

# INTENÇÕES CORPORATIVAS E AS OBRIGAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS DAS EMPRESAS

## CORPORATE INTENTIONS AND THE HUMAN RIGHTS OBLIGATIONS OF BUSINESS

Leandro Martins Zanitelli  
leandrozanitelli@gmail.com

*Recebido: 18/10/2013*  
*Aprovado: 11/11/2013*

SUMÁRIO: 1. Introdução 2. Dois tipos de obrigações 3. Corporações e intenções: o debate sobre a responsabilidade moral 4. Obrigações de direitos humanos das empresas e intenção 4.1. Obrigações de não causar dano 4.2. Obrigações de beneficência 5. Direitos humanos e obrigações empresariais do tipo “b” 5.1. Obrigações de não causar dano como obrigações do tipo “b” 5.2. Obrigações de beneficência como obrigações do tipo “b” 6. Considerações finais. Referências.

### **Resumo:**

Este artigo tem como ponto de partida a questão de saber se o ato de uma corporação que viola um direito humano (entendido como direito moral) é necessariamente um ato intencional. Tendo em vista essa questão, distinguem-se dois tipos de obrigações empresariais em relação aos direitos humanos: um em relação a qual pergunta é respondida afirmativamente (obrigações de tipo “a”) e outro negativamente (obrigações de tipo “b”). Examinam-se, então, as implicações de se conceberem as obrigações empresariais como obrigações de um tipo e de outro.

### **Palavras-Chave:**

Empresas; Direitos Humanos; Intenção; Deveres Negativos; Deveres Positivos

### **Abstract:**

This paper has questioned whether corporate behavior that violates a human right (understood as a moral right) is necessarily intentional. Taking this question into account, two kinds of business obligations are distinguished related to the human rights, those regarding the question answered affirmatively (obligations of type “a”) and those, which answer is negative (obligations of type “b”). The implications of conceiving the companies obligations in relation to the human rights as obligations of one and another kind are then assessed.

### **Keywords:**

Companies Obligations; Human Rights; Intention; Negative Duties; Positive Duties.

## 1 Introdução

Este artigo examina o papel da intenção nas obrigações morais das empresas em relação aos direitos humanos.<sup>1</sup> Seu ponto de partida é a distinção entre duas espécies de obrigações morais. A primeira delas é a daquelas cuja violação requer um comportamento intencional do agente ao qual a obrigação é atribuída. A segunda, em contraste, é composta por obrigações que podem ser violadas independentemente da intenção. Ao longo do trabalho, as obrigações da primeira espécie são referidas como obrigações do tipo “a”, e as da segunda como obrigações do tipo “b”.

Consideradas essas duas espécies de obrigações, uma afirmação central do artigo é a de que a possibilidade de tratar as companhias como sujeitos das obrigações do tipo “a” é controversa. Essa afirmação é corroborada pelo debate acerca da responsabilidade moral das pessoas jurídicas, na qual, como se verá, é comum autores dos dois lados incluírem a capacidade de atuar intencionalmente como um dos requisitos para que determinada corporação seja moralmente responsável. O debate sobre a responsabilidade moral das corporações é, portanto, em boa medida, um debate sobre sua capacidade de agir intencionalmente.

Do fato da capacidade de uma pessoa jurídica praticar atos intencionais ser controvertida segue que é preciso ter cuidado quando se cogita em atribuir às empresas obrigações de direitos humanos do tipo “a”. Se aqueles que negam às corporações a capacidade para agir intencionalmente estiverem certos, todo aquele que queira tratar as obrigações empresariais de direitos humanos como obrigações do tipo “a” fica forçado a admitir que as obrigações em questão não são, de fato, obrigações das companhias, mas sim das pessoas que as constituem, ou que por elas atuam, tais como diretores, empregados e acionistas.

A fim de fugir ao risco recém mencionado, autores interessados em argumentar em favor das obrigações de direitos humanos das empresas podem argumentar em favor de obrigações do tipo “b”. Como se verá, no entanto, a literatura costuma atribuir às empresas obrigações do tipo “a”, tornando-se, assim, dependente da duvidosa conclusão de que as pessoas jurídicas podem se comportar de maneira intencional.

O trabalho é organizado como segue. A próxima seção apresenta mais detalhadamente as duas espécies de obrigação. A seção subsequente trata da possibilidade de imputar às pessoas jurídicas obrigações cujo descumprimento requer comportamento voluntário, isto é, obrigações

1. Ao longo do texto, termos e expressões como “empresa”, “corporação”, “companhia” e “pessoa jurídica” são usados de maneira intercambiável. O mesmo vale para “deveres” e “obrigações”.

de tipo *a*. Nela, fazem-se referências ao debate sobre a responsabilidade moral das pessoas jurídicas, com o intuito de demonstrar que um de seus pontos controvertidos é, justamente, o que respeita a capacidade de as pessoas jurídicas agirem intencionalmente. A seção seguinte mostra que a literatura acerca das obrigações de direitos humanos das empresas costuma argumentar em favor da existência de obrigações do tipo “*a*”. Na penúltima seção, o artigo examina algumas implicações de se conceberem as obrigações de direitos humanos das empresas como obrigações de tipo “*b*”. A última seção resume as conclusões do trabalho.

A contribuição do presente trabalho pode ser, então, assim descrita. Primeiro, ao tratar da intenção como condição para o descumprimento das obrigações de direitos humanos das empresas, o artigo ressalta a importância, dessas obrigações, do debate sobre a responsabilidade moral das corporações. Isso contradiz a principal conclusão de um artigo recentemente publicado por Hasnas (2012), no qual o autor propõe abandonar o debate acerca da responsabilidade moral das companhias sob a alegação de que a única consequência de se considerar uma corporação moralmente responsável é torná-la criminalmente punível (uma consequência, no entender do autor, inaceitável). O presente trabalho mostra que, ao contrário, a atribuição de responsabilidade moral, ao menos quando pressupõe a capacidade para atuar intencionalmente, é importante para a definição da espécie de obrigações de direitos humanos que podem ser imputadas às empresas.

