

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS  
HUMANOS I**

**CECILIA CABALLERO LOIS**

**DANIELA DA ROCHA BRANDAO**

**SAMANTHA RIBEIRO MEYER-PFLUG**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

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

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

Direito internacional dos direitos humanos I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/  
UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Cecilia Caballero Lois, Daniela da Rocha Brandao, Samantha Ribeiro  
Meyer-pflug – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-101-2

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito internacional .  
3. Direitos humanos. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder  
Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS I**

---

### **Apresentação**

A obra Direito Internacional dos Direitos Humanos I é resultado do rico e intenso debate ocorrido no grupo de trabalho Direito Internacional dos Direitos Humanos I realizado no dia 12 de novembro de 2015 no XXIV Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais em Belo Horizonte. O grupo de trabalho Direito Internacional dos Direitos Humanos I vêm se consolidando, aos longos dos anos no estudo e na discussão dos temas referentes a proteção e aplicação dos direitos humanos.

Os artigos apresentados no Grupo de Trabalho são dotados de grande qualidade científica e complexidade, e abordam aspectos relevantes da interpretação, aplicação e garantia dos direitos humanos, bem como do conflito entre esses direitos e o ordenamento jurídico interno dos Países.

O debate sobre os artigos e ideias apresentadas foi bastante rico, intenso e proveitoso o que motivou a criação dessa obra que contempla os textos apresentados no grupo de trabalho, acrescidos das contribuições decorrentes da discussão realizada. A obra está dividida em quatro seções, levando-se em consideração os temas apresentados

Sobre a evolução histórica dos direitos humanos, Zaiden Geraige Neto e Kellen Cristine de Oliveira Costa Fernandes analisam analisar o conceito adequado do termo direitos humanos para identificar os direitos essenciais à pessoa humana, e conseqüentemente examinar também o valor supremo que o fundamenta, a dignidade da pessoa humana. A partir daí estudam o processo de evolução dos direitos humanos, passando pelas chamadas dimensões destes direitos. Ainda dentro do tema da constitucionalização dos direitos humanos, Fernanda Brusa Molino examina detidamente as relações entre direito nacional e internacional, sendo tratadas as teorias monista e dualista, a soberania, além da incorporação dos tratados internacionais pelas legislações nacionais, tratando primeiramente da formação e posterior incorporação dos tratados internacionais segundo a legislação brasileira.

Danielle Jacon Ayres Pinto e Elany Almeida de Souza propõem em seu artigo uma reflexão acerca do conceito de sociedade civil global e suas características enquanto instrumento na reivindicação da internacionalização dos direitos e na solução de conflitos. Já Sílvia Leiko

Nomizo e Bruno Augusto Pasion Catolino abordam o processo de justicialização do sistema interamericano através do mecanismo de petições, na forma direta, por meio de grupos ou indivíduos para os órgãos responsáveis, propondo uma reflexão a respeito das inovações, avanços e desafios contemporâneos de tal aparato de proteção dos direitos humanos, uma vez que o Brasil é signatário da maioria dos todos os Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos. Contudo, de forma contraditória, a maciça adesão a tais documentos internacionais não reflete a uma evolução interna na proteção dos direitos humanos.

Os princípios orientadores da ONU e sua aplicação nas estratégias empresariais como forma de proteção dos direitos humanos é estudado por Bárbara Ryukiti Sanomiya e Fabiano Lopes de Moraes. Eles partem do pressuposto que as empresas têm cooperado para o desenvolvimento econômico, em contrapartida elas contribuem para um impacto negativo com graves violações aos direitos humanos comum em uma economia globalizada, desta forma as empresas precisam a proteção, e na não violação dos direitos humanos passa a fazer parte das estratégias empresariais.

Kelly Ribeiro Felix de Souza e Laercio Melo Martins fazem uma análise das correntes do pluralismo e do universalismo e, a partir de então, fazer uma crítica aos fundamentos modernos e também contemporâneos dos direitos humanos. De igual modo Ana Carolina Araujo Bracarense Costa procura em seu texto responder as seguintes indagações: ao julgar caso Gomes Lund e outros VS Brasil, quais foram os principais temas abordados pela CorteIDH que fez com que ela chegasse à conclusão de que a lei de anistia brasileira é inválida? Como se deu sua construção argumentativa, e quais foram suas principais fontes de embasamento normativo e jurisprudencial? Em suma, qual foi a racionalidade jurídica da Corte no julgamento desse caso?

Luiz Magno Pinto Bastos Junior e Rodrigo Mioto dos Santos em seu artigo verificam em que medida as hipóteses autorizadoras do julgamento de civis pela justiça militar da União compatibilizam-se com a interpretação que a Corte Interamericana de Direitos Humanos confere ao disposto no art. 8, item 1, da Convenção, especificamente no que se refere às garantias da imparcialidade e da independência.

William Paiva Marques Júnior estuda em seu texto a consolidação do direito humano à paz no plano das relações internacionais, na medida em que se observa na contemporaneidade uma verdadeira exigência pela democratização das relações internacionais que perpassa indispensavelmente pela exigência da paz e cooperação fundadas na justiça equitativa,

solidariedade e igualdade das partes, mormente no que diz respeito ao modo e aos processos de tomada de decisões nos organismos relacionados à manutenção da paz e da segurança mundiais, principalmente com a atuação da ONU.

