

Chamada Capítulos – Obra “Empresas e Direitos Humanos: Implementando Abordagens e Perspectivas Brasileiras”

1. Do contexto da Obra Proposta

O campo de Empresas e Direitos Humanos (EDH) consolidou-se nas últimas duas décadas como uma plataforma-chave de debate e pesquisa em âmbito global. Sua emergência está associada a dois fenômenos correlacionados, muito embora não síncronos: (i) de um lado, o avanço histórico de instrumentos jurídicos de proteção aos direitos humanos, em âmbito doméstico e internacional, dentro das fronteiras de um sistema intergovernamental de proteção, baseado em tratados internacionais e em mecanismos supranacionais de regulação e monitoramento; (ii) de outro lado, a necessidade de enfrentar os dilemas de governança e da regulação por parte das próprias empresas transnacionais, por meio de suas cadeias globais de valor, atendendo às expectativas de investidores, consumidores e comunidades quanto à responsabilidade corporativa.

Como demonstram levantamentos recentes, o tema deixou de ser periférico e passou a demandar esforços de áreas do conhecimento distintas e correlatas. Em 2025, pela primeira vez, as áreas de *Business* e *Management* superaram o Direito em volume de publicações indexadas no *Web of Science* (1.601 artigos contra 849), enquanto Relações Internacionais e Ciência Política responderam por cerca de 11% da produção (496 artigos) (Marconi; Chambers; Veiga; Miranda, 2025). Esse dado confirma a interdisciplinaridade do Campo, deslocando-o de um debate predominantemente jurídico-normativo para um espaço em que gestão, economia política, relações internacionais e direito dialogam de forma integrada.

Paralelamente, de acordo com o manual *Educating Future Leaders: Integrating Human Rights into Business Education* (2025), centros globais de referência, tais como o *Geneva Center for Business and Human Rights* (GCBHR) e o *NYU Stern Center for Business and Human Rights*, apontam para a necessidade de investir na integração curricular do tema. A proposta consiste em tratar EDH como um quadro analítico transversal, em áreas como finanças, operações de *supply chain*, governança, marketing e tecnologia, em vez de uma disciplina isolada (Geneva Center for BHR & NYU Stern CBHR, 2025). Nesse movimento, destaca-se também a iniciativa *Teaching Business and Human Rights*, uma rede colaborativa de docentes ao redor do mundo dedicada a compartilhar metodologias, materiais e estudos de caso. Além disso, iniciativas como a *Global Business and Human Rights Association* (GBHRSA), a *BHR Young Researchers Summit* (desde 2016, organizada pelo GCBHR, *NYU Stern* e o *Business and Human Rights Journal*) e a *BHR Summer School* (Universidade de Essex) têm sido cruciais para consolidar comunidades epistêmicas plurais e interações acadêmicas globais, ainda que com potencial para maior diversidade e representatividade, reforçando a dimensão metodológico-didática e o caráter interdisciplinar e internacional deste campo de investigação.

Na América Latina, apesar das fragilidades institucionais, a região tem desempenhado um papel singular, seja pela inovação normativa, seja como laboratório de políticas e práticas. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos, por exemplo, incorporou os Princípios Orientadores da ONU como ferramenta interpretativa para adensar o dever de proteção estatal e enquadrar responsabilidades empresariais em áreas como a consulta a povos indígenas, a saúde e a segurança do trabalho, o trabalho forçado e a privatização de serviços essenciais (Cantú Rivera;

Pamplona; Thoene, 2022). Ao mesmo tempo, experiências de Planos Nacionais de Ação (Colômbia, Chile, Peru) e grandes litígios estratégicos transnacionais vêm testando a regionalização e a localização dos padrões globais no contexto regional/local. Casos paradigmáticos contra o Brasil, tais como os casos Fazenda Brasil Verde, envolvendo trabalho forçado (2016), e Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, envolvendo segurança do trabalho em 2020, os casos de quebras de barragem de Mariana (Samarco, 2015) e de Brumadinho (Vale, 2019), e o engolimento de bairros inteiros em Maceió pelas atividades da Braskem (2025), pressionam pelo adensamento de um *ethos* de prevenção nesse campo, assim como pela atuação estatal capaz de estimular tal prevenção, mas também a fiscalização e, quando necessário, a remediação justa.