Segundo, o artigo também é útil ao descrever as consequências da recusa em reconhecer as corporações como agentes capazes de agir intencionalmente. Em raro trabalho voltado ao tema das empresas e dos direitos humanos é feita a alusão à questão da responsabilidade moral, Arnold (2010, p. 396, nota 78) escreve que, se os que negam responsabilidade moral às corporações estiverem corretos, “*a maior parte do trabalho normativo em ética negocial seria abalada, já que todos os autores dessa área se baseiam no ponto de vista de que as empresas são capazes de uma conduta ética ou antiética a um certo nível*”.<sup>2</sup> No entanto, se a falta de responsabilidade moral se deve exclusivamente ao fato de, diferentemente dos seres humanos, uma empresa não ter intenções, a recusa em reconhecer responsabilidade às companhias tem consequências menos drásticas do que as descritas por Arnold. Como atores não intencionais, as empresas podem ainda se sujeitar a obrigações para as quais a intenção seja irrelevante. Em sua parte final, o trabalho sugere que, ao conceber as

2. No original: “most normative work in business ethics would be undermined since all normative business ethicists operate with the view that businesses are capable of ethical or unethical conduct at some level” (tradução do autor).

obrigações empresariais de direitos humanos como obrigações assim, a literatura seria levada a enfrentar questões até aqui, em certa medida, negligenciadas, tais como a do conteúdo dos direitos que as empresas devem respeitar, a do modo de resolver conflitos entre esses direitos e os interesses atendidos pela atividade empresarial; e ainda a da definição de termos como “capacidade” e “benefício”.

## 2 Dois tipos de obrigações

Esta seção começa diferenciando dois tipos de obrigações. Depois, trata de como essa distinção serve para classificar os deveres empresariais de não causar dano, e os deveres de beneficência. Vale ressaltar que nenhum argumento é apresentado a seguir em favor de um e outro tipo de obrigação e, muito menos, de que as obrigações de direitos humanos das empresas pertençam à uma ou à outra das categorias mencionadas. Para os fins do trabalho, é suficiente que a distinção entre as duas espécies de obrigação seja inteligível e sirva para classificar as obrigações empresariais de não causar dano e de causar beneficência.

O que diferencia os dois tipos de obrigação que aqui se têm em vista é o papel conferido a um comportamento intencional do sujeito ao qual a obrigação é imputada. No primeiro caso, o das obrigações designadas como obrigações do tipo “a”, esse comportamento é condição necessária (embora talvez não suficiente) para que o dever se considere descumprido. Em outras palavras, não há violação sem intenção. Nas obrigações do tipo “b”, em contrapartida, essa condição não tem lugar, de modo que o inadimplemento de uma obrigação do tipo “b” prescinde de ato voluntário. Note-se que, no caso das obrigações da primeira espécie, o conteúdo do ato voluntário varia de acordo com o conteúdo da obrigação em questão, podendo consistir tanto em ação, como em omissão do sujeito obrigado. O essencial é que, para cada obrigação do tipo “a”, haja determinado comportamento voluntário, cuja ocorrência é condição para o descumprimento.

Considere-se agora como a classificação baseada nos dois tipos de deveres recém mencionados se aplica às obrigações empresariais de não causar dano e de causar beneficência. A atenção especial a essas obrigações se justifica, tal como se verá mais adiante, pela importância que lhes é dada atualmente na literatura sobre empresas e direitos

humanos. Em relação às obrigações de não causar dano (ou “obrigações negativas”), há pelo menos dois casos em que se pode dizer que uma obrigação é do tipo “a”. O primeiro é aquele no qual o descumprimento da obrigação tem como condição a de que o sujeito da obrigação atue com a intenção de causar o dano. Se a violação da obrigação requer um comportamento assim, então a obrigação em questão é do tipo “a”.

Segundo, uma obrigação de não causar dano também pertence ao tipo “a” quando a condição do inadimplemento é que o agente, embora sem querer o dano, saiba do risco de que ele se verifique, saiba também que pode tomar alguma medida para prevenir a ocorrência do dano e, ainda assim, opte por nada fazer. Em tal caso, o ato que é condição do descumprimento é, portanto, o de não tomar certa medida para a prevenção do dano, ato esse que se considera voluntário, porque o sujeito da obrigação sabe do risco de que o dano tem lugar, e sabe também que é capaz de agir para preveni-lo.<sup>3</sup>

Em contrapartida, uma obrigação de não causar dano é do tipo “b” se nenhum ato intencional é requerido para que a obrigação se tenha como violada. Uma obrigação assim, portanto, é uma obrigação para cuja violação a intenção de causar o dano **não** é condição necessária, assim como são tampouco necessários o conhecimento do risco de dano e a decisão de o agente de não usar os meios à sua disposição para preveni-lo.

Considerem-se agora as obrigações de beneficência (ou obrigações positivas), entendidas doravante como obrigações de prestar auxílio a alguém cuja situação de necessidade não é imputável ao sujeito da obrigação. Tal como ocorre com as obrigações de não causar dano, as obrigações de beneficência podem ser concebidas como obrigações de tipo “a” ou “b”. Elas são obrigações do tipo “a” em dois casos. No primeiro deles, a obrigação somente se tem como descumprida se o agente quiser o resultado que a sua omissão em prestar ajuda é capaz de acarretar. No outro, não é preciso que esse resultado seja querido; o descumprimento da obrigação pressupõe, mesmo assim, um comportamento intencional porque só fica caracterizado se o agente sabe que alguém ou algo está ou pode estar em situação de perigo, sabe que é capaz de prestar ajuda e, apesar disso, nada faz.

O dever de beneficência é um dever do tipo “b”, em contrapartida, se o seu descumprimento ocorre independentemente de uma conduta intencional, o que significa dizer que o inadimplemento fica caracterizado

3. Naturalmente, uma obrigação de não causar dano também é do tipo “a” se o seu descumprimento requer ou a intenção de causar o dano ou o conhecimento do risco de dano e a decisão de não agir para preveni-lo.

ainda que o sujeito da obrigação não queira o resultado que sua omissão é capaz de causar e que sequer saiba da situação de perigo e dos meios à sua disposição para prestar ajuda.

### 3 Corporações e intenções: o debate sobre a responsabilidade moral

Esta seção aponta para o fato de que a proposição segundo a qual uma corporação é capaz de atuar intencionalmente é controvertida. Faz-se referência, para tanto, a uma área da literatura na qual essa controvérsia é encontrada com certa frequência, a que trata da responsabilidade moral das pessoas jurídicas.

Deve ficar claro que o argumento do presente artigo não envolve uma tomada de posição sobre a referida controvérsia. Tudo o que se faz adiante é ponderar que, se a capacidade das corporações para se comportarem intencionalmente é duvidosa, o mesmo se deve dizer da ideia de atribuir às corporações obrigações de direitos humanos que pertençam à primeira das duas espécies referidas na seção anterior (obrigações do tipo “a”), isto é, que tenham um comportamento intencional como requisito para o seu inadimplemento.

