

## Revista Direito GV

**Chamada de artigos para a edição especial "Empresas e Direitos Humanos"**

**Prazo para submissão: 30 de abril de 2017**

**Call for Papers – Direito GV Law Review Special Issue "Business and Human Rights"**

**Submission Deadline: April 30<sup>th</sup> 2017 ([English version below](#))**

### **Editoras convidadas/ Guest Editors:**

Ângela Pires (ONU Brasil), Silvia Generali da Costa (UFRGS) e Flávia Scabin (FGV DIREITO SP)

### **Editora-chefe Revista Direito GV:**

Catarina Helena Cortada Barbieri (FGV DIREITO SP)

### **Sobre a edição especial**

O Conselho de Direitos Humanos adotou, em 16 de junho de 2016, o [relatório](#) da visita ao Brasil do [Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos, Corporações Transnacionais e outras Empresas](#) (GT ONU Empresas e Direitos Humanos). A visita ocorreu em dezembro de 2015, com o objetivo de avaliar os esforços para prevenir e responder aos impactos adversos de atividades empresariais no país.

O GT ONU Empresas e Direitos Humanos reuniu-se com os vários atores relevantes e percebeu que as empresas, em geral, têm relacionado seu compromisso de direitos humanos somente com o combate ao trabalho escravo e trabalho infantil, ao mesmo tempo em que enxergam os riscos de direitos humanos como riscos às suas operações e capacidade de lucro, e não ao impacto negativo junto a populações vulneráveis.

O relatório resultou em uma série de recomendações aos governos, empresas e organizações da sociedade civil, e convida a todos para um debate mais consistente sobre a realidade do país nesse tema e para a mudança das estratégias e políticas institucionais, visando garantir a plenitude dos direitos humanos na atuação empresarial.

Apesar da visita do GT ONU Empresas e Direitos Humanos ao Brasil ser recente, o tema não é novo. Um debate maior sobre as relações entre empresas e direitos humanos tem sido realizado

principalmente a partir da adoção, pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, dos [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos](#), em junho de 2011. Atualmente, os países-membros da ONU se debruçam na elaboração de um tratado internacional no tema, bem como observa-se um avanço na adoção de planos nacionais nesse mesmo sentido.

O estudo das relações entre empresas e Direitos Humanos está também diretamente relacionado a uma das áreas prioritárias de publicação da Revista Direito GV, objeto de estudos conduzidos também no âmbito do [Mestrado Acadêmico da FGV Direito SP](#), “Direito e Desenvolvimento”.

O tema do desenvolvimento é uma agenda acadêmica que está presente na sociedade civil, governos, agências internacionais e empresas. Com a expansão dos mercados nacionais e das cadeias globais, discutir o papel das empresas no desenvolvimento dos países – não apenas nos países que as sediam, mas, especialmente, nos países em que operam – passou a ser relevante, dada sua capacidade de influência tanto para levar a cabo investimentos com grande potencial de trazer desenvolvimento econômico local como também de provocar transformações profundas no meio ambiente e no tecido social onde os empreendimentos se realizam.

Por “Direito e Desenvolvimento”, pode-se compreender uma abordagem que se dedica ao estudo das relações entre o campo jurídico e os processos de desenvolvimento político, econômico e social. Múltiplas abordagens teórico-metodológicas de análise podem se identificar com o Direito e Desenvolvimento, sendo também intuito dessa chamada fomentar e amadurecer a produção acadêmica e as pesquisas que, propositadamente ou não, dialoguem com o Direito e Desenvolvimento.

A recente visita do GT ONU Empresas e Direitos Humanos ao Brasil e as negociações internacionais em curso oferecem uma ótima oportunidade para a comunidade acadêmica, empresas, representantes de governos e sociedade civil refletirem sobre o tema. Neste contexto, a Revista Direito GV, em parceria com a Organização das Nações Unidas no Brasil (ONU Brasil) e com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), convida a apresentação de artigos, conforme temas descritos abaixo.