Soma-se a isso a iniciativa CERALC – *Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe*, promovida pela União Europeia, que tem buscado articular governos, empresas e sociedade civil em torno de processos de capacitação e de desenho de políticas públicas regionais. O braço latino-americano da GBHRSA, a Academia Latino-Americana de Direitos Humanos e Empresas, é um *lócus* de aglutinação de estudiosos de diferentes áreas, aproximando-os para que identifiquem e abordem os desafios comuns enfrentados na região.

Além disso, emerge um movimento de produção legislativa doméstica em países como Chile, Colômbia e Brasil, que busca dialogar de forma mais estreita com as realidades locais, adaptando princípios globais, como a *due diligence* ambiental e em direitos humanos, às especificidades de setores econômicos, regimes jurídicos e desafios socioambientais da região.

Importa ainda salientar, em particular, a paisagem normativa brasileira como espaço de mobilização social, construção de redes *multi-stakeholder* e proposição legislativa, a exemplo do PL 572/2022, que busca instituir obrigações nacionais de devida diligência em matéria de direitos humanos.

Neste esforço simultâneo de articular o local e o global na agenda EDH e valorizar visões brasileiras sobre a temática ampla, nasce o **Centro de Excelência Jean Monnet sobre Empresas e Direitos Humanos**, responsável por esta coletânea. Criado com o apoio da Comissão Europeia e instalado na centenária Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), uma das principais escolas de negócios em São Paulo, tem-se o primeiro Centro de Excelência no tema em nível mundial. O Centro afirma uma vocação interdisciplinar, conectando Direito, Relações Internacionais, Administração, Tecnologia e Ciências Sociais, e promove o diálogo global com algumas das principais referências internacionais e brasileiras no campo. Essa iniciativa colaborativa evidencia não apenas o interesse europeu em fortalecer a agenda de pesquisa em EDH, mas também a relevância de situar o Brasil, parte de uma espacialidade heterogênea do Sul Global, como um espaço de reflexão e inovação no campo de EDH.

Participar da construção do papel de liderança normativa e pedagógica por parte do Brasil nesta agenda, visibilizando-o e disseminando-o com vistas a consolidar práticas e conhecimentos capazes de articular desenvolvimento econômico, sustentabilidade e respeito aos direitos humanos, justifica a urgência desta obra.

2. Da Organização da Obra Proposta

Intitulada *Empresas e Direitos Humanos: Implementando Abordagens e Perspectivas Brasileiras*, a obra será pioneira ao reunir, em língua portuguesa, professores e pesquisadores brasileiros de diferentes realidades institucionais — universidades públicas e privadas, centros de pesquisa e escolas de negócios — para compilar e sistematizar os avanços do campo no país. Seu duplo propósito é claro: de um lado, informar a pesquisa qualificada, ao oferecer análises conceituais e estudos de caso que situem e localizem o Brasil nos debates internacionais; de outro, oferecer subsídios didáticos, fornecendo materiais e indicações que possam apoiar docentes e formar uma nova geração de estudantes, pesquisadores e profissionais na agenda de pesquisa em Empresas e Direitos Humanos desde o Brasil:

Seus objetivos, portanto, são:

1. Oferecer um mapeamento crítico interdisciplinar, articulando contribuições de Direito, Administração, Ciências Sociais e Relações Internacionais para compreender os desafios brasileiros frente à agenda de EDH;
2. Produzir material com sentido metodológico-didático, reunindo análises conceituais, estudos de caso e quadros comparativos que possam ser incorporados em cursos de graduação, pós-graduação e treinamentos dirigidos na agenda de EDH;
3. Situar e posicionar estrategicamente o Brasil e seu debate e sua produção normativa na agenda de EDH e no debate internacional, conectando especificidades nacionais às discussões mais amplas do campo.