No que diz respeito ao direito das minorias, Alessandro Rahbani Aragão Feijó e Flavia Piva Almeida Leite analisam a relação entre o Brasil e a Argentina e a Convenção da ONU sobre o Direito da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, a fim de constatar, nos respectivos ordenamentos jurídicos, a influência, o modo de operacionalização e os efeitos produzidos por esse Tratado. Ainda dentro dessa temática Fernanda Holanda Fernandes aborda em seu texto a capacidade civil no direito brasileiro à luz da convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência, objetivando verificar se a legislação pátria acerca da capacidade civil e do processo de interdição é condizente com a nova compreensão sobre a deficiência estabelecida pela Convenção de Nova York. No mesmo contexto, Ana Luisa Celino Coutinho e Antonio Albuquerque Toscano Filho examinam a garantia do status familiar e afetivo às pessoas com deficiência intelectual no Brasil à luz da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU. Eles buscam no estudo evidenciar o descaso e desrespeito por parte do Estado brasileiro e demais motivos determinantes para a inefetividade da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, delineando pressupostos viáveis de compatibilização do Código Civil Brasileiro aos seus termos, com vistas ao combate à discriminação e promover à efetivação do direito de as pessoas com deficiência intelectual se casarem e estabelecerem família.

Já Carmen Lucia Sarmiento Pimenta e Matusalém Gonçalves Pimenta levam a efeito um estudo na excepcionalidade da prisão civil visando analisar as teorias monista e dualista, o direito constitucional comparado no que toca ao tema, e a evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, máxime na esfera dos tratados sobre direitos humanos.

Helder Magevski De Amorim examina com acuidade quais são os limites da jurisdição nacional quando a questão debatida no processo diz respeito ao direito a alimentos. Ele propõe que o direito a alimentos é um direito fundamental e por isso merecedor de uma maior proteção, não se limitando àqueles oriundos do direito de família, mas também incluindo os direitos decorrentes de honorários advocatícios, verbas trabalhistas e indenizações em relacionadas à prática de ato ilícito.

No que diz respeito a violência contra a mulher Eduardo Daniel Lazarte Moron e Francisco Antonio Nieri Mattosinho em seu artigo discutem as consequências legais e dogmáticas da Lei n.º 13.104/2015 que acrescentou a qualificadora do feminicídio ao homicídio doloso. Em termos de direito comparado, fez-se uma análise das legislações no âmbito latino-americano

em relação ao tema. Já Marcia Nina Bernardes e Rodrigo De Souza Costa sistematizam as definições de violência contra mulher no âmbito internacional e as definições das vítimas da violência doméstica como violação de direito internacional. Igualmente focam na construção realizada no Direito Internacional dos Direitos Humanos sobre a obrigação estatal de prevenir, especificamente, a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Juliana Giovanetti Pereira Da Silva e Lais Giovanetti estudam as migrações contemporâneas para o Brasil, com foco no fluxo, recente, de haitianos que ingressam pelo estado do Acre. Abordam as condições de ingresso destes imigrantes haitianos, sua vulnerabilidade e ações governamentais. Ana Paula Marques de Souza e Flávio Maria Leite Pinheiro, por sua vez, estudam o tema dos refugiados e deslocados ambientais. Atentam para o fato de que é necessário que se qualifique esses refugiados climáticos adequadamente. Já Anne Caroline Primo Avila e Thiago Giovani Romero abordam as migrações de haitianos para o Brasil após o terremoto de 2010 e a possível atribuição da sua condição de refugiado ambiental. Buscam um diálogo desta chamada nova categoria em relação ao sistema de tutela e proteção dos refugiados no âmbito internacional, de acordo com a Convenção dos Refugiados de 1951 e o Protocolo adicional sobre a mesma matéria de 1967.

Elisaide Trevisam e Marilu Aparecida Dicher Vieira Da Cunha Reimão Curraladas tratam do tema do refúgio desde a sua tradição ao início de sua normatização. Para tanto se norteiam pela abordagem das principais características do processo evolutivo da responsabilidade de proteção aos refugiados e as suas especificidades no decorrer dos séculos, partindo da tradição religiosa de concessão de asilo até a culminação da Convenção Internacional Relativa aos Direitos dos Refugiados, nascida da realidade do pós Segunda Guerra Mundial.

Rickson Rios Figueira analisa as relações entre as abordagens tradicionais dos discursos de segurança do Estado-nação, o conceito e aplicação da segurança humana e o quadro normativo de direitos humanos estabelecido no âmbito das Nações Unidas, após a 2ª Guerra Mundial. Tanto a securitização, quanto a segurança humana e as normas de direitos humanos importam no tratamento do estrangeiro imigrante, em particular, o refugiado.

Fernanda de Magalhães Dias Frinhani examina o Tráfico de Pessoas, problematizando o fenômeno como um problema que envolve tanto o Direito Internacional dos Direitos Humanos quanto o Direito Interno. Além de trazer o conceito e o histórico desta prática criminosa, o trabalho levanta algumas polêmicas necessariamente atreladas ao tráfico de seres humanos: o poder econômico como um fator que favorece sua prática, quem são as

vítimas do tráfico de pessoas, vulnerabilidades que tornam os indivíduos mais suscetíveis à violação de direitos e por fim, tratamos da Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas.

Gleyce Anne Cardoso estuda o tráfico de pessoas que é uma realidade à qual milhares de pessoas estão sujeitas ao redor do mundo levando a efeito uma reflexão sobre o crime de tráfico de pessoas, os Direitos humanos violados por este fenômeno e os instrumentos de prevenção e repressão ao crime. A pesquisa possui um caráter bibliográfico. A justificativa do tema se dá pela relevância social e por afrontar Direitos Fundamentais. Keyla Cristina Farias Dos Santos apresenta a democratização global para a proteção de minorias, através da promoção global dos Direitos Humanos, com o objetivo de se atingir a igualdade real, ou pelo menos, reduzir as desigualdades de fato existente.

Joao Paulo Carneiro Goncalves Ledo estuda a proteção internacional do direito humano ao meio ambiente sadio, com uma visão critica de seus avanços e retrocessos, na medida em que um dos grandes, senão o maior desafio da humanidade na atualidade é enfrentar a crise ecológica que coloca em cheque a existência da espécie humana na terra. Emanuel de Melo Ferreira trata do impacto das secas nos direitos humanos e o papel do ministério público federal a partir da convenção de combate à desertificação da ONU, buscando desenvolver a ideia acerca da necessidade de convivência das populações diretamente afetadas pelas secas com tal fenômeno.

