

# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE: FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS PARTICIPATIVOS**

**MARCOS ANTÔNIO STRIQUER SOARES**

**THAIS JANAINA WENCZENOVICZ**

**JOANA STELZER**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direitos humanos e efetividade: fundamentação e processos participativos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Joana Stelzer; Marcos Antônio Striquer Soares; Thais Janaina Wenczenovicz – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-715-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos humanos e efetividade. 3.

Fundamentação e processos participativos. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE: FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS PARTICIPATIVOS**

---

### **Apresentação**

É com muita satisfação que coordenamos o Grupo de Trabalho (GT) denominado 'Direitos humanos e efetividade: fundamentação e processos participativos I', que - em lindo alinhamento científico - registrou artigos com profundidade de investigação e apurado senso crítico. As pesquisas apresentadas se harmonizaram com o próprio evento que tinha como mote: 'Direito e Políticas Públicas na era digital', vale dizer, os Direitos Humanos sob novos olhares e desafios, rumo à efetividade. Realizado de forma virtual, ocorreu no período de 20 a 24 de junho de 2023. A presente coletânea evidencia-se de excelência acadêmica, não apenas revelada em virtude da seleção pelo sistema 'double blind peer review', mas, pela visão de vanguarda sobre uma sociedade que nem sempre está atenta à dignidade que o humano tem em si e que os direitos humanos procuram resguardar, 'maxime' na era digital.

O texto de abertura desse livro titulado *A ARTE DE DISTINGUIR E RELACIONAR CONCEITOS NO PENSAMENTO POLÍTICO DE HANNAH ARENDT* é de autoria de Flávio Maria Leite P Pinheiro e investiga a técnica de distinção e relação de conceitos no pensamento político da autora e sua aplicação na análise crítica das questões jurídicas atuais. Foram analisados conceitos como poder, violência, autoridade, liberdade e ação, buscando compreender suas relações e implicações teóricas e práticas. Através da técnica hermenêutica, foi possível identificar a importância da distinção conceitual na obra de Arendt e sua relação com sua visão política. Além disso, a exemplificação da aplicação dessa técnica em um dos conceitos políticos permitiu compreender sua importância na compreensão da obra da autora. Por fim, discutiu-se os desdobramentos e desafios da utilização dessa técnica na análise das questões políticas contemporâneas. Podemos concluir que a técnica de distinção e relação de conceitos é fundamental para a compreensão da obra de Hannah Arendt e pode ser utilizada como uma ferramenta valiosa na análise e compreensão de questões políticas contemporâneas.

*A CRISE CLIMÁTICA E O ESTADO DE COISA - INCONSTITUCIONAL E INCONVENCIONAL – BRASILEIRO* de redação da autora Joana D’Arc Dias Martins indica que o Brasil, que já figurou como um protagonista mundial no combate à mudança climática, a partir de 2019 passou a colecionar retrocessos nessa seara e a se destacar pela omissão no cumprimento das obrigações impostas na PNMC e aos objetivos do Acordo de Paris e na Agenda 2030. Considerando que na sua atual estrutura constitucional o direito a

um clima estável configura-se um direito fundamental, o combate à alteração climática é um dever constitucional do Estado brasileiro que o vincula, inclusive, perante a ordem internacional, o objetivo desse artigo é analisar as recentes e frequentes violações ambientais e como elas repercutem em face do direito humano e fundamental ao meio ambiente equilibrado gerando um estado de coisa inconstitucional e inconvenção passível de ser reconhecido legitimamente pelo STF a partir do ajuizamento dos litígios climáticos.

O texto intitulado A DEFESA DA INTERNET COMO DIREITO FUNDAMENTAL NO EXERCÍCIO DA CIDADANIA E EXCLUSÃO DIGITAL com autoria de Mateus Catalani Pirani , Luigi Fiore Zanella Meireles , Adriana Machado da Silva visa elencar a importância da ferramenta de comunicação mundial Internet como um Direito Fundamental, parte dos Direitos Humanos reconhecidos pela Organização das Nações Unidas – ONU, garantidora do exercício de evolução social, cultural, histórica e econômica, no que tange as bases da estrutura social do século XXI, a chamada Sociedade Digital. O acesso à Internet se faz necessário ao indivíduo para que exerça sua liberdade de expressão, cidadania e comunicação, com qualquer pessoa em qualquer local do mundo. Ademais, buscou-se elencar a realidade em que o Brasil se encontra no quesito chave da inclusão digital, não apenas no acesso ao equipamento, mas sim a uma conexão de qualidade, perante os desafios socioeconômicos das cidades. A Internet e a inclusão digital surgem para refundamentar os direitos essenciais e ainda incluir a liberdade, dignidade e igualdade. No que tange a metodologia, adotou-se a teoria crítica dialética, com viés indutivo.

O próximo exercício de escrita dos autores Hênio Hytallus Da Silva Andrade , Jemina De Araújo Moraes Andrade objetiva discutir sobre a democracia e sua relação direta e indispensável para a promoção da cultura da Educação em Direitos Humanos (EDH) na contemporaneidade. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa, utilizando-se do método dedutivo. Nesse sentido, foi tratada a democracia, os direitos humanos e a EDH, sob a perspectiva da teoria crítica no contexto da globalização. Pelas teorias encontradas, constatou-se que a democracia é um dos fundamentos imprescindíveis para que se promova a cultura da EDH. Por outro lado, para que ocorra essa efetivação, muitos aspectos devem ser considerados, tais como a necessidade de viabilizá-la nos diversos espaços educativos da sociedade, devendo haver o fortalecimento no processo de lutas dos movimentos sociais para que possam quebrar paradigmas e mudar para melhor o cenário democrático na busca por vida digna. Além da necessidade de propositura de políticas públicas visando ações efetivas em prol de uma EDH com qualidade, que seja vetor do acesso a bem e valores em direitos humanos. O artigo intitula-se A DEMOCRACIA E A CULTURA DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO.

O próximo trabalho titula-se A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO ALICERCE PARA AMENIZAR AS CRISES HUMANITÁRIAS E SEUS IMPACTOS SOCIOAMBIENTAIS, sob autoria de

Talissa Truccolo Reato , Morgan Stefan Grando , Cleide Calgaro analisa o princípio da Dignidade da Pessoa Humana como apoio e orientação diante dos efeitos das crises humanitárias, sobretudo decorrentes de guerras e desastres socioambientais. Questiona-se em que medida as crises humanitárias contemporâneas ofendem o princípio em comento e o seu respectivo alcance. O desenvolvimento da presente investigação foi fracionado em três momentos: estudo da Dignidade da Pessoa Humana e sua conexão com os Direitos Humanos, sobretudo em termos de evolução história; verificação das crises humanitárias, exemplos, efeitos, etc.; compreensão da Dignidade da Pessoa Humana como meio de orientação para mitigar os impactos das crises humanitárias. Em termos de metodologia, é uma pesquisa básica e bibliográfica, que ocorre pelo método hipotético-dedutivo, qualitativa e de caráter exploratório. A justificativa da escolha do tema se dá pela necessidade de refletir acerca dos impactos das crises humanitárias, especialmente após a pandemia da COVID-19, de modo que a miséria, os problemas ambientais, o deslocamento de refugiados, doenças físicas e mentais, etc., são apenas algumas das consequências que devem ser amenizadas e, idealmente, dizimadas. Neste ponto, a Dignidade da Pessoa Humana, e mais propriamente a sua efetividade, é um vislumbrar profícuo para a busca de equidade e justiça. A conclusão que se alcançou é que é premente acionar um conjunto de ações por todos, sobretudo Organizações Sociais e Poder Público, para que se consiga auxiliar e proteger as pessoas afetadas por situações indignas, que oprimem as conquistas dos Direitos Humanos e afastam a aplicação da Dignidade da Pessoa Humana.

