



“As Sociedades de Benefício e Interesse Coletivo respeitam os direitos humanos?” [Do Benefit Corporations Respect Human Rights?], SSIR, outono de 2017: resposta do B Lab

No seu artigo “As Sociedades de Benefício e Interesse Coletivo respeitam os direitos humanos?” [*Do Benefit Corporations Respect Human Rights?*], Joanne Bauer e Elizabeth Umlas expõem suas preocupações sobre o valor da estrutura jurídica da Sociedade de Benefício e Interesse Coletivo (BIC, na sigla em inglês) e o rigor da certificação de Empresas B, particularmente no que se refere a proteger e promover os direitos humanos. Embora os pontos abaixo procurem oferecer maior clareza sobre a estrutura jurídica da BIC e o processo e requisitos atuais para obter a certificação de Empresa B, concordamos que o B Lab se beneficiaria de um maior diálogo com o movimento de empresas e direitos humanos para assegurar que o B Lab continue melhorando sua capacidade de avaliar o impacto de uma empresa sobre os direitos humanos, especialmente considerando que um número crescente de empresas públicas e multinacionais buscam se engajar com o movimento de Empresas B.

Os direitos humanos têm sido um tópico central de discussão no Conselho Consultivo sobre Mercados Públicos Multinacionais do B Lab ([MPMAC, na sigla em inglês](#)), encarregado de assessorar o B Lab na criação de um caminho significativo e manejável para a certificação de Empresas B multinacionais, cujas propostas iniciais estariam disponíveis para comentários e feedback no final de 2017. Bauer e Umlas fazem uma pergunta provocadora, que não abordaremos aqui, sobre a possibilidade de que qualquer empresa continue respeitando os direitos humanos ao se tornar demasiado grande, independentemente de suas boas intenções ou marcos jurídicos. Contudo, o trabalho do B Lab e do MPMAC tem se focado em criar padrões mais altos e requisitos complementares que essas empresas façam parte da comunidade global de Empresas B Certificadas. De maneira mais ampla, a avaliação de Impacto B como um todo passa por um processo contínuo de melhoria e é atualizada a cada três anos para incorporar o feedback dos usuários, de partes interessadas e especialistas. A última versão foi programada para lançamento em janeiro de 2019. Qualquer pessoa que estiver interessada pode contribuir enviando [um feedback geral ou por item de linha](#).

Com relação ao marco jurídico da BIC, Bauer e Umlas apontam corretamente que ainda não existe jurisprudência sobre esse tipo de sociedade. No entanto, é possível que elas estejam

subestimando o potencial dessa nova ferramenta de governança corporativa, que permite uma tomada de decisões mais ética e com maior impacto, além de contribuir para que as corporações tenham a obrigação de prestar contas em matéria de direitos humanos. As decisões judiciais são apenas uma maneira pelo qual o direito societário influencia a tomada de decisões de uma empresa. Com maior frequência, o conselho de administração e os gerentes de risco que os orientam tomam as decisões com base em como, segundo seu julgamento tipicamente avesso ao risco, um litígio *potencial* poderia acontecer dependendo de circunstâncias e fatos específicos e das leis societárias relevantes.

Como o direito societário relevante para uma BIC expande o dever fiduciário dos diretores de considerar o impacto de suas decisões sobre as partes interessadas, incluindo decisões que poderiam infringir os direitos humanos, os acionistas das BICs contam com um poder sem precedentes para impor a obrigação de prestar contas através da *ameaça* plausível de litígio, além do litígio em si. E, como Bauer e Umlas apontam, os possíveis resultados do litígio em uma BIC não serão determinados pelo fato de uma infração aos direitos humanos corresponder a uma ou outra jurisdição onde em teoria a infração ocorreu nem resultarão em um maior retorno aos acionistas. Em vez disso, o resultado será determinado pelo fato de os diretores terem falhado no exercício de seu dever fiduciário ampliado e da sua obrigação de “operar de uma forma responsável e sustentável”. Isso poderia representar uma transformação para os defensores dos direitos humanos e a única razão para que um especialista em direito societário como o Chefe de Justiça da Suprema Corte de Delaware, Leo E. Strine Jr., afirme em um [artigo na Harvard Business Law Review](#) que as BICs “potencializam a ideia de que as corporações deveriam fazer a coisa certa” e em um [estudo para o Instituto de Direito e Economia da Faculdade de Direito da Universidade da Pensilvânia](#) que as BICs representam um importante passo para aqueles que acreditam que outros representantes além dos acionistas deveriam obter mais proteção dentro do direito societário.

