

Universidade de Lisboa

Faculdade de Direito



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**A PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS SOLDADO PELO DIREITO INTERNACIONAL: o
impacto das normas de "Human rights and Business" na prevenção do recrutamento e
uso de crianças soldado**

LUIZA DE PAULA ARAÚJO

MESTRADO EM DIREITO E CIÊNCIAS JURÍDICAS

ÁREA DE ESPECIALIZAÇÃO: CIÊNCIAS JURÍDICO-INTERNACIONAIS

Lisboa

2025

Universidade de Lisboa

Faculdade de Direito



**A PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS SOLDADO PELO DIREITO INTERNACIONAL: o
impacto das normas de "Human rights and Business" na prevenção do recrutamento e
uso de crianças soldado**

Dissertação de Mestrado Científico em Direito e Ciências
Jurídico-Internacionais da Faculdade de Direito da
Universidade de Lisboa, sob a orientação da Professora
Doutora Ana Rita Amaral Campos Gil.

Lisboa

2025

Agradeço infinitamente a Deus, que me dá força e sustenta minha alma. Ao meu filho Gabriel, que me inspira a ser melhor a cada dia. Ao meu marido Raoní, companheiro de vida, firme e fiel em todos os momentos. À minha Professora Dra. Ana Rita Gil, orientadora desta dissertação, pela inspiração na atuação no campo dos Direitos Humanos e pelo apoio das minhas ideias desde o princípio.

LISTA DE ABREVIATURAS

B4P - Business for peace (Negócios pela paz)

BHR - Business and Human Rights (Negócios e Direitos Humanos)

CRC - Convention on the Rights of the Child (Convenção para os Direitos da Criança)

CSC - Convention on the Safety of Children (Convenção para segurança da Criança)

DIH - Direito Internacional Humanitário

DRC - Democratic Republic of the Congo (República Democrática do Congo)

hHRDD - Human Rights Due Diligence (Diligência devida em Direitos Humanos).

ISIS - Islamic State of Iraq and Syria (Estado Islâmico do Iraque e Síria)

LRA - Lord's Resistance Army (Exército de Resistência pelo Senhor)

MPC - Model Penal Code (Código Moral Penal)

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organização Não Governamental

ONU - Organização das Nações Unidas

OPAC - Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados

RCA - República Centro-Africana

RSC - Responsabilidade Social Corporativa

TEPT - Transtorno de Estresse Pós-Traumático

TNC - Transnational Corporation (Corporação Transnacional)

TPI - Tribunal Penal Internacional

UNGPs - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos)

UNICEF - United Nations Children's Fund (Fundo das Nações Unidas para a Infância)

RESUMO

A proteção de crianças contra o recrutamento em conflitos armados está solidamente fundamentada em instrumentos internacionais, como a Convenção sobre os Direitos da Criança, o Protocolo Facultativo sobre o Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados e o próprio Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. Esses instrumentos proíbem o recrutamento e uso de crianças para fins militares, visando proteger o desenvolvimento físico e psicológico desses jovens. As empresas, por sua vez, ao atuarem em zonas de conflito, encontram-se diante de uma realidade em que sua presença e suas operações podem, ainda que indiretamente, impactar essas populações vulneráveis, exacerbando riscos de violações. Neste contexto, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos – também chamados de Princípios Ruggie – fornecem uma estrutura relevante para guiar as práticas empresariais de maneira que respeitem e protejam os direitos humanos. Esses princípios sustentam-se em três pilares: o dever do Estado de proteger os direitos humanos, a responsabilidade corporativa de respeitar esses direitos e a necessidade de fornecer acesso a reparações para as vítimas de abusos empresariais. Essas diretrizes são aplicáveis em todas as operações empresariais, independentemente do local, e tornam-se ainda mais essenciais em contextos de conflito, onde as violações aos direitos das crianças e de outras populações vulneráveis ocorrem com maior frequência e intensidade. As análises realizadas permitiram concluir que, embora não exista uma obrigatoriedade específica para as empresas no combate ao recrutamento de crianças para conflitos armados, há uma interseção importante entre normas de Direito Internacional Humanitário (DIH), práticas de due diligence em situações de conflitos armados (hHRDD) e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).

Palavras Chaves: 1. “Human rights and business” 2. Proteção Internacional de crianças 3. Crianças soldados 4. hHRDD 5. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).

ABSTRACT

The protection of children from recruitment in armed conflicts is solidly grounded in international instruments such as the Convention on the Rights of the Child, the Optional Protocol on the Involvement of Children in Armed Conflict, and the Rome Statute of the International Criminal Court. These instruments prohibit the recruitment and use of children for military purposes, aiming to protect the physical and psychological development of these young individuals. Companies, in turn, operating in conflict zones are faced with a reality in which their presence and operations can, even indirectly, impact these vulnerable populations, exacerbating the risks of violations. In this context, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – also known as the Ruggie Principles – provide a relevant framework to guide corporate practices in a way that respects and protects human rights. These principles are based on three pillars: the state duty to protect human rights, the corporate responsibility to respect those rights, and the need to provide access to remedies for victims of corporate abuse. These guidelines are applicable across all business operations, regardless of location, and become even more essential in conflict contexts, where violations of children's and other vulnerable populations' rights occur more frequently and intensely. The analyses conducted lead to the conclusion that, although there is no specific obligation for companies in combating the recruitment of children for armed conflict, there is an important intersection between International Humanitarian Law (IHL) standards, due diligence practices in armed conflict situations (hHRDD), and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).

Keywords: 1. "Human rights and business" 2. International protection of children 3. Child soldiers 4. hHRDD 5. UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

SUMÁRIO

1. CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	8
2. CAPÍTULO 2 – A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DAS CRIANÇAS SOLDADOS	11
2.1. O CONTEXTO DO RECRUTAMENTO E USO DE CRIANÇAS SOLDADOS NO MUNDO	15
2.2. CAUSAS DO RECRUTAMENTO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS	16
2.3. CONSEQUÊNCIAS DO RECRUTAMENTO INFANTIL	18
2.4. GRUPOS E PAÍSES ACUSADOS DE RECRUTAR E USAR CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS.....	19
2.5. INSTRUMENTOS LEGAIS INTERNACIONAIS E SEUS OBJETIVOS NA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS	24
2.5.1. Protocolo Adicional I às Convenções de Genebra (1977)	24
2.5.2. Protocolo Adicional II às Convenções de Genebra (1977)	26
2.5.3. Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)	27
2.5.4. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados (2000)	28
2.5.5. Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional (1998)	29
2.5.6. Outros Instrumentos e Resoluções Relacionadas	30
2.6. DIFERENÇAS ENTRE PROTOCOLO FACULTATIVO À CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA RELATIVO AO ENVOLVIMENTO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS (OPAC) E CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA (CRC)	32
2.7. TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL.....	36
2.7.1. O Caso Thomas Lubanga: Um Marco na Jurisprudência do TPI.....	38
2.7.2. Desafios e Limitações do TPI na Proteção de Crianças	39
2.8. EFICÁCIA DO QUADRO JURÍDICO INTERNACIONAL NA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS.....	42
3. CAPÍTULO 3 - FUNDAMENTOS DO "HUMAN RIGHTS E BUSINESS"	43
3.1. EMPRESAS NO MUNDO GLOBALIZADO	43
3.2. DIFERENÇA ENTRE "HUMAN RIGHTS AND BUSINESS" E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA.....	52
3.2.1. Evolução Dos Negócios E Direitos Humanos (BHR)	57
3.3. DA VOLUNTARIEDADE À RESPONSABILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E NEGÓCIOS (BHR)	62

4. CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DO IMPACTO DO “HUMAN RIGHTS AND BUSINESS” NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL DE CRIANÇAS SOLDADOS	71
4.1. RESPONSABILIDADES DOS ESTADOS EM CONTEXTOS DE CONFLITO E A ATUAÇÃO EMPRESARIAL	71
4.2. O RISCO AUMENTADO DE ABUSOS DE DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS EM CONTEXTOS DE CONFLITO	72
4.3. OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS (UNGPS).....	74
4.4. RELAÇÃO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL HUMANITÁRIO E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS	78
4.4.1. Proteção Do DIH A Empresas E Bens Em Áreas De Conflito.....	80
4.4.2. Impacto do DIH na responsabilidade legal e reputação das empresas	82
4.4.3. Formas De Contribuição Empresarial Para Violações Do Direito Internacional Humanitário Em Áreas De Conflito.....	89
4.5. O PAPEL DA OCDE.....	95
4.5.1. Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector: Addressing Child Labour and Forced Labour	98
4.6. “BUSINESS FOR PEACE” (B4P) – O PAPEL DA EMPRESA NA PROMOÇÃO DA PAZ	100
4.6.1. A Distinção Fundamental Entre BHR e B4P.....	104
4.6.2. Distinguindo "Paz Negativa" E "Paz Positiva" No Contexto De B4P	108
4.7. TRABALHO INFANTIL: A CONVENÇÃO 182 DA OIT E A SUA INTERSECÇÃO COM CRIANÇAS SOLDADOS	111
5. CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO.....	119
6. CAPÍTULO 6 – REFERÊNCIAS	123

1. CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

O presente estudo busca investigar o impacto das normas de “Human Rights & Business” na repressão ao recrutamento e uso de crianças-soldado em áreas de conflito armado, um problema de extrema relevância e urgência. A prática de envolver menores em atividades bélicas representa uma violação grave aos direitos humanos e evidencia a falha dos sistemas de proteção existentes. Embora a legislação internacional tenha um grande potencial para impedir o recrutamento e a utilização de crianças-soldado, a realidade global demonstra que esses dispositivos legais não têm sido aplicados de forma eficaz. Essa ineficácia pode ser atribuída a uma combinação de fatores, incluindo deficiências normativas e falhas na implementação das normas vigentes. Alarmantemente, dados recentes indicam que o número de crianças-soldado no mundo aumentou no último ano, um indicador claro de que a legislação existente não tem sido suficiente para combater essa prática.

O quadro normativo internacional inclui diversas diretrizes que tratam da proteção de crianças em conflitos armados, como os Protocolos Adicionais às Convenções de Genebra (Protocolos I e II), a Convenção sobre os Direitos da Criança (CRC), o Protocolo Facultativo à CRC (OPAC) e o Estatuto de Roma. Esses instrumentos, quando analisados em conjunto, formam uma rede de normas que não apenas proíbem o recrutamento de menores de 15 anos, mas também criminalizam seu uso em contextos de conflito armado e promovem a responsabilização dos perpetradores envolvidos. No entanto, apesar do potencial robusto dessas normas, sua implementação no cenário internacional é frequentemente insuficiente. Essa carência na aplicação efetiva das normas manifesta-se em múltiplos níveis, desde a indiferença de líderes estatais e atores armados, que muitas vezes ignoram as obrigações legais, até a manipulação de conceitos jurídicos, o que enfraquece a aplicabilidade dessas normas em contextos reais. Além disso, a complexidade dos conflitos contemporâneos adiciona um novo nível de desafio à aplicação desses dispositivos legais.

Em muitos casos, atores estatais e grupos armados, motivados por interesses políticos, econômicos ou ideológicos, desconsideram as normas internacionais e continuam a recrutar e utilizar crianças como soldados. A impunidade desses atos agrava a situação, uma vez que a ausência de responsabilização contribui para a continuidade dessa prática, incentivando violações recorrentes aos direitos das crianças. A impunidade não apenas perpetua o sofrimento das vítimas, mas também enfraquece o próprio sistema de proteção dos direitos humanos, uma

vez que incentiva a desobediência às normas internacionais e cria precedentes para a violação dos direitos fundamentais.

Outro aspecto que dificulta a aplicação das normas internacionais é a própria natureza dos conflitos contemporâneos, caracterizados por instabilidade política e social, fragilidade institucional e dificuldades de acesso a áreas controladas por grupos armados. Em muitos países afetados por conflitos armados, a falta de recursos financeiros e de infraestrutura compromete o monitoramento adequado e a aplicação efetiva da legislação de proteção infantil. Esse cenário de fragilidade é agravado pelo controle de territórios remotos e de difícil acesso, onde o Estado tem pouca ou nenhuma presença, o que facilita a atuação de grupos armados que violam sistematicamente os direitos das crianças.

Paralelamente a esse quadro, observa-se a emergência de um novo fenômeno no campo das normativas internacionais: as chamadas normas de “Human Rights & Business”. Esse conjunto de diretrizes representa uma inovação no paradigma de responsabilidade corporativa, propondo uma abordagem que envolve o setor empresarial diretamente na promoção e proteção dos direitos humanos.

Historicamente, os direitos humanos eram considerados um campo de responsabilidade apenas estatal, no entanto, com o avanço da globalização e o poder cada vez maior das empresas, especialmente das transnacionais, a questão dos direitos humanos passou a envolver diretamente o setor empresarial, que detém uma presença significativa em diversos países e jurisdições. A influência dessas corporações, que em muitos casos possuem recursos financeiros e operacionais superiores aos de alguns Estados, é ampla e afeta áreas fundamentais como os direitos trabalhistas, a proteção ambiental e o desenvolvimento social.

Diante desse contexto, o presente estudo propõe-se a avaliar o impacto dessas normas de “Human Rights & Business” na proteção internacional de crianças-soldado pelo direito internacional.

Para responder a esse objetivo principal, a investigação será estruturada de maneira a abordar, inicialmente, no primeiro capítulo, a importância da proteção internacional de crianças-soldado, situando o tema dentro do panorama normativo e jurídico global. Realizar-se-á uma análise aprofundada dos principais instrumentos normativos atualmente vigentes no campo jurídico internacional, especificamente voltados para a proteção de crianças em contextos de conflito armado, discutindo a eficácia e os desafios dessas regulamentações.

Na sequência, no segundo capítulo, o estudo explorará os fundamentos das normativas de “Human Rights & Business”, com o objetivo de investigar em profundidade em que consiste esse fenômeno, como ele se distingue da responsabilidade social corporativa – um conceito mais antigo e já consolidado – e quais são os principais instrumentos normativos internacionais que regulamentam essa área. Essa análise visa esclarecer o alcance e as limitações dessas normas no que diz respeito à proteção dos direitos humanos, especialmente no que tange à proteção de crianças em zonas de conflito.

Após essa análise detalhada dos marcos regulatórios e do contexto em que eles operam, no terceiro capítulo a pesquisa investigará a questão central, que é avaliar em que medida os instrumentos normativos de “Human Rights & Business” contemplam a proteção de crianças-soldado no cenário internacional. A pesquisa focará, essencialmente, na regulamentação de caráter internacional, dado que, embora existam estruturas normativas locais relevantes em algumas regiões e países – como na Europa –, para os objetivos desta investigação, optou-se por concentrar a análise no arcabouço normativo internacional. Contudo, as regulamentações locais não serão completamente ignoradas; serão mencionadas como elementos complementares e poderão servir como base para investigações futuras que busquem uma análise mais aprofundada das especificidades regionais.

Ao final deste estudo, espera-se que seja possível desenvolver uma análise crítica e detalhada da situação atual e dos instrumentos normativos em vigor, contribuindo para a formulação de diretrizes que aprimorem a proteção de crianças em contextos de conflito armado. A intenção é que essa análise inspire futuras diligências e políticas, promovendo um reconhecimento mais amplo da necessidade de as empresas enfrentarem os principais problemas globais relacionados aos direitos humanos. Nesse caso, enfatiza-se a responsabilidade das corporações no combate ao problema das crianças-soldado, reiterando a importância de que a proteção dos direitos humanos seja uma prioridade não apenas para os Estados, mas também para o setor empresarial, que desempenha um papel cada vez mais relevante na sociedade global contemporânea.

A pesquisa utiliza a metodologia de pesquisa jurídica doutrinária, focando na análise de normas legais encontradas em fontes primárias, especificamente as convenções internacionais sobre o tema das crianças-soldados e de “Human rights and business”. As abordagens estatutárias e conceituais são empregadas para conduzir a análise legal.

2. CAPÍTULO 2 – A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DAS CRIANÇAS SOLDADOS

O uso de crianças-soldado é amplamente reconhecido como uma grave violação dos direitos humanos e uma transgressão flagrante do direito internacional humanitário. Essa prática, condenada em diversas esferas jurídicas e éticas, fere os princípios fundamentais de proteção da infância e expõe crianças a riscos extremos, privando-as de uma vida segura, saudável e com oportunidades de desenvolvimento. As implicações de seu uso em conflitos armados vão além do impacto imediato, estendendo-se a efeitos de longo prazo que perpetuam ciclos de violência e impedem o desenvolvimento social e econômico em regiões de conflito.¹

Do ponto de vista dos direitos fundamentais da criança, o recrutamento e uso de menores² como soldados constitui uma violação direta do direito à vida e à segurança. Ao serem inseridas em ambientes de guerra, crianças-soldado enfrentam um risco constante de morte, ferimentos e traumas psicológicos duradouros. Essas crianças, ainda em fases iniciais de desenvolvimento, são expostas a níveis extremos de violência, vivenciando privações e sofrimentos que ultrapassam os limites de suas capacidades físicas e emocionais. Nesse contexto, o direito à segurança — um direito básico e inalienável — é completamente desrespeitado, pois o ambiente militar expõe as crianças a condições de vulnerabilidade que comprometem sua saúde mental e física, resultando frequentemente em traumas irreparáveis.³

Além da violação do direito à segurança, o uso de crianças-soldado infringe o direito à educação e ao desenvolvimento integral. Quando recrutadas, essas crianças perdem o acesso a oportunidades educativas e de aprendizado que são essenciais para seu crescimento e preparação para uma vida adulta saudável. Privadas de ambientes escolares, da convivência

¹ WASCHFORT, G. **International Law and Child Soldiers**. [S. l.]: Oxford: Hart Publishing, 2015.

² Há uma dificuldade em conciliar normas universais com as realidades culturais e políticas locais, onde a infância pode ser interpretada de maneiras que divergem da visão ocidental e onde o envolvimento de jovens em conflitos é, por vezes, normalizado. Ao mesmo tempo, essas limitações evidenciam a necessidade contínua de revisão e adaptação das normas internacionais, para que possam oferecer proteção mais efetiva e aplicável em contextos diversificados de conflito. O papel da antropologia e da pesquisa contextualizada continua sendo essencial para que essas normas não apenas reflitam as melhores intenções, mas também alcancem legitimidade e aceitação onde mais se precisa de proteção para as crianças em situações de guerra. (Capone, Francesca, 'Children, Not Soldiers: Preventing the Recruitment and Use of Children by Armed Forces and Groups', in Charles W. Greenbaum, Muhammad M. Haj-Yahia, and Carolyn Hamilton (eds), *Handbook of Political Violence and Children: Psychosocial Effects, Intervention, and Prevention Policy*. New York, 2020; online edn, Oxford Academic, 17 Sept. 2020, disponível em <https://doi.org/10.1093/oso/9780190874551.003.0017>).