A coletânea se organiza em três eixos, quais sejam: (I) Visões do Direito em EDH desde o Brasil; (II) Visões das Relações Internacionais/Ciência Política em EDH desde o Brasil; e (III) Fronteiras Interdisciplinares em EDH desde o Brasil, que, em conjunto, refletem a diversidade de olhares necessários para compreender e transformar esse campo a partir do Brasil.

O eixo I pretende mapear o avanço e os limites normativos. Já o eixo II evidencia o tema como uma agenda de disputas político-institucionais e sociais. Quanto ao eixo III, ele integra perspectivas de gestão, ciências sociais, tecnologia e meio ambiente, revelando a complexidade dos dilemas contemporâneos. Esses eixos são atravessados por uma preocupação metodológica central: consolidar uma abordagem didática e interdisciplinar que não apenas oriente a pesquisa qualificada, mas também ofereça instrumentos de ensino e formação capazes de sustentar uma nova geração de profissionais, acadêmicos e atores estratégicos nesta agenda no Brasil.

A proposta é que, ao final de cada capítulo, o autor apresente um quadro de orientação padrão sobre o tema-problema discutido, organizado em quatro partes: (1) conceitos elementares, sintetizando as principais categorias e noções mobilizadas no capítulo; (2) estudo de caso sugerido, que permita a aplicação prática dos conceitos e abordagens discutidos; (3) percursos/itinerários metodológicos, apresentando possibilidades de investigação do tema ou problema abordado no capítulo; e (4) questões orientadoras/norteadoras (até 6 no total), contemplando tanto perguntas gerais para introdução ao tema quanto questões específicas para o aprofundamento da análise, com indicação dos níveis de ensino aos quais se destinam (graduação, mestrado e doutorado). O quadro-síntese deverá ter de 1 (uma) a 2 (duas) páginas, computada(s) na contagem total de páginas do capítulo.

Com essa estrutura, cada contribuição dialoga com a pesquisa especializada e com o ensino e a formação para a pesquisa em Empresas e Direitos Humanos, oferecendo recursos adaptáveis a

diferentes níveis de formação, da graduação à pós-graduação, e também a interesses práticos variados.

3. Da Chamada de Capítulos

Aos interessados e interessadas em contribuir com a obra em questão, enviar para o e-mail europa@fecap.br, até o dia **21 de setembro**, um resumo expandido de até 1000 palavras, contendo título e entre 3 e 5 palavras-chave. No corpo do email (e não no arquivo do abstract) deve ser enviada mini bio (até 5 linhas) de cada autor/autora, com sua filiação institucional e e-mail ativos.

Exemplo:

Título: (até 20 palavras)

Palavras-chave: (entre 3 e 5 palavras-chave)

Resumo Expandido: (Insira aqui o corpo do seu texto. Lembre-se de desenvolver sua introdução, metodologia, aspectos do diálogo de sua proposta com a obra de forma objetiva, garantindo que o documento inteiro não ultrapasse o limite estipulado de 1000 palavras.)

Sobre os Autores:

Nome da Autora Principal (incluindo **Filiação Institucional e E-mail**)

Nome do Segundo Autor (idem item anterior)

O resultado da avaliação dos resumos será comunicado aos autores e às autoras até o dia **28 de setembro**.

4. Da Estrutura dos Capítulos Seleccionados

- Os textos originais deverão ser entregues em formato digital, no Microsoft Word, até a data máxima de **3 de novembro, pelo mesmo email supracitado**;
- Os originais deverão estar em um dos seguintes idiomas: português (preferencialmente), inglês e espanhol;
- Os artigos deverão ter entre 16 e 20 páginas.
- Os artigos serão avaliados pelo mecanismo de *double-blind peer review*, em que serão envolvidos tanto um dos organizadores da obra quanto um autor proponente de *abstract* que tenha recebido o aceite, permitindo a circulação das ideias-chave da obra entre os envolvidos diretamente no projeto.