Na sequência A DIGNIDADE HUMANA POR MEIO DO PRIMADO DA IGUALDADE À LUZ DA TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DE LUIGI FERRAJOLI escrito por Revardiere Rodrigues Assuncao se debruça na análise sobre o direito fundamental da dignidade humana com base no primado da igualdade por meio da teoria dos direitos fundamentais na visão de Luigi Ferrajoli, considerando, ainda, as quatro teses sobre os direitos fundamentais desse escritor: a dicotomia nos elementos estruturantes entre direitos fundamentais e direitos econômicos; que os direitos fundamentais, considerando que são universais, fazem parte da base axiológica do primado da igualdade jurídica, que Ferrajoli chama de ‘dimensão substancial da democracia’; que certos direitos fundamentais têm natureza supranacional com base no aspecto da cidadania; e, em último, a relação entre os direitos e suas garantias. Tal inteligência será à luz de considerações reflexiva e argumentativa, através do método indutivo, utilizando-se das técnicas do fichamento, das categorias, do conceito operacional e do referente. Espera-se, ao final, ter investigado se a igualdade pode

concretizar por meio dos seus aspectos o primado da dignidade da pessoa humana na qualidade de valor jurídico no fundamento dos direitos fundamentais constitucionais.

Com o título A IMPORTÂNCIA E INFLUÊNCIA DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS NAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS NO BRASIL e autoria de

Jemina De Araújo Moraes Andrade , Hênyo Hytallus Da Silva Andrade , Kelly de Araújo Moraes Aguiar o presente estudo tem como objetivo analisar a influência dos direitos humanos nas políticas educacionais em direitos humanos do Brasil, a partir do documento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948. O problema de pesquisa consiste em saber: sob que enfoque podem ser definidos os documentos orientadores da política de EDH no Brasil e quais desafios para sua implementação na educação brasileira. Justifica-se por considerar que os direitos humanos possuem um papel fundamental na sociedade por se configurar como um importante instrumento para a consolidação de direitos e o exercício da cidadania. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, do tipo exploratória, com abordagem qualitativa, amparando-se em diversos nos documentos, como o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH) e nas Diretrizes Nacionais para a Educação em Direitos Humanos (DNEDH). O estudo, revelou que embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos não possua um caráter vinculante, teve uma contribuição significativa na composição das políticas de EDH no Brasil, no qual é expressamente referenciada nos documentos orientadores em vigor. Além disso, observou-se que o enfoque que vem sendo apresentado nos documentos é para a inserção da EDH de diversas maneiras, destacadamente pela inserção na matriz curricular, sendo considerado um avanço, mas que carece de acompanhamento via sistemas de ensino sobre sua efetividade na prática.

O texto seguinte Pedro Durão , Marluany Sales Guimarães Poderoso , Nadson Costa Cerqueira com o título A MUDANÇA GERACIONAL NO COMANDO DAS EMPRESAS FAMILIARES: UMA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO COMO REPRESENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER analisa a opção do gestor de escolher uma mulher para suceder a gerência da empresa familiar e como aludida alternativa pode trazer benefícios quanto ao planejamento patrimonial sucessório e a longevidade da empresa. Examinar, também, os significativos avanços nos direitos humanos da mulher na atividade empresarial, principalmente no que tange a sua atuação como sucessora e chefe, bem como observar a liderança feminina nas empresas familiares como uma característica da própria compreensão contemporânea dos Direitos Humanos quando a representatividade das mulheres cresceu exponencialmente nas atividades empresariais. A

metodologia utilizada, de abordagem hipotético-dedutiva, com base em dados teóricos obtidos através de pesquisa bibliográfica e doutrinária, propõe-se a analisar a contextualização e noções gerais sobre empresas familiares, examinar os aspectos relevantes sobre as diretrizes nacionais e os direitos humanos nas empresas e, por fim, verificar a mudança geracional no comando das empresas familiares como uma busca pela igualdade de gênero como representação dos direitos humanos da mulher.

**ACESSO UNIVERSAL À ÁGUA POTÁVEL E O DIREITO AO SANEAMENTO BÁSICO NO ESTADO DO PARÁ: A DESESTATIZAÇÃO CUMPRE COM O OBJETIVO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU?** com autoria das investigadoras Mayara Lúcia de Souza Nascimento Tinoco , Rafaela Teixeira Sena Daibes Resque analisa o direito à universalização da água e de um saneamento básico adequados a partir do novo marco legal do saneamento básico no Brasil (Lei nº 14.026/2020) e um estudo empírico com o processo de desestatização em trâmite no Estado do Pará, relativo à empresa estatal denominada Companhia de Saneamento do Estado do Pará (COSANPA). Objetiva-se verificar em que medida esse processo está de acordo com as metas estabelecidas pela ONU aos seus Estados-partes e qual o seu impacto na efetividade do direito humano à universalização do acesso ao abastecimento de água e o esgotamento sanitário para a sociedade paraense. A metodologia utilizada foi a de análise de conteúdo, uma vez que foram analisados os argumentos das partes nesse processo em trâmite, como também os impactos dessa possibilidade de desestatização nos indicadores sociais de qualidade de vida no Estado do Pará. Os achados iniciais permitem concluir que nos modos atuais esse processo de desestatização está sendo prejudicial à concretização desses direitos, assim, o Poder Executivo Estadual e Municipal devem discutir e avaliar medidas que proporcionem o aumento de investimentos no saneamento básico paraense de forma a garantir a universalização da água nos prazos estabelecidos pela Agenda 2030 e a ODS de número 06.

**CRIANÇAS REFUGIADAS NO BRASIL E O DIREITO HUMANO À REUNIÃO FAMILIAR** das autoras Larissa Lassance Grandidier , Adriely Alessandra Alves De Lima investiga se a proteção nacional direcionada às crianças refugiadas no Brasil é efetivada ou se as entidades familiares ou as próprias instituições fazem uso do direito à reunião familiar como um mero objeto para alcançar interesses pessoais e violar direitos deste grupo duplamente vulnerável. Inicialmente, será realizada uma breve análise da pessoa em condição de refúgio, bem como crianças refugiadas. Defende-se na pesquisa a urgência em considerar a pluralidade de marcadores de desigualdade enfrentados para o alcance da efetividade de direitos humanos. Como hipótese, as autoras defendem a necessidade de democratizar o acesso de refugiados ao Sistema de Registro Nacional Migratório e, ainda, a necessidade do Estado brasileiro promover incentivos às Clínicas Jurídicas visando a adoção de uma política

acessível e, ao mesmo tempo, fiscalizatória. O tipo de pesquisa é bibliográfico, onde realizou-se um levantamento sistemático das principais obras e documentos nacionais e internacionais que abordam o tema, bem como o método dedutivo.

**DIREITO À INFORMAÇÃO E DEMOCRACIA: A INTERFERÊNCIA DAS FAKE NEWS NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO** escrito por Jaqueline Cristina de Fatima Okubo Rangel e Mariane Fortunato Homes aborda a evolução do ambiente virtual e das redes sociais, as fake news tornaram-se uma realidade a nível global. As notícias falsas são dissipadas em larga escala em questão de segundos, alcançando um número expressivo de internautas, influenciando suas opiniões e, conseqüentemente, o debate público. Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo geral verificar a interferência das fake news no estado democrático de direito. Para tanto, será caracterizado o acesso à informação, abordado acerca da informação e a liberdade de expressão, conceituado e analisado os elementos principais das fake news para, por fim, verificar a sua influência no estado democrático de direito. A metodologia utilizada foi a indutiva, por meio do procedimento bibliográfico, sendo realizada pesquisa em obras literárias e em artigos científicos. A presente pesquisa alcançou o objetivo geral proposto, vez que a celeridade na disseminação das informações adulteradas, bem como a forma como elas são escritas, são capazes de convencer o cidadão sem que este busque saber se são legítimas ou falsas, apenas reproduzindo as falsidades fabricadas com o propósito de confundi-lo.

**DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS E SUA CONTRIBUIÇÃO NO ACESSO À JUSTIÇA** com autoria de Marcelo Damião do Nascimento possui como objetivo refletir acerca dos conceitos de direitos humanos e direitos fundamentais. A metodologia da pesquisa é dedutiva, uma vez que deduz conclusões com base em premissas pré-existentes na doutrina e legislação, bem como referencial bibliográfico. Sem a acessibilidade da justiça as pessoas possuem dificuldade para identificar circunstâncias em que os seus direitos são feridos, e ainda barreira maior para recorrer judicialmente. Os direitos humanos e os direitos fundamentais estabelecem legalmente condições básicas, fundamentais e inalienáveis ao indivíduo. O acesso à justiça é um direito fundamental estabelecido através dos direitos humanos, o que não proporciona somente o acesso ao Poder Judiciário, mas também a tutela jurisdicional efetiva, ágil e sem dilações inadequadas.