³ CHARLES W, G.; MUHAMMAD M, H.-Y.; CAROLYN, H. **Handbook of Political Violence and Children: Psychosocial Effects, Intervention, and Prevention Policy**. [S. l.: s. n.], 2020. p. 443–474.

familiar e de interações sociais normais, essas crianças crescem em um ambiente que lhes nega as experiências fundamentais de socialização, privando-as de elementos essenciais para o desenvolvimento físico, mental e social. O resultado é uma infância marcada pela ausência de cuidados adequados e pela exposição a responsabilidades que não deveriam assumir, dificultando sua integração posterior em uma sociedade civil e comprometendo seu futuro.⁴

A exploração e o abuso das crianças-soldado constituem ainda uma transgressão grave do direito das crianças à proteção contra maus-tratos e exploração⁵. Em contextos militares, crianças recrutadas são com frequência submetidas a abusos físicos, psicológicos e até mesmo sexuais por parte de comandantes e outros combatentes, sendo muitas vezes usadas como instrumentos de guerra, sejam eles soldados ativos, espiões, mensageiros ou até mesmo escudos humanos. A natureza coercitiva do ambiente militar, somada à falta de proteção adequada, cria um cenário onde essas crianças são extremamente vulneráveis à exploração e ao abuso, violando normas internacionais de proteção infantil e expondo-as a experiências traumáticas que marcam profundamente sua vida.⁶

Sob o prisma do direito internacional humanitário, o uso de crianças-soldado infringe diretamente o princípio da distinção, um dos princípios fundamentais desse ramo do direito. O princípio da distinção exige que as partes em conflito façam uma clara separação entre civis e combatentes, garantindo que os civis, especialmente as crianças, não sejam alvos de ataques e se mantenham fora das hostilidades. O recrutamento de crianças compromete essa distinção, pois insere jovens vulneráveis no campo de batalha, transformando-os em alvos e colocando-os em situações de risco. Essa prática, ao violar o princípio da distinção, desafia um dos fundamentos básicos do direito humanitário, que busca minimizar o impacto da guerra sobre aqueles que não deveriam estar diretamente envolvidos nos combates.⁷

⁴ HONWANA, A. **Child Soldiers in Africa**. [S. l.]: University of Pennsylvania Press, 2005. *E-book*.

⁵ Machel, em seu relatório de 1996 nos trás ainda a ideia de uma abordagem holística e preventiva. A prevenção do recrutamento exige o enfrentamento das causas profundas da vulnerabilidade das crianças, como a pobreza, a desigualdade e a falta de acesso à educação. (MACHEL, G, 1996)

⁶ MACHEL, G. **PROMOTION AND PROTECTION OF THE RIGHTS OF CHILDREN: Impact of armed conflict on children**. UNITED NATIONS, , 1996.

⁷ PEREIRA, M. de A. do V. O princípio da distinção como princípio fundamental do direito internacional humanitário. [s. l.], p. 413–442, 2009.

A proibição do recrutamento de menores também é explicitamente abordada em vários tratados internacionais, incluindo as Convenções de Genebra⁸ e seus Protocolos Adicionais⁹, que proíbem o recrutamento de menores de 15 anos em forças armadas ou grupos armados. A Convenção sobre os Direitos da Criança, além de consagrar direitos fundamentais para todas as crianças, reforça essa proibição, incentivando os Estados a se absterem de recrutar menores. A Carta Africana sobre os Direitos e Bem-Estar da Criança¹⁰ vai ainda mais longe, ao proibir qualquer forma de participação direta de crianças em conflitos armados, reconhecendo a necessidade de uma proteção absoluta para menores em contextos de guerra.

Esses tratados refletem o consenso global sobre a necessidade de proteger crianças dos horrores da guerra, mas também evidenciam os desafios na implementação dessas normas, especialmente em contextos onde os conflitos armados são prolongados e onde grupos não estatais recorrem frequentemente ao uso de crianças como estratégia militar.¹¹

A gravidade do uso de crianças-soldado é ainda reforçada pela condenação internacional dessa prática como crime de guerra e, em certos casos, crime contra a humanidade. O Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional classifica o recrutamento e uso de crianças em conflitos armados como um crime de guerra, tornando possível a responsabilização criminal individual dos perpetradores¹². Esse reconhecimento jurídico enfatiza a gravidade da prática e busca criar um sistema onde aqueles que promovem ou toleram o uso de crianças-soldado

⁸ CONVENÇÃO DE GENEVRA. CONVENÇÃO DE GENEVRA PARA A PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DA GUERRA. 12 ago. 1949. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>

⁹ PROTOCOLO ADICIONAL I. PROTOCOLO ADICIONAL ÀS CONVENÇÕES DE GENEVRA DE 12 DE AGOSTO DE 1949, RELATIVO À PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DOS CONFLITOS ARMADOS INTERNACIONAIS (PROTOCOLO I). 8 jun. 1977. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>; PROTOCOLO ADICIONAL II. PROTOCOLO ADICIONAL ÀS CONVENÇÕES DE GENEVRA DE 12 DE AGOSTO DE 1949, RELATIVO À PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DOS CONFLITOS ARMADOS NÃO INTERNACIONAIS (PROTOCOLO II). 8 jun. 1977. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>; PROTOCOLO ADICIONAL III. PROTOCOLO ADICIONAL ÀS CONVENÇÕES DE GENEVRA DE 12 DE AGOSTO DE 1949, RELATIVO À ADOÇÃO DE UM EMBLEMA ADICIONAL (PROTOCOLO III). 8 dez. 2005. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>

¹⁰ COMISSÃO AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS. **Carta Africana dos Direitos e Bem-Estar da Criança**. 29 nov. 1999. Disponível em: <https://achpr.au.int/pt/charter/carta-africana-dos-direitos-e-bem-estar-da-crianca>

¹¹ WASCHFORT, 2015.

¹² ONU. **Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, adotado pela Conferência Diplomática de Plenipotenciários das Nações Unidas**. [S. l.: s. n.], 1998. Disponível em: <https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/RS-Eng.pdf>

possam ser processados e punidos, contribuindo para a construção de uma cultura de responsabilidade e respeito aos direitos das crianças em âmbito global.¹³

Os impactos deletérios do uso de crianças-soldado vão além das violações imediatas de seus direitos. A exposição prolongada à violência, à perda de familiares e à brutalidade da guerra gera traumas psicológicos profundos, que persistem muito tempo após o fim dos conflitos. Muitas crianças-soldado desenvolvem transtornos de estresse pós-traumático, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental, que afetam sua capacidade de se reintegrarem na sociedade e de construir relacionamentos saudáveis.¹⁴

A reintegração desses jovens, uma tarefa essencial e desafiadora, requer suporte psicológico, oportunidades educacionais e de emprego, sem as quais a probabilidade de que voltem a se envolver em violência aumenta significativamente. Programas de reabilitação e apoio psicossocial tornam-se fundamentais para ajudar essas crianças a superar os traumas e encontrar novos caminhos de vida que rompam com a experiência de violência que vivenciaram.¹⁵

Além dos impactos individuais, o uso de crianças-soldado perpetua um ciclo de violência e instabilidade nos países afetados por conflitos. Crianças privadas de uma infância segura e normal e criadas em ambientes de guerra são mais propensas a ver a violência como uma forma legítima de resolução de conflitos, o que contribui para a continuidade de hostilidades e dificulta a construção de uma paz duradoura. A falta de acesso à educação, combinada com uma infância moldada pela guerra, impede que esses jovens desenvolvam as habilidades necessárias para contribuir para a recuperação de suas comunidades. Esse ciclo vicioso, alimentado pelo recrutamento de crianças, representa um dos maiores desafios para a reconstrução social e econômica de países em pós-conflito.¹⁶

Diante dessas considerações, o uso de crianças-soldado é uma prática que vai contra os princípios mais básicos dos direitos humanos e do direito internacional humanitário, infligindo

¹³ RASAKANDAN, S.; TEHRANI, P. M. Protection of Children from Recruitment and Use in Armed Conflict: Role of International Legal Framework. **Journal of Politics and Law**, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 230, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/jpl.v15n4p230>

¹⁴ GREENBAUM, C. W.; HAJ-YAHIA, M. M.; CAROLYN, H. Prolonged exposure to political violence and the development of post-traumatic stress symptoms in Palestinian adolescents: Moderating effects of parenting styles, age, and gender. *Em: HANDBOOK OF POLITICAL VIOLENCE AND CHILDREN: PSYCHOSOCIAL EFFECTS, INTERVENTION, AND PREVENTION POLICY*. [S. l.]: Oxford University Press, 2021. p. 189–220.

¹⁵ WESSELLS, M. G. **Child Soldiers: From Violence to Protection**. Cambridge: Harvard University Press, 2006.

¹⁶ *Ibid.*

danos irreparáveis às crianças e enfraquecendo a base social das comunidades afetadas. A comunidade internacional enfrenta o desafio urgente de implementar medidas mais eficazes para prevenir o recrutamento de crianças, responsabilizar criminalmente os envolvidos e oferecer apoio abrangente para a reabilitação das vítimas.¹⁷

Romper esse ciclo de violência e exploração demanda um esforço coordenado e uma abordagem que combine medidas preventivas, punições adequadas e programas de apoio pós-conflito que promovam a reconstrução social e garantam que as crianças possam viver em um ambiente seguro e propício ao desenvolvimento.¹⁸

Assim, a erradicação do uso de crianças-soldado é não apenas uma exigência ética e humanitária, mas também um passo crucial para a construção de sociedades pacíficas e prósperas. A implementação rigorosa das normas internacionais, aliada ao desenvolvimento de programas de apoio às vítimas, pode criar as bases para um futuro onde as crianças sejam protegidas dos horrores da guerra e possam se desenvolver plenamente, contribuindo para sociedades que respeitem e valorizem os direitos humanos.¹⁹

2.1. O CONTEXTO DO RECRUTAMENTO E USO DE CRIANÇAS SOLDADOS NO MUNDO

No direito internacional, o termo “criança-soldado” não se restringe apenas a crianças envolvidas diretamente em combate, mas inclui também aquelas que realizam tarefas auxiliares, como espionagem, transmissão de mensagens e até mesmo funções de escudo humano. Definido pela Organização das Nações Unidas (ONU), o conceito abrange menores de 18 anos que são usados em qualquer papel relacionado a conflitos armados, sendo essa prática considerada uma grave violação de direitos humanos.²⁰

A definição e a regulamentação internacional sobre crianças-soldado evoluíram ao longo do tempo, refletindo a crescente preocupação global com essa questão. A Convenção sobre os Direitos da Criança e seu Protocolo Facultativo, por exemplo, foram fundamentais para estabelecer um marco legal que proíbe o recrutamento de menores de idade em conflitos,

¹⁷ Ibid.

¹⁸ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

¹⁹ WASCHFORT, 2015, p. 143–174.

²⁰ HADJA, O. CHILD RECRUITMENT PHENOMENON BETWEEN PROHIBITION AND PRACTICE ACCORDING TO INTERNATIONAL LAW AND JURISPRUDENCE. *Law and World*, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 98–107, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36475/10.2.10>

com uma atenção especial para a prevenção de alistamento forçado. A partir de 2002, o Estatuto de Roma, que criou o Tribunal Penal Internacional (TPI), passou a considerar o recrutamento de menores de 15 anos um crime de guerra, proporcionando um mecanismo de responsabilização para líderes e comandantes que promovem essa prática.²¹

Além disso, o Conselho de Segurança das Nações Unidas tem se mobilizado contra o uso de crianças em conflitos por meio de diversas resoluções, destacando o Monitoramento e Relatório das Nações Unidas sobre Crianças e Conflitos Armados como uma ferramenta essencial para o acompanhamento e a denúncia de violações. A criação de mecanismos de monitoramento, assim, oferece uma oportunidade para que dados sejam reunidos e apresentados periodicamente ao Conselho de Segurança, aumentando a pressão diplomática sobre os países e grupos que violam os direitos das crianças.²²

Esses esforços internacionais são complementados pela Convenção n.º 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece o recrutamento infantil como uma das piores formas de trabalho infantil. Assim, a combinação desses instrumentos busca criar uma rede de proteção abrangente para crianças, tornando ilegal e passível de sanção a prática de recrutamento em qualquer contexto.²³

2.2. CAUSAS DO RECRUTAMENTO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS

O recrutamento de crianças em conflitos armados é um fenômeno complexo e multifacetado. Diversos fatores sociais, econômicos e políticos se combinam, criando um contexto de extrema vulnerabilidade no qual crianças são aliciadas ou forçadas a se juntar a grupos armados. A condição social, por exemplo, exerce um papel fundamental. Em muitas regiões de conflito, as afiliações tribais e lealdades culturais atuam como um motor para o alistamento, visto que famílias inteiras, motivadas por tradições ou questões de sobrevivência,

²¹ RASAKANDAN, S.; TEHRANI, P. M. Protection of Children from Recruitment and Use in Armed Conflict: Role of International Legal Framework. **Journal of Politics and Law**, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 230, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/jpl.v15n4p230>

²² BRITTO, C. A. S.; ALMEIDA, C. F. D. Crianças-soldado, uma realidade atual em contexto internacional: a utilização de crianças e adolescentes em conflitos armados. **Revista de Direito**, [s. l.], v. 11, n. 1, p. 187–220, 2019.

²³ CONVENÇÃO N.º 182 SOBRE A PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E A AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO. Genebra, 17 de junho de 1999, 1999a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

se sentem impelidas a contribuir com a luta, e o envolvimento de crianças é visto como uma demonstração de lealdade ao grupo ou à comunidade.²⁴

No documento organizado pelo Secretário Geral Graca Machel, o qual conduziu uma pesquisa sobre o tema entre os anos de 1994 a 1996, o ex Ministro da Educação de Moçambique já abordava o impacto dos conflitos armados em crianças, incluindo o recrutamento forçado e as motivações sociais por trás desse fenômeno.²⁵

Adicionalmente, as desigualdades sociais, como a pobreza extrema e a marginalização, amplificam a vulnerabilidade das crianças. Em locais onde o acesso à educação e a serviços básicos é escasso, as crianças têm poucas alternativas viáveis e acabam sendo presas fáceis para a exploração. Em alguns casos, a ausência de opções leva as próprias crianças a optarem pelo alistamento como uma tentativa de sobreviver ou obter condições mínimas de sustento. De modo semelhante, o desaparecimento ou deslocamento de pais, comuns em zonas de conflito, priva as crianças de proteção e orientação, tornando-as alvos fáceis para o recrutamento.²⁶

O relatório pioneiro de Machel (MACHEL, 1996) enfatiza como a destruição de serviços essenciais e a ruptura dos laços familiares deixam as crianças desamparadas e mais suscetíveis ao recrutamento, destacando como a ausência de cuidadores e a falta de serviços básicos aumentam a vulnerabilidade das crianças à exploração.

Outro fator importante está nas táticas de grupos terroristas, que utilizam o medo e a coerção como métodos de aliciamento. Organizações como ISIS e Boko Haram buscam alistar crianças não só para repor combatentes, mas também para perpetuar suas ideologias, moldando uma nova geração de seguidores com vínculos ideológicos profundos. Esse fenômeno é especialmente preocupante em contextos de pobreza e fome, onde a extrema necessidade leva algumas famílias a verem o alistamento de crianças como uma forma de obtenção de abrigo e sustento.²⁷

No campo político, a escalada de conflitos e a alta disponibilidade de armamentos também facilitam o recrutamento. Em zonas de guerra, a constante reposição de combatentes é uma necessidade, e as crianças são vistas como substitutas convenientes em função de sua maior

²⁴ HONWANA, 2005, p. 49–74.

²⁵ MACHEL, 1996.

²⁶ Ibid.

²⁷ UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME (UNODC). **Handbook on Children Recruited and Exploited by Terrorist and Violent Extremist Groups: The Role of the Justice System**. Viena: UNODC, 2017.

suscetibilidade à manipulação. A proliferação de armas leves, particularmente, contribui para essa prática, já que permite que até mesmo crianças possam ser treinadas para operar armamentos. Por fim, a impunidade em áreas onde o desrespeito às normas internacionais é frequente fortalece o ciclo de violência, já que a ausência de responsabilização perpetua o uso de crianças-soldado.²⁸

2.3. CONSEQUÊNCIAS DO RECRUTAMENTO INFANTIL

As consequências do recrutamento de crianças em conflitos armados são devastadoras e duradouras. Fisicamente, o risco de morte ou ferimentos graves é constante, devido à inexperiência e ao treinamento inadequado que essas crianças recebem. Sem preparo adequado, elas são colocadas nas linhas de frente, onde a chance de sobrevivência é mínima. Além disso, as condições de vida precárias a que são submetidas causam desnutrição e as expõem a uma série de doenças, enquanto o abuso físico e sexual agrava ainda mais sua situação. Para meninas-soldado, o risco de exploração sexual é elevado, e muitas sofrem com estupros e gestações forçadas.²⁹

Psicologicamente, essas experiências deixam marcas profundas. A exposição à violência e a perda de entes queridos geram traumas significativos, e muitas dessas crianças desenvolvem transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), com sintomas que incluem ansiedade, depressão e flashbacks. Além disso, a ruptura educacional e o trauma afetivo impactam negativamente a capacidade cognitiva e de aprendizagem, criando sérias dificuldades de desenvolvimento.³⁰

Socialmente, o estigma enfrentado ao retornarem às suas comunidades cria uma barreira para a reintegração. O histórico de participação em conflitos transforma essas crianças em alvos de discriminação, e a falta de educação formal e habilidades profissionais limita suas perspectivas de futuro. A longo prazo, essa marginalização reforça o ciclo de pobreza e

²⁸ ÖZERDEM, A.; PODDER, S. **Child Soldiers: From Recruitment to Reintegration**. London: Palgrave Macmillan, 2011. *E-book*.

²⁹ MC KAY, S.; MAZURANA, D. *International Journal of Human Rights*. **Understanding How the Life Experiences of Girl Child Soldiers Impact upon Their Health and Rehabilitation Needs**, [s. l.], 2011. v. 15, n.8, p. 1242–1261.

³⁰ CHARLES W; MUHAMMAD M; CAROLYN, 2020, p. 198–220.

violência, comprometendo não apenas o futuro dessas crianças, mas também o das comunidades que as acolhem.³¹

Em relatório da UNICEF de 2015 que se debruça sobre a reintegração de crianças soldado em suas comunidades de origem nos trás a reflexão que para a reintegração de crianças afetadas por conflitos armados ser atingida de maneira efetiva e concreta esta requer um enfoque holístico que aborde não apenas o apoio psicológico e emocional, mas também a educação e o desenvolvimento de habilidades. O estigma enfrentado por essas crianças muitas vezes impede seu retorno total às comunidades, reforçando ciclos de marginalização e violência (UNICEF, 2015).³²

O fenômeno do recrutamento de crianças em conflitos armados é uma violação dos direitos humanos cujas causas refletem a interseção de fatores sociais, econômicos e políticos que criam uma realidade de extrema vulnerabilidade para as crianças. As consequências, tanto físicas quanto psicológicas e sociais, são graves e duradouras, destacando a necessidade de uma ação coordenada e efetiva para combater essa prática.³³

2.4. GRUPOS E PAÍSES ACUSADOS DE RECRUTAR E USAR CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS

De acordo com o relatório de 2018 do Secretário-Geral das Nações Unidas, que documentou violações contra crianças ocorridas em 2017, vários grupos e países foram acusados de envolvimento direto no recrutamento de crianças-soldado. O relatório destaca que grande parte dessas violações ocorreu em países de maioria muçulmana ou em regiões envolvidas em conflitos com grupos armados islâmicos.³⁴

O relatório da ONU é baseado em casos verificados e, portanto, não reflete a totalidade das violações que podem ter ocorrido ao longo do ano. Na realidade, o número de crianças recrutadas pode ser muito superior ao relatado, uma vez que os dados dependem do acesso a zonas de conflito e da capacidade de verificação da ONU. Além disso, o relatório observa que

³¹ UNICEF. (2015). Children Affected by Armed Conflict: Ensuring the Long-Term Reintegration of Child Soldiers.

³² ARUMBINANG, M. H.; GUNAWAN, Y.; AGUS, A. Prohibition of Child Recruitment as Soldiers: An International Regulatory Discourse. **M. H.**, [s. l.], [s. d.].

³³ WESSELLS, 2006.