Todo o texto deverá ser formatado em papel tamanho A4 e digitado com fonte Times New Roman, obedecendo às seguintes especificações:

- a) para o corpo do texto, fonte tamanho 12 (doze) e espaçamento entrelinhas 1,5 (um e meio);
- b) para as citações com mais de três linhas, fonte tamanho 11 (onze) e espaçamento entrelinhas simples;
- c) para as notas de rodapé, fonte tamanho 10 (dez) e espaçamento entrelinhas simples;
- d) as margens do texto devem respeitar o seguinte espaçamento: esquerda e superior, 3 cm, e direita e inferior, 2 cm.

Sistema Autor-Data (ABNT NBR 10520/2023)

Tipo	Regras Principais	Exemplo de Uso
Indireta	Autor e ano (página opcional).	Segundo Silva (2023)... ou ...(Silva, 2023).
Direta Curta (Até 3 linhas)	No parágrafo, entre aspas. Exige autor, ano e página.	Costa (2022, p. 45), "... ou ..." (Costa, 2022, p. 45).
Direta Longa (+3 linhas)	Recuo de 4 cm, fonte 11, espaçamento simples, sem aspas. Exige autor, ano e página.	De acordo com Souza (2021, p. 112): [texto recuado] ou [texto recuado] (Souza, 2021, p. 112).
2 ou 3 Autores	Sobrenomes separados por ponto e vírgula (;).	(Silva; Costa, 2023).
4+ Autores	Sobrenome do primeiro autor + <i>et al.</i>	(Silva <i>et al.</i> , 2023).

5. Dos Coorganizadores da Obra

- Cláudia Alvarenga Marconi — Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), Centro de Excelência Jean Monnet em Empresas e Direitos Humanos; PonGHcia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).
- Danielle Anne Pamplona — PonGHcia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), Escola de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito.
- João Paulo Cândia Veiga — Universidade de São Paulo (USP), Departamento de Ciência PolítGca (FFLCH) e InsGtuto de Relações Internacionais (IRI).
- Paula Monteiro Danese — *Postdoctoral Researcher e Research Project Assistant*, University of Wisconsin–Madison.
- Rafael de Souza Nascimento Miranda — Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP), Centro de Excelência Jean Monnet em Empresas e Direitos Humanos.
- Wilson Engelmann — Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Programa de Pós-Graduação em Direito e Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios.

São Paulo, 04 de setembro de 2026.

Nota Conceitual: o que se entende por Empresas e Direitos Humanos para fins da Obra proposta

O campo conhecido de Empresas e Direitos Humanos (EDH) emerge a partir do reconhecimento de que as empresas - especialmente as corporações transnacionais - ganharam poder e reconhecimento global, exercendo influência crescente sobre a vida social, política, econômica e ambiental, com simultânea capacidade de afetar diretamente a proteção de direitos humanos fundamentais.

Tal influência pode ocorrer tanto de forma positiva, por meio da geração de emprego, do desenvolvimento econômico, tecnológico e da inovação, quanto de forma negativa, por meio de violações associadas a cadeias globais de produção, à exploração laboral, à degradação ambiental, a impactos sobre comunidades locais e grupos vulneráveis, além da violação da privacidade e da proteção de dados individuais por algoritmos, sem critérios devidos de transparência e compromisso ético.

A formulação contemporânea do campo está amplamente associada ao trabalho de John G. Ruggie, que sistematizou o tema no âmbito das Nações Unidas e contribuiu ativamente para a elaboração dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs*). Segundo Ruggie (2007), o debate sobre empresas e direitos humanos deve ser compreendido como parte de uma agenda internacional em permanente evolução, voltada a esclarecer as responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos no contexto de uma economia globalizada. Esse marco normativo estrutura-se em três pilares fundamentais: o dever do Estado de proteger os indivíduos contra abusos de direitos humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas; a responsabilidade das empresas de respeitar e promover os direitos humanos em suas operações; e a garantia de acesso a mecanismos de reparação efetivos para as vítimas de violações.