O texto de Flávio Maria Leite Pinheiro sob o título **EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS EM HANNAH ARENDT** aponta que o tema da efetividade dos direitos humanos é crucial para o debate contemporâneo em torno da justiça social e da dignidade humana. Diversos autores e pensadores têm abordado essa questão ao longo da história, e um dos principais nomes nesse campo é Hannah Arendt. Seu pensamento destaca a importância



da ação política como meio para a efetivação dos direitos humanos, que não podem ser garantidos apenas pela lei e pelo sistema jurídico, mas exigem a participação ativa dos cidadãos na esfera pública. Arendt critica o universalismo abstrato dos direitos humanos e destaca a importância da liberdade como valor central para a sua realização. A metodologia de Arendt envolve uma análise crítica do contexto histórico e político em que se desenvolvem as lutas pelos direitos humanos. Ela enfatiza a necessidade de uma compreensão das estruturas de poder e das formas de dominação que impedem a realização desses direitos, bem como da capacidade de resistência e ação dos grupos marginalizados. Os objetivos da abordagem de Arendt sobre a efetividade dos direitos humanos são a promoção da justiça social e da igualdade, através de uma perspectiva crítica e participativa, que reconheça a importância da ação política e da liberdade como valores fundamentais para a sua realização.

Na sequência presente trabalho analisa como o encarceramento de indivíduos indígenas no Brasil se enquadra no conceito de injustiça epistêmica, nos moldes apresentados pela filósofa inglesa Miranda Fricker. Para tanto, em um primeiro momento, serão apresentados os diversos aspectos que envolvem atualmente o encarceramento de indígenas no Brasil, sobretudo no que diz respeito às dificuldades que o sistema de justiça criminal do país enfrenta para garantir uma persecução penal justa a estes indivíduos. Em um segundo momento, será apresentado o conceito de injustiça epistêmica, a partir do lecionado por Miranda Fricker, notadamente no que diz respeito às suas duas espécies, quais sejam, a injustiça testemunhal e a injustiça hermenêutica. As técnicas de pesquisa levadas a cabo neste trabalho serão levantamento bibliográfico e documental, tanto em obras que tratem sobre a categoria da injustiça epistêmica, quanto em relatórios e informações públicas de livre acesso acerca do encarceramento de indígenas no Brasil. Possui como título ENCARCERAMENTO DE INDÍGENAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CONCEITO DE INJUSTIÇA EPISTÊMICA DE MIRANDA FRICKER e autor Alex Sandro da Silveira Filho.

NECROPOLÍTICA COMO AÇÃO GOVERNAMENTAL: DE FOUCAULT A MBEMBE E A REALIDADE BRASILEIRA DO POVO YANOMAMI de Paulo Pardo e Henrique Lacerda Nieddermeyer traz à escolha os anos de 2022 e 2023, momento em que o mundo foi apresentado à tragédia do povo Yanomami, com a morte e a iminência de morte de centenas de pessoas. A ocupação ilegal do território desse povo originário marcou a depredação ambiental, a contaminação das águas, a exploração sexual de mulheres e crianças. O desaparecimento desse povo se apresenta como uma possibilidade real. O presente artigo se dispõe a apresentar a situação do povo Yanomami como uma forma de biopoder denominado necropolítica. A análise terá como ponto focal os estudos de Michel Foucault e Achille Mbembe e a construção de uma matriz comparativa da situação do povo Yanomami com a

teoria desses cientistas. Ao final, será possível inferir que as políticas públicas relacionadas aos povos originários, em especial os povos cujas áreas coincidem com regiões onde há interesse exploratório por parte de grupos econômicos, são falhas a ponto de se caracterizarem como uma necropolítica. Para essa conclusão, apresenta-se a proposta de uma matriz comparativa, embasada nos postulados de Foucault e Mbembe.

**POLÍTICAS PÚBLICAS DIGITAIS COMO MEIO DE CONCRETUDE DOS DIREITOS HUMANOS: APONTAMENTOS CRÍTICOS** sob autoria de Letícia Feliciano dos Santos Cruz, Marcos Vasconcelos Palmeira Cruz e Caridiane Rego Nascimento Góes busca traçar um olhar para o acesso à internet com foco no fornecimento de aspectos inclusivos que potencialize o desempenho dos cidadão-usuários no cenário brasileiro, isto pois considerando o fomento de políticas públicas de informação como modo de se conceber emancipação para uso de dispositivos de comunicação em ambientes digitais e gozar dos plenos poderes permitidos por eles. No primeiro momento, se permite compreender que a inclusão digital não é dissociada da educação, assim carece desenvolver conjuntamente ações políticas com fito no letramento e autonomia do indivíduo na rede. Parte-se do questionamento que embora haja ampliação das tecnologias inovadoras no âmbito global, o acesso ainda não é universal à internet na realidade do país, sendo fortemente evidenciadas dificuldades na implementação de infraestrutura que contemplem a todos. Para tanto, utilizou-se de uma metodologia empregada de natureza qualitativa alicerçada na pesquisa bibliográfica e documental. Com enfoque na dimensão prática dessa temática, a pesquisa expõe a relevância da promoção de políticas públicas que fomenta a inclusão social através da inclusão digital como instrumento de efetividade de direitos humanos.

Em prosseguimento, Marcio Dos Santos Rabelo reflete o controle social formal e os Direitos Humanos no âmbito da Ouvidoria do sistema de Segurança Pública no Estado do Maranhão. Para isso, primeiramente, descreve-se o contexto histórico do instituto ombudsman, elencando suas características e especificidades como a participação social no Estado Democrático de Direito. Em segundo, relata a origem e a gestão da ouvidoria com ênfase no exercício da cidadania e na defesa dos Direitos Humanos. Em terceiro, aponta que a Ouvidoria é um canal direto de interlocução do cidadão com o sistema de segurança no gerenciamento e participação social no controle da atividade policial, razão pela qual faz-se um balanço de suas principais demandas e respostas na resolutividade de políticas públicas de segurança. Como metodologia, utiliza-se o raciocínio indutivo e a técnica de pesquisa de natureza bibliográfica e documental atualizando o estado da arte. Por fim, demonstra que o atual modelo de ouvidoria de segurança é imprescindível para a promoção dos Direitos Humanos e a participação do cidadão no controle social da atividade policial. O capítulo intitula-se **REFLEXOS DO CONTROLE SOCIAL FORMAL E DOS DIREITOS**

## HUMANOS NO ÂMBITO DA OUVIDORIA DO SISTEMA DE SEGURANÇA PÚBLICA NO ESTADO DO MARANHÃO.

RESPONSABILIDADE INTERNACIONAL CONTRA MASSIVAS VIOLAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS: UM COSTUME INTERNACIONAL? redigido por João Fernando Pieri de Oliveira , Vladimir Oliveira da Silveira e Abner da Silva Jaques apresenta uma análise jurídico-formalista da Responsabilidade de Proteger (R2P) em face do direito internacional contemporâneo. Tem, assim, como objetivo geral discutir a juridicidade da R2P a partir dos seus elementos caracterizadores, com a finalidade de averiguar se o instituto pode ser classificado como costume internacional. Portanto, a problemática central reside em solucionar a seguinte pergunta: a R2P pode ser considerada um costume internacional? O método de pesquisa adotado é o hipotético-dedutivo, com uma abordagem qualitativa, valendo-se de pesquisas bibliográficas e documentais, com a intenção de construir um estudo exploratório e descritivo. O resultado do trabalho leva à conclusão em prol da inexistência de uma base jurídica suficiente para caracterizar a Responsabilidade de Proteger como um costume internacional, visto que, malgrado haja prática reiterada, em virtude das resoluções emitidas no âmbito onusiano, não há que se falar em requisito generalizante e em formação de opinio juris, ambos elementos fundamentais à formação costumeira no Direito Internacional.