André Filipe Loureiro e Silva analisa o direito do trabalho como direito humano e a sua consequente internacionalização, sendo utilizado o método de revisão bibliográfica, selecionando-se as obras mais relevantes sobre o tema. Inicialmente é feita uma breve reflexão sobre a necessidade e importância dos direitos humanos, como os direitos trabalhistas se encaixariam nesta categoria, bem como a diferença entre direitos humanos e fundamentais.

Monique Fernandes Santos Matos trata da importância do Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos para o progresso na implementação dos direitos humanos sociais trabalhistas no continente americano. Em especial, aborda questões relacionadas ao tema da responsabilidade internacional de Estados violadores de direitos humanos dos trabalhadores

Por fim, Jesrael Batista Da Silva Filho e Adelita Aparecida Podadera Bechelani Bragato estudam com profundidade os reflexos dos ataques terroristas aos Estados Unidos da América para os direitos humanos fundamentais do século XXI. Enfrentam o questionamento

acerca de como o Estados deve agir sem que violar os direitos fundamentais tem se revelado sua importância, haja vista seu desrespeito por aqueles grupos terroristas, tornando a guerra contra o terror extremamente desigual, desumana e desleal para o agentes do Estado.

Temos a certeza que a obra será de grande valia para todos aqueles que se interessam sobre os debates referentes ao tema.

Profa. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug

Profa. Dra. Daniela da Rocha Brandão

Profa. Dra. Cecilia Caballero Lois



# **OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU: A SUA APLICAÇÃO NAS ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS COMO FORMA DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS**

## **THE GUIDING PRINCIPLES OF THE UN: YOUR APPLICATION IN BUSINESS STRATEGIES AS HUMAN RIGHTS PROTECTION FORM**

**Bárbara Ryukiti Sanomiya  
Fabiano Lopes de Moraes**

### **Resumo**

O avançado processo de globalização nas últimas décadas é seguido por uma expansão nos impactos sociais. As empresas têm cooperado para o desenvolvimento econômico, em contrapartida elas contribuem para um impacto negativo com graves violações aos direitos humanos comum em uma economia globalizada, desta forma as empresas precisam a proteção, e na não violação dos direitos humanos passa a fazer parte das estratégias empresariais. Aprovado em 2011 pela ONU, os Princípios Orientadores foi criado como meio firmar este compromisso na proteção dos direitos humanos, assim como a ISO 26000.

**Palavras-chave:** Princípios orientadores, Direitos humanos, Empresas, John ruggie, Iso 26000

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The advanced process of globalization in recent decades is followed by an expansion in social impacts. The companies have cooperated for economic development, on the other hand, they contribute to a negative impact on gross violations of human rights common in a globalized economy, so companies need protection, and no violation of human rights becomes part of the strategies business. Approved in 2011 by the UN, the Guiding Principles was created as a means entering into this commitment in protecting human rights, as well as ISO 26000.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Guiding principles, Human rights, Companies, John ruggie, Iso 26000

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objeto fazer uma análise do processo de dinamogênese da responsabilidade social corporativa e como estas práticas passaram a fazer parte das políticas empresariais atuando de maneira mais ética na proteção aos direitos humanos.

O processo de globalização gerou um processo de transnacionalização, e conseqüentemente a efetividade da proteção aos direitos humanos se tornou uma disciplina multidisciplinar que abrange diversos setores na esfera mundial.

Como consequência os casos de violação dos direitos humanos cometidos por empresas passou a fazer parte da agenda internacional e a discussão sobre a necessidade de se criar normas e mecanismo para a empresas e Estado quanto a responsabilidade social corporativa.

Após a proclamação da Declaração Universal de Direitos Humanos, Estados membros das Organizações das Nações Unidas, impulsionada pela sociedade passou por diversas tentativas de criar mecanismos de proteção nos casos de violação aos direitos humanos.

Somente em 2011 a ONU conseguiu aprovar uma norma eficaz na proteção aos direitos humanos nos casos de violações cometido por empresas, desenvolvida por John Ruggie.

Os Princípios estão calcados em três pilares, proteger, respeitar e reparar, envolvendo de forma direta os governos, as empresas e os outros interessados. O que impõe o dever do estado em evitar abusos aos direitos humanos por meio de ações políticas. A empresa por meio da responsabilidade corporativa no respeito aos direitos humanos por meio de auditorias para compelir a violação dos direitos de terceiros.

As partes relacionadas são elemento essenciais para medidas prevenção e reparação pois os princípios orientadores foram aprovados após amplas pesquisas e consultas com representantes dos governos, empresas, organizações da sociedade civil, juristas e acadêmicos de todos os continentes.

A responsabilidade corporativa e o respeito aos direitos humanos não pode mais ficar fora das práticas empresariais pois reflete-se nas Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Responsabilidade Social da Organização Internacional para Padronização (ISO 26000), Quadro de Sustentabilidade e Normas de Desempenho da Sociedade Financeira Internacional.

## **1. O PROCESSO DE DINAMOGENESIS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E OS DIREITOS HUMANOS**

Nos últimos anos o mundo tem passado por fortes transformações, decorrência do processo de globalização, e junto a isso diversas foram as tentativas de criar normas para responsabilizar as empresas por violações aos direitos humanos. A dificuldade surgia diante a resistência de uma minoria que não queriam exaurir seus privilégios econômicos e políticos.

A pressão da sociedade por uma mudança efetiva nas atividades empresarias que pudesse vincular os Estados membros das Organizações das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1948 a ONU proclama a Declaração Universal de Direitos Humanos, peça essencial na efetivação dos direitos humanos, uma vez que os pactos dependiam para sua efetivação, destaca-se os pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos, Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em 1966.

Em 1973 a ONU cria uma comissão para analisar a atuação das TCNs nas realidades nacionais, surge como resposta a sociedade civil a qual exercia pressão aos agentes econômicos que violavam os direitos humanos.