Antes de tratar do debate sobre a responsabilidade moral das pessoas jurídicas, uma última ressalva. Como se verá, o que esse debate põe em disputa é a capacidade das pessoas jurídicas não apenas para ter intenções, mas até mesmo para agir, seja intencionalmente ou não. Se não é correto sequer atribuir certos atos às corporações, então a conclusão a que se deve chegar é que uma empresa é não apenas inapta a descumprir obrigações, cuja violação requeira uma conduta intencional, mas também as demais obrigações para as quais vontade é irrelevante. É importante ressaltar, por isso, que o presente trabalho se baseia em duas presunções. A primeira é a de que é possível negar que as corporações sejam capazes de ter intenções e, ainda assim, reconhecê-las como capazes de atuar. A segunda é a de que a capacidade das pessoas jurídicas para agir seja menos duvidosa do que a capacidade para agir **intencionalmente**. Essa segunda presunção é importante, porque é ela que torna mais frágil a pretensão de imputar às corporações obrigações em geral (inclusive obrigações de direitos humanos) do tipo “a” do que do tipo “b”.

A relação entre responsabilidade moral e intenções é posta às claras em French (1979). Para French, atribuir responsabilidade a alguém,

no sentido de tratar um sujeito como responsável (“accountable”) por um certo evento, requer um ato que deu causa ao evento e “que o ato em questão tenha sido querido pelo sujeito ou que o evento seja resultado direto de um ato intencional seu”<sup>4</sup> (1979, p. 211). Entre os críticos de French, estão autores que, sem negar essa última premissa, concluem que corporações não são moralmente responsáveis, devido à impossibilidade de atribuir a elas qualquer intenção (KEELEY, 1981; VELASQUEZ, 2003).

Para entender porque a ideia de tratar as corporações como sujeitos capazes de atuar intencionalmente é controversada, considere-se uma possível solução para a questão que consistisse em atribuir a uma organização as intenções que fossem comuns a seus participantes (solução da intenção comum). Essa solução seria, por diversas razões, pouco atraente. Primeiro, em grandes organizações, é muito difícil que uma intenção, não importa qual, seja comum a todos os membros. Segundo, uma intenção comum não parece suficiente para ensejar, além da responsabilidade individual, a responsabilidade coletiva. Deve haver algo numa corporação, para além do fato, quiçá casual, de seus membros atuarem com base em intenção compartilhada, que justifique reconhecer a responsabilidade moral da primeira **junto com e para além** da que é atribuída aos segundos. Por fim, é bem possível que esse “algo” tenha que permitir não apenas falar em responsabilidade coletiva, como também que deva tornar essa responsabilidade independente da responsabilidade dos membros da organização, de tal maneira que aquela possa ter lugar ainda que à falta desta, e vice-versa.

O argumento de French em favor da capacidade de uma corporação para atuar intencionalmente evita as dificuldades da solução da intenção comum. Ele se vale, para tanto, de uma peculiaridade das corporações, que French designa como “estrutura de decisão interna” (“Corporate Internal Decision Structure”, ou “CID Structure”), isto é, um conjunto de normas que conferem a certos indivíduos a competência para tomar decisões e atuar pela organização (FRENCH, 1979, p. 212). Essa estrutura de decisão interna(EDI) é que diferencia as organizações de mera multidão de agentes, e que permite falar das primeiras como agentes morais independentes de seus participantes. Graças à EDI, os atos realizados no exercício ou em razão das competências por ela atribuídas podem ser descritos como atos da corporação, e não apenas dos seres humanos que os praticaram (FRENCH, 1979, p. 212). Por fim, a EDI

4. No original: “that the action in question was intended by the subject or that the event was the direct result of an intentional act of the subject” (tradução do autor).

permite atribuir a uma organização intenções que sejam consistentes com as decisões e os atos ocorridos em seu âmbito, intenções essas que, como razões que se depreendem do conteúdo das referidas decisões e atos, podem divergir das intenções dos autores individuais desses últimos (FRENCH, 1979, p. 214).

Note-se que a ideia de intenção recém apresentada é fundamental para tratar a responsabilidade moral de uma corporação como responsabilidade independente (e, portanto, irreduzível à) de seus membros. Embora os atos realizados, segundo a EDI, se sujeitem a ser descritos como atos da organização, eles podem sempre ser designados como atos individuais ou reduzidos a esses últimos. As intenções de uma corporação, em contrapartida, podem ser depreendidas de uma série não deliberadamente concatenada de atos e, como tais, deixar de corresponder à intenção de qualquer um dos participantes da organização.

Considerem-se, agora, algumas objeções ao argumento de French em favor da responsabilidade moral das pessoas jurídicas e, em especial, à ideia de que, graças à EDI, é possível atribuir às companhias que não se confundem com as de seus membros. Para Keeley (1981, p. 152), é implausível que toda e qualquer consequência, direta ou indireta, da atividade de uma pessoa jurídica esteja relacionada a um objetivo ou à intenção dessa última. Faz-se preciso distinguir, entre as consequências da atividade de uma corporação, quais são intencionais e quais não. Keeley (1981, p. 153) pondera, no entanto, que decisões e práticas organizacionais não são, em si mesmas, suficientes para essa distinção. Por isso, a fim de determinar quais consequências da organização correspondem a intenções, é preciso apelar para as intenções dos participantes, o que, no entanto, faz com que não haja objetivos da corporação independentes dos objetivos para a corporação, isto é, das intenções que movem diretores e acionistas.

Velasquez (2003), por sua vez, acusa de “metafórico” o sentido do termo “intenção”, tal como usado por French em relação a pessoas jurídicas. De acordo com Velasquez, o sentido usual de intenção corresponde a um estado mental e, portanto, é inaplicável a uma empresa (VELASQUEZ, 2003, p. 546). O mesmo autor ainda observa que tratar as corporações como agentes morais traz consigo o risco de desviar a atenção dos erros cometidos pelos indivíduos que atuam sob o véu da organização (VELASQUEZ, 2003, p. 535-536).

Outra razão para pôr em dúvida a tese de French tem a ver com o fato de a responsabilidade moral ser habitualmente entendida como



suscetibilidade à censura. Assim, mesmo que Keeley esteja errado e que, portanto, seja possível distinguir as intenções de uma corporação, tanto dos objetivos de seus membros como das consequências da atividade, cabe indagar se esses objetivos, que, naturalmente, não correspondem a nenhum estado mental consciente, bastariam para atrair sobre a organização o mesmo juízo de reprovação ordinariamente aplicado aos atos humanos intencionais.

O debate sobre a responsabilidade moral das corporações reúne muito mais pontos de vista do que os que podem ser reproduzidos aqui.<sup>5</sup> Para os fins deste trabalho, contudo, é suficiente notar que o referido debate testemunha a controvérsia acerca da capacidade das companhias para agir intencionalmente. Mesmo que essa controvérsia seja irrelevante para o status de agente ou para a responsabilidade moral das corporações, ela deve ser considerada pelos que pretendam incluir, entre as obrigações morais de uma empresa, aquelas cujo descumprimento exija comportamento intencional do sujeito ao qual a obrigação é imputada.