Com relação ao processo e aos requisitos para a certificação de Empresa B, Bauer e Umlas apontam corretamente que a certificação depende de três pilares fundamentais: altos padrões de desempenho, responsabilidade e transparência frente às partes interessadas. O requisito de desempenho é aplicado através da [Avaliação de Impacto B](#), uma ferramenta de gestão de impacto desenvolvida pelo B Lab, uma organização sem fins lucrativos, e supervisionada por um [Conselho Consultivo de Padrões](#) independente.

A Avaliação de Impacto B é composta de duas partes principais:

A primeira é uma seção pontuada da avaliação que mede as práticas positivas e desejáveis de uma empresa com perguntas que foram elaboradas para ir além das normas jurídicas e de mercado atuais. A ideia é recompensar as empresas por práticas como: deixar de pagar o salário mínimo obrigatório e passar a pagar um salário digno real; ir além da avaliação de desempenho das suas próprias operações e fazer uma triagem da sua cadeia de abastecimento para considerar as práticas sociais e ambientais das empresas que fazem parte dela; e ter modelos de negócios especificamente pensados para gerar um impacto positivo,

como o desenvolvimento de produtos de energia renovável para consumidores na base da pirâmide ou a criação de programas de contratação abrangentes para refugiados ou cidadãos que retornam ao seu país.

A segunda parte da Avaliação é o questionário de divulgação de informações confidenciais, que não confere pontuação e está focado nos impactos negativos potenciais, controversos e sensíveis resultantes do impacto e desempenho de uma empresa, como evasão fiscal, compra de terras em grande escala ou “ocupação de terras”, discriminação e trabalho infantil. A forma como essas duas seções funcionam e o fato de que foram pensadas como complementárias não foram corretamente expressados no artigo de Bauer e Umlas, e isso poderia levar a conclusões potencialmente errôneas.

Bauer e Umlas afirmam que exigir somente 80 pontos de 200 como mínimo para a certificação define uma “expectativa baixa” porque uma “empresa poderia qualificar-se facilmente alcançando uma pontuação relativamente baixa de 16 ou 17 pontos de 40 em cada uma das cinco áreas.” Para contextualizar, a pontuação média de quase 15.000 empresas que completaram a Avaliação de Impacto B está em cerca de 50 pontos. Portanto, uma pontuação verificada de 80 pontos não representa uma expectativa tão baixa quanto as autoras acreditam. Uma das razões para que exista tanta diferença entre a média e a pontuação mínima de 80 pontos exigida para a certificação é que essa pontuação está focada no impacto positivo, indo além das normas atuais. Por isso, é difícil somar pontos e muitas das práticas positivas e desejáveis estão fora do alcance, inclusive de empresas líderes com um alto impacto. Embora seja possível debater se a pontuação exigida deve ser de 80 pontos ou se deveria estar em outro patamar, a intenção geral é a seguinte: a natureza da pontuação não se refere à conformidade e, ainda que uma empresa não precise ser “perfeita” para obter a certificação de Empresa B, ela precisa demonstrar um nível de desempenho suficiente nas métricas estabelecidas para todos os aspectos de suas práticas sociais e ambientais.

Mas então, por que os tópicos do questionário de divulgação de informações confidenciais, que são tão importantes para compreender o impacto de uma empresa, não são pontuados? Enquanto Bauer e Umlas descrevem esse como sendo “o problema do questionário”, já que para elas demonstra que os impactos negativos potenciais não são suficientemente considerados nos requisitos para a certificação, o B Lab considera exatamente o contrário. A ideia de separar esse questionário e não o pontuar não só é apropriada por uma questão conceitual importante, mas também porque estimula que esses tópicos passem de uma mera aspiração a necessitar pesquisas e análises prévias para que uma empresa possa obter a certificação de Empresa B, independentemente de ter uma pontuação verificada que supere os 80 pontos mínimos.