No ano de 1976 surge o Comitê para Investimentos e Empreendimentos Multinacionais, pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD), criando um padrão em suas diretrizes sobre Investimentos internacionais e Empreendimentos Multinacionais, apesar de abarcar normas de direitos trabalhistas, silenciou quanto a proteção aos direitos humanos.

Instituída em 1977 por meio da adoção da declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que requereu as empresas respeito a Declaração Universal de Direitos Humanos e outras convenções internacionais proteção aos direitos humanos.

A ONU propõe a criação de um Código de Conduta sobre TCNs (United Nations, 1983), regulamentado por meio de diretrizes sociais e ambientais que tenham como referencial a Declaração Universal de Direitos Humanos.

Criado em 1987, o *Relatório Brundtland*, também chamada de *Our Common Future* (Nosso Futuro Comum), surge com a proposta essencial de definir como o processo que “satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades” (UNITED NATIONS, 1987). Deste ponto há uma mudança de paradigma e o conceito de desenvolvimento sustentável passa a ficar conhecido.

Apenas na de 90 começam a surgir novos cenários, críticas à influência e mobilidade das TCNs, concomitante ao novo cenário ambiental e o modelo capitalista internacional. Novos pactos ganham notoriedade nas discussões sobre responsabilidade social corporativa, como a ECO 92 (Rio de Janeiro, 1992), Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos (Viena, 1993) e a Cúpula Global das Mulheres (Beijing, 2006).

Movido pelo apelo social, no início dos anos 2000 a OECD efetuou a revisão das Diretrizes para Empreendimentos Multinacionais (1976), e trouxe novas diretrizes manifestadamente reportando à Declaração Universal de Direitos Humanos (OECD, 2000).

A *Commission on Human Rights*, especificamente a *Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights*, remeteu à Nações Unidas, na seção nº 55, normas de responsabilidade social corporativa, por meio de projetos internacionais com a finalidade de criar normas e responsabilizar as empresas na lesão aos direitos humanos, na busca de limitar às práticas empresariais abusivas.

Destaca-se as normas: (i) compromisso geral com respeito e proteção aos direitos humanos; (ii) à igualdade de oportunidade, e tratamento não discriminatório; (iii) direito à igualdade de oportunidade e à segurança das pessoas; (iv) direito do trabalhador (que afronta

as práticas de direitos humanos internacionais); (v) respeito aos direitos humanos e à soberania nacional; (vi) compromisso e respeito ao meio ambiente; (vii) a criação de práticas que visam normatizar as operações, através de monitoramento e impacto das atividades empresariais.

Estas normas estão pautadas em quatro pilares fundamentais: A obrigação do Estado através de normas que o transcende, vinculado à obrigação empresarial no âmbito internacional; aplicabilidade universal; a responsabilidade de se criar mecanismos de proteção que visam combater as lesões cometidos pelas empresas é governamental; assim como criar meios de controles através de normas internacionais que visa garantir o respeito pelos empresas às normas, ou outros instrumentos nacionais, quando realizarem atividades em outros países (UNITED NATIONS, 2003).

Para Feeney "as normas não foram capazes de distinguir com clareza entre obrigações de direitos humanos dos Estados e responsabilidade das empresas" (FEENEY, 2009), segundo a autora a aplicabilidade não há a necessidade de ser dever decorrente da empresa, mas aplicadas diretamente pelo Estado.

A ONU define normas de responsabilidade social corporativa na corporação transnacional como aquele que exerce a atividade econômica, que mantém suas atividades em mais de 2 países, independentemente de sua sede, podendo ser considerado individual ou coletivo.

O termo *stakeholder*, ou partes relacionadas, tem sido muito difundido nos últimos anos, é um termo utilizado para identificar as partes relacionada de uma cadeia de produção de uma corporação tendo uma relação direta ou indiretamente, como grupos de consumidores, clientes, governos, comunidades vizinhas, povos indígenas, ONGs, instituições públicas e privadas, fornecedores, associações comerciais e outras.

Foi de suma importância regrav a responsabilidade empresarial para com os Direitos Humanos, e os Estados com a sua responsabilidade em bridar quaisquer violações de direitos humanos por empresas. (FEENEY, 2009).

O Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, ao ser nomeado para um processo de revisão às normas em 2005, John Ruggie, apontou críticas às normas, ao descrever seu relatório:

O RESG deixou claro que considerava morto o projeto das normas da ONU, baseando a sua avaliação em duas críticas feitas às normas: primeiro, elas representavam a criação de um novo ramo do Direito Internacional com normas diretamente aplicáveis às empresas e, em segundo lugar, as normas falharam ao tentar definir as respectivas obrigações de estados e empresas (FEENEY, 2009, p. 181).

Em decorrência o relatório do RESG de 2007 aponta:

Reconheceu que a expansão dos mercados e o alcance transnacional da atividade empresarial não coincidiram com uma expansão de igual magnitude da proteção de indivíduos e comunidades contra violações de direitos humanos. (FEENEY, 2009)

Elaborado em 2008, o relatório designado Proteger, respeitar e remediar: um marco sobre empresas e Direitos Humanos e, discorre Feeney:

Essas recomendações possuem o condão de definir, para os próximos anos, qual a abordagem a ser adotada pela ONU acerca da responsabilidade das empresas em direitos humanos. Embora uma parte valiosa do trabalho em prol da responsabilidade das empresas em direitos humanos talvez seja melhor alcançada além do escopo deste mandato, o atual ambiente representa uma oportunidade modesta, porém importante, para que diversos atores identifiquem e priorizem alguns tópicos para maior debate e medidas futuras, surgiram em que áreas o trabalho do RESG poderia gerar resultados significativos, e critiquem os rumos tomados pelo RESG. (FEENEY, 2009).

O processo de globalização aproximou as nações, e conseqüentemente a necessidade de se criar mecanismos de proteção à violação dos direitos humanos, a responsabilidade social corporativa surge como instrumento da proteções destes direitos para que haja um real compromisso entre empresas e Estado.