## **Temas**

### **1. A aplicação dos [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos](#) no Brasil**

Apresentação de pesquisas e experiências acerca a implementação das responsabilidades de proteger, respeitar e remediar. Desafios e oportunidades para empresas (privadas e estatais), governos e sociedade civil, incluindo a abordagem aos desafios socioeconômicos, políticos e

jurídicos para a gestão voltada ao controle de impactos, as relações da empresa e cadeia produtiva e no entorno de seus empreendimentos.

## **2. Responsabilidade do Estado no tema “empresas e direitos humanos”**

Artigos que discutam a elaboração e o aprimoramento da legislação, incluindo regulamentação, e de políticas e incentivos, além da fiscalização, questões relacionadas à gestão das empresas estatais e atuação dos bancos de desenvolvimento. Princípios orientadores 4 a 10.

## **3. Instrumentos empresariais para o controle de impactos em direitos humanos**

Artigos que discutam as Políticas Empresariais de Direitos Humanos e implementação da devida diligência (*Due Diligence* – Princípio Orientador 17), incluindo mecanismos de consulta a comunidades afetadas e de informe (*Report*). Princípios Orientadores 11 a 24.

## **4. Acesso a mecanismos de reparação**

Análises de legislação e experiências de atuação no âmbito administrativo ou judicial na promoção da responsabilização em face dos impactos negativos de empreendimentos, incluindo mecanismos de consulta e reparação às vítimas (Princípios Orientadores 25 a 31).

## **5. Discriminação no ambiente de trabalho**

Análise de políticas, ações e programas contra a discriminação no trabalho; políticas, ações e programas de diversidade nas organizações; relatos, análise, causas e efeitos da discriminação por gênero, religião, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, cultura, constituição física e apresentação pessoal; ideologia política, formação acadêmica, etc.; relatos de experiências bem-sucedidas em abordagens contra o preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho; relato de abordagens públicas, de posicionamento junto ao público externo, de políticas empresariais anti-discriminação. Princípios Orientadores 3 e 26.

## **6. Segurança dos/das trabalhadores/as**

Análise de legislação, política e iniciativas de garantia da segurança dos/das trabalhadores/as, incluindo questões de saúde (Princípio orientador 3). Políticas, ações e programas de prevenção e de atendimento aos acidentes de trabalho; políticas e ações de prevenção, encaminhamento e acompanhamento de transtornos mentais, alcoolismo, adição a drogas e outras adições; políticas e ações de prevenção, encaminhamento e acompanhamento de doenças físicas, como hipertensão e diabetes, e doenças relacionadas ao trabalho, como as LER, incluindo programas de atividades físicas, ginástica laboral, exames preventivos, redes de apoio e ergonomia; acompanhamento e adaptação no retorno de licença-saúde; reabilitação, movimentação e

treinamento com trabalhadores doentes e acidentados; políticas de prevenção e impactos do assédio moral e do assédio sexual.

## **7. Terceirização**

Precarização e terceirização; identidade, direitos humanos e cidadania de trabalhadores terceirizados; estudos sobre a utilização de mão de obra terceirizada – resultados qualitativos, quantitativos e impactos humanos e sociais; acompanhamento e análise da cadeia produtiva do ponto de vista das condições de trabalho dos terceirizados; responsabilidades legais e éticas das empresas com os trabalhadores terceirizados; políticas de terceirização e suas consequências.

## **8. Trabalho análogo ao trabalho escravo**

Legislação, políticas e programas de acompanhamento e análise da cadeia produtiva do ponto de vista da utilização de trabalho análogo ao trabalho escravo; processos de certificação de fornecedores livres de trabalho análogo ao trabalho escravo; experiências de certificações e selos de empresa livre de trabalho análogo ao escravo, filosofia, políticas, ações, programas, custos e resultados; experiências de parcerias entre poder público e iniciativa privada ou terceiro setor no combate ao trabalho análogo ao trabalho escravo; experiências de políticas e ações de inserção laboral de ex-escravos; políticas e ações de desenvolvimento e emprego em regiões com comunidades carentes como medidas preventivas à escravidão; relato e análise de experiências bem-sucedidas na prevenção e na diminuição do trabalho análogo ao escravo realizadas por empresas privadas e/ou suas fundações e institutos, trabalho decente.