Na frente de encerramento da Coletânea, com o título UMA ANÁLISE CRÍTICA DO PÓS GUERRA E O PROCESSO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS de Régis Willyan da Silva Andrade e Gustavo Cruz Madrigano temos uma reflexão da internacionalização dos Direitos Humanos como o novo paradigma ético no intuito de restaurar a lógica do razoável, rompendo com o totalitarismo, que negava que a pessoa humana pudesse ser a fonte do direito, emergindo a necessidade de reconstruir os Direitos Humanos, aproximando o direito da moral.

Deseja-se profícua leitura do material que ora se apresenta, vale dizer, do que as pós-graduações em Direito têm produzido – docentes e discentes –, e que, em síntese, constituem os mais elaborados estudos da Academia Jurídica nacional.

Thais Janaina Wenczenovicz

Joana Stelzer

Marcos Antônio Striquer Soares

**A MUDANÇA GERACIONAL NO COMANDO DAS EMPRESAS FAMILIARES:  
UMA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO COMO REPRESENTAÇÃO DOS  
DIREITOS HUMANOS DA MULHER**

**THE GENERATIONAL CHANGE IN THE MANAGEMENT OF FAMILY  
BUSINESSES: A SEARCH FOR GENDER EQUALITY AS A REPRESENTATION  
OF WOMEN'S HUMAN RIGHTS**

**Pedro Durão <sup>1</sup>**  
**Marluany Sales Guimarães Poderoso <sup>2</sup>**  
**Nadson Costa Cerqueira <sup>3</sup>**

**Resumo**

O presente trabalho apresenta como objetivo analisar a opção do gestor de escolher uma mulher para suceder a gerência da empresa familiar e como aludida alternativa pode trazer benefícios quanto ao planejamento patrimonial sucessório e a longevidade da empresa. Examinar, também, os significativos avanços nos direitos humanos da mulher na atividade empresarial, principalmente no que tange a sua atuação como sucessora e chefe, bem como observar a liderança feminina nas empresas familiares como uma característica da própria compreensão contemporânea dos Direitos Humanos quando a representatividade das mulheres cresceu exponencialmente nas atividades empresariais. A metodologia utilizada, de abordagem hipotético-dedutiva, com base em dados teóricos obtidos através de pesquisa bibliográfica e doutrinária, propõe-se a analisar a contextualização e noções gerais sobre empresas familiares, examinar os aspectos relevantes sobre as diretrizes nacionais e os direitos humanos nas empresas e, por fim, verificar a mudança geracional no comando das empresas familiares como uma busca pela igualdade de gênero como representação dos direitos humanos da mulher.

**Palavras-chave:** Empresas familiares, Direitos humanos, Mulheres, Sucessão, Gestão

**Abstract/Resumen/Résumé**

The present work aims to analyze the manager's option of choosing a woman to succeed the management of the family business and how this alternative can bring benefits in terms of succession planning and the longevity of the company. Also examine the significant

---

<sup>1</sup> Advogado e Procurador do Estado (PGE/SE). Pós-Doutor em Direito (Universidad de Salamanca– España). Doutor e Mestre em Direito (UBA/UFPE). Professor Permanente do PRODIR/UFS. Email: pedro.durao@apese.org.br

<sup>2</sup> É Advogada e Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe – PRODIR/UFS. E-mail: marluanyguimaraes2@gmail.com

<sup>3</sup> Advogado e Controlador Municipal. Mestrando em Direito da Universidade Federal de Sergipe – PRODIR/UFS. Membro do Grupo de Pesquisa NEPI-PUC/SP. E-mail: nadsoncosta@gmail.com

advances in women's human rights in business activity, especially with regard to their role as successor and boss, as well as observe female leadership in family businesses as a characteristic of the contemporary understanding of Human Rights when representativeness of women has grown exponentially in entrepreneurial activities. The methodology used, with a hypothetical-deductive approach, based on theoretical data obtained through bibliographic and doctrinal research, proposes to analyze the contextualization and general notions about family businesses, examine the relevant aspects of national guidelines and human rights in companies and, finally, verify the generational change in command of family businesses as a search for gender equality as a representation of women's human rights.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Family businesses, Women, Succession, Management, Human rights

## INTRODUÇÃO

A empresa familiar, em sua maioria, ainda pode ser considerada como um "negócio entre homens". Importantes transformações, contudo, vêm se apresentando em relação aos cargos de liderança nas empresas familiares. Com efeito, hodiernamente, as mulheres ganharam mais espaço.

A representatividade das mulheres cresceu e para entendermos como essa transformação ocorreu, importante traçarmos uma conexão com os direitos humanos. Isso porque, a liderança feminina nas empresas familiares é uma característica da própria compreensão contemporânea dos Direitos Humanos.

Impende destacar que os direitos fundamentais das mulheres no mundo englobam: o direito à vida; saúde; educação; privacidade; igualdade; liberdade de pensamento; participação política; entre outros, e os reflexos da concretização de aludidos direitos das mulheres no mercado de trabalho é fator indispensável para que também possa se compreender a mudança geracional de poder na sucessão das empresas familiares.

A presente pesquisa tem como escopo analisar como a opção do gestor de escolher uma mulher como sucessora da empresa familiar, pode trazer benefícios quanto ao planejamento sucessório e a longevidade do patrimônio, bem como examinar os significativos avanços nos direitos humanos da mulher na atividade empresarial, principalmente no que tange a sua atuação como sucessora e líder. Outrossim, contribuir com a conscientização da igualdade de gênero seja com a inclusão das mulheres nas empresas seja atribuindo a elas uma maior participação no papel socioeconômico no mundo dos negócios.

Optou-se pelo método hipotético-dedutivo, por meio da metodologia de pesquisa qualitativa e bibliográfica para promover a análise do assunto proposto, bem como na vasta literatura nacional e estrangeira, artigos e revistas digitais, documentos normativos, notícias e dados quantitativos incorporados à temática em apreço.

Por sua vez, o presente trabalho foi dividido em três seções. A primeira irá tratar sobre a contextualização e noções gerais sobre empresas familiares. Em seguida, buscará trazer aspectos relevantes sobre as diretrizes nacionais e os direitos humanos nas empresas para que, ao final, na terceira seção, se chegue à análise a mudança geracional no comando das empresas

familiares como uma busca pela igualdade de gênero como representação dos direitos humanos da mulher.

## 1 CONTEXTUALIZAÇÃO E NOÇÕES GERAIS SOBRE EMPRESAS FAMILIARES

Para trazer uma conceituação acerca de empresas familiares, imperioso se faz tecer apontamentos breves sobre o conceito de entidade familiar na sociedade contemporânea, inclusive com o fim do patriarcalismo que, por décadas, faziam parte indispensável da antiga compreensão de família.

Pelo que preceitua a Constituição Federal de 1988, mais precisamente em seu art. 226, §§ 1º e 2º<sup>1</sup>, tem-se um conceito restrito que se refere à família como sendo o conjunto de indivíduos unidos pelos laços do matrimônio e da filiação, ou seja, apenas os cônjuges e a prole. Ampliando este conceito, a família abrange, além dos cônjuges ou companheiros e de seus filhos, os parentes em linha reta ou colateral e as pessoas conectadas pelo vínculo da afinidade.

Para Maria Helena Diniz (2022, p. 13) por meio do aspecto biológico, a família é tratada como um grupo natural por excelência, pois o homem nasce, vive e nela se reproduz. No aspecto econômico, por sua vez, a família inclui condições que possibilitam ao homem obter elementos essenciais à sua realização intelectual, material e espiritual. Sob a forma religiosa, é instituição moral ou ética por influência do Cristianismo. Já, em relação à psicologia, a família possui um elemento espiritual, qual seja: o amor familiar. No tocante ao aspecto político, a família é a célula da sociedade; dela nasce o Estado. Por fim, quanto ao aspecto jurídico, a família se apresenta como uma estrutura orgânica regida por normas jurídicas, cujo cunho constitui o direito de família.

