuções. No resto do mundo, organizações de direitos humanos e ambientais, Igreja católica e protestante, escritores e empresas progressistas protestaram na sede da Shell em Londres, acusando-a de assassinato, estimulando boicotes à empresa (LIVESEY, 2001, p. 72). A Shell, por sua vez, posicionou-se como vítima na situação, reconhecendo os problemas ambientais, mas minimizando-os, culpando fatores externos, como sabotagem, por exemplo (LIVESEY, 2001, p. 75).

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

Como resultado dos casos Brent Spar e Ogoni, iniciou-se um processo de reflexividade que estimulou a mudança de cultura empresarial da Shell, preocupada com sua reputação internacional. Assim, a empresa iniciou uma série de reformas internas para vincular suas atividades à responsabilidade social. Um dos principais pontos foi a revisão de sua “Declaração de Princípios Empresarias Gerais”, uma espécie de código de conduta corporativo, que passou a incluir em seu arcabouço normas de natureza autorregulatória, dedicadas à promoção dos Direitos Humanos e do desenvolvimento sustentável. Neste sentido, passou a adicionar os Princípios Sullivan também as suas práticas, o que reforça a importância e influência do documento na difusão da responsabilidade social pelo mundo. Em 1998, a Shell publicou um estudo considerado como pioneiro no gênero de relatórios corporativos voluntários, cuja finalidade é demonstrar uma integração das empresas e consciência acerca dos impactos ambientais e sociais e conformidade com os princípios de desenvolvimento sustentável (LIVESEY; KEARINS, 2002, p. 234).

Sob o ponto de vista teórico, as comunicações econômicas e políticas serviram como fator de irritação no ambiente normativo, tanto nos casos Sullivan, MacBride e Shell, apesar dos contextos geográficos diversos. Dessa forma, o código operado e a programação correspondente são coesos no seu objetivo de provocar uma atuação jurídica. O sistema econômico, então, se mostra operacionalmente fechado, vez que, enquanto inicie comunicações geradoras de crise, não estabelece uma compreensão, tendo em vista a irritabilidade sistêmica.

Neste sentido, os Princípios Sullivan foram pioneiros como princípios guias de autorregulação, capaz de causar irritação em outros sistemas, motivando novas formas jurídicas, como as legislações norte-americanas de desinvestimento na África do Sul, códigos de ética empresariais e os Princípios MacBride. Os próprios Princípios MacBride foram responsáveis por criar novas comunicações, que incluíram alterações na legislação trabalhista britânica. Por fim, a questão envolvendo a Shell, apesar de não sofrer uma influência direta dos Princípios Sullivan, encontra-se cronologicamente posterior a iniciativa, de modo que se desenvolve em um contexto político e econômico na qual existem expectativas sobre a responsabilidade social empresária e o papel da autorregulação, cenário favorável criado graças à experiência normativa de Sullivan. Os inúmeros códigos de ética empresarial, forma normativa recorrente na atualidade e representantes da reflexividade do direito contemporâneo, são consequências dos processos políticos, econômicos e normativos originados a partir da iniciativa Sullivan.

CONCLUSÃO

Após todas as considerações acima, é possível apontar algumas conclusões acerca deste trabalho. Em primeiro lugar, é de se salientar o pioneirismo dos Princípios Sullivan no papel de guiar a autorregulação empresarial, causando, inclusive, irritações em outros sistemas e ordens (na política internacional ao ser o principal fundamento para princípios globais; em outras ordens jurídicas não-estatais autorregulatórias; etc.). Em segundo lugar, é de se salientar que, ao levar empresas a assumirem responsabilidades sociais em relação ao ambiente em que se instalam, revelam grande sintonia (e, por que não afirmar, confluência), para com direitos humanos, principalmente aqueles relacionados à liberdade dos trabalhadores, à igualdade de tratamento, à inserção e ao desenvolvimento socioeconômico, bem como ao meio ambiente equilibrado.

É claro que ao se apontar para esses pontos positivos da autorregulação, não se está aqui a defender uma univocidade normativa autorregulatória, retirando-se do Estado papéis importantes na regulação e afirmação de direitos humanos e fundamentais: sabe-se que há meandros pelos quais empresas poderiam se evadir de cumprir princípios que assumiram para guiar suas condutas, ou o caráter tendencioso da fiscalização da implantação de tais princípios, dentre outros desvios mascaráveis da conduta. Contudo, é de se apontar que os direitos humanos oferecem um potencial irritativo importante em ordens jurídicas não-estatais na prática, e os Princípios Sullivan o demonstram em sua história e evolução.

Sendo assim, confirma-se a hipótese inicial apresentada, na medida em que, se por Direito contemporâneo entender-se uma normatividade social, para muito além do papel dos Estados, entendendo-se a conformação e a importância prática da autorregulação empresarial para as comunicações jurídicas contemporâneas, os Princípios Sullivan realmente tiveram grande importância para a fixação de obrigações de caráter social das empresas que os assumem, e que em grande medida são análogos à normatização dos Direitos Humanos.

É claro que essas conclusões não esgotam o potencial desse tipo de pesquisa — a qual deve ser compreendida como referencial para futuras pesquisas mais aproximadas da prática autorregulatória empresarial. É importante que as Ciências Sociais tragam a lume, futuramente, não apenas a importância de uma gama de normas historicamente importantes para a elaboração textual de códigos de conduta, mas também, a observação da aplicação efetiva desses princípios e códigos na prática.