#### 4 Obrigações de direitos humanos das empresas e intenção

Definiu-se acima como obrigação do tipo “a” a obrigação que, para ser descumprida, requeira um comportamento intencional do sujeito sobre o qual a obrigação recai. Viu-se também que uma das causas da divergência sobre a responsabilidade moral das corporações é a divergência sobre a capacidade dessas últimas para atuar intencionalmente. A dúvida sobre se uma corporação possui intenções é uma dúvida sobre a possibilidade de que ela desobedeça a uma obrigação do tipo recém mencionado.

É interessante, assim, saber se as obrigações de direitos humanos atribuídas às empresas são obrigações do tipo “a” ou “b”. Isso porque, se aqueles que negam às pessoas jurídicas capacidade para agir intencionalmente estiverem certos, uma corporação somente se sujeita a violar obrigações do tipo “b”. Obrigações do tipo “a”, em contrapartida, ou não existiriam, ou só poderiam ser descumpridas por outros agentes que não a corporação mesma, como acionistas e diretores.

É importante ressaltar que a presente seção não apresenta qualquer argumento sobre quais são, de fato, as obrigações de direitos humanos das empresas. Tampouco se pretende avaliar argumentos apresentados em favor dessas obrigações. Em vez disso, o objetivo consiste meramente

5. Para uma síntese incluindo outras referências, ver Hasnas (2012, p. 184-187).

em verificar se, tal como ocasionalmente descritas, as obrigações das empresas no que se refere aos direitos humanos são aquelas cujo descumprimento requer um ato intencional do sujeito obrigado.

Os trabalhos a seguir referidos correspondem à parte significativa da bibliografia recente acerca das obrigações de direitos humanos das empresas, e permitem, portanto, estimar a importância explícita ou implicitamente atribuída, em tal debate, à intenção dos agentes aos quais essas obrigações são imputadas. A respeito das obrigações empresariais em geral, duas posições básicas podem ser distinguidas. Uma, defendida pelo ex-representante especial do secretário-geral da ONU (doravante, RESG) para o tema das empresas e direitos humanos, John Ruggie trata as obrigações de direitos humanos das empresas como obrigações de não causar dano (também ditas “obrigações “negativas”) (Nações Unidas, 2008a; 2008b). Outra é a de autores para os quais, além de obrigações de não causar dano, as corporações também possuem deveres de beneficência (ditos “positivos”). As duas próximas subseções tratam de verificar se, tal como concebidas presentemente na literatura, as mencionadas obrigações empresariais demandam comportamento intencional para serem infringidas.

#### 4.1 Obrigações de não causar dano

Lembre-se de que uma obrigação de não causar dano é obrigação do tipo “a” quando seu descumprimento exige a intenção de causar dano ou, ao menos, que, apesar de saber da iminência do dano e de sua capacidade para tomar medidas para evitá-lo, o sujeito obrigado tenha deixado de tomar essas medidas. Para a violação de obrigação negativa do tipo “b”, em contrapartida, prescinde-se de qualquer ato intencional, podendo bastar, pois, a ocorrência do dano.

Segundo o RESG, as empresas têm a obrigação de respeitar os direitos humanos e “respeitar direitos significa essencialmente não infringir direitos de outrem – dito simplesmente, não causar dano”<sup>6</sup> (Nações Unidas 2008a, p. 9). O que interessa examinar aqui é se essa obrigação de não causar dano é do tipo “a” ou “b”.

Ruggie afirma que “o cumprimento da obrigação de respeitar requer devida diligência”,<sup>7</sup> a qual é constituída pelas “medidas que uma companhia deve tomar, a fim de ficar ciente, prevenir e tratar de

6. No original: “to respect rights essentially means not to infringe on the rights of others – put simply, to do no harm” (tradução do autor).

7. No original: “to discharge the responsibility to respect requires due diligence” (tradução do autor).

impactos adversos aos direitos humanos”<sup>8</sup> (Nações Unidas 2008a, p. 17). Sobre a caracterização da devida diligência, Ruggie propõe ainda que as empresas considerem “o contexto do país no qual a atividade empresarial tem lugar”,<sup>9</sup> o “impacto sobre os direitos humanos que a sua própria atividade pode ter nesse contexto”<sup>10</sup> e “se elas podem contribuir para abusos por intermédio de relações associadas à sua atividade”<sup>11</sup> (Nações Unidas 2008a, p. 17).

Fica claro que, segundo o RESG, uma empresa **não** viola sua obrigação de não causar dano apenas porque sua atividade atenta contra direitos humanos. Não há violação se, apesar do impacto negativo, a empresa emprega devida diligência, isto é, se, nos limites que os três fatores por último mencionados ajudam a determinar, a empresa tomou medidas para se fazer ciente do risco de ofensas a direitos humanos, prevenir essas ofensas e, quando for o caso, remediá-las. A questão que importa para a presente análise é se a falta da devida diligência, que determina o descumprimento do dever de respeitar, corresponde necessariamente a um comportamento intencional.

A falta da devida diligência pode ser entendida de pelo menos duas maneiras. De acordo com uma delas, alguém deixa de atuar com a devida diligência sempre que não toma certas medidas preventivas (ou de reparação), não importando se o agente sabia do risco de dano e das medidas a seu alcance para evitar que ele ocorresse (ou, quando se trata de reparação, se sabe, ou deveria saber, que o dano ocorreu). Quando não sabe do risco do dano ou dos meios à sua disposição para preveni-lo, não se pode dizer que o agente não quis intervir. Assim, se mesmo em tais circunstâncias esse agente se sujeita à acusação de não se comportar com a devida diligência, fica claro que essa acusação não requer ato voluntário. Uma segunda concepção de devida diligência, em contraste, trata a violação à devida diligência como abstenção necessariamente voluntária, isto é, como o não emprego de medidas aptas a atenuar o risco de dano (ou repará-lo) por um agente sabedor desse risco e das medidas que é capaz de tomar para reduzi-lo (Nações Unidas 2008a, p. 17).

Há razões para pensar que Ruggie esteja se referindo à concepção voluntária de devida diligência, segundo a qual uma empresa só infringe sua obrigação de não infringir direitos humanos quando deixa de tomar medidas de precaução (ou reparação) contra danos cujo risco (ou ocorrência) a companhia conheça ou deva conhecer. Uma dessas razões é a importância atribuída ao contexto do país no qual a companhia opera,

8. No original: “steps a company must take to become aware of, prevent and address adverse human rights impacts” (tradução do autor).