Na última década as diversas resoluções do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos foram fundamentais em firmar este compromisso entre as empresas e Estado.

## **2. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E OS DIREITOS HUMANOS NO MERCADO GLOBALIZADO**

Com processo de globalização houve uma remodelagem nas relações de trabalho e na internalização de produção, decorrência das constantes mutações do mercado e de novas tecnologias, exigências mercadológicas, mudança exigida pelo consumidor, relações de trabalho, seja na contração, ou na força que excede a produção e se expande na esfera social.

Ao mesmo tempo que no decurso da globalização e da reestruturação produtiva, com destaque os países capitalistas nos anos 80, percebe-se uma reestruturação na forma do estado e da esfera pública a partir de novas formas de organização do espaço público.

De um lado, o Estado exerce sua atividade por meio de práticas de intervenção, políticas sociais e planejamento, e, de outro, a eclosão material das funções públicas que normatizam as relações sociais, a partir de atuação das empresas, conselhos técnicos, autarquias e organizações não governamentais.

Desse modo o Estado se reorganiza em novas atribuições através de práticas e pactos de políticas econômicas e desígnios políticos, políticas sociais oscilantes fracamente definidas de objetivos não transparentes. Este novo senso na esfera política, tem escopo na equidade das relações, estimular as políticas sociais, que destina-se a satisfazer os princípios da eficácia, com redução de custo social.

Estes princípios são exercidos como estrutura fundamental dos sistemas globais de desigualdades e de distribuição de renda. Na hodiernidade há a predominância do princípio da eficiência dos gastos públicos, traçado em rigorosa implementação dos direitos concernente à condição de consumidor e a prospera mercantilização das necessidades sociais.

Somente na década de 90 está reorganização na função do Estado que já se encontrava em estágio mundial passou a se tornar uma realidade no Brasil, ao sobrepor a lógica universalista e de garantia de direitos, capitulada pela Constituição Federal de 1988, marcado essencialmente pelo *marketing* empresarial e na flexibilidade dos processos de trabalho.

Neste cenário, manifestar-se como uma nova empresariedade, pautado em novos valores gerenciais, fundado em uma nova relação capital trabalho no âmbito corporativo e, crendo em uma nova concepção na relação e diálogo com as partes relacionadas pela empresa.

Ao convocar à participação da sociedade civil em resoluções dos problemas sociais, o Estado deixa de ser responsável, abreviando a interferência estatal a economia, e nas orientações de políticas públicas sociais, delegando a responsabilidade pela fornecimento de serviços sociais para os "setores públicos não estatais" ou "setores privados com fins lucrativos", reputado como terceiro setor (conjunto de entidades públicas não estatais, mas regido pelo direito civil público), esta proposta de "Reforma do Estado" brasileiro surgiu no Governo Fernando Henrique Cardoso, nos idos dos anos 1990<sup>1</sup>.

Por conseguinte, a prática de políticas de por meio de projetos de responsabilidade social corporativa reforçam suas políticas internas de caráter ideológico, as quais ficam isentas de encargos fiscais, estes incentivos surgem de parcerias entre o Estado e entidades de organização social (entidades públicas não estatais responsáveis pelo desempenho de atividades sociais).

A reação destas transformações incitados pela globalização com cunha neoliberal, e pelo método de reestruturação de produção, é notório na direção de uma nova mentalidade empresarial, aliado a um novo padrão do capitalismo, há uma reorganização na esfera pública e privada na prestação dos serviços sociais, com investimento na responsabilidade social corporativa, favorecendo, segundo Cezar:

A ideia de uma intervenção social de caráter novo com ações educativas e assistenciais e aproximação com as comunidades do entorno das empresas. (Cezar, 2007)

As dificuldades nas relações sociais de produção, e o aumento significativo da produtividade de trabalho, se torna imprescindível que as corporações empreguem novas formas gestão colocando em prática a responsabilidade social corporativa de forma efetiva em suas estratégias, com o fito de assegurar e impulsionar a rentabilidade empresarial, cujo o foco está baseado no *marketing* social de elevação da credibilidade social da corporação.

Cabe analisar de uma maneira mais intrínseca o cerne do tema em questão, através dos relatórios apresentados por John Ruggie, os Princípios Orientadores estabelecem parâmetros

---

<sup>1</sup> Poucas categorias teóricas foram tão desqualificadas por usos e abusos quanto a de sociedade civil. Com efeito, não são poucos os estudos que comprovam que sob uma mesma embalagem 'sociedade civil', encontram-se significados diferentes e, no limite, conflitantes. E, é evidente, as consequências de uma tal polissemia são enormes, tanto do ponto de vista teórico como prático-político. (Netto, 2004, p. 62).



sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, relacionando as responsabilidades com a obrigação do Estado em garanti-los.

### **3. EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS**

Em março de 2011, o representante especial da ONU para Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, apresentou os relatórios *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework* (Nações Unidas, 2011).

O relatório normatizou o dever em proteger os direitos humanos, independente de qual realidade política está inserida, a empresa tem o dever de respeitar estes direitos, ainda que suas operações sejam em países onde não se exerça a democracia de forma plena. Devendo ainda, quando houver violações destes direitos oferecer mecanismos de solução para cessar tais violações.

Apesar das empresas serem fundamentais na geração de empregos e riquezas no mundo, Ruggie salienta que em uma economia globalizada estão sujeitas às leis internacionais, e vezes impacta negativamente na proteção aos direitos humanos, independentemente de seu porte econômico as empresas têm de proteger pela preservação destes direitos.

A empresa não deve zelar apenas com as partes diretas da sua cadeia de produção, mas deve manter o mesmo empenho com as partes relacionadas, o que engloba o entendimento da Responsabilidade Social.

A organização empresarial é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as quais exerça controle nas situações em que tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto.