Segundo os ensinamentos trazidos por Flávio Tartuce (2021, p. 28), houveram alterações históricas e estruturais cujo impacto foi o nascimento de um “Novo Direito de Família”. Nas palavras do autor, hodiernamente, “deve-se estudar esse ramo jurídico tendo como parâmetro os princípios constitucionais encartados no Texto Maior. Isso é amplamente reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência contemporâneas”.

Desse modo, em que pese o fato de a legislação brasileira não apresentar um conceito definido de família, diante da diversidade em que ela se apresenta individualmente para cada

---

<sup>1</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 21 nov. 2022.

ser, e da interpretação conforme a Constituição, pode-se afirmar que, para o Direito, a família é uma organização social criada a partir de laços sanguíneos ou afetivos, bem como jurídicos.

A par de aludida concepção, Gladston Mamede e Eduarda Cotta Mamede (2014, p. 12) destacam que “basta recordar que o próprio conceito de família é muito amplo e, assim, desafia não só uma teorização, como a própria prática da advocacia empresarial”. Logo, numa perspectiva tradicional, a empresa familiar pode ser considerada assim se o controle da propriedade está nas mãos de um indivíduo ou dos membros de uma mesma família. Concomitante a esses fatores, a gestão da empresa e a vontade do proprietário de transmitir a empresa para a próxima geração, também podem configurar uma empresa como familiar.

Os autores asseveram, ainda, que:

Há muitas maneiras pelas quais se pode compreender o que seja uma empresa familiar. O tratamento teórico mais comum é aquele que reconhece como familiar as empresas cujas quotas ou ações estejam sob o controle de uma família, podendo ser administradas por seus membros, ainda que com o auxílio de gestores profissionais (MAMEDE e MAMEDE, 2014, p.11).

A empresa pode ser considerada como familiar quando foi iniciada por um membro da família, quando esses membros participam da propriedade ou direção, ou, ainda, quando existem valores institucionais ligados à família bem como a perspectiva de sucessão e longevidade desta.

Imperioso destacar a visão dos autores sobre a vida da empresa familiar, os quais aduzem que:

Nesse contexto, entre o amplo universo das empresas existentes, destacam-se algumas organizações que trazem certa qualidade: sua existência está fortemente lastreada por uma família ou grupo de famílias. Assim, a existência da empresa e das atividades empresariais mostra-se muito referenciada pelo ambiente doméstico, o que acaba por influenciá-las: a vida da empresa (passado, presente e futuro) não está restrita aos seus estabelecimentos, suas plantas produtivas, seu histórico de iniciativas e negócios. A vida da empresa avança sobre a vida da família ou das famílias, quando não é o contrário: a vida de uma família torna-se a vida da empresa. Não é nada simples (MAMEDE e MAMEDE, 2014, p. 3).

As noções contextuais sobre essas organizações, numa perspectiva geral, irão ponderar não só a propriedade, mas também a gestão e a sucessão (preservação) para que uma empresa possa ser definida como familiar.



Falando em sucessão e longevidade do patrimônio dentro das famílias empresárias, trazemos o exemplo da  *Holding Familiar*, espécie de sociedade criada com o escopo de preservar/conservar o patrimônio de determinada entidade familiar.

Sobre o tema  *Holding*, Gladston Mamede aduz:

*To hold*, em inglês, traduz-se por segurar, deter, sustentar, entre ideias afins.  *Holding* traduz-se não apenas como ato de segurar, deter etc., mas como domínio. A expressão  *holding company*, ou simplesmente  *holding*, serve para designar pessoas jurídicas (sociedades) que atuam como titulares de bens e direitos, o que pode incluir bens imóveis, bens móveis, participações societárias, propriedade industrial (patente, marca etc.), investimentos financeiros etc. Habitualmente, as pessoas mantêm esses bens e direitos em seu patrimônio pessoal (MAMEDE, 2021, p. 14).

Vale dizer que  *holding* significa uma sociedade que “detém participação societária em outra ou de outras sociedades, tenha sido constituída exclusivamente para isso (sociedade de participação), ou não ( *holding mista*)” (MAMEDE, 2021, p. 16), ou seja, é uma sociedade fundada com o escopo de manter participações em outras empresas sendo este o seu objeto social.

É possível encontrar na doutrina diversas definições sobre o conceito de sociedade denominada  *holding*. A Lei n. 6.404/76, conhecida como Lei das Sociedades Anônimas<sup>2</sup>, contudo, traz seu contorno jurídico de forma bastante compreensível aduzindo, no artigo 2º, parágrafo 3º, que “a companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais”.

A  *Holding* familiar, cujo nome advém do fato de ser uma sociedade administrada por uma família particular, é constituída, como as demais modalidades previstas, com o objetivo de deter patrimônio, contudo, com vistas a atender uma determinada entidade familiar.

Na intitulada  *holding* familiar, Mamede (2021, p. 19) argumenta que não se trata de um contexto particular, mas, sim, de uma contextualização específica. Isso porque esse tipo de sociedade é criada com o fito de “promover e processar antecipação da herança e ao cônjuge do proprietário da herança” (BELLE E SILVA, 2020, p. 142).

Pode-se dizer que surgiu para permitir o controle de outras sociedades, bens e direitos das pessoas, do casal e da família, integralizados como capital social. De tal modo, explica Mamede:

---

<sup>2</sup> BRASIL. Lei 6.404 de 15 de setembro de 1976. Disponível em: ≤ [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm)≥. Acesso em 21 nov. 2022.

Pode ser uma *holding* pura ou mista, de administração, de organização ou patrimonial, isso é indiferente. Sua marca característica é o fato de se enquadrar no âmbito de determinada família e, assim, servir ao planejamento desenvolvido por seus membros, considerando desafios como organização do patrimônio, administração de bens, otimização fiscal, sucessão hereditária etc (MAMEDE, 2021, p. 19).

A constituição de uma *holding* familiar, para nortear o planejamento sucessório, pode ser um caminho quando se tratar de empresas de origem familiar, por trazer inúmeros benefícios os quais aquela determinada família terá, independentemente do valor do patrimônio constituído, vez que se configura como uma forma mais prática, eficiente e econômica de iniciar o processo sucessório, de minimizar os conflitos entre os herdeiros, além da redução da carga tributária.

As empresas familiares, portanto, têm uma compreensão muito além de um empreendimento em que os proprietários e colaboradores do negócio fazem parte de uma mesma família, motivo pelo qual, além da importância do conceito de família para a empresa familiar, as transformações recentes na família, inclusive para uma distribuição maior de poder para as mulheres, também interferem diretamente no processo de transição e continuidade dessas organizações.

## **2 ASPECTOS RELEVANTES SOBRE AS DIRETRIZES NACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS**

O Decreto 9.571/2018<sup>3</sup>, que constitui as Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas, foi publicado no dia 21 de novembro de 2018 e gerou diversas reações da comunidade, dentre as quais, os que aclamaram a decisão por criar novas medidas para a proteção dos direitos humanos, enquanto outros o criticaram, por ser de caráter voluntário e não ter em seu teor formas claras de controle e sanção para forçar o seu seguimento. Em sua essência, o decreto estabelece elementos de responsabilidade direta por parte das empresas, no sentido de exigir a adoção de condutas alinhadas com a defesa dos Direitos Humanos. Destaque-se ainda que conteúdo do referido decreto apresenta-se em plena harmonia com os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos (Princípios Ruggie)<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm) >. Acesso em: 22 nov. 2022.

<sup>4</sup> Idealizado pelo representante especial do Secretário-Geral da ONU, com exclusividade para o tema de Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, propôs a adoção dos Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, mais conhecidos por Princípios Ruggie, que apresentam-se como os pilares para a implementação de

Sob uma perspectiva na qual os Direitos Humanos têm se tornado cada vez mais indispensáveis em todas as relações, inclusive nas empresariais, decorrendo-se principalmente do esforço da comunidade internacional, têm-se que a implementação de medidas em simetria com os fundamentos dos Direitos Humanos passa a ser o cenário mínimo a ser exigido.