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

REFERÊNCIAS

ALEXIS, Gwendolyn Yvonne. *The Global Sullivan Principles*. Green Business: An A-to-Z Guide. SAGE Publications, 2010.

BEHNAM, Michael; MacLEAN, Tammy L. Where is the Accountability in International Accountability Standards?: a Decoupling Perspective. *Business Ethics Quarterly*. v. 21, n. 1, p. 45-72. Jan. 2011.

CARASCO, Emily F.; SINGH, Jang B. Human Rights in Global Business Ethics Codes. *Business and Society Review*. Malden, Oxford, v. 113, n. 3, p. 347-374. 2008.

FERREIRA, Luciano Vaz. *Corrupção e negócios internacionais: como o Brasil pode controlar o suborno praticado por empresas transnacionais* Jundiá: Paco Editorial, 2016.

FRIEDMAN, Milton. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times*. 13 de setembro de 1970. New York Times Archive. Disponível em: <http://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>. Acesso em: 05 out. 2019.

FRYNAS, J. George. Royal Dutch/Shell. *New Political Economy*. v. 8, n. 2, p. 275-285. 2003.

GOODMAN, David. The 1980s: The Anti-Apartheid Convergence, Massachusetts and beyond. In: MINTER, William; HOVER, Gail; COBB JR, Charles (ed.). *No Easy Victories: African Liberation and American Activists over a Half Century 1950-2000*. Trenton: Africa World Press, Inc, 2007.

GRIFFITH, Sean J. Corporate Governance in a Era of Compliance. *William and Mary Review*, v. 57, p. 2075-2140, 2016.

GUELKE, Adrian. The Political Impasse in South Africa and Northern Ireland. *Comparative Politics*. v. 23, n. 2, p. 143-162. Jan. 1991.

GUELKE, Adrian. The United States, Irish Americans and the Northern Ireland Peace Process. *Royal Institute of International Affairs*. v. 72, n. 3. P. 521-536. Jul. 1996.

GÜNTHER, Gotthard. Life as Poly-Contextuality. *Vorkender*, [S. l.], fev. 2004. Disponível em: http://www.vordenker.de/ggphilosophy/gg_life_as_polycontextuality.pdf. Acesso em: 05 out. 2019.

IRISH NATIONAL CAUCUS. *The MacBride Principles at 25*. 28 mar. 2013, s.p. Disponível em: <http://www.irishnationalcaucus.org/principle/the-macbride-principles-at-25-2/>. Acesso em: 05 out. 2019.

LIVESEY, Sharon M. Eco-identity as Discursive Struggle: Royal Dutch/Shell, Brent Spar, and Nigeria. *Journal of Business Communication*. v. 38, n. 1, p. 58-91. Jan. 2001.

LIVESEY, Sharon M.; KEARINS, Kate. Transparent and caring corporations? A study of Sustainability Reports by The Body Shop and Royal Dutch/Shell. **Organization & Environment**. v. 15, n. 3, p. 233-258. Set. 2002.

A EXPERIÊNCIA HISTÓRICA DOS PRINCÍPIOS SULLIVAN E A SUA IMPORTÂNCIA PARA
O DESENVOLVIMENTO DA AUTORREGULAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL
CONFORME OS DIREITOS HUMANOS

LUHMANN, Niklas. *La sociedad de la sociedad*. Tradução de Javier Torres Nafarrate. México: Herder, 2007.

LUPASCO, Stéphane. *Le principe d'antagonisme et la logique de l'énergie*. Prolégomènes à une science de la contradiction. Paris: Rocher, 1987, p. 20 e ss.

MCCRUIDDEN, Christopher et al. Affirmative Action without Quotas in Northern Ireland. *The Equal Rights Review*. v. 4, p. 7-14. 2009.

MCMANUS, Father Sean. *The MacBride Principles – The Essence*. Irish National Caucus, Inc. Disponível em: <http://www.irishnationalcaucus.org/principle/the-macbride-principles-the-essence/>. Acesso em: 05 out. 2019.

MICHIGAN IN THE WORLD. *Corporate Response: The Sullivan Principles*. Divestment for Humanity. Disponível em: <http://michiganintheworld.history.lsa.umich.edu/antiapartheid/exhibits/show/exhibit/origins/sullivan-principles>>. Acesso em: 05 out. 2019.

NEVES, Marcelo. *Transconstitucionalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

NICOLESCU, Basarab. *O manifesto da transdisciplinaridade*. Tradução de Lucia Pereira de Souza. São Paulo: TRIOM, 1999.

ROTH, Molly. *Sullivan Principles*. Global Philadelphia. Disponível em: <https://globalphiladelphia.org/sites/globalphiladelphia.org/files/Resource9ASullivanPrinciples.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

RUGGIE, John Gerard. *Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os Direitos Humanos*. Tradução de Isabel Murray. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SETHI, S. Prakash; WILLIAMS, Oliver F. Creating and Implementing Global Codes of Conduct: an assessment of the Sullivan Principles as a role model for developing international codes of conduct – lessons learned and unlearned. *Business and Society Review*. Malden, Oxford, v. 105, n. 2. 2000.

WERHANE, Patricia H. The Moral Responsibility of Multinational Corporations to Be Socially Responsible In: BEVAN, David J.; WOLFE, Regina W.; WERHANE, Patricia H. *Systems Thinking and Moral Imagination: Rethinking Business Ethics*. Cham: Springer, 2019.