A partir desse marco, o campo passou a ser compreendido como um regime normativo emergente, que articula normas jurídicas internacionais vinculantes, instrumentos de governança corporativa voluntários e práticas de gestão empresarial orientadas à proteção da dignidade humana. Nesse sentido, Buhmann (2015) argumenta que o campo de EDH pode ser entendido como um sistema de governança transnacional, no qual interagem diferentes atores - Estados, empresas, organizações internacionais e sociedade civil - e diferentes tipos de instrumentos regulatórios, que incluem tanto normas jurídicas quanto padrões voluntários e mecanismos de monitoramento.

Um elemento central contemporâneo dessa estrutura normativa é o conceito de devida diligência em direitos humanos (*human rights due diligence*). Conforme analisado por Bonnitcha e McCorquodale (2017), esse conceito representa um mecanismo pelo qual as empresas devem identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos. A devida diligência transforma o respeito aos direitos humanos em uma obrigação de caráter processual e contínuo, exigindo que as empresas avaliem sistematicamente os riscos associados às suas operações e adotem medidas adequadas para preveni-los ou remediá-los.

Ao mesmo tempo, o campo de Empresas e Direitos Humanos é intrinsecamente interdisciplinar. Embora tenha origem historicamente no direito internacional, sua consolidação envolve contribuições de diversas áreas do conhecimento, incluindo Ciência Política, Relações Internacionais, Ciências Sociais, Economia, Ética Empresarial, Estudos de Desenvolvimento, Avaliação de Impacto, entre outras. Tal interdisciplinaridade decorre da própria natureza do problema: a relação entre atividade econômica e proteção da dignidade humana não pode ser compreendida apenas a partir de uma perspectiva jurídica, o que exige também análises sobre estruturas de poder econômico, cadeias globais de valor, governança corporativa e dinâmicas sociais de conflito e de resistência. Como os autores que observam uma parte importante da literatura, o estudo de Empresas e Direitos Humanos envolve simultaneamente questões normativas, institucionais e empíricas relacionadas ao funcionamento da economia global.

As diferentes tradições disciplinares que compõem o campo de Empresas e Direitos Humanos também partem de pressupostos epistemológicos distintos sobre o que constitui conhecimento e como produzi-lo. No Direito, predomina uma orientação normativa e interpretativa, voltada à identificação, interpretação e sistematização de normas, princípios, obrigações e responsabilidades, frequentemente perguntando o que os atores devem fazer e quais consequências jurídicas decorrem de determinadas condutas. Em contraste, áreas como Economia, Gestão e parte significativa da Ciência Política são mais fortemente influenciadas por tradições racionalistas e empírico-explicativas, interessadas em compreender relações causais, incentivos, preferências, instituições e comportamentos observáveis, buscando explicar por que empresas, Estados e outros atores tomam determinadas decisões e sob quais condições seus comportamentos se modificam. Essas diferenças não representam abordagens incompatíveis: no campo de Empresas e Direitos Humanos, sua articulação permite combinar a investigação sobre quais padrões de conduta são exigíveis ou desejáveis com a análise de como, por que e em que condições esses padrões são efetivamente incorporados, contestados ou descumpridos pelos atores.

No debate acadêmico, também se observa uma ampliação da compreensão das responsabilidades empresariais. Wettstein (2012; 2015) sustenta que a responsabilidade das empresas não deve ser limitada a uma obrigação negativa de não causar danos, mas também pode incluir obrigações positivas de promoção e proteção dos direitos humanos, especialmente em contextos caracterizados por desigualdades estruturais ou fragilidade institucional. Em linha semelhante, Bilchitz (2016) argumenta que o fortalecimento dos mecanismos jurídicos internacionais é essencial para assegurar a responsabilização de empresas por violações de direitos humanos e reduzir lacunas na regulação das atividades corporativas transnacionais.

Nesse contexto, a América Latina tem desempenhado um papel crescente na evolução do campo, tanto no plano acadêmico quanto no institucional. Estudos recentes indicam um aumento significativo da produção acadêmica latino-americana sobre empresas e direitos humanos, com destaque para contribuições provenientes do Brasil, do México, da Colômbia e do Chile (Vizarreta & Betta, 2022). Essa produção tende a enfatizar problemas característicos da região, como conflitos socioambientais associados a atividades extrativas, violações de direitos de povos indígenas e comunidades tradicionais, e desafios relacionados à responsabilização de grandes empresas em contextos de desigualdade social.