Flávia Piovesan (2021, p. 71), aduz que os Direitos Humanos:

O Direito dos Direitos Humanos não rege as relações entre iguais; opera precisamente em defesa dos ostensivamente mais fracos. Nas relações entre desiguais, posiciona-se em favor dos mais necessitados de proteção. Não busca obter um equilíbrio abstrato entre as partes, mas remediar os efeitos do desequilíbrio e das disparidades. Não se nutre das barganhas da reciprocidade, mas se inspira nas considerações de *ordre public* em defesa de interesses superiores, da realização da justiça. É o direito de proteção dos mais fracos e vulneráveis, cujos avanços em sua evolução histórica se têm devido em grande parte à mobilização da sociedade civil contra todos os tipos de dominação, exclusão e repressão. Neste domínio de proteção, as normas jurídicas são interpretadas e aplicadas tendo sempre presentes as necessidades prementes de proteção das supostas vítimas.

A referida autora ainda nos apresenta a concepção contemporânea dos Direitos Humanos, que restou introduzida na Declaração Universal de 1948, sendo esta reproduzida pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, representando assim a internacionalização dos Direitos Humanos a demonstrar uma evolução histórica que foi experimentada a partir do pós-guerra, considerada como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo.

Sob a perspectiva empresarial, imperioso destacar que em uma sociedade consumista fomentada pela busca do lucro “a todo custo”, marcada pela cultura do descarte, em que se vale da lógica da destruição, abolindo-se integralmente o valor da pessoa humana, tornou-se, portanto, indispensável a reconstrução da dignidade da pessoa humana como valor fonte do Direito, do Estado, das empresas e das relações em geral.

A par disso, que se insere o Decreto 9.571/2018 sobre as Diretrizes Nacionais Sobre Empresas e Direitos Humanos. Este buscou trazer uma “solução” entre a dicotomia responsabilidade social e busca pelos lucros. Assim, cabe as empresas a responsabilidade de incorporarem ações de responsabilidade social, tentando se adequar ao novo paradigma do espaço que elas ocupam na organização social, adequando paulatinamente seus processos,

---

boas práticas no mundo corporativo, sendo estes de conteúdo voluntário e alicerçado em três fundamentos: Proteger, respeitar e remediar. (MORAES, Patricia Almeida de. O envolvimento de corporações multinacionais nas violações de direitos humanos. 2019. 135 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019. p. 24.)

medidas e ações no sentido de incorporar uma agenda de cidadania e respeito aos direitos humanos.

Sobre esse ponto, Pedro Durão assevera que:

A expressão cidadania identifica a própria condição de cidadão detentor de direito civil, político, social e cultural como forma de pertencimento á sociedade. Quando se fala em cidadão, revela-se de imediato um individuo componente de um grupo social detentor de direitos. Daí surge algumas inquietações: como permitir uma empresa ter lucratividade esquecendo-se dos valores humanos pertencentes a qualquer cidadão? O Estado poderia interferir na atividade empresarial para realocar os direitos dos cidadãos atingidos? (DURÃO, 2022, p. 39).

As medidas que estão vigentes no Decreto 9.571/2018 têm por escopo recompensar as empresas que voluntariamente adequam suas operações à perspectiva de respeito à diversidade, ou seja, todas empresas que atuem em estrito respeito a todos os direitos humanos incorporados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação às medidas voltadas às empresas, deve o Estado incentivar a criação de códigos de conduta em conformidade com os direitos humanos, a adoção de procedimentos de *due diligence*, o compromisso público de respeito aos direitos humanos, a prestação de contas sobre o risco de suas atividades, a publicação de relatório anual e o estabelecimento de canais de denúncia para a comunidade, os colaboradores e fornecedores, garantindo posição equilibrada de negociação entre as empresas e os grupos vulneráveis.

Observe-se, no que tange às relações de trabalho se compromete o Estado com a promoção de medidas de inclusão e não discriminação e de incentivos para a contratação de grupos vulneráveis, com a garantia de condições de trabalho dignas, com ambiente produtivo, livre, equitativo e seguro e remuneração justa, com o combate à discriminação e a valorização da diversidade e com estímulo a negociações permanentes entre empresas e empregados sobre as condições de trabalho.

A presença do Estado se faz imprescindível. A compreensão de que a atuação empresarial deve ser fundada na absoluta e irrestrita liberdade de atuação, obrigatoriamente distanciando-se de qualquer tipo de regulação, parece-nos uma tendência antiquada. A expansão econômica e a criação de riquezas devem sempre caminhar de forma harmoniosa com a defesa de valores intrínsecos aos anseios sociais, sendo a figura do Estado a garantia de que haverá uma plena harmonia na consecução destes fins, empresariais e humanos.

Já quanto a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, o Decreto 9.571/2018 também se dedica a asseverar a responsabilidade das empresas para com o respeito aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais, de quem o Brasil é signatário, e aos direitos e garantias fundamentais presentes na Constituição Federal de 1988, adotando compromisso público com as ações que realizará, para evitar qualquer grau de envolvimento com danos, para controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários, o qual refletirá sobre suas políticas, procedimentos e códigos de ética e conduta.

Com efeito, as empresas precisam redigir códigos de ética e de conduta públicos, com suas políticas e engajamentos para a implementação dos direitos humanos, monitorar o respeito aos direitos humanos na sua cadeia produtiva, além de utilizar mecanismos e atividades de educação, conscientização e treinamento para o seu quadro de funcionários e colaboradores, com a disseminação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais alertando, assim, sobre a importância do papel de cada um na proteção e no sucesso das políticas para os direitos humanos e os riscos que a sua não observância traz.

A esse respeito, Pedro Durão faz uma importante complementação:

A Atividade diretiva da empresa estabelecida sobre a liberdade de iniciativa e livre concorrência está subordinada a função social estabelecida na Carta Cidadão. A posição privilegiada do empresário, pelo ponto de vista contratual do trabalhador e o exercício do *jus variandi* laboral, não autoriza práticas obtusas do negócio. Assim, o poder diretivo da empresa deve ser exercido com o devido respeito á dignidade humana do empregado e do consumidor final, e ainda, reverencia real aos direitos fundamentais do ser humano, *verbis gratia*, a vida privada, imagem e honra (DURÃO, 2022, p. 43).

No que concerne ao combate à discriminação, a empresa deve buscar promover o fim de todas as formas de desigualdades, sejam elas de gênero, orientação sexual, idade, raça, religiosa ou daqueles que portarem algum tipo de deficiência. Deve, igualmente, direcionar suas políticas de proteção ao Direitos Humanos nos direitos das mulheres, dos jovens, dos idosos, das pessoas com deficiência e membros da comunidade LGBTQIAP+, por meio do respeito, da equidade salarial, do preenchimento de vagas e de promoções a cargos mais altos de todos os grupos, garantindo, portanto, a ascensão e o treinamento, quando necessário, desses grupos vulneráveis.

Sobre a promoção de políticas inclusivas nas empresas, Pedro Durão assevera:

O poder empresarial deve consideração para impedir violações à vida particular do seu subordinado, com o devido respeito e apreço: a) a privacidade, intimidade e orientação sexual de cada um, obstruindo a quebra do sigilo de correspondências, eventuais revistas íntimas, monitoramento de e-mails e mídias sociais; b) a vida digna do empregado, impedindo qualquer discriminação, atingimento pessoal, agressões a imagem e honra da pessoa humana, sem ataques a cútis, raça, religião, ideologia, sexo, peso, tamanho, aparência, idade, deficiências, nacionalidade e estado civil, entre outros, e ainda, c) a conduta virtuosa no meio laboral, vedando cusquices, maus tratos, assédio moral e sexual, comportamento inadequado, desonesto e desmerecido do seu *staff* ao empregado subordinado no ambiente laboral (DURÃO, 2022, p 43).

Nessa toada, no que concerne ao risco de impacto e à violação dos direitos humanos, devem as empresas em sua atividade, e de toda a cadeia produtiva, instituir mecanismos de denúncia, apuração e correção, assegurando sigilo e o anonimato aos denunciantes, os tornando acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno, de forma transparente e imparcial e que sejam aptos a tratar as questões que envolvam ameaças aos direitos humanos, além de implementar sistema de gerenciamento de riscos a violações dos direitos humanos, saúde e segurança de seus empregados, sem falhas e com respeito aos direitos humanos.