³⁴ KHDIR, R. R. Child Recruitment and Use during Armed Conflicts by Muslims between International Law and Islamic Law. **European Scientific Journal, ESJ**, [s. l.], v. 18, n. 26, p. 108, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n26p108>

as crianças recrutadas são, em sua maioria, adolescentes entre 15 e 17 anos, mas aproximadamente um quarto dos casos envolve menores de 15 anos.³⁵

Abaixo, discutimos os principais países e grupos armados envolvidos no alistamento infantil, abordando os contextos específicos e o impacto devastador dessa prática.

O Afeganistão é uma das regiões com maior incidência de recrutamento infantil, e o relatório destaca tanto as forças de defesa e segurança nacionais quanto grupos insurgentes como responsáveis por essa prática. Em 2017, as forças de segurança afegãs foram associadas a 23 casos verificados de alistamento de crianças, o que inclui o uso de menores para funções de apoio e até mesmo em combates.³⁶

No entanto, o Talibã, um dos grupos mais influentes e ativos no conflito afegão, foi responsável por um número ainda maior de casos, com 40 crianças alistadas para atuar em atividades militares. Este grupo é conhecido por explorar a vulnerabilidade das famílias afegãs, frequentemente recrutando jovens por meio de promessas de proteção ou coerção. A presença do ISIS na província de Khorasan também é alarmante; o relatório documentou 19 casos de recrutamento infantil realizados pelo grupo, que utiliza métodos coercitivos e violentos para alistar crianças em combate.³⁷

A República Centro-Africana (RCA) é outro país onde o alistamento infantil é amplamente praticado por diversos grupos armados. O conflito interno do país é marcado por divisões religiosas e étnicas, e o relatório da ONU identifica facções muçulmanas e cristãs envolvidas no recrutamento de crianças. Entre os grupos muçulmanos, as facções do grupo Séléka lideraram a maioria dos 299 casos verificados, incluindo a União para a Paz na República Centro-Africana (UPC), com 89 casos, a Frente Popular para o Renascimento da República Centro-Africana (FPRC), com 62 casos, e o Movimento Patriótico Centro-Africano (MPC), com 53 casos.³⁸

Além dos grupos muçulmanos, grupos cristãos também foram responsáveis pelo recrutamento de crianças, como o Anti-Balaka, associado a 32 casos. O Exército de Resistência

³⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS : ONU. **Relatório do Secretário-Geral sobre Crianças e Conflitos Armados**. Nova Iorque: ONU, 2021.

³⁶ KHDIR, R. R. Child Recruitment and Use during Armed Conflicts by Muslims between International Law and Islamic Law. **European Scientific Journal, ESJ**, [s. l.], v. 18, n. 26, p. 108, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n26p108>

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

do Senhor (LRA), um grupo armado cristão notoriamente ativo em vários países africanos, foi documentado com 9 casos. Essa complexa rede de conflitos internos torna o ambiente ainda mais perigoso para crianças, que são frequentemente usadas como combatentes, mensageiros e até mesmo como escudos humanos em batalhas.³⁹

No Iraque, a influência do grupo ISIS é evidente, com 59 casos de recrutamento infantil verificados pela ONU em 2017. Durante o auge de sua presença no país, o ISIS explorou a vulnerabilidade das famílias deslocadas e a fragilidade social para recrutar crianças, muitas vezes usando coerção e ameaças para forçar o alistamento de menores. Essas crianças eram frequentemente treinadas para se envolver em ataques suicidas ou para atuar em operações de inteligência, o que representa uma violação extrema de direitos humanos. A presença do ISIS e seu impacto no recrutamento de crianças deixaram marcas profundas em diversas famílias iraquianas e prejudicaram significativamente as perspectivas de reconstrução do país.⁴⁰

Embora o Líbano tenha registrado um número relativamente baixo de casos de recrutamento infantil em 2017, a presença do ISIS e do Hezbollah no país apresenta uma ameaça significativa. O ISIS foi responsável por três casos de recrutamento de crianças libanesas para uso em conflitos na Síria, enquanto o Hezbollah, um grupo político e militar ativo no Líbano, foi acusado de recrutar jovens para atuarem no conflito sírio. Essa mobilização transnacional de crianças para conflitos em outros países destaca a complexidade da situação e a dificuldade de monitorar o alistamento infantil em contextos onde as fronteiras são porosas e onde a influência de grupos armados se estende além de um único território.⁴¹

O Mali, localizado na região do Sahel africano, é afetado por conflitos armados envolvendo uma série de grupos islâmicos. Em 2017, o relatório verificou 14 casos de recrutamento infantil no Mali, incluindo 9 casos atribuídos ao grupo Ansar al-Din e 3 casos envolvendo o grupo Al-Mourabitoun. Esses grupos recrutam crianças para participarem diretamente dos combates e, em algumas ocasiões, para atuarem como guias e espiões. O contexto de instabilidade política e as dificuldades econômicas enfrentadas pela população malinesa tornam os jovens particularmente vulneráveis à exploração por esses grupos.⁴²

³⁹ Ibid.

⁴⁰ HADJA, 2024.

⁴¹ KHDR, R. R. *European Scientific Journal. Child Recruitment and Use during Armed Conflicts by Muslims between International Law and Islamic Law*, [s. l.], 2022. [s. l.], v. 18, n. 26. Disponível em: <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n26p108>

⁴² Ibid.

A Somália apresenta um dos cenários mais alarmantes no que se refere ao recrutamento infantil. O relatório de 2018 identificou que as Forças Armadas da Somália e a Polícia Nacional foram responsáveis pelo recrutamento de 130 crianças, o que destaca o envolvimento de instituições estatais nessa prática. No entanto, o principal responsável pelo alistamento de crianças na Somália é o grupo Al-Shabaab, que sozinho recrutou 1.770 crianças ao longo de 2017. Esse grupo islâmico utiliza táticas de coerção e intimidação para alistar menores, aproveitando-se das condições de extrema pobreza e vulnerabilidade em que muitas famílias vivem no país. Além disso, o grupo Ahl al-Sunna wal-Jama'at foi responsável pelo recrutamento de 66 crianças, evidenciando a extensão do problema e o impacto devastador sobre a juventude somali.⁴³

No Sudão, um caso específico de recrutamento infantil foi registrado pelo Exército de Libertação do Sudão-Abdul Wahid, que alistou um menino de 14 anos em 2017. Embora o número de casos verificados seja baixo, o Sudão possui um histórico de conflitos onde o recrutamento infantil tem sido amplamente praticado, especialmente em regiões como Darfur. O ambiente de violência e os contínuos conflitos internos tornam o Sudão um local de alto risco para crianças, que frequentemente são forçadas a participar de operações militares.⁴⁴

A guerra civil na Síria é um dos conflitos mais devastadores dos últimos anos, e o recrutamento infantil é uma prática comum entre as diversas facções envolvidas. Estima-se que, entre 2015 e 2017, mais de 2.000 crianças tenham sido alistadas e treinadas nos campos do programa "Filhotes do Califado", com cerca de 460 casos confirmados de participação direta em atentados suicidas.⁴⁵ O governo sírio e suas milícias aliadas foram responsáveis pelo recrutamento de 73 crianças em 2017, enquanto o ISIS alistou 284 menores, incluindo uma criança de apenas 4 anos. A presença de outros grupos islâmicos, como Ahrar al-Sham e Jabhat al-Nusrah, também é significativa, com 136 crianças recrutadas.⁴⁶ O recrutamento ocorre por meio de sequestros, coerção e doutrinação ideológica, utilizando as redes sociais para propaganda e aliciamento.⁴⁷

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ UNITED NATIONS. **Children and Armed Conflict: Annual Report of the Secretary-General 2018**. New York: UN, 2018. Disponível em: <https://childrenandarmedconflict.un.org/document-type/annual-reports/>.

⁴⁶ KHDR, 2022.

⁴⁷ EUROPOL. **European Union Terrorism Situation and Trend Report 2020**. The Hague: Europol, 2020. Disponível em: <https://www.europol.europa.eu/activities-services/main-reports/terrorism-situation-and-trend-report-te-sat>.

O Iêmen, envolvido em uma guerra civil complexa e prolongada, é outro país onde o recrutamento de crianças é amplamente documentado. Em 2017, os Houthis foram responsáveis pelo maior número de casos de alistamento infantil, com 534 das 842 crianças verificadas pelo relatório da ONU. Outras forças armadas envolvidas incluem as Forças do Cinturão de Segurança, que recrutaram 142 crianças, e as Forças Armadas Iemenitas, responsáveis por 105 casos. A presença da Al-Qaeda no Iêmen também foi registrada, com o grupo recrutando pelo menos uma criança. A guerra no Iêmen, marcada por disputas sectárias e intervenções externas, representa um dos contextos mais perigosos para a juventude do país, que é amplamente explorada para atender às necessidades dos grupos armados.⁴⁸

Na Índia, dois grupos insurgentes foram citados no relatório de 2018: Jaish-e-Mohammed, com um caso de alistamento infantil, e Hizbul Mujahideen, com dois casos. Esses grupos operam principalmente na região da Caxemira e são conhecidos por utilizar táticas de coerção para recrutar jovens locais. Embora o número de casos seja relativamente baixo, a presença desses grupos continua a representar uma ameaça para a juventude em áreas afetadas por conflitos de longa duração.⁴⁹

A Nigéria enfrenta um problema severo com o recrutamento infantil, principalmente por parte do grupo Boko Haram. Em 2017, o grupo foi responsável por 1.051 dos 1.092 casos verificados de alistamento de crianças, um número alarmante que destaca a prática desenfreada de alistamento infantil na região. Boko Haram é conhecido por raptar crianças, usando-as em ataques suicidas e expondo-as a condições extremamente brutais, o que intensifica a crise humanitária no país.⁵⁰

No Paquistão, o grupo Tehrik-e-Taliban é acusado de treinar crianças para realizarem ataques suicidas, uma prática que representa uma das formas mais extremas de exploração infantil. O relatório não apresenta o número exato de crianças recrutadas, mas o uso de menores em ataques suicidas evidencia a brutalidade com que esses grupos armados operam e a vulnerabilidade das crianças em regiões instáveis do Paquistão.⁵¹

Nas Filipinas, a presença de grupos islâmicos, como os Lutadores pela Liberdade Islâmica de Bangsamoro, contribui para o recrutamento infantil. O grupo foi responsável pelo uso de 16 crianças como escudos humanos em combates, e o Grupo Maute recrutou 8 crianças.

⁴⁸ KHDR, 2022.

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

Esse uso de crianças como escudos humanos é uma prática especialmente brutal, que expõe jovens inocentes a riscos de morte iminente em conflitos armados.⁵²

Esses casos exemplificam a dimensão e a gravidade do problema do recrutamento de crianças em conflitos armados ao redor do mundo. O relatório da ONU revela a diversidade de atores envolvidos, desde grupos armados não estatais até forças de segurança nacionais, que exploram a vulnerabilidade de jovens em contextos de guerra e instabilidade. Apesar dos esforços internacionais para combater essa prática, a continuidade do alistamento infantil mostra que ainda há muito a ser feito para proteger crianças, medidas preventivas, como reforço da vigilância digital, proteção de refugiados e aumento dos investimentos em educação em áreas de risco tentam mitigar uma das mais graves formas de abuso em tempos de guerra.⁵³

2.5. INSTRUMENTOS LEGAIS INTERNACIONAIS E SEUS OBJETIVOS NA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS

A legislação internacional que aborda o recrutamento e uso de crianças em conflitos armados foi desenvolvida ao longo de várias décadas, refletindo uma crescente preocupação da comunidade internacional com a proteção de crianças em situações de guerra. Diversos tratados, convenções e protocolos foram criados para restringir o alistamento de menores, e cada um deles se fundamenta em princípios de direitos humanos e direito humanitário. Esses instrumentos não apenas estabelecem padrões mínimos de proteção, mas também incentivam os Estados a adotar medidas que garantam a segurança e o bem-estar das crianças em conflitos armados.⁵⁴

A seguir, discutiremos os principais instrumentos legais internacionais, colocados em ordem de antiguidade, detalhando seus artigos mais relevantes e os objetivos de cada um em relação à proteção infantil.

2.5.1. Protocolo Adicional I às Convenções de Genebra (1977)

⁵² KHDIR, 2022.

⁵³ INTERNATIONAL CENTRE FOR COUNTER-TERRORISM (ICCT). **Preventing Violent Extremism and Child Recruitment**. ICCT, , 2023. Disponível em: <https://icct.nl/publications>

⁵⁴ WASCHFORT, 2015.

Um dos primeiros documentos a tratar da questão do recrutamento infantil em um contexto de conflito armado internacional foi o Protocolo Adicional I⁵⁵ às Convenções de Genebra, de 1977. Este Protocolo representa uma extensão das Convenções de Genebra, focando na proteção de civis em guerras entre Estados. O Artigo 77 do Protocolo I estabelece que as crianças com menos de 15 anos não devem ser recrutadas para forças armadas e que sua participação direta em hostilidades deve ser evitada. Veja-se:

Artigo 77 – Proteção das crianças

1. *As crianças serão objeto de respeito especial e deverão ser protegidas contra qualquer forma de atentado ao pudor. As Partes em conflito deverão proporcionar-lhes os cuidados e a assistência de que necessitem por causa da sua idade ou de qualquer outro motivo.*
2. *As Partes em conflito tomarão todas as medidas viáveis para que crianças com idade inferior a quinze anos não participem diretamente nas hostilidades, abstendo-se, em particular, de incorporá-las em suas forças armadas. Ao incorporar pessoas com idade entre quinze e dezoito anos, as Partes em conflito procurarão dar prioridade aos mais velhos.*
3. *Se, em circunstâncias excepcionais, apesar das disposições do parágrafo 2, crianças com menos de quinze anos participarem diretamente nas hostilidades e caírem nas mãos de uma Parte adversária, continuarão a gozar da proteção especial concedida por este Artigo, quer sejam ou não prisioneiras de guerra.*
4. *Se detidas, as crianças deverão ser mantidas em locais separados dos adultos, exceto quando se trate de membros da mesma família.*

Esse artigo também exige que os Estados e outros atores envolvidos em conflitos armados priorizem a proteção infantil, buscando sempre assegurar a integridade física e mental das crianças.⁵⁶

A principal inovação do Protocolo I foi a sua ênfase na especial vulnerabilidade das crianças em contextos de conflito, reconhecendo que estas são especialmente suscetíveis a traumas e violências. Embora o Protocolo permita o recrutamento de jovens entre 15 e 18 anos,

⁵⁵ ONU. Protocolo Adicional às Convenções de Genebra de 12 de Agosto de 1949, Relativo à Proteção das Vítimas de Conflitos Armados Internacionais (Protocolo I), 8 de junho de 1977

⁵⁶ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

há uma recomendação para que os Estados deem preferência a recrutar jovens mais velhos quando necessário, como uma forma de equilibrar as necessidades militares com a proteção de crianças. Esse equilíbrio reflete a tentativa de mitigar os danos enquanto ainda se considera a realidade dos conflitos armados internacionais. Em sua essência, o Protocolo I busca estabelecer um padrão mínimo de proteção e uma responsabilidade dos Estados de evitar ao máximo a exposição de crianças ao campo de batalha.

2.5.2. Protocolo Adicional II às Convenções de Genebra (1977)

Ainda em 1977, o Protocolo Adicional II⁵⁷ foi criado para tratar dos conflitos armados internos, ampliando a proteção a crianças em contextos de guerras civis e outras situações de violência dentro de fronteiras nacionais. Conflitos internos, ao contrário dos conflitos entre Estados, apresentam desafios únicos, pois frequentemente envolvem múltiplos grupos armados com diferentes agendas e níveis de organização. No caso das crianças, esses conflitos são especialmente perigosos, pois os atores envolvidos nem sempre respeitam as normas internacionais de combate. Reconhecendo essa realidade, o Artigo 4(3)(c) do Protocolo II estabelece uma proibição ainda mais categórica contra o recrutamento de menores de 15 anos, tanto por forças armadas quanto por grupos armados não estatais, e reforça a proibição da participação infantil em hostilidades. Veja-se:

Artigo 4

3. As crianças receberão o cuidado e a ajuda de que necessitem, e, em particular: ...

(c) será tomada toda medida viável para que as crianças com menos de quinze anos não participem diretamente nas hostilidades, especialmente para que não sejam recrutadas pelas partes em conflito. Se, em circunstâncias excepcionais, forem recrutadas e participarem nas hostilidades, continuarão a gozar da proteção especial prevista neste Artigo, seja qual for a Parte à qual pertençam.

A ênfase do Protocolo II na distinção entre combatentes e não combatentes reflete o esforço da comunidade internacional para criar barreiras claras que protejam as crianças em contextos onde a linha entre civil e combatente pode ser tênue. Essa abordagem é essencial, pois em muitos conflitos internos, como aqueles que ocorrem em regiões rurais ou tribais, as

⁵⁷ ONU. Protocolo Adicional às Convenções de Genebra de 12 de agosto de 1949, relativo à Proteção das Vítimas de Conflitos Armados Não Internacionais (Protocolo II), 8 de junho de 1977. ONU Doc. A/32/144. Disponível em: <https://ihl.databases.icrc.org/applic/ihl/ihl.nsf/INTRO/475?OpenDocument>.

crianças são facilmente capturadas ou influenciadas a se alistarem. O Protocolo II, portanto, reforça o direito das crianças à proteção em um dos contextos mais caóticos e violentos dos conflitos modernos.⁵⁸

2.5.3. Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)

A Convenção sobre os Direitos da Criança⁵⁹, adotada em 1989 e ratificada por 196 Estados, representa um marco histórico na proteção dos direitos das crianças em todo o mundo. Com o Artigo 38, a Convenção estabelece um conjunto de normas que proíbem o recrutamento de menores de 15 anos e vedam sua participação em hostilidades, ecoando os princípios delineados nas Convenções de Genebra. Veja-se:

Artigo 38

1 . Os Estados Partes comprometem-se a respeitar e a fazer com que sejam respeitadas as normas do direito humanitário internacional aplicáveis à criança em casos de conflito armado.

2 . Os Estados Partes devem adotar todas as medidas possíveis para impedir que menores de 15 anos de idade participem diretamente de hostilidades.

No entanto, a Convenção sobre os Direitos da Criança vai além ao reconhecer as crianças como sujeitos de direitos, promovendo sua proteção não apenas em contextos de conflito, mas também em todas as esferas de sua vida.⁶⁰ Essa abordagem holística reafirma o compromisso da comunidade internacional com o desenvolvimento integral e saudável das crianças, mesmo em meio a situações de guerra.⁶¹

A Convenção também exige que os Estados tomem todas as medidas apropriadas para garantir que as crianças sejam protegidas contra os impactos diretos e indiretos dos conflitos

⁵⁸ RASAKANDAN, S.; TEHRANI, P. M. Protection of Children from Recruitment and Use in Armed Conflict: Role of International Legal Framework. **Journal of Politics and Law**, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 230, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/jpl.v15n4p230>

⁵⁹ ONU. Convenção sobre os Direitos da Criança. Resolução 44/25, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>.