9. No original: “the country contexts in which their business activities take place” (tradução do autor).

10. No original: “human rights impacts their own activities may have within that context” (tradução do autor).

11. No original: “whether they might contribute to abuse through the relationships connected to their activities” (tradução do autor).

o que sugere que as violações de direitos humanos que o RESG tem em mente são aquelas tornadas mais prováveis, devido às características desse contexto, constituindo, pois, violações cujo risco seja (ou deva ser) conhecido.

Outra razão para pensar que a descrição das obrigações empresariais feita por Ruggie envolva a concepção da falta de devida diligência como ato intencional decorre da omissão a quaisquer outros limites para as obrigações negativas. Considere-se, por hipótese, que o emprego da devida diligência corresponda à medidas de precaução (e, quando necessário, reparação) contra violações a direitos humanos. Uma questão que se impõe é: quais medidas de precaução? Toda e qualquer medida minimamente apta a, se não eliminar, diminuir o risco de dano, não importando o custo dessa medida, sua eficácia, a gravidade do dano a que ela se destina a prevenir, qual é a probabilidade de que esse dano ocorra? Uma resposta afirmativa a essa pergunta parece atribuir uma carga superior de obrigação às empresas ao que é intuitivamente tolerável. Mas se essa resposta é inaceitável, quais são os limites a que se sujeita o dever empresarial de respeitar? Embora não seja a única solução possível, o silêncio de Ruggie acerca desses limites parece clamar por uma interpretação mais restritiva do conceito de devida diligência, de acordo com a qual uma empresa só infringe sua obrigação de respeitar quando, apesar de sabedora do seu potencial ou real impacto negativo para os direitos humanos, deixa de se valer dos meios à sua disposição para prevenir ou remediar esse impacto.

Que o comportamento empresarial contrário à obrigação de não causar dano seja comportamento voluntário fica mais patente quando se trata de violações a direitos humanos em relação aos quais a empresa se considera causadora indireta ou cúmplice. De acordo com o RESG, “*cumplicidade no contexto das empresas e direitos humanos se refere ao indireto envolvimento das companhias com abusos a direitos humanos. Em essência, cumplicidade significa que uma companhia cientemente contribuiu para o abuso a direito cometido por um outro agente*”<sup>12</sup> (Nações Unidas 2008b, p. 9).

Pode-se ponderar que, ao definir a cumplicidade empresarial de tal maneira, o RESG se baseia explicitamente no modo como a cumplicidade é tratada legalmente, em especial pela legislação penal internacional. Quando o que está em questão é a responsabilidade legal, e não moral, de uma companhia, não há qualquer dificuldade em incluir o conhecimento da violação entre as condições da responsabilidade, já

12. No original: “complicity in the business and human rights context refers to the indirect involvement of companies in human rights abuses. In essence, complicity means that a company knowingly contributed to another’s abuse of human rights” (tradução do autor).

que esse conhecimento pode então não ser da companhia mesma, mas de algum de seus diretores ou acionistas.

Ocorre que Ruggie não oferece qualquer outra descrição da cumplicidade empresarial se não a que, de fato inspirada pelo conceito jurídico de cumplicidade, define o ato cúmplice como o de quem sabidamente contribui para o desrespeito a um direito humano. Como os escritos do RESG são declaradamente voltados às obrigações de direitos humanos das empresas, e não de seus representantes, conclui-se que ou Ruggie se absteve, em relação à cumplicidade, de oferecer algo mais do que um relato sobre o modo como a legislação atual trata do tema, ou realmente acredita que o descumprimento da obrigação moral de evitar cumplicidade requer comportamento intencional das corporações.<sup>13</sup>

Conclui-se que a obrigação de não causar dano atribuída às corporações pelo RESG pode ser entendida como obrigação cuja infringência requer um ato intencional da corporação à qual a obrigação é imputada e é, portanto, uma obrigação do tipo “a”. Tal conclusão se baseia na implícita importância atribuída ao conhecimento real ou potencial sobre o dano nas passagens que tratam da devida diligência, na falta de menção aos limites da obrigação de respeitar, e na caracterização da cumplicidade como ato de quem cientemente contribui para violações a direitos humanos, cometidas por outros agentes.

<sup>13</sup>. A ideia de que a cumplicidade por violações a direitos humanos tenha como condição o conhecimento da violação pela companhia é encontrada em autores cuja argumentação a esse respeito é nitidamente moral. Ver Clapham & Jerbi (2001, p. 346); Wettstein (2009, p. 295).

<sup>14</sup>. Por exemplo, enquanto uma empresa que desaloja pessoas indevidamente viola uma obrigação de não causar dano, quando, em contrapartida, atribui-se a uma companhia o dever de prover moradia a pessoas cuja falta de lugar para morar não é imputável à companhia mesma, o dever em questão é de beneficência.

## 4.2 Obrigações de beneficência

Um dever de beneficência é um dever de prestar ajuda a alguém, cuja situação de necessidade não seja imputada ao sujeito obrigado. Obrigações empresariais de direitos humanos são obrigações de beneficência, portanto, quando, em vez de não causar dano, o que se requer de uma corporação é que atue para a realização de direitos humanos em casos nos quais a violação, atual ou iminente, a esses direitos não seja imputável à corporação mesma (por exemplo, porque não é uma consequência da atividade empresarial).<sup>14</sup> Como explicado acima, obrigações de beneficência podem ser obrigações de tipo “a” ou “b”. No primeiro caso, requer-se que o comportamento contrário à obrigação seja comportamento intencional, de modo que, além da falta de assistência objetivamente considerada, o inadimplemento da obrigação depende da intenção do agente de que o estado de privação se perpetue

ou, simplesmente, de sua voluntária omissão de ajudar. No segundo caso, em contrapartida, o descumprimento do dever de beneficência prescinde de um ato intencional e, portanto, pode ficar caracterizado pela mera omissão (ainda que inconsciente) de prestar ajuda.

Uma tendência a tratar as obrigações empresariais de beneficência como obrigações de tipo “a” decorre do fato de algumas dessas obrigações se relacionarem ao que é designado como cumplicidade “silenciosa”. Caracteriza-se essa espécie de cumplicidade quando uma corporação deixa de exercer sua influência para prevenir abusos a direitos humanos (cometidos, frequentemente, por autoridades do país em que a empresa atua). A cumplicidade silenciosa se tem como caracterizada, ainda que a companhia cúmplice não possua “*explícita conexão com as violações a direitos humanos sob a forma de colaboração ou interação com o principal ofensor*”<sup>15</sup> (WETTSTEIN, 2009, p. 303) e mesmo que essas violações em nada beneficiem a companhia (WETTSTEIN, 2009, p. 303; ver também CLAPHAM& JERBI, 2001, p. 347-348; WETTSTEIN, 2012).