Estas decisões surgem com um grande impacto, pois além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, em algumas situações, pode ser capaz de afetar o

comportamento das partes relacionadas, tais situações são consideradas dentro da esfera de influência de uma organização.

Esta medida exige das empresas que têm de lidar com um mercado globalizado altamente competitivo, na busca constante por taxas maiores de produtividade, e redução dos custos. Às vezes as empresas partem para a terceirização de atividades da operação, quais não estão ligadas diretamente ao seu negócio, como tecnologia da informação e segurança patrimonial, ou decidem que determinadas etapas da sua produção devem ser executadas por fornecedores.

Habitualmente a terceirização está alocado onde há um baixo custo de operação e produção. Esta prática na priorização da redução dos custos por vezes se sobrepõe a outros parâmetros, seja nos aspectos sociais ou ambientais, ou de proteção aos direitos humanos, e deixam de ser analisados na contratação pelas organizações empresariais.

Estas práticas empresariais que busca de redução de custos na cadeia produtiva significa uma lacuna na gestão empresarial, o que proporcionam um ambiente ao negócios que violam de forma direta os direitos humanos, muitas vezes por falta de políticas ou normas de procedimentos de controle juntos aos fornecedores.

A empresa deve se adequar a sua estratégia de negócios com a preocupação de não haver violação de direitos humanos, e não em ações apenas de gestão de risco à sua imagem.

Esta nova empresariedade deve investir cada vez mais em responsabilidade social à sua estratégia de negócio, uma gestão de qualidade vai além dos riscos inerentes à atividade empresarial, ela busca um equilíbrio, que atende as expectativas da sociedade e indivíduos, o que traz ganhos para o negócio.

Em *How to do Business With Respect for Human Rights: a Guidance Tool for Companies*, guia elaborado pela Rede do Pacto Global da Holanda, ficam claros os impactos da adoção ou não de medidas de respeito aos direitos humanos.

Pensar em proteção aos direitos humanos é essencial as empresas, pois no mercado atual encontramos corporações maiores que alguns países, seja em recursos financeiros, tecnológicos ou humanos.

Algumas atuam de forma direta na vida social, econômica, política de diferentes comunidades, com diferentes hábitos, culturas, princípios e necessidades, e neste contexto, surgem o desafio, como Estados e empresas compartilham as responsabilidades na defesa desses direitos básicos dos cidadãos.

Para Ruggie, seus Princípios Orientadores se baliza em três pilares normativos: (i) O reconhecimento das obrigações primordiais dos Estados no respeito, proteção e implementação dos direitos humanos e liberdades fundamentais (proteção); (ii) A importância do papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar esses direitos básicos (respeito); (iii) A necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos por parte das empresas.

Juana Kweitel, da Conectas Direitos Humanos, “os princípios representam um momento histórico na consolidação de parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos direitos humanos”.

Uma análise dos Princípios Orientadores deixa claro que há uma necessidade das empresas em se adequarem na esfera dos direitos humanos, tanto em suas operações diretas ou indiretas.

Ainda, neste sentido Juana Kweitel:

Os princípios incentivam as empresas a irem além do simples apoio à Declaração Universal: estas corporações precisam desenvolver políticas propriamente ditas de direitos humanos, que respeitem esses direitos e que tenham instrumentos eficientes na prevenção e no enfrentamento de riscos e impactos negativos neste campo associado à sua atuação. (Kweitel, 2013)

A responsabilidade corporativa em respeitar os direitos humanos determina que suas próprias atividades não gerem impactos negativos e criem mecanismos de prevenir esses impactos. Além de monitorar suas atividades de forma que não que suas atividades não

violem os direitos humanos, há a necessidade do compromisso de proteção das partes relacionadas em suas operações, de forma que não contribuam para abusos.

As empresas buscam mecanismos para firmar seu compromisso com as responsabilidades sociais e na proteção dos direitos humanos por meio de um alto nível de governança corporativa, onde cada parte relacionada, está comprometido com as políticas e procedimentos empresariais.

Somente a prática de governança não é suficiente, é necessário que as empresas fiscalize as partes relacionadas, por meio de uma auditoria preventiva (*due diligence*), o controle de prática de violação aos direitos humanos.

Neste sentido explica Juana Kweitel:

“O processo deve começar por aquela área que a empresa acha que apresenta maior risco de ter consequências negativas para os direitos humanos, olhando para situações e operações em concreto e dialogando com o mundo exterior”, “Além disso, esse processo precisa ser periódico, já que a situação dos direitos humanos no local é dinâmica, e as conclusões precisam ser integradas aos processos internos e apresentadas ao público”. (Kweitel, 2013)

Não basta a empresa criar mecanismos de não violação aos direitos humanos, neste sentido os princípios orientadores é fundamental que haja acesso as informações nos casos de violação aos direitos humanos.

Quanto à forma que será feita esta informação, seja judicial ou extrajudicial que irá informar os Estados nos caso de reparação deste direito violado, e viabilizar as informações de denúncias por mecanismos não-estatais para denúncias às práticas que violem os direitos humanos.

A empresas também precisam dispor de mecanismos de facilitar o acesso não-estatais e acesso as vítimas de violação de direitos humanos, as empresas devem criar meios para uma denúncia eficaz, de forma compatível com os direitos humanos.

#### **4. OS DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL**

A responsabilidade das empresas na proteção aos direitos humanos vai além das boas práticas empresariais, outro documento que merece destaque neste debate são as diretrizes do ISO 26000, foi publicada em dezembro de 2010 de ser objeto debate por cinco anos.

Ela surge de forma a oferecer subsídios para uma implantação de normas e padrões de comportamento dentro das organizações. Presente em mais de 156 países ela surge como a primeira norma internacional de responsabilidade social empresarial, com a intenção de amparar o desenvolvimento e a implementação de políticas empresariais fundadas na sustentabilidade.