⁶⁰ 38, B. F. Ang. A. **A Commentary on the United Nations Convention on the Rights of the Child, Article 38: Children in Armed Conflicts**. [S. l.]: Brill Nijhoff, 2006. (A Commentary on the United Nations Convention on the Rights of the Child).v. 38

⁶¹ ONU. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal. Texto completo da Convenção e de seus Protocolos Facultativos. [S. l.: s. n.], 1989. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 12 fev. 2022.

armados. Isso inclui assegurar acesso a serviços de saúde, educação e assistência psicológica para crianças afetadas por guerras. Embora o foco específico da Convenção não seja a proteção em conflitos armados, ela estabelece um marco de direitos humanos fundamental para crianças em qualquer circunstância, sendo um alicerce importante para os documentos legais que viriam a seguir.⁶²

2.5.4. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados (2000)

No ano 2000, a comunidade internacional deu mais um passo importante com a adoção do Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados⁶³. Ratificado por 171 Estados, este Protocolo representa um avanço significativo em relação à Convenção original, estabelecendo uma idade mínima mais elevada e restrições mais rigorosas ao recrutamento infantil. O Artigo 1 do Protocolo proíbe a participação direta de menores de 18 anos em hostilidades, oferecendo um nível de proteção adicional contra o alistamento em situações de combate. Citamos: “*Os Estados Partes devem adotar todas as medidas possíveis para assegurar que os membros das suas forças armadas que não atingiram a idade de 18 anos não participem diretamente nas hostilidades*” (ONU, 2000). Além disso, o Artigo 2⁶⁴ proíbe o recrutamento obrigatório de menores de 18 anos para as forças armadas, um ponto que reconhece a necessidade de proteger os jovens de contextos em que o alistamento pode ser forçado. O Protocolo também se preocupa em elevar o padrão mínimo de idade para o recrutamento voluntário. Embora o recrutamento voluntário de menores entre 16 e 18 anos ainda seja permitido em alguns Estados, o Artigo 3⁶⁵ encoraja que a idade mínima seja elevada para 18 anos, promovendo uma prática que favorece a proteção infantil.

⁶² Ibid.

⁶³ ONU. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 25 de maio de 2000. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-child-involvement-children>.

⁶⁴ Artigo 2 - Os Estados Partes devem assegurar que as pessoas que não atingiram a idade de 18 anos não sejam alvo de um recrutamento obrigatório nas suas forças armadas.

⁶⁵ Artigo 3 - Os Estados Partes devem aumentar a idade mínima de recrutamento voluntário de pessoas nas suas forças armadas nacionais para uma idade acima daquela que se encontra fixada no item 3 do artigo 38º da Convenção sobre os Direitos da Criança, tendo em conta os princípios contidos naquele artigo e reconhecendo que, nos termos da Convenção, as pessoas abaixo de 18 anos têm direito a uma proteção especial.

Já o Artigo 4⁶⁶ foca diretamente nos grupos armados não estatais, impondo uma proibição absoluta para o recrutamento de crianças menores de 18 anos. Esta distinção é significativa, pois muitos conflitos contemporâneos envolvem grupos não governamentais que, sem esse tipo de regulação, podem recrutar crianças sem enfrentar sanções ou pressões internacionais. O Protocolo, assim, amplia o compromisso dos Estados com a proteção de crianças, adaptando suas normas à realidade complexa dos conflitos modernos.

Especificamente, no que tange a Portugal, no momento da assinatura do Protocolo, Portugal proferiu a seguinte declaração: “*Relativamente ao artigo 2º do Protocolo, a República Portuguesa, considerando que teria preferido que o Protocolo excluísse a incorporação de todas as pessoas menores de 18 anos - quer tal incorporação fosse ou não voluntária, declara que irá aplicar a sua legislação interna, a qual proíbe a incorporação voluntária de pessoas menores de 18 anos e depositará uma declaração vinculativa, em conformidade com o n.º 2 do artigo 3.º do Protocolo, estabelecendo os 18 anos como idade mínima para a incorporação voluntária em Portugal.*”⁶⁷

Posteriormente, em 2003, A República Portuguesa formulou a seguinte declaração no artigo 2º da Resolução da Assembleia da República n.º 22/2003, de 28 de março, bem como no momento da ratificação: “*Nos termos do n.º 2 do artigo 3º do Protocolo referido no artigo anterior, Portugal declara que a sua legislação interna fixa em 18 anos a idade mínima a partir da qual é autorizado o recrutamento voluntário nas suas Forças Armadas*”.⁶⁸

2.5.5. Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional (1998)

O Estatuto de Roma⁶⁹, adotado em 1998 e que estabeleceu o Tribunal Penal Internacional (TPI), foi um avanço crucial na responsabilização por crimes contra crianças em conflitos armados. Com base no Artigo 8⁷⁰, o Estatuto classifica como crime de guerra o

⁶⁶ Artigo 4. Cada Estado Parte poderá, a todo o momento, reforçar a sua declaração, por meio de uma notificação para tais fins dirigida ao Secretário-Geral das Nações Unidas, o qual deve informar todos os Estados Partes. Essa notificação deve produzir efeitos a partir da data em que for recebida pelo Secretário-Geral.

⁶⁷ LANCEIRO, R. T.; DE FREITAS, T. F.; DUARTE, F. de A. **Coletânea de Textos de Direito Internacional Público**. 2. ed. Lisboa: AAFDL, 2017. p. 465

⁶⁸ Ibid. p. 465

⁶⁹ ONU. Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, adotado pela Conferência Diplomática de Plenipotenciários das Nações Unidas em 17 de julho de 1998. Disponível em: <https://www.icc-cpi.int/resource-library/documents/rs-eng.pdf>.

⁷⁰ Artigo que trata diretamente de Crimes de Guerra

recrutamento e alistamento de menores de 15 anos para participação ativa em hostilidades. Essa tipificação se aplica tanto a conflitos internacionais quanto internos, expandindo a aplicação das normas para uma ampla gama de contextos. Nos conflitos internacionais, o Artigo 8(2)(b)(xxvi)⁷¹ aborda diretamente o alistamento de menores por forças armadas, enquanto o Artigo 8(2)(e)(vii)⁷² trata de situações de conflito interno, onde o recrutamento de crianças por grupos não estatais também é considerado crime.

A inclusão desse crime no Estatuto de Roma representa um avanço significativo, pois estabelece uma base legal para a perseguição e punição de indivíduos envolvidos no recrutamento de crianças. Dessa forma, o TPI se torna uma ferramenta valiosa no combate à impunidade, enviando uma mensagem clara de que o uso de crianças em guerras não será tolerado. Esse mecanismo visa tanto a dissuasão quanto a justiça, pois ao processar comandantes militares e líderes de grupos armados, o TPI busca prevenir futuras violações e garantir justiça para as vítimas.⁷³

2.5.6. Outros Instrumentos e Resoluções Relacionadas

Além dos tratados e convenções vinculantes, a proteção de crianças em conflitos armados é reforçada por outros instrumentos legais e resoluções internacionais. A Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁷⁴, adotada em 1999, classifica o uso de crianças em conflitos armados como uma das piores formas de trabalho infantil. Essa definição amplia o reconhecimento internacional de que o alistamento infantil é uma forma de exploração que deve ser erradicada. Ao tratar o recrutamento infantil como trabalho exploratório, a OIT oferece um novo prisma para a proteção de crianças, destacando a necessidade de medidas globais para eliminar essa prática.

⁷¹ 2. Para os efeitos do presente Estatuto, entende-se por "crimes de guerra":

xxvi) Recrutar ou alistar menores de 15 anos nas forças armadas nacionais ou utilizá-los para participar ativamente nas hostilidades (recorte nosso)

⁷²e) As outras violações graves das leis e costumes aplicáveis aos conflitos armados que não têm caráter internacional, no quadro do direito internacional, a saber qualquer um dos seguintes atos: vii) Recrutar ou alistar menores de 15 anos nas forças armadas nacionais ou em grupos, ou utilizá-los para participar ativamente nas hostilidades (recorte nosso)

⁷³ ONU, 1998.

⁷⁴ OIT. Convenção nº 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 17 de junho de 1999.

Outro documento relevante é a Carta Africana sobre os Direitos e o Bem-Estar da Criança⁷⁵, adotada também em 1999. Esta Carta eleva o padrão de proteção ao definir como criança qualquer pessoa menor de 18 anos, independentemente do contexto ou da natureza do conflito. Ao definir um limite de idade mais alto, a Carta Africana serve como um marco regional que inspira outros países a adotarem normas mais rigorosas para a proteção de menores em situações de risco.

Por fim, as resoluções do Conselho de Segurança da ONU, iniciadas com a Resolução 1261⁷⁶ em 1999, abordam diversas dimensões da proteção de crianças em conflitos armados. Essas resoluções, que incluem o monitoramento de violações e a responsabilização de perpetradores, reforçam o compromisso da ONU em proteger crianças e apoiar programas de desmobilização e reintegração. A criação de um sistema de monitoramento permite à ONU compilar dados sobre o alistamento infantil e outras violações, fortalecendo a resposta global e aumentando a transparência das ações de grupos armados.

A evolução dos instrumentos legais internacionais reflete um compromisso progressivo com a proteção das crianças em conflitos armados. Cada tratado e resolução contribui para o desenvolvimento de um sistema de proteção que visa não apenas prevenir o recrutamento infantil, mas também punir aqueles que cometem tais violações. No entanto, a implementação eficaz dessas normas permanece um desafio. Em muitos contextos, a falta de recursos e o desinteresse de alguns Estados impedem que as disposições legais alcancem seu potencial. Assim, é necessário que a comunidade internacional continue a pressionar pela adoção dessas normas e trabalhe para fortalecer os mecanismos de monitoramento e responsabilização.⁷⁷

O futuro da proteção infantil em conflitos armados depende, portanto, de um esforço coordenado entre Estados, organizações internacionais e a sociedade civil. Ao apoiar programas de reintegração e investir em políticas de desenvolvimento, é possível reduzir o risco de que crianças sejam alistadas e usadas em conflitos. A criação de um ambiente seguro e de políticas que protejam os direitos das crianças deve permanecer uma prioridade global, assegurando que as gerações futuras cresçam em paz, livres dos horrores da guerra.⁷⁸

⁷⁵ OUA. Carta Africana sobre os Direitos e o Bem-Estar da Criança, adotada pela Organização da Unidade Africana em julho de 1990. Disponível em: <https://au.int/en/treaties/african-charter-rights-and-welfare-child>.

⁷⁶ ONU. Conselho de Segurança. Resolução 1261, de 25 de agosto de 1999. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/1261\(1999\)](https://undocs.org/S/RES/1261(1999)).

⁷⁷ (MACHEL, G. 1996)

⁷⁸ WESSELLS, 2006.

2.6. DIFERENÇAS ENTRE PROTOCOLO FACULTATIVO À CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA RELATIVO AO ENVOLVIMENTO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS (OPAC) E CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA (CRC)

A proteção de crianças em situações de conflito armado representa um dos compromissos mais complexos e sensíveis da comunidade internacional. No centro desse esforço, encontram-se a Convenção sobre os Direitos da Criança (CRC), adotada em 1989, e o Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados (OPAC), adotado em 2000. Esses dois instrumentos de direitos humanos visam proteger crianças contra o alistamento e o uso em hostilidades, mas abordam a questão de formas diferentes, refletindo avanços graduais e novas perspectivas sobre os direitos e a vulnerabilidade das crianças.⁷⁹

O OPAC eleva os padrões de proteção estabelecidos pela CRC, introduzindo exigências adicionais em relação à idade mínima para recrutamento e participação em conflitos armados, além de fortalecer os mecanismos de monitoramento para garantir a aplicação efetiva das normas.⁸⁰

Embora ambos os instrumentos compartilhem o objetivo comum de proteger as crianças em situações de guerra, o OPAC adota uma postura mais rigorosa, principalmente ao aumentar a idade mínima para participação direta em hostilidades para 18 anos e ao proibir o recrutamento obrigatório de menores de idade pelas forças armadas estatais. Essa elevação de padrões responde a uma preocupação crescente com o impacto físico e psicológico da guerra sobre jovens combatentes e reflete o consenso emergente de que os menores de 18 anos devem ser protegidos de qualquer envolvimento direto em conflitos armados.

A primeira diferença significativa entre a CRC e o OPAC reside na definição da idade mínima para a participação direta de crianças em hostilidades. Na Convenção sobre os Direitos da Criança, o Artigo 38 estabelece que crianças menores de 15 anos não devem participar diretamente de combates. Esse limite de idade foi um dos primeiros passos para reconhecer formalmente a necessidade de proteger crianças em tempos de guerra, mas ao permitir a

⁷⁹ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

⁸⁰ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

participação de jovens entre 15 e 18 anos, a CRC acaba expondo um número significativo de adolescentes ao risco do alistamento e da participação em combates.⁸¹

Em resposta a essa lacuna, o OPAC foi adotado para fortalecer a proteção das crianças, ampliando a idade mínima para participação direta em hostilidades para 18 anos, especificamente para as forças armadas estatais. Essa distinção é crucial, pois exclui formalmente qualquer possibilidade de menores de 18 anos serem utilizados como combatentes em conflitos, reconhecendo que mesmo adolescentes de 15 a 17 anos podem enfrentar danos físicos e psicológicos severos em contextos de guerra. Embora o OPAC foque especificamente na participação direta e não aborde explicitamente a participação indireta, ele incentiva os Estados a adotarem medidas mais amplas de proteção, promovendo a criação de diretrizes e políticas que minimizem a exposição de jovens a riscos associados ao ambiente de conflito.⁸²

A implementação prática dessa diretriz exige que os Estados façam ajustes em suas políticas e práticas militares, adotando normas que excluam menores de 18 anos de qualquer envolvimento direto no campo de batalha. Essa exigência é particularmente relevante em conflitos internos, onde a distinção entre combatentes diretos e indiretos é frequentemente ambígua e onde a proteção das crianças se torna ainda mais complexa. Portanto, ao adotar um limite de idade mais elevado, o OPAC avança a proteção infantil ao estabelecer uma regra clara que, quando aplicada, reduz significativamente o número de jovens envolvidos em hostilidades.⁸³

O OPAC, por outro lado, adota uma abordagem mais rígida, ao proibir o recrutamento obrigatório de menores de 18 anos para as forças armadas estatais, ao contrário do CRC que possui uma norma que permite a entrada de jovens de 15 a 17 anos. Essa disposição reconhece que crianças alistadas compulsoriamente, muitas vezes sem consentimento ou sob pressões familiares e sociais, enfrentam vulnerabilidades extremas, especialmente em contextos de guerra. Além disso, o OPAC encoraja os Estados a elevarem a idade mínima para o recrutamento voluntário para 18 anos, embora permita que adolescentes entre 16 e 17 anos se alistem voluntariamente em algumas circunstâncias. Essa recomendação visa promover uma

⁸¹ EUROPEAN COMMISSION. **EU Strategy on the Rights of the Child**. Brussels, 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/rights-child>.

⁸² Ibid.

⁸³ POULATOVA, C. **Children and Armed Conflict**. Newcastle upon Tyne. [S. l.]: Cambridge Scholars Publishing, 2012.

prática mais segura e responsável de recrutamento, onde a prioridade é dada aos maiores de idade.⁸⁴

Um dos avanços mais significativos do OPAC é a proibição absoluta de qualquer forma de recrutamento de menores de 18 anos por grupos armados não estatais. Essa disposição é crucial, pois muitos conflitos contemporâneos envolvem a atuação de milícias e grupos rebeldes, que frequentemente aliciam crianças para servir em diversas funções de combate e apoio. Ao estabelecer essa proibição, o OPAC reconhece que esses grupos operam fora do controle estatal e, portanto, são menos propensos a respeitar normas internacionais de proteção infantil. Essa cláusula reforça a necessidade de responsabilizar grupos não estatais e adotar medidas que impeçam a exploração de crianças em conflitos armados, promovendo um compromisso internacional para com a proteção desses jovens.⁸⁵

Em termos de aplicação, tanto a CRC quanto o OPAC compartilham um compromisso com a proteção de crianças em contextos de conflito armado, mas diferem quanto ao escopo específico de suas disposições. A CRC, sendo uma convenção abrangente sobre os direitos da criança, aplica-se a todas as situações de conflito armado, sejam elas de natureza internacional ou interna. Essa abordagem ampla reflete a visão de que todas as crianças, independentemente de sua nacionalidade ou contexto específico, devem ser protegidas contra a violência e a exploração.⁸⁶

O OPAC, embora diretamente ligado à CRC, possui um escopo mais específico, voltado exclusivamente para o envolvimento de crianças em conflitos armados. Esse foco diferenciado permite ao OPAC estabelecer normas mais detalhadas e rigorosas sobre o recrutamento e a participação infantil em hostilidades, concentrando-se nas questões mais urgentes de proteção em tempos de guerra. Ao fazer essa delimitação, o OPAC garante uma proteção especializada para crianças em situações de conflito, abordando diretamente as complexidades e necessidades de regulamentação relacionadas a situações de violência e recrutamento forçado. Essa especificidade do OPAC possibilita que os Estados e organizações de proteção infantil adotem políticas mais eficazes, já que o Protocolo oferece diretrizes claras para enfrentar os desafios da proteção infantil em cenários de guerra.⁸⁷

⁸⁴ NAÇÕES UNIDAS. **Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança Relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados**. Nova Iorque: ONU, 2000. Disponível em: https://treaties.un.org/doc/Treaties/2000/05/20000525%2003-28%20AM/Ch_IV_11_bp.pdf.

⁸⁵ POULATOVA, 2012.

⁸⁶ WASCHEFORT, 2015.

⁸⁷ Ibid.

A implementação e o monitoramento também diferenciam significativamente a CRC do OPAC, com o último introduzindo mecanismos específicos de monitoramento para garantir que os Estados-Partes cumpram suas obrigações. A CRC depende, em grande medida, da legislação nacional e das políticas públicas para garantir sua aplicação. Cada Estado-Parte é incentivado a adotar medidas internas que protejam as crianças, mas a eficácia dessas medidas varia conforme o nível de compromisso e a capacidade de cada país. A ausência de um sistema de monitoramento robusto na CRC dificulta a avaliação precisa de sua implementação e da proteção que oferece em contextos de guerra.⁸⁸

O OPAC, por sua vez, introduz uma série de exigências adicionais para garantir a conformidade dos Estados com as normas de proteção infantil. Entre essas exigências, destaca-se a obrigação dos Estados de apresentar relatórios periódicos sobre a implementação do Protocolo, oferecendo informações detalhadas sobre as medidas adotadas para prevenir o recrutamento e a participação de crianças em hostilidades. Esses relatórios são avaliados por comitês internacionais, que monitoram o progresso dos Estados e fornecem recomendações para aprimorar a proteção das crianças. A inclusão desses mecanismos de monitoramento e relato no OPAC fortalece a responsabilidade dos Estados, assegurando um acompanhamento contínuo e permitindo a intervenção da comunidade internacional quando necessário.⁸⁹

Além disso, o OPAC estabelece uma rede de cooperação entre os Estados e organismos internacionais, facilitando a troca de informações e o desenvolvimento de políticas conjuntas para enfrentar o alistamento infantil. Esse sistema de monitoramento é fundamental, pois permite que a comunidade internacional tenha uma visão clara dos desafios e avanços na proteção das crianças em conflitos armados. O OPAC, assim, se diferencia da CRC ao criar uma estrutura mais completa para garantir a aplicação das normas, reconhecendo que a proteção infantil em contextos de guerra requer um monitoramento constante e um compromisso ativo por parte dos Estados.⁹⁰

Em resumo, o OPAC representa um avanço significativo em relação à CRC na proteção de crianças em conflitos armados. Ao elevar a idade mínima para a participação direta em hostilidades e para o recrutamento obrigatório para 18 anos, o OPAC responde a uma preocupação crescente com a vulnerabilidade das crianças em contextos de guerra. Sua

⁸⁸ POULATOVA, 2012.

⁸⁹ KIPLING, S.; SCHABAS, W. A. **Optional Protocol: The Involvement of Children in Armed Conflicts**. Leiden: Brill/Nijhoff, 2006.