O dever de evitar a cumplicidade silenciosa pode ser, pois, entendido como dever de beneficência em razão de a lesão ou ameaça de lesão a direito humano não ser consequência da atividade da companhia ou sequer beneficiá-la. Acusar uma empresa de cumplicidade silenciosa significa, portanto, acusá-la por deixar de prestar auxílio a vítimas atuais ou potenciais de abusos, com as quais a empresa não tem especial relação.

A consequência de tratar a violação de certas obrigações de beneficência como casos de cumplicidade é fazer com que se apliquem, para a caracterização da referida violação, as condições de cumplicidade em geral. Entre essas condições está, como visto, a do conhecimento da situação de abuso a direito pelo agente cúmplice. A observar essa condição, a mera omissão da empresa em intervir a fim de evitar ou fazer cessar ofensas a direitos humanos é insuficiente para que haja cumplicidade silenciosa, sendo preciso, além disso, que essas ofensas sejam conhecidas pela empresa. Kline (2010, p. 77), por exemplo, afirma que a cumplicidade silenciosa “*ocorre quando uma empresa multinacional está ciente de violações a direitos humanos mas se mantém passivamente silente*”<sup>16</sup>.

Além disso, a descrição que alguns autores fazem das condições sob as quais uma empresa se torna cúmplice silenciosa de desrespeito a direitos humanos não deixam dúvida de que, entre essas condições, está a de que a empresa esteja apta a intervir para prevenir ou fazer cessar a ofensa. Clapham e Jerbi (2001, p. 348) se referem à companhia

15. No original: “explicit connection to the human rights violations in the form of collaboration or interaction with the primary perpetrator” (tradução do autor).

16. No original: “occurs when an MNE is aware of human rights violations but remains passively silent” (tradução do autor).

silenciosamente cúmplice como aquela que deixa de exercer sua influência em circunstâncias de abuso sistemático e contínuo a direitos humanos. Wettstein (2012, p. 43-44) explicitamente inclui entre os requisitos da cumplicidade silenciosa o da voluntariedade, esclarecendo que, para um comportamento ser voluntário ou livre, é preciso que não haja restrições externas à ação autônoma, as quais “*podem vir sob a forma de coerção*” “*ou como falta de alternativas*”<sup>17</sup>(WETTSTEIN, 2012, p. 44).

Se o descumprimento da obrigação de beneficência, caracterizador da cumplicidade silenciosa, requer conhecimento da situação de abuso atual ou iminente a direitos humanos e a omissão de medidas que o agente é capaz de tomar para prevenir ou fazer cessar as ofensas, então não resta dúvida de que o descumprimento da obrigação em questão é voluntário. A esse respeito, vale chamar, mais uma vez, a atenção para a diferença entre a cumplicidade imputada para fins de responsabilidade legal e a cumplicidade que corresponde à violação de uma obrigação moral. Enquanto a imputação de responsabilidade legal a uma corporação pode ter como requisito um comportamento voluntário de outro agente, que não a corporação mesma, o caso é outro quando o que se pretende é atribuir à empresa a infringência a uma obrigação moral, cujo pressuposto é um ato voluntário. Em se tratando de uma obrigação moral com essa característica, parece forçoso afirmar que ou a obrigação, na verdade, recai sobre outro agente, que não a empresa, caso no qual seu descumprimento se dá por comportamento voluntário desse agente, e não da companhia, ou é uma obrigação da empresa mesma, quando então é da corporação, e não de outra pessoa qualquer, a conduta capaz de violar a obrigação.

Nem todas as descrições encontradas na literatura acerca das obrigações positivas das empresas em relação aos direitos humanos, entretanto, atrelam essas obrigações à cumplicidade silenciosa. Em outros casos, obrigações de beneficência se sujeitam à condição de que a empresa esteja apta a prover ajuda, mas sem requerer (não, ao menos, explicitamente) que a situação de necessidade seja conhecida pela corporação obrigada e, portanto, sem tratar a omissão em prestar ajuda como ato necessariamente voluntário. Para Bilchitz (2010, p. 210), a justificação para obrigações positivas vem do fato de que “*em muitas instâncias, corporações estarão aptas a exercer um importante papel de ajuda para a realização de direitos humanos*”,<sup>18</sup> estando essas obrigações limitadas à condição de que não impeçam as empresas de alcançar seus objetivos

17. No original: “may come in form of coercion” “or as a lack of alternatives” (tradução do autor).

18. No original: “in many instances, corporations will be able to play an important role in helping to realise fundamental rights” (tradução do autor).

econômicos (BILCHITZ, 2010, p. 210-211). Wettstein (2009) defende as obrigações positivas de corporações multinacionais com base na ideia geral de que essas obrigações derivam da capacidade do agente. Segundo ele, “todo aquele que possui capacidade para tanto possui uma obrigação *prima facie* de ajudar”<sup>19</sup> (WETTSTEIN, 2009, p. 138). Hsieh (2004), por sua vez, afirma que certos deveres de beneficência de corporações multinacionais em relação às populações de países subdesenvolvidos decorrem da simples recusa dos países desenvolvidos em oferecer ajuda a essas populações, e do fato de as corporações em questão se beneficiarem da iniquidade vigorante nesses lugares.

Quando uma obrigação empresarial de beneficência é justificada pela capacidade do agente em prestar ajuda ou pelo benefício que a situação de privação lhe proporciona, não há razão para pensar que o descumprimento da obrigação requeira do agente em questão um comportamento intencional. Se a capacidade é o que verdadeiramente importa, não há óbice em conceber a obrigação de beneficência como obrigação cuja violação se dá meramente pelo fato de tal capacidade não ser exercida, isto é, pelo fato de a corporação não atender, como poderia, às vítimas de abuso. Em sendo assim, é irrelevante para caracterizar a omissão de ajuda que o agente saiba do estado de necessidade alheio. Do mesmo modo, a obrigação de beneficência que se baseia na vantagem que a situação de privação confere à companhia pode ser concebida como obrigação, que se desrespeita pela mera omissão, independentemente de que a empresa obrigada saiba da ocorrência do abuso e do benefício que ele lhe propicia.

Pode-se observar, em suma, uma tendência a que as obrigações empresariais de beneficência sejam tratadas como obrigações cujo descumprimento requer conduta voluntária, quando a omissão em prestar ajuda é vista como cumplicidade silenciosa pelo abuso a direitos humanos. Outras descrições acerca das obrigações de beneficência, em contrapartida, como as que justificam essas obrigações com base na capacidade para atender às vítimas de abuso ou no benefício que o desrespeito a direito alheio proporciona ao agente, sugerem obrigações cujo descumprimento se dá pela omissão mesma e, portanto, independentemente de um ato intencional.

19. No original: “everybody who does have the capabilities needed has an immediate *prima facie* obligation to offer help” (tradução do autor).