Seus princípios são norteados em geral pelos direitos humanos, abordado como tema central da ISO 26000 a sua consonância com os Princípios Orientadores, ela reconhece, a importância do Estado na proteção e garantia dos direitos humanos e a importância das políticas empresariais em respeitar estes direitos em suas operações direta dentro de sua esfera corporativa.

Amparando o conceito em três pilares fundamentais: (i) Ambiente de influência, como capacidade da empresa influenciar e afetar as decisões, ou atividades dos indivíduos dentro da organização.

Esta definição está relacionada com a responsabilidade social e com o comportamento pelos impactos causados pela organização sobre a sociedade e o meio ambiente, fruto de suas atividades empresarias, esta responsabilidade não está ligada as ações sociais ou altruísta.

Desenvolvimento sustentável é uma norma vigilante para a dimensão social, que é frequentemente rejeitada e objeto secundário no empresarial. Desenvolvimento sustentável vai além do meio ambiente, mas da sociedade humana na proteção aos direitos humanos, e a responsabilidade social contribui de forma plena para este desenvolvimento

As diretrizes internacionais estão relacionadas com as perspectivas do comportamento organizacional, pautado pelo comportamento socialmente responsável amparado por leis internacionais, nos tratados e convenções.

A empresas podem criar mecanismos capazes de intervir a favor da proteção aos direitos com a criação de uma ambiente de cumplicidade, não silenciar em casos de violação destes direitos, não concorrer para atos de violação, ainda que seja cometido por terceiro, a empresa precisa assumir o seu papel e a sua responsabilidade, por meio de *due diligence* assumindo uma postura mais ativa na proteção aos direitos humanos.

Apesar dos Princípios Orientadores do Ruggie ser um novo paradigma na proteção aos direitos humanos, a ISO 26000 já representa uma nova perspectiva na proteção destes direitos.

## **5. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS COMO FONTE DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS**

O processo de globalização, a necessidade no aumento da produção pelas empresas, e fez que estas assumissem obrigações internacionais na proteção aos direitos humanos, vinculando não somente as empresas, mas também os Estados na proteção dos direitos das pessoas que encontram-se em sua jurisdição.

Assim no mês de junho de 2011, em uma ação sem precedentes foi aprovada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas um conjunto de Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

As normas de proteção de responsabilidade social corporativa mostra-se como o instrumento mais recente na proteção aos direitos humanos por meio dos Princípios Orientadores da ONU. Estes princípios são um conjunto normativo que visa criar um padrão global de proteção que deverão ser executados por empresas e os Estados às violações aos direitos humanos em suas operações e relações de negócios.

Em junho de 2011 foi ratificado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, e adotados sem votação pela Assembleia Geral da ONU, passando a valer como recomendações aos 193 países da ONU (UNITED NATIONS, 2012).

Elabora por organização não governamental Shift, chefiada por antigos membros da equipe do Representante Especial do Secretário-Geral da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, e presidida por John Ruggie em janeiro de 2013.

Os Princípios Orientadores foram confeccionado por John Ruggie, que ocupou o cargo de 2005 a 2011 de Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Calcados em três metas centrais, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos tem como objetivos: (i) conceber o caminho para que os Estados promovam o respeito das empresas pelos direitos humanos; (ii) criar um modelo de gestão de riscos de impactos adversos sobre os direitos humanos para as empresas; e (iii) apresentar um conjunto de valores como alusão às partes interessadas de não violação os direitos humanos pelas empresas. A norma contém 31 orientações, separadas por três sessões, cada qual contemplando princípios fundacionais e operacionais. (UNITED NATIONS, 2011).

Os Princípios estão balizados no Quadro ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ das Nações Unidas, proposto pelo Prof. Ruggie Conselho de Direitos Humanos em 2008.

Estes três pilares são compostos por 3 sessões: A primeira sessão conclama o dever do Estado em proteger os direitos humanos contra violações de cometidas em seu território por terceiros, inclusive empresas. Esta obrigação dos Estados em proteger os direitos humanos deriva de normas internacionais o que inclui o dever de proteger contra as violações cometidas por empresas nacionais ou transnacionais.

Os Estados devem adotar mecanismos de prevenção, investigação, punição e reparar por meio de políticas eficazes, legislação, regulamentação e submissão à justiça. Devendo também prescrever claramente a possibilidade que todas as empresas domiciliadas em seu território respeitem e protejam os direitos humanos em suas operações.

Os Princípios Orientadores do 3 ao 10 são operacionais, e têm a função política e regulatória do Estado, a relação Estado-empresas, o suporte ao respeito aos direitos humanos em áreas afetadas por conflitos e a garantia de coerência política (UNITED NATIONS, 2011).

A segunda sessão faz referência à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, normatizado pelos princípios 11 a 15, ao estabelecer que a responsabilidade de respeitar os direitos humanos constitui norma de conduta internacional aplicável a todas as empresas, onde quer que operem. Isso ocorre independentemente da capacidade dos Estados de cumprir suas próprias obrigações de direitos humanos.

O processo de auditoria (*due diligence*) como meio de proteção em matéria de direitos humanos é requisito fundamental para a implementação deste princípio. A auditoria deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades da empresa sobre os direitos humanos, bem como meios de reparação a serem adotados.

Os nove princípios operacionais, 16 a 24, comentam os aspectos do comprometimento político, da devida diligência para os direitos humanos e da remediação (UNITED NATIONS, 2011d).

Finalmente, a última sessão traz orientações sobre o acesso à mecanismos remediação, previsto no último princípio fundacional, onde tanto as empresas quanto Estados são responsáveis pelo acesso à justiça e à mecanismos de reparação eficazes.

Os princípios operacionais para mecanismo de reparação são seis, do 26 ao 31, incluindo questões sobre os mecanismos judiciais estatais, mecanismos de reclamação não judiciais estatais, mecanismos de reclamação não estatais, e os critérios de efetividade para mecanismos de reclamação não judiciais que permita propor reclamações e reparar violações de direitos humanos relacionadas às atividades empresariais (UNITED NATIONS, 2011).