## **9. Trabalho infantil**

Análise de legislação, políticas e programas de acompanhamento e análise da cadeia produtiva do ponto de vista da utilização de trabalho infantil; processos de certificação de fornecedores livres de trabalho infantil, incluindo filosofia, políticas, ações, programas, custos e resultados; experiências de parcerias entre poder público e iniciativa privada ou terceiro setor no combate ao trabalho infantil; experiências de políticas e ações de inserção educacional e comunitária de crianças resgatadas do trabalho; políticas e ações de desenvolvimento e emprego e geração de renda em regiões com comunidades carentes como medidas preventivas ao trabalho infantil; relato e análise de experiências bem-sucedidas na prevenção e na diminuição do trabalho infantil realizadas por empresas privadas e/ou suas fundações e institutos; ações de capacitação, acompanhamento e fortalecimento das famílias carentes, com vistas a evitar a evasão escolar e o trabalho infantil; projetos e programas educativos com vistas a evitar a evasão escolar e o trabalho infantil.

## **10. Liderança e responsabilidade**

Análises que discutam o compromisso político das empresas (Princípio orientador 16), especialmente o papel da liderança para a promoção dos direitos humanos. Responsabilidade empresarial e responsabilidades dos líderes; o líder como incentivador, construtor e disseminador de políticas empresariais de responsabilidade social; experiências bem-sucedidas de liderança na articulação de recursos, ideias e redes para a concretização de ações de responsabilidade social; experiências de liderança no estabelecimento, construção, consolidação e disseminação de uma cultura organizacional de responsabilidade e no de parcerias entre empresas e comunidades; o papel dos diferentes níveis de liderança – das lideranças operacionais ao CEO; lideranças informais e responsabilidade empresarial.

## **11. Grandes empreendimentos e impactos no entorno**

Análises que discutam o impacto dos grandes empreendimentos como a construção de usinas hidrelétricas e iniciativas de indústrias extrativistas (mineração, madeireiras, etc.) na vida das comunidades, incluindo as consequências do grande influxo de trabalhadores/as.

## **12. Temas Livres sobre Empresas e Direitos Humanos**

### **Formato da edição especial**

A submissão de artigos deverá seguir as normas e instruções contidas na [Política Editorial da Revista Direito GV](#) e deve ser feita por meio do sistema online ScholarOne Manuscripts, disponível no seguinte endereço: <https://mc04.manuscriptcentral.com/rdgv-scielo>. Solicita-se que seja incluída de forma expressa na folha de rosto (*cover letter*) do artigo a intenção de participar da chamada especial, com a identificação “Submissão de artigo para a chamada especial ‘Empresas e Direitos Humanos’”.

Serão aceitos manuscritos inéditos nos idiomas inglês, português e espanhol.

A avaliação dos artigos seguirá o procedimento denominado *double blind peer review*, após a análise prévia da editora-chefe e das editoras convidadas sobre a aderência do trabalho aos temas da edição.

**Prazo para submissão: 30 de abril de 2017.**

## Direito GV Law Review

### Call for Papers – "Business and Human Rights"

Submission Deadline: April 30<sup>th</sup> 2017

#### Guest Editors:

Ângela Pires (UN Brazil), Sílvia Generali da Costa (UFRGS) and Flávia Scabin (FGV DIREITO SP)

#### Editor-in-Chief Direito GV Law Review:

Catarina Helena Cortada Barbieri (FGV DIREITO SP)

#### About the Special Edition

On 16 June 2016, the Human Rights Council adopted the [report](#) of the mission to Brazil of the [United Nations Working Group on Human Rights, Transnational Corporations and other Business](#) (UN WG on Business & Human Rights). The WG's visit to Brazil took place in December 2015, aiming to assess the efforts made to prevent and address adverse human rights impacts of business-related activities in the country.