## 5 Direitos humanos e obrigações empresariais do tipo "b"

Viu-se na seção anterior que a literatura acerca das obrigações de direitos humanos das empresas trata algumas dessas obrigações como obrigações do tipo "a", isto é, como obrigações cujo descumprimento requer uma conduta intencional do sujeito obrigado. Isso faz com que parte do discurso acerca das obrigações empresariais somente seja inteligível, caso se reconheça que corporações são capazes de atuar intencionalmente ou, em vez disso, caso as obrigações atribuídas às corporações sejam entendidas como obrigações que de fato recaem sobre outros agentes, que não as corporações mesmas, tais como acionistas e diretores.

Para as obrigações do tipo "b", em contrapartida, a intenção do agente é irrelevante. Se as obrigações de direitos humanos das empresas forem desse último tipo, portanto, o fato de as corporações serem tidas como incapazes de agir voluntariamente não é óbice a que elas mesmas, e não apenas seus representantes, sejam tratadas como sujeitos de obrigação. Tendo em vista, porém, certa ênfase sobre a intenção, a literatura sobre empresas e direitos humanos não dá muitas indicações sobre como seriam as obrigações empresariais, uma vez concebidas como obrigações do tipo "b". Essa seção se destina a fazer algumas considerações a esse respeito, examinando separadamente, para tanto, as obrigações de não causar dano e de causar beneficência.

### 5.1 Obrigações de não causar dano como obrigações do tipo "b"

Uma vez concebidas como obrigações do tipo "b", as obrigações empresariais de não causar dano apresentam tendência à expansão. Isso se deve ao fato de que, nesse caso, a obrigação de não causar dano independe de um ato intencional e, portanto, não se limita aos danos cujo risco de ocorrer fosse ou pudesse ser conhecido pelo sujeito obrigado (no caso, a companhia). Entendida, assim, como obrigação do tipo "b", a obrigação empresarial de não causar dano pode se referir à toda e à qualquer ofensa a direito humano para a qual a atividade de uma corporação de alguma maneira contribua.

Essa expansão das obrigações de não causar dano está longe de ser indefensável. Talvez a especial força normativa dos direitos humanos exija, de fato, que os interesses perseguidos pela atividade empresarial sejam sacrificados a, toda a vez que atentem contra esses direitos. Em sendo assim, o modo correto de conceber as obrigações empresariais de não causar dano seria mesmo como obrigações cuja violação não só prescinde de um ato intencional, como tem lugar toda a vez que uma atividade empresarial tem como consequência a infração a um direito humano. Dependendo, no entanto, de quão generoso for o rol de direitos humanos a ser respeitado pelas empresas, a ideia de que toda consequência da atividade empresarial nociva a um desses direitos constitua a violação de uma obrigação, e se torne difícil de sustentar. Para perceber por que, é suficiente notar que, apenas em relação ao direito à vida, essa ideia ampla acerca da obrigação empresarial de não causar dano teria como implicação a de que, a fim de não incorrer em descumprimento de uma obrigação, as companhias teriam que se abster de toda e qualquer atividade que crie risco à vida, sem importar o quão ínfimo esse risco é. Um tal rigor quanto às obrigações empresariais negativas, provavelmente, levaria à conclusão de que, a fim de evitar o descumprimento de uma obrigação, muitas companhias não teriam outra saída senão deixar de atuar. Caso se queira, assim, evitar a conclusão de que as obrigações de não causar dano são amplas a ponto de tornar a atividade de grande número das corporações atualmente existentes ilegítima, é preciso admitir que em certos casos os interesses realizados por meio da atividade empresarial preponderam sobre a defesa dos direitos humanos, de modo que nem toda a atividade da qual resulte dano a esses direitos de fato constituía violação de uma obrigação.

As observações do parágrafo anterior chamam a atenção para a importância de uma descrição tão exata quanto possível do conteúdo dos direitos humanos a serem respeitados pelas companhias e do modo como devem ser resolvidos conflitos entre esses direitos e outros interesses. A referência a essas duas tarefas certamente não constitui novidade para autores dedicados a teorizar normativamente sobre direitos humanos, mas é pouco comum na literatura sobre as obrigações de direitos humanos das empresas. Uma possível explicação para isso é que o modo como as obrigações das empresas são atualmente concebidas reduz a atenção dispensada a essas questões. Dito de outra maneira, embora as questões do conteúdo dos direitos humanos e do peso relativo desses

direitos, quando em confronto com outros valores ou interesses, sejam reconhecidamente importantes, pode haver a tendência a que essas questões recebam menos atenção sempre que as obrigações empresariais são entendidas como obrigações cujo descumprimento requer ato voluntário. A razão para isso está em que os limites das obrigações assim definidas (isto é, obrigações do tipo “a”) são limites inerentes ao modo como as obrigações são caracterizadas, tornando menos crucial a definição acerca do conteúdo dos direitos a serem observados pelas companhias e do tratamento a dispensar a situações de conflito, envolvendo esses direitos. No caso das obrigações do tipo “b”, em contrapartida, a irrelevância da intenção traz essas mesmas questões para o primeiro plano. A dúvida sobre a capacidade de uma corporação atuar intencionalmente traz consigo, portanto, uma sugestão de agenda para as obrigações negativas das empresas em relação aos direitos humanos. A irrelevância da intenção na atividade causadora do dano pede ênfase para a definição mais precisa acerca dos direitos que as companhias devem respeitar, bem como sobre a relação entre esses direitos e os interesses que com eles colidem.

## **5.2 Obrigações de beneficência como obrigações do tipo “b”**

Viu-se na seção anterior que as tentativas de justificar obrigações empresariais de beneficência com base ou na capacidade para prover ajuda a vítimas atuais ou potenciais de abuso a direitos humanos ou no benefício que a violação desses direitos proporciona à empresa são compatíveis com uma classificação dessas obrigações como obrigações do tipo “b”. Ser capaz de ajudar não significa ter conhecimento acerca de quando e onde essa ajuda se faz precisa, e se o agente não sabe nem poderia saber sobre o abuso atual ou iminente a direitos de outrem, sua omissão em prestar assistência é involuntária. De modo similar, é possível que um agente inadvertidamente se beneficie de ofensas a direitos humanos, de modo que sua omissão em intervir para fazer cessar essas ofensas não seja, igualmente, omissão intencional.