O B Lab acredita que as práticas positivas desejáveis e as práticas negativas ou violações de direitos não podem e não devem ser equiparadas. Ao fazer isso, presume-se que é possível “compensar” aspectos como violações aos direitos humanos com outras boas práticas. Mas doações a organizações beneficentes ou o pagamento de um salário digno aos funcionários

não neutralizam os danos potenciais suscitados em outras áreas e que resultam de práticas negativas como violações aos direitos humanos. Os dois tipos de impacto são únicos e incomensuráveis. Por isso, combiná-los poderia “ocultar” os impactos negativos em uma pontuação geral e fornecer um panorama incompleto ou pouco claro do desempenho de uma empresa.

Em vez de pontuar as questões relacionadas aos impactos negativos incluídas no questionário de divulgação de informações confidenciais, elas são avaliadas individualmente por sua relevância para que o B Lab e o Conselho Consultivo de Padrões possam determinar se uma empresa é elegível para a certificação ou se é preciso tomar medidas adicionais, como uma maior transparência no tópico em questão, remediação ou até mesmo a negação/revogação da certificação, *independentemente* da pontuação da empresa. Portanto, essas questões constituem os parâmetros mínimos da certificação. Embora não seja exigido nenhuma prática específica de uma empresa na seção pontuada da avaliação, o questionário de divulgação de informações confidenciais pode ser considerado mais central e decisivo para a elegibilidade de qualquer empresa à certificação de Empresa B, já que cada pergunta do questionário é analisada individualmente e poderia desqualificar a empresa ou impedir a renovação de sua certificação. Essa análise também se apoia na verificação de antecedentes e em um processo público de resolução de conflitos que o B Lab utiliza para analisar de forma independente todas as questões sensíveis identificadas durante o processo de certificação ou de renovação bianual da empresa ou ainda por uma preocupação das partes interessadas apresentada em qualquer momento.

Destacar apenas alguns exemplos de Empresas B que enfrentaram uma repercussão negativa ou acusações de impacto negativo (sem julgar os méritos desses relatórios ou acusações) para chegar a conclusões sobre mais de 2.000 Empresas B, como Bauer e Umlas fazem, é uma generalização pouco precisa. Considerando o processo que mencionamos acima, os impactos negativos de todas as Empresas B Certificadas foram analisados e todas elas estão sujeitas a um processo contínuo de avaliação, tanto para renovar a certificação quanto através dos mecanismos públicos de reclamação.

Uma coisa parece evidente. Assim como o mundo precisa de conversas significativas e da defesa dos direitos humanos no âmbito empresarial, também precisa de ferramentas de governança corporativa como o modelo de BIC, ferramentas de gestão como a Avaliação de Impacto B e líderes empresariais como as Empresas B Certificadas que estejam dispostas a se submeter a rigorosos padrões de terceiros com relação à transparência e ao desempenho. As BICs oferecem uma infraestrutura jurídica que permite, como Bauer e Umlas apontam, considerar o impacto sobre as partes interessadas, incluindo o respeito pelos direitos humanos, muito além do que entraria em um caso de empresa comum, e de uma forma que os modelos de corporação tradicionais não permitem. A Avaliação de Impacto B oferece um mapa gratuito e um conjunto de ferramentas para que todas as empresas possam levar esses princípios à prática. Mesmo que as Empresas B Certificadas não sejam “perfeitas”, elas cumprem o papel de líderes de um movimento mais amplo para construir uma economia inclusiva que permita

criar uma prosperidade compartilhada e sustentável para todos. Essa é a visão compartilhada pelos movimentos de Empresas B e de empresas e direitos humanos. Acreditamos que a forma mais possível de concretizá-la é trabalhando de perto e de forma colaborativa com outros.