Da leitura do Decreto 9.571/2018 imperioso destacar, por fim, que as medidas que são propostas às empresas são bastante amplas e exigirão daquelas que adotarem as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos grandes mudanças em seus procedimentos, sua estrutura organizacional, sua relação com a cadeia produtiva e com a sociedade como um todo.

Por conseguinte, a adoção das Diretrizes pelas empresas é um passo importante para a conscientização quanto a importância da proteção dos direitos humanos nas atividades empresariais, vez que “o ensejo supranacional é o uso equilibrado do poder empresarial para o desempenho de sua gestão de forma ponderada e respeitosa a dignidade humana” (DURÃO, 2022, p. 43), motivo pelo qual fortalece o respeito aos direitos humanos no ambiente empresarial, premiando as empresas desse processo de transformação das relações empresariais e incentivando o resto do setor produtivo a se tornarem mais conscientes sobre o tema.

### **3 A MUDANÇA GERACIONAL NO COMANDO DAS EMPRESAS FAMILIARES: UMA BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO COMO REPRESENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER**

A empresa familiar, em sua maioria, pode ser considerada como um "negócio entre homens". Importantes transformações, contudo, vêm se apresentando em relação aos cargos de liderança nas empresas familiares. Com efeito, hodiernamente, as mulheres ganharam mais espaço.

A representatividade das mulheres cresceu e para entendermos como essa transformação ocorreu, importante traçarmos uma conexão com os direitos humanos. Isso porque, a liderança feminina nas empresas familiares é uma característica da própria compreensão contemporânea dos Direitos Humanos.

Nessa vertente, Pedro Durão explica que;

Por isso, Direitos Humanos é a expressão válida e reconhecedora do ser humano em torno de direitos protetivos e garantidores uma existência digna e sadia. É um ideal preconizado pelas sociedades ao longo dos tempos marcados para construir uma plenitude de direito que possam respaldar e impor respeito à vida humana. Aproxima-se do direito natural, aquele necessário à manutenção das condições básicas de vida, em um verdadeiro e próprio instinto humano de sobrevivência. Em verdade, os direitos humanos são os direitos de todos que em um conjunto de prerrogativas da espécie humana possuem em sua defesa (DURÃO, 2022, p. 33-34).

No aspecto de evolução histórica, a emergência da discussão dos Direitos Humanos como um assunto mundial, bem como a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1945, destacaram a necessidade de se debater questões que envolvem as mulheres e os seus direitos. Isso porque, os fundamentos básicos dos Direitos Humanos são referentes ao respeito à proteção da dignidade humana, ou seja, é a proteção de todos os direitos dos seres humanos.

Sobre esse ponto, Flávia Piovesan destaca que:

A criação das Nações Unidas, com suas agências especializadas, demarca o surgimento de uma nova ordem internacional, que instaura um novo modelo de conduta nas relações internacionais, com preocupações que incluem a manutenção da paz e segurança internacional, o desenvolvimento de relações amistosas entre os Estados, a adoção da cooperação internacional no plano econômico, social e cultural, a adoção de um padrão internacional de saúde, a proteção ao meio ambiente, a criação de uma nova ordem econômica internacional e a proteção internacional dos direitos humanos (PIOVESAN, 2021, p. 182).

O reconhecimento das mulheres como um grupo subjugado e exposto a várias formas de abuso e violação de direitos se transformou em uma necessidade, motivo pelo qual as

mulheres começaram a ter os mesmos direitos que os homens já possuíam, mesmo que de forma gradual.

Nesse contexto, com a tutela da ONU, foi elaborada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher<sup>5</sup> (CEDAW), no ano de 1979. Pode ser dito que esse é o principal documento do direito internacional a respeito dos direitos das mulheres, vez que impõe as obrigações básicas de eliminar qualquer tipo de discriminação baseada no gênero e que acabe prejudicando as liberdades fundamentais das mulheres na esfera econômica, política, social e cultural.

No sistema interamericano, merece realce o caso Gutiérrez Hernández e outros contra a Guatemala, concernente a desaparecimento forçado e violência contra a mulher, consoante sintetiza Flávia Piovesan, *in verbis*:

Em sentença proferida em 24 de agosto de 2017, a Corte Interamericana condenou o Estado da Guatemala pela violação aos direitos à igual proteção da lei e não discriminação, aos direitos às garantias judiciais e proteção judicial, bem como aos direitos à vida e integridade pessoal, tendo por fundamento a Convenção Americana de Direitos Humanos, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e a Convenção Interamericana sobre Desaparecimento Forçado de Pessoas. Determinou ao Estado o dever de conduzir, em prazo razoável, eficaz investigação “livre de estereótipos de gênero”, adotando procedimento penal para identificar, processar e punir os responsáveis pelo desaparecimento da vítima Mayra Gutiérrez Hernandez, dentre outras medidas (PIOVESAN, 2021, p. 20).

Hodiernamente, os direitos fundamentais das mulheres no mundo englobam: o direito à vida; saúde; educação; privacidade; igualdade; liberdade de pensamento; participação política; além do direito de não ser submetida a tortura, entre outros.

Os reflexos da concretização de aludidos direitos das mulheres no mercado de trabalho é fator indispensável para também se compreender a mudança geracional de poder na sucessão das empresas familiares.

No auge da valorização de concretização dos direitos humanos, as mulheres ainda precisam lidar com desafios do estereótipo de gênero, quando se tratam de assumir cargos mais altos, inclusive nas empresas familiares. Esses desafios são comuns da presença feminina nessas

---

<sup>5</sup> BRASIL. Decreto nº 4.377 de 13 de setembro de 2002. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm).>. Acesso em: 24 nov. 2022.



organizações. A título de exemplo, o assédio moral ou a falta de espaço e voz, principalmente nas empresas familiares mais tradicionais e patriarcais, nas quais há uma maior dificuldade de serem escolhidas para cargos de liderança. Ou seja, além de terem dificuldades em expor suas ideias e tomar decisões, continuam ganhando menos que os homens e enfrentam resistência por serem vistas apenas como cuidadoras do lar.

As mudanças sucedidas nas características familiares das sociedades contemporâneas, tais como a autonomia individual e a igualdade entre gêneros, afetam as organizações familiares, pois mesmo havendo uma influência das esposas, filhas ou netas na direção de empresas familiares, o papel dessas mulheres ainda não se apresenta para a sociedade como um “poder legítimo” nas organizações.

O fato é que ainda existem resistências nas empresas familiares em aceitar mulheres na sucessão, vez que, culturalmente, as mulheres somente serão consideradas possíveis sucessoras quando não há sucessores do sexo masculino.

Sobre sucessão, em linhas gerais, a morte é o gatilho que impulsiona o fenômeno sucessório, gerando consequências, sobretudo, patrimoniais, vez que, com a morte abre-se a sucessão, ou seja, a herança é transmitida imediatamente aos herdeiros legítimos e testamentários.

Vale recordar que a sucessão legítima é aquela que segue a ordem definida em lei. Essa ordem de preferência presumida pelo legislador é chamada de ordem de vocação hereditária e estabelece a ordem em que serão chamados os herdeiros. Já a sucessão testamentária é aquela que contempla toda a situação em que a referida ordem não considere como herdeiro, motivo pelo qual, para atender a real vontade do autor da herança, torna-se necessária a definição de uma chamada “ordem particular”, elaborada pelo próprio autor da herança por meio de testamento.

Pode-se afirmar que, com essa vontade particular, surge para o autor da herança a possibilidade do uso dos instrumentos de planejamento sucessório.

O planejamento sucessório se insere no ordenamento jurídico como um conjunto de atos e negócios jurídicos que reúne pessoas que mantêm entre si uma relação jurídica familiar ou sucessória, cujo fim é o de arquitetar a divisão do patrimônio de determinada pessoa, evitando conflitos desnecessários entre os herdeiros e procurando consolidar a última vontade do morto.