É provável, contudo, que nem a capacidade para prestar ajuda nem o benefício proporcionado pela violação sejam suficientes para definir os limites das obrigações positivas das empresas em relação aos direitos humanos. Por justiça, deve-se reconhecer que nenhum autor

trata a capacidade para prestar ajuda ou o benefício proporcionado pela violação como condições suficientes das obrigações empresariais de beneficência. Pode-se conjecturar, todavia, que certa negligência em relação à definição dos limites das obrigações de beneficência resulte do fato de essas obrigações serem entendidas (embora não tratadas explicitamente) como obrigações do tipo “a”. Tal como em relação às obrigações de não causar dano, a hipótese aqui, portanto, é que o fato de uma obrigação ser atrelada a um comportamento intencional do agente obrigado contribua para deixar certas questões em segundo plano. Se o surgimento de uma obrigação de beneficência fica condicionado à ciência pelo agente da situação de privação a direito de que outrem é vítima, reduzem-se os casos em que essa obrigação tem lugar. Reduz-se também, com isso, a importância de definir o exato conteúdo dos direitos para cuja realização as empresas devem colaborar, assim como dos conceitos de capacidade e benefício e, nos casos em que uma companhia seja incapaz de intervir simultaneamente para fazer cessar todas as situações de abuso em seu raio de influência, dos direitos a serem atendidos prioritariamente. Quando, em contrapartida, as obrigações empresariais positivas são concebidas como obrigações para as quais é irrelevante a intenção e, portanto, o conhecimento acerca da situação de privação a direito, a definição dos limites dessas obrigações se torna tarefa mais premente e, em consequência, colabora para que questões como as acima mencionadas ganhem mais atenção.

## 6 Considerações finais

Neste trabalho, distinguiram-se dois modos de conceber as obrigações de direitos humanos das empresas. Em um caso, o das obrigações do tipo “a”, trata-se de obrigações cujo descumprimento requer conduta voluntária do sujeito ao qual a obrigação é atribuída. No outro, o das obrigações de tipo “b”, em contrapartida, o descumprimento prescinde de um ato intencional.

Como bem demonstra o debate acerca da responsabilidade moral das corporações, no entanto, a ideia de que uma empresa seja capaz de atuar intencionalmente é contestável. Ao tratar, assim, das obrigações empresariais de direitos humanos, é preciso levar a sério a hipótese de as corporações serem agentes desprovidos de vontade e, portanto,

incapazes de infringir obrigações do tipo “a”. Uma vez confirmada essa hipótese, chegar-se-ia à conclusão de que ou as obrigações empresariais de direitos humanos devem ser concebidas como obrigações independentes da vontade (isto é, como obrigações de tipo “b”) ou como obrigações de outros sujeitos que não a corporação mesma, tais como acionistas e diretores.

Uma exame da literatura sobre empresas e direitos humanos revela que ao menos parte das obrigações atualmente imputadas às empresas é composta por obrigações do tipo “a”. Isso vale tanto para as obrigações de não causar dano (obrigações negativas) defendidas pelo RESG como para as obrigações de beneficência (obrigações positivas). A dúvida sobre a capacidade de uma corporação para atuar intencionalmente é, portanto, dúvida sobre se essas obrigações devem ser atribuídas às corporações mesmas ou a seus representantes.

Na seção final, o artigo descreve algumas consequências de se conceberem as obrigações empresariais de não causar dano e de beneficência como obrigações independentes da intenção. Apresenta-se a hipótese de que, ao abrir mão do ato intencional para caracterizar o inadimplemento das obrigações empresariais, a literatura sobre empresas e direitos humanos seria levada à mudança de agenda, vindo para o primeiro plano questões que uma concepção voluntarista das obrigações empresariais atualmente ajuda a negligenciar. Essas questões são, no caso das obrigações de não causar danos, a de uma definição mais precisa acerca do conteúdo dos direitos humanos que as companhias devem respeitar e a do modo de solucionar conflitos entre esses direitos e os interesses realizados por meio da atividade empresarial. No caso das obrigações de beneficência, a irrelevância da vontade torna premente que certas condições sejam mais exatamente descritas para o surgimento dessas obrigações, como a da capacidade e a do benefício, bem como que se definam prioridades entre os inúmeros direitos que uma empresa é capaz de contribuir para realizar.

## Referências

- ARNOLD, D. G. Transnational corporations and the duty to respect basic human rights. **Business Ethics Quarterly**, v. 20, n. 3, p. 371-399, 2010.
- BILCHITZ, D. The Ruggie framework: An adequate rubric for corporate human right obligations? **Sur: International Journal of Human Rights**, v. 7, n. 12, p. 199-229, 2010.
- CLAPHAM, A.; JERBI, S. Categories of corporate complicity in human rights abuses. **Hastings International and Comparative Law Review**, v. 24, n. 3, p. 339-350, 2001.
- FRENCH, P. A. The corporation as a moral person. **American Philosophical Quarterly**, v. 16, n. 3, p. 207-215, 1979.
- HASNAS, J. Reflections on corporate moral responsibility and the problem solving technique of Alexander the Great. **Journal of Business Ethics**, v. 107, n. 2, p.183-195, 2012.
- HSIEH, N. The obligations of transnational corporations: Rawlsian justice and the duty of assistance. **Business Ethics Quarterly**, v. 14, n. 4, p. 643-661, 2004.
- KEELEY, M. Organizations as non-persons. **Journal of Value Inquiry**, v. 15, p. 149-155, 1981.
- KLINE, J. M. (2010). **Ethics for international business: Decision making in a global political economy**. 2. ed. NovaIorque: Taylor & Francis, 2010.
- NAÇÕES UNIDAS. **Proteger, respeitar e remediar: um marco para as empresas e os direitos humanos**. Relatório do Representante Especial do Secretário-Geral para o tema dos direitos humanos e das corporações multinacionais e outras organizações empresariais, John Ruggie. Conselho de Direitos Humanos, 8ª Sessão, A/HRC/8/5. Disponível em: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>, 2008a.

- NAÇÕES UNIDAS. **Esclarecendo os conceitos de “esfera de influência” e “cumplicidade”**. Relatório do Representante Especial do Secretário-Geral para o tema dos direitos humanos e das corporações multinacionais e outras organizações empresariais, John Ruggie. Conselho de Direitos Humanos, 8ª Sessão, A/HRC/8/16. Disponível em: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/134/78/PDF/G0813478.pdf?OpenElement>, 2008b.
- VELASQUEZ, M. Debunking corporate moral responsibility. **Ethics**, v. 13, n. 4, p. 531-562, 2003.
- WETTSTEIN, F. (2009). **Multinational corporations and global justice: Human rights obligations of a quasi-governmental institution**. Stanford: Stanford University Press, 2009.
- WETTSTEIN, F. (2012). Silence as complicity: Elements of a corporate duty to speak out against the violation of human rights. **Business Ethics Quarterly**, v. 22, n. 1, p. 37-61, 2012.

Leandro Martins Zanitelli é Professor do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter), Mestre e Doutor em Direito pela UFRS.

<http://lattes.cnpq.br/4254363662704257>

[leandrozanitelli@gmail.com](mailto:leandrozanitelli@gmail.com)