⁹⁰ Ibid.

proibição absoluta do recrutamento de menores de 18 anos por grupos armados não estatais e seu incentivo aos Estados para que aumentem a idade mínima para o recrutamento voluntário refletem um compromisso com a criação de normas mais seguras e inclusivas para a infância.⁹¹

A inclusão de mecanismos robustos de monitoramento e relato no OPAC também demonstra uma abordagem mais abrangente para a implementação das disposições, assegurando que os Estados-Partes mantenham um nível de conformidade e prestem contas sobre suas ações de proteção infantil. Entretanto, a efetiva proteção das crianças em conflitos armados ainda enfrenta desafios, principalmente relacionados à falta de vontade política e à impunidade de muitos Estados e grupos não estatais. A implementação de normas internacionais como a CRC e o OPAC depende da cooperação e do engajamento contínuo da comunidade global, com uma ênfase na responsabilização daqueles que violam os direitos das crianças.⁹²

A distinção entre CRC e OPAC ressalta a evolução dos direitos infantis no direito internacional e reflete o esforço gradual de ampliar a proteção das crianças em todas as circunstâncias. No entanto, para que esses avanços tenham impacto real, é necessário que os Estados não apenas ratifiquem esses instrumentos, mas também implementem políticas nacionais eficazes, apoiadas por monitoramento rigoroso e por programas de apoio às crianças que foram recrutadas ou impactadas por conflitos armados. Somente com esse compromisso prático será possível garantir uma proteção efetiva e duradoura para as gerações futuras, assegurando que as crianças cresçam em um ambiente seguro e livre das violências e traumas da guerra.⁹³

2.7. TRIBUNAL PENAL INTERNACIONAL

A criação do Tribunal Penal Internacional (TPI) marcou uma nova era na luta contra a impunidade e na proteção dos direitos humanos, especialmente no contexto de conflitos armados. Instituído pelo Estatuto de Roma, o TPI foi o primeiro tribunal internacional

⁹¹ NAÇÕES UNIDAS, 2000.

⁹² EUROPEAN PARLIAMENT. **Children in Armed Conflict: EU's Role in Ending Child Soldier Recruitment**. Brussels: EP, 2023.

⁹³ Ibid.

permanente com a capacidade de investigar e julgar crimes de guerra, incluindo o crime específico de recrutamento e uso de crianças menores de 15 anos em hostilidades.⁹⁴

Antes de sua criação, a justiça para as vítimas de crimes de guerra, entre elas as crianças-soldado, era limitada ou inexistente, e os líderes militares que exploravam crianças em combates raramente enfrentavam consequências. O TPI estabeleceu um mecanismo concreto e abrangente para responsabilizar os perpetradores, o que representa um avanço significativo para o direito internacional e para a proteção de crianças em situações de conflito.⁹⁵

O Estatuto de Roma foi o instrumento jurídico que formalizou o TPI, estabelecendo suas competências e delimitando os crimes sob sua jurisdição. O Estatuto classifica o recrutamento e uso de crianças menores de 15 anos para participar diretamente em hostilidades como um crime de guerra. Esta disposição, que abrange tanto conflitos internacionais quanto internos, traz um avanço em relação a tratados anteriores, como a Convenção sobre os Direitos da Criança (CRC) e o Protocolo Facultativo relativo ao envolvimento de crianças em conflitos armados (OPAC).⁹⁶

Embora esses instrumentos destacassem a necessidade de proteger as crianças, faltava-lhes um mecanismo de responsabilização efetiva. A inclusão do recrutamento de crianças no rol de crimes de guerra no Estatuto de Roma envia uma mensagem clara de que o uso de crianças-soldado constitui uma grave violação dos direitos humanos, passível de punição e não mais tolerada pela comunidade internacional.⁹⁷

O Estatuto de Roma inovou ao incorporar o crime de recrutamento e uso de crianças menores de 15 anos em hostilidades em seu escopo. Ao definir essa prática como um crime de guerra, o TPI não apenas criou uma base para a punição de seus perpetradores, mas também ofereceu uma oportunidade para consolidar a jurisprudência em torno da questão, contribuindo para uma interpretação mais clara e rigorosa das normas internacionais. Essa criminalização tem implicações significativas, pois estabelece que o alistamento de crianças em forças armadas, independentemente de sua forma — seja ela compulsória ou voluntária —, é uma prática proibida e condenável.⁹⁸

⁹⁴ MCBRIDE, J. **The War Crime of Child Soldier Recruitment**. The Hague: T.M.C. Asser Press, 2013.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ POULATOVA, 2012.

⁹⁷ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

⁹⁸ Ibid.

Ao contrastar o Estatuto de Roma com convenções anteriores, como a CRC, observa-se uma mudança importante na abordagem da comunidade internacional. A CRC proíbe o recrutamento de menores de 15 anos, mas não estabelece sanções explícitas ou mecanismos de julgamento para casos de violação dessa norma. O TPI, por sua vez, oferece um espaço institucionalizado onde as vítimas de recrutamento forçado podem buscar justiça e onde os responsáveis por esses crimes podem ser punidos, ampliando o escopo de proteção e a abrangência da legislação internacional.⁹⁹

Além disso, o TPI possui jurisdição global e tem autoridade para investigar e processar crimes de guerra quando os Estados nacionais se mostram incapazes ou não dispostos a fazê-lo. Esse aspecto é crucial para a proteção de crianças em conflitos armados, pois muitos dos países onde o recrutamento de crianças-soldado é mais prevalente são incapazes de garantir a responsabilização dos perpetradores, seja por instabilidade política ou por falta de recursos. O TPI oferece, assim, um mecanismo de proteção suplementar, agindo em situações nas quais a justiça local falha e buscando restaurar a confiança das comunidades afetadas no sistema internacional.¹⁰⁰

2.7.1. O Caso Thomas Lubanga: Um Marco na Jurisprudência do TPI

Entre os casos julgados pelo TPI, o processo contra Thomas Lubanga Dyilo¹⁰¹, líder da União dos Patriotas Congolezes, é amplamente reconhecido como um marco na proteção de crianças em conflitos armados. Lubanga foi o primeiro indivíduo a ser condenado pelo TPI especificamente pelo crime de recrutamento de crianças-soldado, o que ocorreu em 2012, dez anos após a entrada em vigor do tribunal. A condenação de Lubanga a 14 anos de prisão enviou uma mensagem poderosa à comunidade internacional, reforçando a ideia de que o uso de crianças em guerras não seria mais tolerado e que a impunidade para crimes de guerra seria combatida com vigor.¹⁰²

O caso Lubanga contribuiu de forma significativa para o desenvolvimento da jurisprudência do TPI sobre o recrutamento de crianças. Durante o julgamento, o TPI rejeitou

⁹⁹ MCBRIDE, 2013.

¹⁰⁰ ONU, 1998.

¹⁰¹ INTERNATIONAL CRIMINAL COURT (ICC). **The Prosecutor v. Thomas Lubanga Dyilo (Case No. ICC-01/04-01/06)**. 2012.

¹⁰² GASKINS, R. **The Congo Trials in the International Criminal Court**. Cambridge: Cambridge University Press, 2020. p. 162–206.

a distinção entre recrutamento compulsório e voluntário, afirmando que qualquer forma de alistamento de menores de 15 anos é ilegal e representa uma violação dos direitos das crianças. Essa decisão foi um passo importante, pois grupos armados muitas vezes tentam justificar o alistamento infantil sob o pretexto de que as crianças se alistam voluntariamente. No entanto, o TPI reconheceu que em situações de conflito, onde as condições sociais e econômicas são extremamente adversas, a ideia de "voluntariedade" se torna praticamente irrelevante. Esse entendimento estabeleceu um precedente importante, fortalecendo a legislação internacional e desestimulando tentativas de manipulação das normas.¹⁰³

Outro aspecto relevante do julgamento de Lubanga foi a atenção dada pelo TPI aos traumas físicos e psicológicos sofridos pelas crianças recrutadas. O tribunal levou em consideração os danos profundos e duradouros que essas crianças sofrem ao serem forçadas a participar de conflitos, incluindo o impacto sobre sua saúde mental, educação e reintegração social. Essa abordagem contribuiu para ampliar o entendimento das consequências do recrutamento infantil e reforçou a necessidade de políticas de apoio e reabilitação para ex-crianças-soldado, destacando o papel do TPI não apenas como um órgão de punição, mas também como um ator de conscientização e promoção de justiça restaurativa.¹⁰⁴

O que vale para nos ressaltar e exatamente a importância do TPI no combate a crimes graves, como o recrutamento infantil, e demonstrou o papel crucial das cortes internacionais na responsabilização dos responsáveis por abusos em conflitos armados.¹⁰⁵

2.7.2. Desafios e Limitações do TPI na Proteção de Crianças

Embora a criação do TPI represente um avanço notável na proteção de crianças em conflitos armados, o tribunal enfrenta uma série de desafios que limitam seu impacto. Primeiramente, o TPI depende da cooperação dos Estados para conduzir investigações e efetivar processos, pois o tribunal não possui força policial própria. Essa dependência cria um obstáculo significativo, especialmente em países onde os governos locais têm ligações com grupos armados ou onde a instabilidade política dificulta a implementação de mandados de prisão. Em muitos casos, a ausência de colaboração das autoridades nacionais impede que o

¹⁰³ GASKINS, 2020.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ INTERNATIONAL CRIMINAL COURT (ICC), 2012.

TPI aja de maneira eficaz e capture indivíduos acusados de crimes de guerra, o que limita o alcance e a eficácia do tribunal na proteção infantil.¹⁰⁶

Além da cooperação estatal, o TPI também enfrenta críticas relacionadas à lentidão dos processos e aos altos custos operacionais. O caso Lubanga, por exemplo, levou quase uma década para ser concluído, destacando a complexidade e a demora envolvidas nos julgamentos do TPI. Para as vítimas e suas famílias, essa demora pode representar uma forma de revitimização, pois prolonga o tempo necessário para que a justiça seja alcançada e gera incerteza quanto ao desfecho do processo. Os custos elevados também representam um desafio para a continuidade das atividades do TPI, uma vez que os recursos são limitados e o tribunal precisa de financiamento constante para manter sua estrutura e continuar seu trabalho.¹⁰⁷

Essas limitações levantam debates sobre a eficácia do TPI em sua missão de combate à impunidade, especialmente em crimes de guerra que envolvem crianças. No entanto, apesar dos obstáculos, o TPI permanece um instrumento fundamental para a proteção de crianças em conflitos armados, pois sua atuação simboliza um compromisso global com a justiça e os direitos humanos. O tribunal tem contribuído para aumentar a conscientização sobre a gravidade do problema das crianças-soldado e fortaleceu o arcabouço jurídico internacional, mesmo em face das dificuldades operacionais que enfrenta.¹⁰⁸

Além de atuar diretamente na responsabilização de perpetradores, o TPI desempenha um papel crucial na conscientização sobre a gravidade do recrutamento infantil e no fortalecimento da legislação internacional para proteger crianças. Ao estabelecer precedentes em seus julgamentos, como no caso de Lubanga, o TPI ajuda a moldar a interpretação das normas internacionais e a influenciar outros tribunais e sistemas jurídicos. Essa influência contribui para que as normas estabelecidas no Estatuto de Roma se tornem cada vez mais incorporadas nos sistemas jurídicos nacionais, o que fortalece a proteção legal para crianças ao redor do mundo.¹⁰⁹

A visibilidade das ações do TPI também serve como um importante mecanismo de dissuasão. Essa dissuasão é essencial em contextos de guerra, onde as violações de direitos humanos frequentemente se proliferam devido à percepção de impunidade. Embora o TPI não

¹⁰⁶ MCBRIDE, 2013, p. 211–215.

¹⁰⁷ MCBRIDE, 2013.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

possa resolver todos os casos de alistamento infantil, ele oferece uma resposta concreta e firme que desestimula outros líderes a explorar crianças para fins de guerra.¹¹⁰

A atuação do TPI também estimula a sociedade civil e organizações de direitos humanos a se mobilizarem em prol da proteção de crianças em conflitos armados. Ao julgar e condenar crimes contra crianças, o TPI gera um impacto que vai além das salas de audiência, inspirando campanhas de conscientização, programas de apoio e iniciativas para a proteção infantil. O tribunal, assim, atua como um ponto de convergência para esforços globais que visam promover a justiça e assegurar um futuro seguro para as crianças afetadas pela guerra.

A criação do Tribunal Penal Internacional e sua atuação em casos de recrutamento de crianças-soldado constituem um marco na luta pela proteção de crianças em conflitos armados. O TPI trouxe uma nova perspectiva para o direito internacional ao criminalizar explicitamente o uso de menores em guerras e ao oferecer um fórum de justiça para as vítimas desses crimes. A condenação de Thomas Lubanga e outros julgamentos subsequentes ajudaram a consolidar a jurisprudência sobre o recrutamento infantil, enviando uma mensagem de que a exploração de crianças em conflitos é inaceitável e será rigorosamente punida.¹¹¹

Por fim, a influência do TPI transcende os julgamentos individuais, inspirando mudanças nas leis nacionais, promovendo a conscientização global e incentivando uma mobilização contínua pela proteção de crianças em situações de guerra. O impacto do TPI não deve ser medido apenas pelo número de condenações, mas pelo efeito positivo que suas ações e decisões têm na formação de uma consciência global de que o alistamento infantil é um crime grave e inaceitável. Em um mundo onde conflitos armados continuam a afetar milhões de crianças, o TPI é uma instituição indispensável para a construção de um sistema de justiça que priorize a proteção infantil e promova um futuro onde as crianças possam crescer em paz e segurança, longe dos horrores da guerra.¹¹²

Em suma, o problema do recrutamento e uso de crianças em conflitos armados persiste como um desafio global complexo. As tendências internacionais apontam para a necessidade de fortalecer o arcabouço legal, aprimorar os mecanismos de implementação e adotar uma

¹¹⁰ A condenação de líderes como Thomas Lubanga envia uma mensagem clara para outros grupos e líderes militares de que a comunidade internacional está observando e de que o uso de crianças em conflitos será punido. (Ibid.).

¹¹¹ WASCHEFORT, 2015, p. 216.

¹¹² WASCHEFORT, 2015.

abordagem abrangente que aborde as causas profundas do problema, visando à proteção integral das crianças.

2.8. EFICÁCIA DO QUADRO JURÍDICO INTERNACIONAL NA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS EM CONFLITOS ARMADOS

O artigo "Protection of Children from Recruitment and Use in Armed Conflict: Role of International Legal Framework" de Rasakandan e Pardis¹¹³, apresenta um argumento central sobre a eficácia do quadro jurídico internacional na proteção de crianças contra o recrutamento e utilização em conflitos armados. A principal afirmação dos autores é que a estrutura legal internacional, embora robusta e abrangente em teoria, sofre com a falta de aplicação efetiva, o que limita sua capacidade de proteger as crianças.

A principal razão para a persistência do problema, segundo o artigo¹¹⁴, reside na falta de vontade política dos líderes estatais e atores armados em implementar e aplicar a legislação internacional. Movidos por interesses políticos, econômicos ou ideológicos, esses atores muitas vezes ignoram as normas internacionais e continuam a recrutar e usar crianças-soldado.

A impunidade também contribui para a perpetuação do problema. A falta de responsabilização dos perpetradores encoraja a violação continuada dos direitos das crianças. A complexidade dos conflitos contemporâneos e a instabilidade política e social em muitos países afetados pelo problema das crianças-soldado dificultam a aplicação das normas internacionais. A falta de recursos e infraestrutura em países em conflito também pode dificultar o monitoramento e a aplicação da legislação, especialmente em áreas remotas ou controladas por grupos armados. O artigo aponta que atores armados podem manipular a legislação internacional para justificar o recrutamento e uso de crianças-soldado. A falta de definições precisas para conceitos como "participação direta" e "recrutamento compulsório" pode criar brechas que permitam a exploração de crianças.

A existência de diferentes padrões de idade para recrutamento em diferentes tratados internacionais também pode gerar confusão e ser explorada por atores armados. O artigo destaca a necessidade de maior pressão pública e engajamento da sociedade civil para garantir a implementação efetiva da legislação internacional. A mobilização social e a conscientização

¹¹³ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

¹¹⁴ Ibid.

sobre o problema são cruciais para pressionar governos e atores armados a cumprir suas obrigações.

Alem disso, o artigo¹¹⁵ critica o foco excessivo na criação de novas normas internacionais em detrimento da aplicação efetiva das normas existentes. Os autores argumentam que a comunidade internacional já possui um conjunto robusto de leis para proteger as crianças-soldado, e que a prioridade deve ser a implementação e atuação dessas leis.

Em suma, o artigo argumenta que a legislação internacional, embora essencial para a proteção de crianças em conflitos armados, não é suficiente por si só. A aplicação efetiva das normas depende da vontade política dos Estados e atores armados, da capacidade de monitoramento e aplicação, e do engajamento da sociedade civil na luta contra o problema das crianças-soldado.

3. CAPÍTULO 3 - FUNDAMENTOS DO "HUMAN RIGHTS E BUSINESS"

3.1. EMPRESAS NO MUNDO GLOBALIZADO

A discussão sobre “Direitos Humanos e Empresas” explora um novo paradigma de responsabilidade que surge com o crescimento e a influência das empresas transnacionais (TNCs) no cenário global. Historicamente, os direitos humanos foram considerados um tema de responsabilidade estatal, focado na proteção de indivíduos contra abusos por parte de governos. No entanto, com o avanço da globalização e o poder cada vez maior das TNCs, a responsabilidade em relação aos direitos humanos passa a envolver diretamente o setor empresarial. Operando em diversas jurisdições, com recursos e influência muitas vezes superiores aos de alguns Estados, essas corporações passaram a impactar significativamente a sociedade, afetando questões fundamentais como direitos trabalhistas, proteção ambiental e desenvolvimento social. (ADDO, M. K., 1999).

Esse novo cenário implica em um poder empresarial que pode influenciar a vida de comunidades inteiras, especialmente em países onde a regulamentação nacional é frágil. Em muitos casos, a presença das TNCs tem efeitos que vão muito além do desenvolvimento econômico, podendo resultar em abusos de direitos humanos, violação de normas trabalhistas

¹¹⁵ Ibid.

e até degradação ambiental. Dois exemplos marcantes ilustram bem essas consequências: o caso da Shell na Nigéria e o da Freeport Mining Company na Indonésia.¹¹⁶

Na Nigéria, a exploração de petróleo pela Shell trouxe impactos ambientais catastróficos para o Delta do Níger, prejudicando seriamente as condições de vida das comunidades locais. Com a contaminação das águas e a destruição de ecossistemas, os habitantes locais perderam suas fontes de sustento e enfrentaram sérios problemas de saúde. Além disso, movimentos de protesto que surgiram contra essas práticas foram violentamente reprimidos, demonstrando a relação direta entre atividades empresariais e violações de direitos humanos.¹¹⁷

Na Indonésia, a Freeport Mining Company também é acusada de contribuir para a degradação ambiental e de violar os direitos das populações indígenas. A poluição dos ecossistemas locais e as denúncias de exploração laboral refletem o impacto negativo das atividades dessa empresa sobre os direitos das comunidades. Tais exemplos evidenciam a importância de regulamentações mais eficazes e de um compromisso das empresas com a responsabilidade social, pois, sem essas medidas, as atividades das TNCs podem ter consequências devastadoras para o meio ambiente e para os direitos humanos. (RUGGIE, J. G, 2013)

Diante desse cenário, a necessidade de regulamentação internacional torna-se evidente. A globalização transformou a economia e ampliou a atuação das TNCs, que operam em múltiplas jurisdições e, por isso, conseguem escapar facilmente das limitações das leis nacionais. Isso ocorre porque, em muitos países, as leis ambientais e trabalhistas são menos rigorosas, o que permite às empresas evitarem as regulamentações mais rígidas de seus países de origem. Em um contexto onde essas corporações têm a liberdade de escolher onde operar com base na flexibilidade das leis locais, é essencial a criação de normas e diretrizes globais que imponham um nível mínimo de responsabilidade às TNCs.¹¹⁸

Essa regulamentação internacional também visa enfrentar o que se chama de “corrida para o fundo”. Esse termo se refere à tendência de alguns países de reduzir suas regulamentações trabalhistas e ambientais na tentativa de atrair investimentos estrangeiros. A competição entre países para atrair as TNCs pode levar ao enfraquecimento de normas de

¹¹⁶ ADDO, M. K. (org.). **Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations**. Brill: Nijhoff, 1999.