The UN WG on Business & Human Rights met relevant stakeholders and noted that companies generally tend to limit their human rights commitments to fighting contemporary forms of slavery and child labor. Companies also see human rights issues mainly as threats to their operations and profits, rather than risks faced by vulnerable rights holders.

The report addressed a series of recommendations to governments, companies and civil society organizations. It invited society to enter into a more sustained debate on the Brazil's situation in this field and recommended a change in strategies and practices in order to ensure business compliance with human rights standards.

Despite the recent visit of the UN WG on Business & Human Rights to Brazil, this is not a new debate. A broad discussion on "business and human rights" has developed, primarily since the adoption by the United Nations Human Rights Council of the [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#) in June 2011. UN Member States are currently drafting an international human rights treaty, and several countries have already developed and adopted national plans on "business and human rights".

The study of the relationship between business and Human Rights is also a priority area of publication in the Direito GV Law Review, and also a subject of study at the [Academic Masters' Program in "Law and Development" of the São Paulo Law School of the Getulio Vargas Foundation](#).

The theme of development is an academic agenda that permeates civil society, government, international agencies and companies. With the expansion of international markets and global supply chains, discussing the role of companies in development – not only in the countries in which they are headquartered, but especially in the countries in which they operate – has become newly relevant, given their ability both to conclude investments with great potential to bring local economic development as well as to initiate deep transformations, both in the environment and society.

"Law and Development" can be understood as an approach that is dedicated to the study of the relationship between the legal field and the processes of political, economic and social development. "Law and Development" can identify with multiple theoretical-methodological approaches of analysis, and it is also the purpose of this special call for papers to foster and advance academic research that, purposely or not, fosters a theoretical-methodological dialogue between Law and Development and these approaches.

The recent mission to Brazil of the UN WG on Business & Human Rights as well as current international negotiations provide us with an excellent opportunity to invite academia, companies, governments and civil society organizations to discuss this issue. In this context, the Direito GV Law Review, published by the São Paulo Law School of Getulio Vargas Foundation – in partnership with the United Nations in Brazil and the Federal University of Rio Grande do Sul – invites the submission of manuscripts, on the subjects specified below:

## Topics

### 1. The application of the "[UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)" in Brazil

Presentation of research and experiences on the implementation of the responsibilities to protect, respect and provide remedy. Challenges and opportunities for companies (public and private), governments and civil society organizations, including socioeconomic, political and legal challenges for managing impacts; the relationship between companies and their supply chains, beyond the first tier, as well as direct business relationships.

## **2. State's responsibility on business and human rights**

Papers discussing the design and improvement of legislation, including regulations, policies and incentives, beyond the oversight process, and issues related to the management of public companies and development banks. UN Guiding Principles 4 to 10.

## **3. Business tools for addressing human rights impacts**

Papers discussing Companies Human Rights Policies and the implementation of *Due Diligence* (UN Guiding Principle 17), including mechanisms for consultation with affected communities and reporting. UN Guiding Principles 11 to 24.

## **4. Access to grievance mechanisms**

Analysis of legislation and experiences at administrative and judicial levels for promoting accountability due to negative impacts of business operations, including mechanisms for consultations with victims and reparations (UN Guiding Principles 25 to 31).

## **5. Discrimination in the workplace**

Analysis of policies, actions and programmes against discrimination in the workplace; policies, actions and programmes on diversity issues promoted by companies; reports and analysis of causes and effects of discrimination based in gender, race, ethnicity, religion, sexual orientation, gender identity, disability, age, culture, physical appearance, political ideology, academic background, etc.; reports of good practices in addressing prejudice and discrimination in the workplace; reports of companies public positioning against discrimination. UN Guiding Principles 3 and 26.