Nessa toada, podemos novamente citar a criação de uma *holding* familiar, sociedade que também pode ser considerada como um instrumento de eficácia imediata para atender a real vontade do detentor do patrimônio e, por consequência, assegurar a longevidade da empresa e contemplá-lo com benefícios fiscais inclusive sopesando que o processo de inventário judicial, seguido pelo rito constante no Código de Processo Civil de 2015, em seus artigos 611 e seguintes<sup>6</sup>, traz elevados tributos que recaem além das burocráticas etapas até a concretização da partilha.

Sobre planejamento sucessório e a escolha da constituição da *holding* familiar como ferramenta apta a auxiliar no processo sucessório, Marco Aurélio Pinto Florêncio Filho e Ricardo Alves de Lima (2019, p. 81) explicam:

O planejamento sucessório é um dos pilares que envolvem a constituição de uma holding familiar por possibilitar a organização prévia e cuidadosa da transferência do patrimônio aos herdeiros e, especialmente, proporcionar uma sucessão eficaz na condução dos negócios de eventual empresa que integre o conjunto de bens, reservando aos patriarcas a responsabilidade de determinar em vida o destino de seu patrimônio.

Para o âmbito empresarial a necessidade de continuidade das relações jurídicas em decorrência da morte do seu titular é o foco principal, principalmente em corporações familiares cujo patrimônio é dos componentes da mesma família.

Sob essa perspectiva, restrições de ordem cultural ainda limitam o ingresso pleno de mulheres na sucessão de empresas familiares e no mundo corporativo, sendo que a atuação de mulheres em empresas familiares às vezes só é permitida de forma invisível. Entretanto, hodiernamente, com a valorização de concretização dos direitos humanos, é aparente o esforço das empresas familiares na tentativa de se comprometer com as mudanças geracionais, inclusive na busca pela igualdade de gênero como representação dos direitos humanos da mulher, ou seja, as famílias começam a avaliar as suas crenças, encorajando discussões sobre o tema de representação social de sucessores, inserindo a figura feminina.

A inclusão das mulheres nas empresas, com maior participação no papel socioeconômico, só foi possível em virtude de um conjunto de fatores sociais, bem como em consequência da valoração de normas oriundas do contexto transnacional e da própria

---

<sup>6</sup> BRASIL. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 25 nov. 2022.

Constituição Federal de 1988, que passaram a incluir diversos direitos fundamentais até então negados às mulheres.

Por conseguinte, é nítido que há uma nova realidade social nas empresas com o preparo de sucessores do sexo feminino para continuidade dos negócios da família, realidade antes apenas centrada na relação de pai e filho, ou seja, hoje tem-se como possibilidade a inserção de múltiplas relações na liderança e sucessão das empresas familiares, o que colabora para que as lideranças femininas ganhem espaço e posicionem-se estrategicamente, para realizarem mudanças significativas na busca pela igualdade de gêneros e na proteção dos direitos humanos das mulheres nas empresas familiares e demais organizações.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo da presente pesquisa foram explanadas noções gerais e conceituais sobre empresa família, bem como os aspectos relevantes sobre as diretrizes nacionais e os direitos humanos nas empresas com vistas a uma busca pela igualdade de gênero como representação dos direitos humanos da mulher ante uma mudança geracional no comando das empresas familiares.

Numa perspectiva tradicional, a empresa familiar pode ser considerada assim se o controle da propriedade está nas mãos de um indivíduo ou dos membros de uma mesma família. Concomitante a esses fatores, a gestão da empresa e a vontade do proprietário de transmitir a empresa para a próxima geração, também podem configurar uma empresa como familiar.

Para o âmbito empresarial, a necessidade de continuidade das relações jurídicas em decorrência da morte do seu titular é o foco principal, mormente em se tratando de corporações familiares cujo patrimônio é dos componentes da mesma família.

Com a valorização de concretização dos direitos humanos, é aparente o esforço das empresas familiares na tentativa de se comprometer com as mudanças geracionais, inclusive na busca pela igualdade de gênero como representação dos direitos humanos da mulher. Isso porque, as famílias começam a avaliar as suas crenças, encorajando discussões sobre o tema de representação social de sucessores, inserindo a figura feminina.

Os reflexos da concretização dos direitos garantidos às mulheres a participarem ativamente do mercado de trabalho é fator indispensável para também se compreender a mudança geracional de poder na sucessão das empresas familiares.

A inclusão das mulheres nas empresas, com maior participação no papel socioeconômico, portanto, traz uma nova realidade social nas empresas, com o preparo de sucessores do sexo feminino para dar continuidade dos negócios da família, bem como colabora para que as lideranças femininas ganhem espaço e posicionem-se estrategicamente, para realizarem mudanças significativas na busca pela igualdade de gêneros e na proteção dos direitos humanos das mulheres nas empresas familiares.

## REFERÊNCIAS

BELLE, Helena Beatriz De Moura; SILVA, Mara Geane Rezende.  **Holding: diferencial no planejamento patrimonial e sucessório familiar. II Econtro Virtual do Conpedi, Direito Empresarial I.** Florianópolis: CONPEDI, 2020. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/hhpfl6yi/C9NI1IM30iUHjo4E.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 21 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº4.377 de 13 de setembro de 2002.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 24 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm)>. Acesso em: 22 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei 6.404 de 15 de setembro de 1976.** Disponível em: ≤ [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm) ≥. Acesso em 21 nov. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.105 de 16 de março de 2015.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 25 nov. 2022.

CANTINI, Cibele; HARTEMINK CANTINI, Juliane. **GESTÃO EMPRESARIAL E OS DIREITOS HUMANOS. Missões: Revista de Ciências Humanas e Sociais**, v. 4, n. 1, 7 dez. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unipampa.edu.br/index.php/Missoes/article/view/2751>>. Acesso em: 25 nov. 2022.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa**. 28. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: direito de família**. 36. Ed. v.5. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

DURÃO, Pedro. **Empresa & Human Rights: Valores supranacionais e cidadania empresarial**. 2. ed. Aracaju: DireitoMais, 2022.

DURÃO, Pedro; Pinto, Diogo Doria. **Direito Empresarial: Resumos e aplicações**. 2. ed. Aracaju: DireitoMais, 2021.

FLORÊNCIO FILHO, Marco Aurélio Pinto; LIMA, Ricardo Alves de. **Compliance e planejamento sucessório: a governança corporativa familiar**. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 35, n. 2, 2019. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/208>. Acesso em: 26 nov. 2022.

LÔBO, Paulo. **Direito Civil: Sucessões**. Vol. 6. 7. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda C. **Empresas Familiares: O Papel do Advogado na Administração, Sucessão e Prevenção de Conflitos entre Sócios**. 2 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2014. E-book. ISBN 9788522487080. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522487080/>. Acesso em: 24 nov. 2022.

MAMEDE, Gladston.  **Holding Familiar e suas Vantagens: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

\_\_\_\_\_, Gladston. **Manual de Direito Empresarial**. 15. ed. Baurer: Atlas, 2021.

MARQUES, Ana Paula; PEREIRA, Flávia. MULHERES EM ALTOS CARGOS DE EMPRESAS FAMILIARES: EXPERIÊNCIAS DE SUCESSÃO E DESAFIOS SOBRE IGUALDADE DE GÊNEROS. In MARQUES, Ana Paula (Ed.). **Mulheres empresárias e empreendedoras**. Editora: Húmus, 2022. p. 125-145.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MENZOTE, Murillo Eduardo Silva. **A corrupção empresarial como violação aos direitos humanos**. Tese de Mestrado em Direito apresentada à Universidade Nove de Julho, São Paulo 2022. Disponível em: <http://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/2970>>. Acesso em 26 nov. 2022.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. SECRETARIA NACIONAL DE PROTEÇÃO GLOBAL. **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas.** Disponível em: < <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>>. Acesso em: 24 nov. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Processo internacional de direitos humanos.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SILVA, Fabio Pereira da; ROSSI, Alexandre Alves.  **Holding Familiar:** visão jurídica do planejamento societário, sucessório e tributário. 2. ed. São Paulo: Trevisan, 2017.

SOARES, Mario Lúcio Quintão. **Teoria do Estado:** novos paradigmas em face da globalização. 5. ed. Belo Horizonte: Arraes, 2017.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil:** direito de família. 16 ed. v. 5. Rio de Janeiro: Forense, 2021.