¹¹⁷ Ruggie, J. G. **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**. New York: W. W. Norton & Company, 2013.

¹¹⁸ ADDO, 1999.

direitos humanos e à criação de um campo desigual onde algumas empresas operam com baixos padrões éticos. A harmonização dos padrões globais ajudaria a resolver essa questão, pois criaria um ambiente de competição mais justo, no qual todas as empresas seriam obrigadas a respeitar um conjunto mínimo de normas de direitos humanos. Dessa forma, a padronização global evitaria que as TNCs se aproveitassem das lacunas nas leis locais para explorar trabalhadores ou degradar o meio ambiente.¹¹⁹

Diante dessa necessidade de regulamentação, organizações internacionais, como a ONU e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), desempenham um papel central. A ONU, por exemplo, estabeleceu os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que oferecem diretrizes para que as empresas identifiquem e previnam impactos negativos em suas operações. Embora esses princípios não tenham caráter vinculativo, eles fornecem uma base para a criação de políticas empresariais de respeito aos direitos humanos e têm sido amplamente adotados como um padrão de boas práticas em várias indústrias.¹²⁰

Outro ponto crucial na promoção dos direitos humanos no setor empresarial é a responsabilidade social corporativa (RSC), que incentiva as empresas a adotarem práticas que respeitem e promovam os direitos humanos em todas as suas operações. A RSC implica que as empresas devem, voluntariamente, ir além do cumprimento das leis locais, incorporando práticas de respeito aos direitos humanos e padrões éticos que considerem o bem-estar das comunidades onde atuam.¹²¹

Para isso, é recomendável que as empresas desenvolvam códigos de conduta claros e realizem auditorias sociais independentes, assegurando que suas cadeias de suprimentos operem de maneira ética e sustentável. Essas auditorias são particularmente importantes em setores complexos, como o têxtil e o de eletrônicos, onde fornecedores terceirizados muitas vezes operam com padrões de trabalho que violam direitos humanos.¹²²

Para que as práticas de RSC sejam eficazes, é fundamental que as empresas se engajem com os stakeholders, como ONGs, sindicatos e comunidades locais, e mantenham um diálogo transparente. Esse envolvimento permite que as empresas identifiquem e abordem de maneira

¹¹⁹ TONELSON, A. **The Race to the Bottom: Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade Are Sinking American Living Standards**. Boulder: Westview Press, 2002.

¹²⁰ RUGGIE, J. G. **JUST BUSINESS: MULTINATIONAL CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS**. NEW YORK: W. W. NORTON & COMPANY, 2013.

¹²¹ AMAO, O. **Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law: Multinational Corporations in Developing Countries**. London: Routledge, 2011a.

¹²² Ibid.

proativa questões de direitos humanos e é especialmente útil em regiões onde as atividades empresariais podem causar impacto negativo nas condições de vida das populações locais. Além disso, ao estabelecer esse canal de comunicação com as partes interessadas, as empresas conseguem obter uma compreensão mais ampla das necessidades e desafios das comunidades, promovendo soluções mais eficazes e ganhando a confiança das populações locais.¹²³

A implementação de práticas de responsabilidade social, no entanto, ainda enfrenta resistência por parte de alguns setores empresariais que priorizam o lucro em detrimento de considerações éticas e sociais. A resistência, muitas vezes, decorre da percepção de que a responsabilidade social representa custos adicionais e pode reduzir a competitividade. No entanto, essa visão limitada ignora os benefícios a longo prazo de uma conduta ética, que inclui a redução de riscos de litígios, o fortalecimento da reputação e o aumento da lealdade dos consumidores. Em um mercado cada vez mais atento às questões de direitos humanos e à sustentabilidade, o respeito aos direitos humanos representa uma vantagem competitiva, pois contribui para a construção de uma marca positiva e facilita o acesso a novos mercados.¹²⁴

Os desafios de implementar uma regulamentação internacional robusta são significativos. Entre os principais obstáculos estão as questões de soberania nacional, que tornam difícil a adoção de leis vinculativas em nível global, e a complexidade de coordenar interesses econômicos divergentes entre diferentes países. A regulamentação internacional requer um equilíbrio delicado entre o respeito pela soberania dos Estados e a criação de um ambiente empresarial ético e justo. Além disso, a criação de mecanismos de monitoramento e aplicação eficazes é fundamental para garantir que as normas internacionais sejam respeitadas e que haja consequências para as empresas que violam os direitos humanos.¹²⁵

Apesar desses desafios, a regulamentação internacional representa uma oportunidade para que as TNCs construam um modelo de negócios sustentável e baseado em padrões éticos. A responsabilidade em direitos humanos não é apenas uma questão moral, mas também um componente essencial para a sustentabilidade das empresas a longo prazo. Ao evitar práticas abusivas, as empresas conseguem reduzir o risco de danos à sua reputação e, ao mesmo tempo, fortalecer sua posição em um mercado que valoriza práticas empresariais responsáveis.

¹²³ ADDO, 1999.

¹²⁴ STOHL, M.; STOHL, C.; TOWNSLEY, N. C. A New Generation of Global Corporate Social Responsibility. *Em: THE DEBATE OVER CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*. New York: Oxford University Press, 2007.

¹²⁵ ADDO, 1999.

Empresas que respeitam os direitos humanos tendem a ganhar a confiança dos consumidores, o que pode resultar em maior lealdade e uma base de clientes mais estável.¹²⁶

Para promover os direitos humanos de forma eficaz, as empresas podem adotar uma política de direitos humanos baseada em padrões internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as Convenções da OIT. Uma política de direitos humanos clara e abrangente permite que a empresa defina seu compromisso com a proteção dos direitos humanos e assegure que todas as suas operações estejam alinhadas com esses princípios. O estabelecimento de um código de conduta e a realização de auditorias externas são práticas recomendadas para monitorar a implementação dessas políticas, garantindo que os fornecedores e subcontratados também respeitem os direitos dos trabalhadores.¹²⁷

As empresas também podem promover condições de trabalho justas e seguras ao longo de suas cadeias de suprimentos, exigindo que os fornecedores respeitem os direitos humanos de todos os trabalhadores. Isso é especialmente importante em setores onde a terceirização é frequente e onde as condições de trabalho nem sempre são supervisionadas de perto. Ao implementar um sistema de auditorias sociais, códigos de conduta e programas de treinamento, as empresas podem garantir que suas cadeias de suprimentos operem de maneira ética, evitando situações de trabalho forçado, exploração infantil e condições inseguras.¹²⁸

Além disso, é essencial que as empresas se manifestem publicamente contra abusos de direitos humanos, especialmente aquelas que operam em países com histórico de violações. Ao fazer uso de sua influência, as empresas podem pressionar os governos a adotarem práticas mais alinhadas com os direitos humanos, incentivando mudanças sociais e contribuindo para a criação de um ambiente mais justo. Esse posicionamento não apenas fortalece a reputação da empresa, mas também demonstra seu compromisso com a responsabilidade social, destacando o papel positivo que o setor empresarial pode desempenhar na promoção dos direitos humanos.¹²⁹

A sustentabilidade ambiental é outro aspecto fundamental na responsabilidade das empresas em direitos humanos, pois práticas empresariais insustentáveis frequentemente

¹²⁶ STOHL; STOHL; TOWNSLEY, 2007, p. 39–44.

¹²⁷ RUGGIE, J. G. **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights**. New York: W. W. Norton & Company, 2013.

¹²⁸ THORSEN, S. S.; ANDREASEN, S. Remodeling Responsible Supply Chain Management: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chain Relationships. *Em: THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS*. Leiden: Brill/Nijhoff, 2012. v. 39.

¹²⁹ ADDO, 1999.

prejudicam a saúde, a subsistência e a cultura das comunidades. A adoção de práticas de sustentabilidade ambiental ajuda a proteger os recursos naturais e, por consequência, os direitos das gerações futuras. Além de garantir um ambiente seguro e saudável para as comunidades locais, o respeito ao meio ambiente fortalece a imagem da empresa, que é vista como responsável e comprometida com a proteção dos direitos humanos.¹³⁰

A crescente influência das TNCs exige que o respeito aos direitos humanos se torne um princípio essencial no mundo empresarial. A implementação de um paradigma de responsabilidade que vá além da busca pelo lucro envolve um compromisso concreto com práticas éticas e sustentáveis que beneficiem tanto as empresas quanto às sociedades em que operam. A combinação de autorregulação, regulamentação internacional e o engajamento da sociedade civil pode criar um ambiente onde os direitos humanos são respeitados e promovidos, contribuindo para um futuro mais justo e sustentável.¹³¹

A adoção de práticas empresariais que respeitem os direitos humanos é uma necessidade urgente, pois proporciona benefícios a longo prazo para as próprias empresas e para a sociedade como um todo. Ao assumir responsabilidade por seus impactos em direitos humanos, as empresas ajudam a construir um ambiente empresarial mais ético, onde práticas abusivas são cada vez mais inaceitáveis. Essa responsabilidade não é apenas um imperativo moral, mas uma estratégia inteligente para o desenvolvimento de uma economia global que priorize a dignidade humana e a sustentabilidade.(RUGGIE, J. G, 2013)

A necessidade de uma regulamentação internacional das empresas transnacionais (TNCs) surge da natureza global e da crescente influência que essas empresas exercem sobre a economia mundial. Embora as TNCs operem em múltiplas jurisdições e, muitas vezes, superem em recursos e influência econômica diversos Estados-nação, as leis que tentam regulá-las permanecem predominantemente de caráter nacional, limitadas pelas fronteiras dos países. Esse descompasso entre o alcance das atividades das TNCs e as regulamentações nacionais cria lacunas legais que podem ser exploradas pelas empresas, especialmente em áreas onde as regulamentações são menos rigorosas, como direitos trabalhistas e proteção ambiental. Dessa forma, a criação de uma regulamentação internacional eficaz emerge como uma resposta

¹³⁰ CRAWFORD-BROWN, D. The Behavior of Corporate Species in Ecosystems and Their Roles in Environmental Change. *Em: THE DEBATE OVER CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*. New York: Oxford University Press, 2007.

¹³¹ RUGGIE, 2013.

necessária para preencher essas lacunas e garantir que as atividades das TNCs sejam conduzidas de maneira ética e responsável.¹³²

Essas lacunas na regulamentação nacional tornam-se evidentes quando observamos que as empresas transnacionais podem facilmente deslocar suas operações para regiões onde as leis são mais permissivas ou onde há uma menor fiscalização. Essa facilidade para "escolher" o ambiente legal mais conveniente permite que empresas evitem normas mais rigorosas e, frequentemente, adotem práticas menos responsáveis. Em países em desenvolvimento, onde a proteção dos direitos dos trabalhadores ou as leis ambientais são frequentemente menos robustas, as TNCs podem explorar essas brechas para minimizar custos e maximizar lucros, o que representa uma ameaça direta aos direitos humanos e à sustentabilidade ambiental. Esse cenário cria uma disparidade significativa entre as normas estabelecidas em diferentes países e incentiva a chamada "corrida para o fundo", em que nações competem entre si para atrair investimentos, muitas vezes sacrificando padrões essenciais de proteção e respeito aos direitos humanos.¹³³

Essa ausência de harmonização das leis e normas entre países é um dos principais fatores que incentivam a criação de uma regulamentação internacional para as TNCs. A diversidade de padrões regulatórios não apenas torna o campo de atuação desigual, mas também dificulta o estabelecimento de um comportamento ético e uniforme por parte das empresas. Sem um conjunto de normas globais consistentes, as TNCs podem continuar a operar com padrões diferentes de um país para outro, adotando práticas mais responsáveis onde a fiscalização é rigorosa e práticas permissivas em regiões onde a regulamentação é mais flexível.¹³⁴

Outro argumento em favor da regulamentação internacional é a proteção dos direitos humanos. O impacto das TNCs sobre os direitos humanos é inegável, pois suas operações frequentemente afetam diretamente o bem-estar e a qualidade de vida das comunidades onde atuam. A influência que essas corporações exercem em diferentes países as coloca em uma posição onde elas podem tanto contribuir para o desenvolvimento social quanto causar graves abusos. Em regiões onde o histórico de direitos humanos é frágil ou onde o governo é incapaz de garantir proteção aos cidadãos, a presença de uma regulamentação internacional pode oferecer uma estrutura que imponha normas de respeito aos direitos humanos, mitigando assim

¹³² AMAO, 2011a, p. 249–278.

¹³³ TONELSON, 2002.

¹³⁴ BIJLMAKERS, S. **Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law**. London: Routledge, 2018.

o risco de violações. Com essa regulamentação, seria possível estabelecer diretrizes que garantam que todas as TNCs respeitem os direitos dos trabalhadores, protejam as comunidades locais e atuem de maneira a evitar a exploração e degradação dos recursos naturais.¹³⁵

Além disso, a complexidade da estrutura corporativa das TNCs representa um desafio para a responsabilização das empresas-mãe pelos abusos cometidos por suas subsidiárias em outros países. Muitas TNCs organizam suas operações globais por meio de subsidiárias, o que lhes permite transferir responsabilidades e, muitas vezes, escapar de punições quando uma de suas unidades comete violações de direitos humanos. Esse fenômeno é conhecido como o “véu corporativo”, em que a empresa-mãe alega não ser responsável pelas ações de suas subsidiárias, dificultando a aplicação de sanções e de ações legais. A regulamentação internacional ajudaria a enfrentar essa questão ao criar mecanismos que permitissem ultrapassar o véu corporativo e garantir que as empresas-mãe fossem responsabilizadas globalmente por todas as suas operações, independentemente de onde ocorrem as violações.¹³⁶

Com uma regulamentação que responsabiliza diretamente a empresa-mãe, seria possível desenvolver uma governança corporativa global mais robusta e eficaz, que promovesse práticas empresariais responsáveis e sustentáveis. Esse fortalecimento da governança global poderia ser alcançado por meio da criação de padrões mínimos de conduta empresarial e de mecanismos de monitoramento que garantam a aplicação desses padrões em todos os níveis operacionais das TNCs. Além de assegurar a proteção dos direitos humanos, essa estrutura de governança global ajudaria a promover o desenvolvimento sustentável, permitindo que as empresas contribuíssem para um crescimento econômico que respeitasse o meio ambiente e as necessidades das futuras gerações.¹³⁷

As fontes que discutem a necessidade de regulamentação internacional sugerem alguns mecanismos práticos para sua implementação. Entre eles, um dos principais é a criação de tratados e acordos internacionais vinculativos, que teriam o poder de impor sanções às empresas que violassem os direitos humanos. A criação de tratados é considerada uma estratégia essencial para regular as TNCs, pois oferece um arcabouço legal claro e sólido para lidar com a questão. Esses tratados precisariam incluir mecanismos de monitoramento e de aplicação eficazes, garantindo que as normas sejam cumpridas em todas as jurisdições. A possibilidade de sanções

¹³⁵ ADDO, 1999.

¹³⁶ VANDEKERCKHOVE, K. **Piercing the Corporate Veil: A Transnational Approach**. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007.

¹³⁷ Ibid.

para as empresas que desrespeitem as normas daria maior segurança e confiança às comunidades afetadas, além de dissuadir práticas abusivas.¹³⁸

Outro mecanismo proposto para fortalecer a governança global é o estabelecimento de órgãos reguladores internacionais com poderes para investigar, monitorar e sancionar as TNCs. Esses órgãos atuariam de forma independente e seriam responsáveis por assegurar que as empresas cumpram as normas internacionais, bem como por investigar denúncias de abusos e violações. Um órgão regulador internacional que monitore as atividades das TNCs poderia também servir como mediador para conflitos entre empresas e comunidades locais, facilitando o diálogo e promovendo soluções pacíficas para eventuais disputas.¹³⁹

Uma regulamentação internacional harmonizada ajudaria a estabelecer um padrão mínimo de conduta que assegura condições mais justas e éticas em todas as jurisdições, independentemente das leis locais. Essa harmonização poderia focar em áreas-chave como direitos trabalhistas, proteção ambiental e responsabilidade corporativa, promovendo um campo de atuação mais equitativo para as empresas. Com um conjunto de leis que proteja os direitos humanos e que estabeleça responsabilidades claras para as TNCs, todos os países estariam melhor equipados para lidar com as complexidades da globalização e para garantir que os direitos das populações locais sejam respeitados.¹⁴⁰

A implementação de legislação extraterritorial é também uma alternativa valiosa para responsabilizar as TNCs por abusos cometidos fora de suas fronteiras. Alguns países já adotam legislações extraterritoriais que permitem punir empresas por práticas abusivas realizadas em outros países. Essa abordagem possibilita que Estados exerçam um controle mais rígido sobre as TNCs de sua própria jurisdição, mesmo quando suas operações são conduzidas em territórios estrangeiros. A legislação extraterritorial oferece uma proteção adicional e demonstra um compromisso concreto dos países com o respeito aos direitos humanos em um contexto internacional.¹⁴¹

Embora a regulamentação internacional de empresas transnacionais apresente desafios significativos, especialmente devido à diversidade de legislações e interesses econômicos envolvidos, ela é essencial para garantir que essas corporações atuem de forma responsável. A resistência de alguns países em adotar tratados vinculativos e em abrir mão de parte de sua

¹³⁸ AMAO, 2011a, p. 227–224.

¹³⁹ ADDO, 1999a.

¹⁴⁰ BIJLMAKERS, 2018.

¹⁴¹ AMAO, 2011a, p. 249–259.

soberania é um dos obstáculos enfrentados por essa iniciativa, mas os benefícios potenciais superam esses desafios. Com uma regulamentação internacional sólida, seria possível criar um ambiente mais justo e sustentável, onde as TNCs contribuam para o desenvolvimento global sem comprometer os direitos das populações locais ou o equilíbrio ambiental.¹⁴²

Por fim, a regulamentação internacional das TNCs representa não apenas uma necessidade urgente para o equilíbrio das relações entre corporações e Estados, mas também um imperativo moral e ético. Em um mundo globalizado, onde as fronteiras se tornam menos rígidas para o comércio e os fluxos de capital, é fundamental que as normas de proteção de direitos humanos acompanhem essa transformação, assegurando que o desenvolvimento econômico se dê de forma justa e sustentável. A adoção de tratados, a criação de órgãos reguladores internacionais e a harmonização das leis nacionais são passos fundamentais nesse processo, contribuindo para uma governança global onde os direitos humanos sejam protegidos e respeitados em todas as atividades empresariais.¹⁴³

3.2. DIFERENÇA ENTRE “HUMAN RIGHTS AND BUSINESS” E RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

A relação entre Negócios e Direitos Humanos (BHR) e Responsabilidade Social Corporativa (CSR) pode ser entendida como uma intersecção de dois conceitos próximos, mas que se desenvolveram com identidades distintas e que refletem diferentes perspectivas e finalidades. Ambos se concentram em promover práticas empresariais socialmente responsáveis e benéficas, mas partem de abordagens diferentes: enquanto o CSR emerge predominantemente de discussões da academia de negócios, orientado por ideias de filantropia e voluntariado corporativo, o BHR nasce de uma perspectiva jurídica e de direitos humanos, centrando-se em princípios e responsabilidades formais.¹⁴⁴

Historicamente, o conceito de CSR esteve ligado à ideia de que empresas, como “cidadãs corporativas”, devem assumir responsabilidades sociais para além do que as leis exigem. Esse enfoque no voluntariado corporativo inclui uma ampla gama de atividades, que vão desde filantropia até intervenções mais diretas em áreas onde governos falham em oferecer

¹⁴² ADDO, 1999.