## **6. Worker's safety**

Analysis of legislation, policies and initiatives for the worker's safety, including health issues (UN Guiding Principle 3). Policies, actions and programmes for preventing and addressing accidents at the workplace; policies and actions for preventing and addressing mental health issues, alcoholism, drug abuse, diseases such as hypertension and diabetes, work related injuries such as RSI (repetitive strain injury), including programmes and physical activities, preventive exams, support networks and ergonomics; follow up and adaptation when returning to work after sick leaves; rehabilitation; movement and training for ill or injured workers; preventive policies and impacts of moral and sexual harassment.



## **7. Precarization**

Papers discussing the precarization of labor; identity and human rights of outsourced workers; studies on the use of outsourced labor force – qualitative and quantitative results of human and social impacts; analysis and follow up on the supply chain from the perspective of the working conditions of outsourced workers; legal and ethical responsibilities of companies; effects of the precarization of labor.

## **8. Contemporary forms of slavery**

Analysis of legislation, policies and programs for monitoring the supply chain on the use of contemporary forms of slavery; certification processes for supply chains free from contemporary forms of slavery, including their philosophy, policies, actions, programs, costs and results; experiences of partnership between state and private companies or third sector in combating the contemporary forms of slavery; experiences of policies and actions for the inclusion of former exploited workers in formal scheme; development policies and actions aiming employability and income generation for vulnerable communities as contemporary forms of slavery preventive measures; report and analysis of initiatives for preventing contemporary forms of slavery undertaken by private companies and/or foundations and institutes, decent labor.

## **9. Child labor**

Analysis of legislation, policies and programs for monitoring the supply chain on the use of child labor; certification processes for supply chains free from child labor, including their philosophy, policies, actions, programs, costs and results; partnership experiences between state and private companies or third sector in tackling child labor; experiences of policies and actions for the inclusion of former exploited children in social and educational programs; development policies and actions aiming employability and income generation for vulnerable communities as child labor preventive measures; report and analysis of initiatives for preventing child labor undertaken by private companies and/or foundations and institutes; projects, educational programs, training and support provided to vulnerable families, aiming to prevent child labor;

## **10. Leadership and responsibility**

Analysis discussing companies' political commitment (UN Guiding Principle 16), in particular, the role that leaders play in promoting human rights. Business responsibilities and the responsibilities of the leaders; the leader's role in encouraging, building and disseminating business policies on social responsibility; good practices of leadership in mobilizing resources, ideas and networks for implementing social responsibilities' initiatives; experiences of leadership in establishing and

managing an organizational culture of responsibility and partnerships between companies and communities; the role played by different levels of leaderships - from operations unit to the CEO; informal leaders and business responsibility.

### **11. The impacts of large development projects**

Analysis of the impact of large development projects, such as the construction of dams and extractive industries initiatives (mining, timber, etc.), in the lives of communities, including the consequences of the large influx of workers.

### **12. Other subjects related to Business & Human Rights**

#### **Special Issue Format**

The submission of manuscripts must follow [Direito GV Law Review's Editorial Policy](#). Manuscripts must be submitted through the ScholarOne Manuscripts online system, available at: <https://mc04.manuscriptcentral.com/rdgv-scielo>. The manuscripts submitted to this special call for papers must include a heading on the cover letter as follows: "Manuscript submitted to the special call for papers 'Business and Human Rights'".

Manuscripts must be unpublished and written in English, Portuguese or Spanish. The provisional date of publication of this special issue is October 2017.

Manuscripts will be evaluated according to the process known as *double blind peer review*, after a desk review process conducted by the editor-in-chief and guest editors in which the adherence of the manuscript to the themes of this special issue will be assessed.

**The deadline to submit is April 30<sup>th</sup> 2017.**