As empresas devem Implantar um sistema de denúncia para que desta forma se facilite a identificação e prevenção de problemas contumaz. Quanto aos Estados devem tomar medidas eficientes de proteção aos direitos humanos cometidas por empresas em seu território por meio de investigação, punição e reparação a estas violações.

## **6. CONCLUSÃO**



As últimas décadas foram marcadas por diversas transformações decorrentes da globalização, e conseqüentemente um aumento nas violações aos direitos humanos e uma tentativa de ser criar mecanismos de proteção destes direitos.

Após a segunda Guerra Mundial, e com a proclamação a Declaração Universal de Direitos Humanos a proteção dos direitos humanos ganhou efetividade.

Com o processo de globalização acelerado pós segunda Guerra Mundial a sociedade volta os olhos para as violações dos direitos humanos cometidos por empresas.

Após a criação em 1966 pela a ONU dos pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos, Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a década de 70 foi marcada por diversas tentativa de criação de normas de proteção dos direitos humanos em violações cometidas pelas empresas.

Somente em 1987 com o *Relatório Brundtland*, conhecido como *Our Common Future* (Nosso Futuro Comum), surge uma proposta essencial de definir como o processo que “satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”

Apesar das diversas das pressões sociais, e das diversas discussões no contexto da ONU, e de diversas tentativas infrutíferas de se normatizar o tema, e criar modelos de exigíveis das empresas nos casos de violações aos direitos humanos.

Após aprovação dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos em 2011 pela ONU, houve uma mudança de paradigma na esfera internacional sobre o compromisso das empresa com a responsabilidade social corporativa o seu compromisso com a proteção dos direitos humanos passando este tema a fazer parte das estratégias empresariais.

Os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos não limitou esta responsabilidade às empresas sem atribuir às empresas a mesma responsabilidade legal de um Estado. Destaca-se o dever dos Estados em criar normas e fiscalizar a efetividade e garantia dos direitos humanos.

A responsabilidade do Estado pela não violação dos direitos humanos manifesta-se nos mais diversos níveis de atuação, e a seu compromisso na proteção dos direitos humanos. Para as empresas nacionais por meio de criação de *soft law* na definição de modelos nacionais pautados através de acordos e tratados internacionais

O grande desafio, seja no plano empresarial, ou dos Estados, é criar mecanismos de efetividade dos princípios orientadores sobre empresas no respeito e proteção aos direitos humanos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALSTON, Philip. 1994. Human Rights in 1993: **How Far has the United Nations Come and Where Should it Go From Here**. In: NOWAK, M. World Conference on Human Rights. Viena: Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights.

ARENDDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

BALDI, C. A. **As múltiplas faces do sofrimento humano: os direitos humanos em perspectiva intercultural**. In: BALDI, C. A. (Org.). Direitos humanos na sociedade cosmopolita. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BAUMAN, Z. **Globalização – as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CEZAR, M. D. J. **Responsabilidade Social: uma expressão da hegemonia**. In: CLAPHAM, Andrew. 2006. **Human Rights Obligations of Non-State Actors**. Oxford: Oxford University Press.

FEENEY, P. **A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de *advocacy***. *SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 175-191, 2009. Disponível em: <<http://www.surjournal.-org/index11.php>>. Acesso em: 10 julho 2015.

GIDDENS, A. **As consequências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

GÓMEZ, J. M. **Globalização da política. Mitos, realidades e dilemas**. In: GENTILI, P. (Org.). *Globalização excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 128-179.

KWEITEL, Juana. **Direitos Humanos: Responsabilidades, Papeis E Iniciativas Empresariais** - Disponível em: <<http://isebvmf.com.br/index.php?r=site/conteudo&id=57#sthash.lfsdVEyO.dpuf>>. Acesso em: 10 julho 2015.

MENEZES, F. C. **O Serviço Social e a Responsabilidade Social das Empresas**. *Serviço Social e Sociedade*, São Paulo: Cortez, n. 103, p. 503-531, jul./set. 2010.

OECD-Organisation for Economic Co-operation and Development. *Guidelines for Multinational Enterprises*. 2000. Disponível em: <[www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf)>. Acesso em: 21 de julho 2015.

PAULO NETTO, J. **Notas sobre a reestruturação do Estado e a emergência de novas formas de participação da sociedade civil**. In: BOSCHETTI, I. *et al.* (Org.). *Política social: alternativas ao neoliberalismo*. Brasília: UnB, 2004, p. 61-83. (v. 1).

RAY, J. **Falso amanhecer: os equívocos do capitalismo global**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SANTOS, B. S. **Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade**. In: *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

UNITED NATIONS. **Economic and Social Council. Commission on Transnational Corporations**. *Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*. Disponível em: <[http://www.Unctad.Orgsections\\_diteiiadocsCompendiumen13volume1.pdf](http://www.Unctad.Orgsections_diteiiadocsCompendiumen13volume1.pdf)>. Acesso em: 21 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. Secretary General. *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. 1987. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>>. Acesso em: 21 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. Economic and Social Council. Commission on Human Rights. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights. *Economic, Social and Cultural Rights: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*. 26 Aug. 2003. Disponível em: <<http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28Symbol%29/E.CN.4.Sub.2.2003.12.Rev.2.En>>. Acesso em: 21 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Commission on Human Rights. *Human Rights Resolution 2005/69: Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, 2005. Disponível em: <<http://www.unhcr.org/refworld/docid/45377c80c.html>>. Acesso em: 21 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. *Report of the Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights. Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with regard to Human Rights*, 2005a. Disponível em: <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G05/110/27/PDF/G0511027.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 21 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. General Assembly. Human Rights Council (19 Feb. 2007). *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises* (John Ruggie). Disponível em: <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/108/85/PDF/G0710885.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 21 de julho 2015.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Human Rights Council (Eighth session 4 July 2008). *Protect, Respect and Remedy; Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. 2008.

Disponível em: <<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>>.  
Acesso em: 21 de julho 2015.