¹⁴³ BIJLMAKERS, 2018.

¹⁴⁴ RAMASASTRY, A. Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. **Journal of Human Rights**, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 237–259, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>

ajuda. A motivação para essas práticas geralmente repousa na ideia de que elas são benéficas para os negócios, melhorando a imagem da empresa e promovendo uma reputação positiva. No entanto, a ênfase da CSR está, muitas vezes, na liberdade das empresas para determinar se e como vão se envolver, e não em obrigações formais ou vinculativas. Essa postura voluntária da CSR contrasta com o movimento BHR, que enfatiza a responsabilidade das empresas em mitigar e prevenir impactos negativos sobre indivíduos e comunidades, com foco na imposição de normas e na busca por justiça em casos de abusos corporativos. (RAMASASTRY, A, 2015)

O movimento BHR surge justamente da necessidade de responsabilizar empresas pelos impactos adversos que causam, introduzindo expectativas baseadas em obrigações de direitos humanos. O foco do BHR está em proteger as comunidades e as vítimas dos abusos empresariais, enquanto o CSR, por mais que promova práticas benéficas, não é orientado para a ideia de responsabilização corporativa no mesmo sentido. Esse movimento empresarial por direitos humanos articula os danos causados por empresas em termos de uma violação de direitos formalmente reconhecidos, o que leva a um enfoque claro na criação de soluções e na busca por reparações para as vítimas. Em contraste, o CSR tende a reconhecer o papel das empresas como agentes de bem-estar e desenvolvimento social, enquanto o BHR busca responsabilizar formalmente as empresas pelos danos causados.¹⁴⁵

Com o foco em garantir a responsabilização das empresas, o movimento BHR ganha uma orientação jurídica que inclui a supervisão patrocinada pelo Estado e o estabelecimento de mecanismos legais de reparação para vítimas de abusos corporativos. Essa postura se afasta da prática voluntária que caracteriza o CSR e representa uma tentativa de construir um ambiente regulatório onde a proteção dos direitos humanos se torna uma expectativa obrigatória e supervisionada, e não uma escolha ou ação de benevolência empresarial. O BHR, portanto, marca uma transição de um papel de empresas como voluntárias na proteção de direitos para uma responsabilidade mandatória, onde o “não causar danos” é uma obrigação central.¹⁴⁶

Para entender melhor as diferenças entre CSR e BHR, é importante observar que cada um possui um escopo e um compromisso distintos. A CSR incentiva um comportamento responsável por parte das empresas, promovendo uma série de práticas amplas e benéficas para a sociedade, mas sem obrigações estritas. No entanto, o BHR, ao se concentrar em direitos

¹⁴⁵ BUHMANN, K.; ROSEBERRY, L.; MORSING, M. **Corporate Social and Human Rights Responsibilities Global, Legal and Management Perspectives**. New York: Palgrave Macmillan, 2011. p. 6–7.

¹⁴⁶ BUHMANN; ROSEBERRY; MORSING, 2011.

humanos, estabelece um compromisso específico e formal, que exige das empresas um respeito rigoroso aos direitos, independentemente do país onde operem ou das leis locais. O BHR promove um padrão universal que deve ser observado em qualquer lugar, enquanto o CSR, muitas vezes, se adapta a normas locais e voluntárias. A CSR encoraja as empresas a “fazer o bem” e a serem parceiras do desenvolvimento, enquanto o BHR impõe um compromisso de “não causar danos”, reforçando o papel da empresa em respeitar os direitos humanos, independentemente de outras contribuições sociais que possam oferecer.¹⁴⁷

Outro ponto de distinção é o papel do Estado. No BHR, o Estado tem um papel ativo na supervisão e regulamentação das práticas empresariais, garantindo que as empresas respeitem os direitos humanos. Já no CSR, a decisão de como e se envolver é deixada para a empresa, e o papel do Estado é mínimo. Além disso, o acesso à reparação é uma área central para o BHR, que busca oferecer soluções eficazes para vítimas de abusos de direitos humanos causados por empresas. No CSR, o conceito de reparação ou justiça para vítimas não é um foco, já que o escopo de suas ações é, de modo geral, voltado a contribuições sociais voluntárias, como investimentos comunitários e filantropia.¹⁴⁸

O movimento BHR tem suas origens na década de 1970, quando começaram a surgir preocupações sobre os impactos das empresas transnacionais, que cada vez mais expandiam suas operações para países em desenvolvimento. Casos de alto perfil, como o desastre químico de Bhopal, na Índia, em 1984, e litígios envolvendo empresas como Shell e Texaco, revelaram a falta de mecanismos eficazes para que as vítimas de abusos corporativos obtivessem reparação. Esses eventos chamaram a atenção para a necessidade de responsabilização das empresas e para a vulnerabilidade das comunidades afetadas. Com a globalização na década de 1990, a expansão das TNCs e o poder corporativo tornaram-se temas de críticas intensas, fortalecendo o movimento BHR e consolidando a demanda por normas que regulem a conduta das empresas em relação aos direitos humanos.¹⁴⁹

Diversas iniciativas precederam os marcos mais recentes de direitos humanos e negócios, como os Princípios Sullivan, que estabeleciam diretrizes para multinacionais americanas atuando na África do Sul durante o regime do apartheid, e os Princípios MacBride,

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ SECK, S. L. *Conceptualizing the Home State Duty to Protect Human Rights. Em: CORPORATE SOCIAL AND HUMAN RIGHTS RESPONSIBILITIES GLOBAL, LEGAL AND MANAGEMENT PERSPECTIVES*. New York: Palgrave Macmillan, 2011.

¹⁴⁹ RAMASTRY, A. *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. Journal of Human Rights*, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 237–259, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>

que promoviam práticas éticas para empresas na Irlanda do Norte. Essas iniciativas ajudaram a fundamentar diretrizes voluntárias que incentivavam as empresas a respeitar direitos humanos, mas ainda careciam de caráter vinculativo. Elas serviram de base para o desenvolvimento de instrumentos mais recentes, como o Pacto Global da ONU, lançado em 1999, e que convidava empresas a alinhar suas operações com princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.¹⁵⁰

No entanto, o movimento BHR deu um passo importante em 2011 com a adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que representam um marco na definição das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos. Esses Princípios, desenvolvidos sob a liderança do professor John Ruggie, estabeleceram um quadro global para prevenir e abordar os impactos negativos dos negócios sobre os direitos humanos. Os Princípios estão baseados em três pilares centrais: o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e a necessidade de que as vítimas de abusos empresariais tenham acesso a soluções eficazes, tanto judiciais quanto não judiciais. Esse arcabouço propõe uma visão de responsabilidade compartilhada, na qual Estados e empresas colaboram para garantir que os direitos humanos sejam respeitados e promovidos.¹⁵¹

Os Princípios Orientadores representam uma convergência entre os papéis do Estado e das empresas na promoção dos direitos humanos, pois estabelecem que o respeito aos direitos humanos é uma responsabilidade que transcende as fronteiras nacionais e exige um compromisso global. Além disso, eles introduzem a noção de due diligence de direitos humanos, que sugere que as empresas devem avaliar os impactos potenciais de suas atividades sobre os direitos humanos e tomar medidas para mitigar esses riscos. Embora os Princípios Orientadores não sejam vinculativos, eles têm sido amplamente adotados como um padrão de referência para as práticas empresariais em direitos humanos, sendo utilizados como base para políticas públicas e privadas em diversas regiões.¹⁵²

Apesar das diferenças conceituais entre CSR e BHR, é possível notar pontos de convergência que mostram que esses dois conceitos podem se complementar. Um exemplo é a redefinição da CSR pela União Europeia, que passou a incluir explicitamente a due diligence em direitos humanos como uma parte essencial do compromisso das empresas com a

¹⁵⁰ Ibid

¹⁵¹ RAMASASTRY, 2015.

¹⁵² BIJLMAKERS, 2018, p. 102–110.

responsabilidade social. Essa mudança demonstra um movimento de aproximação entre os dois conceitos, reforçando a ideia de que, além de contribuir voluntariamente para o bem-estar social, as empresas devem também assumir a responsabilidade de prevenir danos.¹⁵³

Iniciativas estatais, como a legislação indiana sobre CSR, que exige que as grandes empresas destinem uma porcentagem de seu lucro líquido para atividades de responsabilidade social, também evidenciam essa convergência. Ao incentivar o setor privado a se envolver de forma proativa na promoção dos direitos humanos, esses esforços demonstram que a responsabilidade das empresas não precisa se limitar ao voluntariado e pode ser integrada às obrigações de respeito aos direitos. As empresas, por sua vez, começam a reconhecer que, além de evitar causar danos, elas têm a capacidade de promover ativamente os direitos humanos, indo além do papel passivo de “não causar dano” para contribuir com a proteção e o avanço desses direitos. (RAMASASTRY, A, 2015)

Assim, a evolução do movimento BHR trouxe à tona uma conscientização crescente sobre as responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos e estimulou o desenvolvimento de normas que visam a garantir a responsabilização das empresas. Enquanto a CSR e o BHR permanecem distintos em suas origens e focos — uma baseada em aspirações e voluntariado, e a outra em obrigações e prevenção de abusos — há espaço para integração entre os dois, especialmente no que se refere à promoção de práticas que ajudem as empresas a proteger e respeitar os direitos humanos.¹⁵⁴

O futuro do relacionamento entre empresas e direitos humanos dependerá, em grande parte, da implementação efetiva dos Princípios Orientadores da ONU e do desenvolvimento de um tratado vinculativo que regule a conduta das empresas em relação aos direitos humanos. Esse tratado, que está em discussão no âmbito da ONU, visa a estabelecer uma estrutura legal formal para lidar com violações corporativas de direitos humanos, fornecendo mecanismos de supervisão e reparação para vítimas. Embora haja resistência de alguns setores empresariais e de alguns Estados, o avanço das negociações sobre esse tratado reflete uma demanda global por maior responsabilidade e proteção dos direitos humanos nas operações corporativas.¹⁵⁵

À medida que as discussões avançam, o movimento BHR continuará a buscar mecanismos que assegurem que as empresas transnacionais sejam responsabilizadas por seus

¹⁵³ Ibid., p. 135–145.

¹⁵⁴ RAMASASTRY, 2015.

¹⁵⁵ BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. **Business and Human Rights: From Principles to Practice**. New York: Routledge, 2016. p. 40–41.

impactos globais e que os direitos das comunidades afetadas sejam respeitados e protegidos. A implementação de normas obrigatórias e o reconhecimento de que as empresas têm um papel ativo na promoção dos direitos humanos são elementos centrais para um futuro onde a responsabilidade corporativa vá além do voluntarismo, assumindo um compromisso real com a dignidade e o bem-estar de todas as pessoas impactadas pelas atividades empresariais.¹⁵⁶

O movimento de convergência entre CSR e BHR, portanto, não apenas sugere uma adaptação dos conceitos, mas também sinaliza uma transformação na maneira como o setor empresarial vê seu papel na sociedade. Empresas que adotam práticas de BHR comprometem-se não apenas com o respeito passivo aos direitos humanos, mas também com a promoção ativa de um ambiente de negócios mais justo e sustentável. Dessa forma, a evolução desses dois conceitos oferece uma oportunidade para que o setor empresarial se alinhe a valores universais, colaborando com governos, organizações internacionais e a sociedade civil para construir um sistema econômico mais ético e humanizado.¹⁵⁷

Essa convergência entre CSR e BHR pode oferecer um caminho promissor, onde a proteção e a promoção dos direitos humanos se tornem parte integrante das operações corporativas globais. Com normas bem estabelecidas e um compromisso genuíno das empresas, o respeito aos direitos humanos pode deixar de ser apenas uma aspiração e se tornar uma realidade concreta, fortalecendo a justiça e o desenvolvimento social em escala global.¹⁵⁸

3.2.1. Evolução Dos Negócios E Direitos Humanos (BHR)

O movimento moderno de Direitos Humanos e Negócios (BHR) começou a tomar forma no final da década de 1970, mas foi na década de 1990 que uma série de eventos catalisou sua ascensão e trouxe a questão para o centro dos debates internacionais. Inicialmente, o discurso global sobre poder corporativo e empresas transnacionais girava em torno do impacto adverso dos investimentos estrangeiros, especialmente em países do Sul Global, com os benefícios das atividades corporativas recaindo desproporcionalmente nas corporações sediadas no Norte. Esse cenário trouxe à tona a questão das desigualdades e da falta de responsabilização das empresas transnacionais, que, ao buscarem maximizar seus lucros,

¹⁵⁶ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

¹⁵⁷ Ibid., p. 42.

¹⁵⁸ RAMASASTRY, 2015.

deixavam em segundo plano os direitos humanos e as condições sociais dos países onde operavam.¹⁵⁹

Um dos eventos mais marcantes desse período foi a Reunião Ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC) em Seattle, em 1999, que ficou conhecida como a “Batalha de Seattle”. Esse evento se tornou um símbolo de resistência contra a globalização corporativa, pois o protesto massivo que ocorreu na reunião expressou o descontentamento de milhares de ativistas e membros da sociedade civil com o papel das empresas transnacionais na economia global. A reunião visava lançar uma nova rodada de negociações comerciais, mas encontrou forte oposição, evidenciando o descontentamento com o impacto que a globalização estava causando sobre os direitos trabalhistas, sociais e ambientais. O protesto de Seattle foi um marco, pois uniu diversas vozes contra o impacto corporativo e levou a um reconhecimento mais amplo das consequências adversas da globalização quando orientada unicamente pelo lucro.¹⁶⁰

Paralelamente a esse evento, o fracasso da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em criar um Acordo Multilateral de Investimento (AMI), em 1998, mostrou que o modelo de globalização estava sendo amplamente questionado. Esse acordo pretendia estabelecer normas para proteger os investimentos transnacionais e oferecer um ambiente mais seguro e previsível para as corporações globais, mas enfrentou forte resistência por ser visto como uma ameaça à soberania nacional e aos direitos das populações locais. A proposta acabou sendo abandonada, mas o debate que suscitou reforçou a percepção de que o poder corporativo precisava ser controlado e de que o modelo de investimento global carecia de salvaguardas para evitar abusos.¹⁶¹

Nessa mesma época, o autor e ativista David Korten publicou seu livro influente *When Corporations Rule the World*¹⁶², que rapidamente se tornou um best-seller. A obra alertava o público sobre os perigos de um mundo onde as multinacionais detinham um poder maior que muitos Estados-nação. Korten descrevia como as TNCs, motivadas por lucros, estavam promovendo um tipo de desenvolvimento que não beneficiava os trabalhadores nem respeitava o meio ambiente. Sua crítica à globalização corporativa reforçou a visão de que era necessária uma regulamentação mais rigorosa para proteger as comunidades locais e os direitos dos

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ RAMASASTRY, 2015.

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² KORTEN, D. C. **When Corporations Rule the World**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2015.

trabalhadores, e o livro ajudou a consolidar uma base teórica para o movimento BHR que, até então, carecia de uma estrutura coesa e de reconhecimento global.

Outro fator importante para a consolidação do BHR foi o surgimento de ações legais de alto perfil contra empresas transnacionais, que expuseram seu envolvimento em abusos de direitos humanos e lançaram luz sobre a necessidade de responsabilização. Nos Estados Unidos, advogados de direitos humanos e civis começaram a recorrer ao Estatuto de Delitos Estrangeiros (Alien Tort Statute, ATS) para processar empresas que estavam envolvidas em abusos de direitos humanos fora do território norte-americano. Nesses casos, as empresas foram acusadas de serem cúmplices de abusos de direitos humanos cometidos por governos locais com os quais colaboraram em suas atividades. Essas ações legais não apenas chamaram a atenção do público, mas também mostraram a complexidade de processar empresas multinacionais e de garantir justiça para as vítimas, especialmente em países onde o sistema de justiça local era frágil ou comprometido.¹⁶³

No Reino Unido, um escritório de advocacia privado também começou a mover casos similares usando teorias de responsabilidade direta das empresas-mãe e reclamações tradicionais de responsabilidade civil, um enfoque que desafiava a estrutura de impunidade das multinacionais. Esses processos tentaram responsabilizar as empresas-mãe por abusos cometidos por suas subsidiárias em países estrangeiros, mostrando que as ações corporativas, ainda que ocorram longe da sede, devem estar sujeitas a normas de respeito aos direitos humanos. As dificuldades enfrentadas por esses casos mostraram que a obtenção de reparação para as vítimas de abusos corporativos era uma tarefa árdua, e os Estados onde os abusos ocorriam muitas vezes se mostravam incapazes de proteger seus cidadãos de forma eficaz.¹⁶⁴

Os bancos suíços, seguradoras europeias e empresas alemãs também enfrentaram processos por seu envolvimento em abusos de direitos humanos durante a Segunda Guerra Mundial. Esses processos, movidos por vítimas do Holocausto e seus descendentes, destacaram a cumplicidade de várias empresas em atrocidades passadas e a necessidade de compensação. A cobertura midiática desses casos trouxe uma consciência renovada para a questão da responsabilidade corporativa e criou um precedente para a busca de reparação por abusos corporativos históricos. Esse movimento de responsabilização por atos cometidos décadas antes

¹⁶³ Três casos específicos ganharam grande atenção e ilustraram o problema da cumplicidade corporativa: os processos contra a Royal-Dutch Shell, a Unocal e a Texaco. RAMASASTRY, 2015.

¹⁶⁴ Ibid.

mostrou que as empresas têm uma dívida moral e legal para com as vítimas e que a impunidade não deve ser tolerada, mesmo em situações históricas.¹⁶⁵

Ao mesmo tempo, organizações não governamentais (ONGs) desempenharam um papel essencial na conscientização pública sobre a cumplicidade corporativa em abusos de direitos humanos. A Global Witness e a Anistia Internacional foram pioneiras ao expor a responsabilidade das empresas no financiamento de conflitos armados, como aconteceu com a indústria de diamantes em Serra Leoa, onde empresas compravam “diamantes de sangue” extraídos em zonas de conflito. Essas ONGs revelaram como a compra de diamantes de áreas de guerra contribui para prolongar conflitos e para a violação de direitos humanos, o que resultou na criação do Processo Kimberley. Essa iniciativa multissetorial procurou estabelecer uma cadeia de suprimentos livre de abusos, estabelecendo um marco importante na tentativa de regulamentar práticas empresariais éticas no setor de mineração e no comércio de diamantes.¹⁶⁶

O setor de vestuário e calçados também foi submetido a um escrutínio intenso durante esse período. A Nike e o Walmart foram amplamente criticados após a revelação de que utilizavam trabalho infantil e operavam em condições precárias de saúde e segurança em suas fábricas e oficinas, muitas vezes terceirizadas. As cadeias de suprimentos globais da indústria de vestuário foram apontadas como um exemplo de exploração trabalhista, onde as empresas buscavam maximizar lucros a qualquer custo, ignorando as condições de trabalho e a dignidade dos trabalhadores. A indignação pública com essas práticas pressionou as empresas a melhorarem suas políticas e a introduzirem auditorias e códigos de conduta que garantissem melhores condições de trabalho.¹⁶⁷

O setor de tecnologia também enfrentou críticas, particularmente com o caso da Yahoo e sua atuação na China. A empresa foi acusada de cooperar com o governo chinês ao fornecer informações pessoais de dissidentes, o que resultou em prisões e torturas. Esse caso destacou o dilema ético enfrentado pelas empresas de tecnologia ao operar em países com regimes repressivos, onde a liberdade de expressão e a privacidade dos cidadãos são violadas. O processo movido contra a Yahoo nos Estados Unidos sob o Estatuto de Delitos Estrangeiros mostrou que a responsabilidade corporativa transcende fronteiras e que as empresas devem

¹⁶⁵ Ibid.