Nesse cenário regional, o Brasil ocupa uma posição particularmente relevante. O país tem sido palco de importantes debates e casos paradigmáticos no campo de Empresas e Direitos

Humanos, como os relacionados ao trabalho escravo contemporâneo, às atividades de mineração e aos impactos socioambientais de grandes projetos econômicos. Além disso, o Brasil tem participado de iniciativas internacionais voltadas à implementação dos Princípios Orientadores da ONU, inclusive por meio da adoção de diretrizes nacionais e do desenvolvimento de debates acadêmicos e institucionais sobre a aplicação desses padrões no contexto doméstico (Vieira, 2021). Além disso, decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, como no caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, evidenciam a centralidade da relação entre as atividades econômicas e as violações de direitos humanos no contexto brasileiro.

Dessa forma, o campo de Empresas e Direitos Humanos pode ser compreendido como um domínio interdisciplinar e transnacional em consolidação, que busca responder aos desafios impostos pela globalização econômica e pelas complexas cadeias produtivas contemporâneas. Ao mesmo tempo, o desenvolvimento desse campo tem sido fortemente influenciado por experiências regionais específicas, como as observadas na América Latina e no Brasil, que evidenciam a necessidade de fortalecer mecanismos de regulação, de responsabilização empresarial e de acesso à justiça para as vítimas de violações de direitos humanos.

Referências Principais:

BILCHITZ, David. The necessity for a business and human rights treaty. *Business and Human Rights Journal*, v. 1, n. 2, p. 203–227, 2016.

BLANCO VIZARRETA, Cristina; BETTA, Weronika. Business and human rights in Latin America: a systematic review of scholarship. *Business and Human Rights Journal*, v. 7, n. 3, p. 342–374, 2022.

BONNITCHA, Jonathan; MCCORQUODALE, Robert. The concept of due diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *European Journal of International Law*, v. 28, n. 3, p. 899–919, 2017.

BUHMANN, Karin. Business and human rights: understanding the UN Guiding Principles from the perspective of transnational business governance interactions. *Transnational Legal Theory*, v. 6, n. 2, p. 399–434, 2015.

CANTÚ RIVERA, Humberto; PAMPLONA, Danielle Anne; THOENE, Ulf. Business and human rights in Latin America: an introduction to the special issue. *Business and Human Rights Journal*, v. 7, n. 3, p. 335–341, 2022.

GENEVA CENTER FOR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS; NYU STERN CENTER FOR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. *Educating future leaders: integrating human rights into business education*. Geneva; New York, 2025.

MARCONI, Cláudia Alvarenga; CHAMBERS, Rachel; VEIGA, João Paulo Cândia; MIRANDA, Rafael de Souza Nascimento. Introduction to the special issue: interdisciplinary approaches to Business & Human Rights: an assessment of the field 10+ years from the UNGPs. *Revista de Direito Internacional*, v. 22, n. 1, 2025.

RUGGIE, John G. Business and human rights: the evolving international agenda. *American Journal of International Law*, v. 101, n. 4, p. 819–840, 2007.

SERRA, Cristina. *Cidade rachada: como a mineração engoliu bairros em Maceió e arruinou a vida de 60 mil pessoas*. Rio de Janeiro: Máquina de Livros, 2025. 255 p.

VIEIRA, Flávia do Amaral. The implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights in Brazil: a critical perspective. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, v. 11, n. 2, p. 333–353, 2021.

WETTSTEIN, Florian. For better or for worse: corporate responsibility beyond “do no harm”. *Business Ethics Quarterly*, v. 20, n. 2, p. 275–283, 2010.

WETTSTEIN, Florian. CSR and the debate on business and human rights: bridging the great divide. *Business Ethics Quarterly*, v. 22, n. 4, p. 739–770, 2012.