¹⁶⁶ BIERI, F. From Conflict Diamonds to the Kimberley Process: How NGOs Cleaned Up the Global Diamond Industry. **Journal of Business Ethics**, [s. l.], 2010. v. 92, n. 1, p. 71-84.

¹⁶⁷ BUHMANN, K. Corporate Social Responsibility, Human Rights and Clothing Manufacturing in Developing Countries: Theoretical and Practical Perspectives. **Australian Journal of Business and Management Research**, [s. l.], 2011. v. 1, n. 8, p. 145-162.

responder por suas ações, mesmo que estas ocorram em territórios com leis e padrões éticos diferentes dos seus países de origem.¹⁶⁸

Esses eventos, embora variados, apresentaram uma realidade consistente: comunidades e indivíduos vulneráveis do Sul Global eram frequentemente afetados negativamente pelo envolvimento corporativo com regimes repressivos, zonas de conflito ou Estados com baixa governança. Em muitos desses casos, a intervenção de governos como o dos Estados Unidos e da União Europeia foi fundamental para pressionar as empresas e promover a criação de iniciativas multissetoriais específicas para lidar com os dilemas de direitos humanos. Essas iniciativas visavam estabelecer padrões que ajudassem a regular o comportamento das empresas em contextos sensíveis, buscando proteger as comunidades locais e garantir que as práticas empresariais respeitassem os direitos humanos.¹⁶⁹

Naquele momento, o movimento de Direitos Humanos e Negócios ainda não era um movimento estruturado, mas as respostas emergentes às crises e os esforços ad hoc começaram a criar uma base para abordagens mais universais de conduta corporativa e para mecanismos de responsabilização das empresas. Essa necessidade de preencher as lacunas de governança, combinada com a exigência de responsabilização das empresas por seus impactos negativos, foi essencial para o desenvolvimento do movimento moderno de BHR. Em resposta a essa demanda, surgiram iniciativas como o Pacto Global da ONU, lançado em 1999, que convidava as empresas a alinhar suas operações com dez princípios fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Embora o Pacto Global seja uma iniciativa voluntária, ele estabeleceu uma base importante para que as empresas incorporassem os direitos humanos em suas estratégias e políticas.¹⁷⁰

Outro marco no desenvolvimento do BHR foi a criação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011, que formalizaram o papel das empresas na promoção e proteção dos direitos humanos. Esses Princípios consolidaram três pilares fundamentais: o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; e a necessidade de oferecer às vítimas acesso a mecanismos eficazes de reparação. Com esses pilares, os Princípios Orientadores trouxeram uma clareza normativa para o

¹⁶⁸ RAMASASTRY, 2015.

¹⁶⁹ Ibid.

¹⁷⁰ UNITED NATIONS. **United Nations Global Compact: The Ten Principles**. UNITED NATIONS, 1999.

movimento BHR e estabeleceram diretrizes específicas para que as empresas e os Estados assumissem suas respectivas responsabilidades.¹⁷¹

A criação dos Princípios Orientadores representou uma resposta direta às limitações observadas nas abordagens anteriores, que dependiam em grande parte da boa vontade das empresas e de iniciativas voluntárias. Ao introduzir a due diligence de direitos humanos, os Princípios Orientadores recomendam que as empresas avaliem os riscos de suas operações e adotem medidas preventivas para evitar abusos. Essa abordagem marcou um avanço significativo no movimento de Direitos Humanos e Negócios, pois estabeleceu que as empresas devem fazer mais do que simplesmente evitar danos; elas devem monitorar proativamente suas atividades e aquelas de suas cadeias de suprimentos para garantir o respeito aos direitos humanos.¹⁷²

Assim, o movimento moderno de BHR é o resultado de um longo processo de conscientização, catalisado por eventos globais e casos específicos de abusos corporativos que chamaram a atenção para a necessidade de responsabilização. Embora tenha surgido de maneira gradual e muitas vezes reativa, o BHR se consolidou como um movimento que busca estabelecer um padrão global para a conduta empresarial, com o objetivo de proteger os direitos das comunidades e dos indivíduos afetados pelas atividades corporativas. A ênfase na governança global e na criação de mecanismos formais de reparação para as vítimas de abusos corporativos indica que o movimento de Direitos Humanos e Negócios continuará a evoluir, impulsionando mudanças na forma como as empresas e os Estados abordam o tema da responsabilidade e do respeito aos direitos humanos no cenário global.¹⁷³

3.3. DA VOLUNTARIEDADE À RESPONSABILIZAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS E NEGÓCIOS (BHR)

A transição de um modelo baseado no voluntarismo para uma abordagem fundamentada na responsabilização marca uma evolução significativa no movimento de Direitos Humanos e Negócios (BHR). Historicamente, a Responsabilidade Social Corporativa (CSR) foi a principal forma de engajamento das empresas com suas responsabilidades sociais e éticas. No entanto, o

¹⁷¹ UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. UNITED NATIONS, 2011.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ RAMASASTRY, 2015.

modelo voluntarista adotado pela CSR, que se baseia na autorregulação e na escolha da empresa em relação aos direitos que deseja priorizar, mostrou-se insuficiente para lidar com as demandas emergentes e para garantir a proteção consistente dos direitos humanos. A ênfase nas ações voluntárias, por mais positiva que fosse para promover uma imagem responsável das empresas, muitas vezes carecia de estrutura normativa e de fiscalização externa, o que resultava em iniciativas fragmentadas e dependentes da boa vontade das próprias corporações.¹⁷⁴

Esse modelo fragmentado de CSR permitia que as empresas escolhessem quais direitos humanos ou causas desejavam apoiar, o que resultava em uma abordagem “à la carte”. Essa liberdade, embora oferecesse flexibilidade para que as empresas se engajassem em diferentes questões sociais e ambientais, não oferecia garantias reais de que os direitos fundamentais dos indivíduos e das comunidades fossem consistentemente protegidos. Em setores onde os impactos das operações empresariais eram mais severos, como nas indústrias extrativas e de vestuário, essa abordagem voluntária resultava frequentemente em abusos de direitos humanos que ficavam impunes. Empresas menos comprometidas com a ética se beneficiam desse sistema, pois podiam evitar responsabilidades, ignorando os efeitos negativos de suas operações sobre as comunidades e trabalhadores em suas cadeias de suprimentos.¹⁷⁵

Em resposta às limitações desse modelo de voluntarismo, o movimento BHR passou a adotar uma postura mais orientada para a responsabilização, pressionando as empresas a assumirem um compromisso formal com os direitos humanos. Esse movimento em direção à responsabilização foi impulsionado por diversos fatores, entre eles, litígios de alto perfil que chamaram a atenção do público e expuseram a cumplicidade de empresas em violações de direitos.¹⁷⁶

Casos contra grandes corporações, como Shell, Unocal e Texaco, ilustraram como algumas multinacionais contribuíam para abusos de direitos humanos ao se associarem a governos repressivos em suas operações. Esses processos legais mostraram que a falta de mecanismos claros de responsabilização permitia que as empresas atuassem sem considerar os impactos de suas atividades sobre as populações locais.¹⁷⁷

¹⁷⁴ BERNAZ, N. **Business and Human Rights: History, Law and Policy – Bridging the Accountability Gap**. London: Routledge, 2017.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

¹⁷⁷ RAMASTRY, 2015.

Outro fator determinante foi o escrutínio público intensificado pela mídia e pelo trabalho de organizações não governamentais (ONGs). O envolvimento da mídia e das ONGs, que expuseram abusos em indústrias como a de diamantes, vestuário e tecnologia, pressionou as empresas a adotarem práticas mais responsáveis e aumentou a conscientização sobre o papel das corporações na preservação dos direitos humanos. Relatos de condições precárias e abusos em fábricas de vestuário, onde eram comuns o trabalho infantil e ambientes insalubres, geraram indignação global e pressionaram marcas como Nike e Walmart a adotarem políticas mais rigorosas de controle de suas cadeias de suprimentos. Esse aumento na visibilidade das violações corporativas provocou uma mudança nas normas sociais, com consumidores, investidores e governos exigindo que as empresas atuassem de forma responsável e respeitassem os direitos das comunidades onde operam.¹⁷⁸

O aumento da pressão por responsabilização culminou na criação de iniciativas que buscavam formalizar o compromisso das empresas com os direitos humanos, sendo o Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) dois marcos importantes nesse processo. O Pacto Global, embora voluntário, representou uma primeira tentativa de incentivar as empresas a considerarem suas operações à luz das normas internacionais de direitos humanos, propondo um conjunto de princípios universais. Já os Princípios Orientadores da ONU, adotados em 2011, representaram um passo além, criando um quadro normativo com três pilares que estabeleciam as responsabilidades dos Estados e das empresas em relação aos direitos humanos.¹⁷⁹

Os Princípios Orientadores trouxeram uma abordagem inovadora, articulando um modelo de “Proteger, Respeitar e Reparar” que delineia de maneira clara os papéis de cada ator envolvido. O primeiro pilar, o dever do Estado de proteger, enfatiza que os governos têm a responsabilidade de regular e fiscalizar as empresas para assegurar que os direitos humanos sejam respeitados. Isso inclui o desenvolvimento de políticas nacionais de direitos humanos, a implementação de mecanismos de fiscalização eficazes e a imposição de sanções às empresas que violarem esses direitos. Esse pilar reconhece que os Estados têm um papel central na criação de um ambiente regulatório que incentive as empresas a atuarem de forma ética.¹⁸⁰

O segundo pilar, que trata da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, orienta as empresas a irem além do simples cumprimento das leis locais e a alinharem

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

¹⁸⁰ UNITED NATIONS, 2011.

suas operações com os padrões internacionais de direitos humanos. Este pilar introduz a ideia de devida diligência em direitos humanos, uma prática que incentiva as empresas a realizarem avaliações de risco contínuas para identificar, prevenir e mitigar possíveis impactos negativos de suas atividades.¹⁸¹

O terceiro pilar dos Princípios Orientadores, o acesso à reparação, destaca a necessidade de garantir que as vítimas de abusos corporativos tenham acesso a mecanismos eficazes de resolução de conflitos, tanto judiciais quanto não judiciais. Isso inclui a possibilidade de que as vítimas busquem reparação através dos tribunais e a criação de mecanismos alternativos, como mediação e arbitragem, que ofereçam soluções rápidas e acessíveis. Esse pilar busca assegurar que, em casos de violação de direitos, as vítimas possam obter justiça e compensação, promovendo um sistema onde a reparação é uma parte integral da responsabilidade corporativa.¹⁸²

Embora os Princípios Orientadores tenham sido um avanço significativo na institucionalização da responsabilização em BHR, a sua implementação prática tem se mostrado desafiadora. As empresas enfrentam dificuldades para aplicar esses princípios de forma uniforme em todas as jurisdições onde atuam, especialmente em contextos onde a governança local é fraca ou onde não há uma estrutura de fiscalização robusta. Em resposta a essas limitações, surgiu um movimento crescente em prol da criação de um tratado internacional vinculativo que regulasse a conduta das empresas em relação aos direitos humanos, formalizando ainda mais a responsabilidade corporativa e garantindo que todas as empresas fossem obrigadas a seguir um conjunto mínimo de normas em qualquer lugar do mundo.¹⁸³

A proposta de um tratado vinculativo é liderada pelo Equador e pela África do Sul e reflete a necessidade de fortalecer a responsabilidade das empresas em uma escala global, superando as barreiras impostas por fronteiras nacionais e lacunas regulatórias. O tratado pretende criar uma estrutura legal que permita responsabilizar as empresas por abusos de direitos humanos, independente do país em que esses abusos ocorram. Essa iniciativa busca também criar um campo de atuação nivelado, onde todas as empresas operem com o mesmo

¹⁸¹ A devida diligência exige que as empresas monitorem proativamente suas operações e cadeias de suprimentos para assegurar que não contribuam para violações de direitos humanos, promovendo uma abordagem preventiva em vez de reativa. Ibid.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

padrão de responsabilidade, eliminando as vantagens competitivas que algumas empresas obtêm ao operar em países com regulamentações mais permissivas.¹⁸⁴

O processo de negociação do tratado começou em 2015 e ainda enfrenta desafios, especialmente devido à resistência de alguns Estados, notadamente da Europa e dos Estados Unidos. Esses países argumentam que um tratado vinculativo pode criar barreiras para o comércio e investimentos internacionais, além de questionarem a capacidade de um tratado de monitorar e sancionar efetivamente abusos corporativos em uma escala global. No entanto, os defensores do tratado afirmam que ele é necessário para preencher as lacunas de governança existentes e para assegurar que todas as empresas sejam igualmente responsáveis por suas ações, independentemente do local onde operam.¹⁸⁵

A transição de um modelo voluntário para uma abordagem baseada em responsabilização representa uma evolução natural no movimento BHR, refletindo a demanda global por justiça e transparência nas operações empresariais. Essa mudança evidencia o reconhecimento de que o voluntarismo, embora importante, não é suficiente para assegurar que os direitos humanos sejam consistentemente respeitados. A responsabilização é vista como uma necessidade para garantir que as empresas sejam responsabilizadas pelos impactos negativos de suas atividades, promovendo uma economia onde o respeito aos direitos humanos é parte fundamental da conduta empresarial.¹⁸⁶

Além disso, o movimento para um tratado vinculativo reflete o amadurecimento do BHR como um campo de práticas e normas em evolução. Em vez de confiar exclusivamente na boa vontade das empresas, os defensores do tratado buscam criar um arcabouço regulatório sólido que garanta que a responsabilidade social das empresas não seja apenas uma questão de imagem ou marketing, mas uma obrigação formal. Isso não apenas ajuda a proteger as comunidades e trabalhadores, mas também contribui para uma competição mais justa, onde todas as empresas são obrigadas a seguir os mesmos padrões éticos, promovendo um mercado mais equitativo e sustentável.

À medida que o movimento de BHR continua a evoluir, o debate em torno de um tratado vinculativo aponta para um futuro onde a responsabilidade empresarial em direitos humanos será mais do que um ideal; será uma prática regulada e aplicável. Os Princípios Orientadores

¹⁸⁴ RAMASASTRY, 2015.

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos estabeleceram a base para essa mudança, mas a criação de um tratado poderia representar uma transformação definitiva, consolidando o BHR como um conjunto de obrigações jurídicas. Com um tratado, o movimento BHR teria um novo alicerce, permitindo que a responsabilidade empresarial fosse monitorada em nível internacional e que as vítimas de abusos corporativos tivessem uma estrutura de suporte consistente e acessível, assegurando uma proteção efetiva aos direitos humanos no mundo empresarial.¹⁸⁷

Esse movimento de transição reflete a necessidade de uma abordagem que combine a responsabilidade social com mecanismos de responsabilização, criando uma sinergia entre CSR e BHR. Embora a CSR continue a desempenhar um papel importante ao promover práticas benéficas e voluntárias, o BHR avança no sentido de estabelecer padrões de conduta que garantam a proteção dos direitos humanos, mesmo nos contextos mais difíceis. Em última análise, essa evolução representa uma tentativa de transformar a relação entre negócios e direitos humanos, criando uma estrutura onde a responsabilidade é compartilhada entre empresas, Estados e sociedade civil, promovendo uma economia global que respeite e valorize a dignidade humana como um valor central.¹⁸⁸

A diferença entre o enfoque do BHR e a RSC pode ser claramente observada na transição da ideia de “boas ações” para um compromisso com a “prevenção de danos”. Enquanto a RSC incentiva empresas a realizarem ações socialmente benéficas como uma forma de “fazer o bem” e fortalecer sua imagem, o BHR exige que as empresas atuem de forma a evitar causar qualquer dano às comunidades e aos indivíduos impactados por suas operações. Isso representa uma crítica direta à RSC e à sua limitada capacidade de prevenir abusos sistemáticos de direitos humanos. A abordagem do BHR é menos tolerante com a permissividade das práticas corporativas e busca um modelo onde a responsabilidade empresarial seja tratada com a mesma seriedade de uma obrigação jurídica, e não apenas como uma questão de reputação.¹⁸⁹

Um aspecto fundamental desse novo modelo é a ênfase no papel do Estado como regulador e executor das leis. Diferente da RSC, que se foca na liberdade de escolha das empresas, o BHR propõe uma perspectiva onde o Estado é visto como um agente essencial para

¹⁸⁷ MELISH, T. J.; MEIDINGER, E. Protect, Respect, Remedy and Participate: ‘New Governance’ Lessons for the Ruggie Framework. *Em: THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS*. Leiden: Brill/Nijhoff, 2012.

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

a criação de um ambiente que promova o respeito aos direitos humanos. Ao enfatizar o “Dever do Estado de Proteger” — um dos pilares dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) — o BHR afirma que os governos têm a responsabilidade de adotar medidas preventivas, investigar abusos e garantir acesso à justiça para as vítimas. Dessa forma, o Estado deve desempenhar um papel ativo, não apenas criando leis, mas também fiscalizando e aplicando sanções quando necessário, para garantir que as empresas operem de acordo com normas de respeito aos direitos humanos.¹⁹⁰

Os UNGPs destacam ainda que os Estados devem promover políticas que incentivem o respeito aos direitos humanos, fornecendo às empresas diretrizes claras e mecanismos que as orientem na adoção de práticas responsáveis. Esse apoio do Estado é fundamental, pois sinaliza para as empresas que o respeito aos direitos humanos não é apenas uma questão ética, mas uma expectativa formal e monitorada pela governança pública. Assim, o BHR procura transformar o Estado em um agente ativo, cujas ações e políticas são projetadas para criar um ambiente empresarial onde o respeito aos direitos humanos é uma regra, e não uma exceção.¹⁹¹

Outra inovação do BHR é a adoção de padrões universais de direitos humanos como referência para a conduta empresarial. Esse enfoque universal representa uma mudança de paradigma em relação à RSC, que muitas vezes aplica normas fragmentadas e customizadas conforme a localização da empresa. Enquanto a RSC tende a se adaptar às leis e aos padrões locais, o BHR exige que as empresas alinhem suas operações com tratados internacionais de direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse padrão universal de direitos humanos cria um mínimo ético e legal que as empresas devem respeitar, independentemente de onde estejam operando, assegurando que o respeito aos direitos fundamentais seja uma constante, e não uma escolha flexível.¹⁹²

Essa nova abordagem do BHR não se limita a estabelecer padrões de conduta, mas também introduz ferramentas operacionais para que as empresas integrem o respeito aos direitos humanos em suas práticas diárias. Um conceito essencial para essa implementação é a *due diligence* em direitos humanos, uma inovação do movimento BHR que estabelece um processo contínuo para que as empresas identifiquem, previnam e mitiguem os potenciais impactos negativos de suas atividades. Esse processo de *due diligence* busca garantir que as

¹⁹⁰ RAMASASTRY, 2015.

¹⁹¹ UNITED NATIONS, 2011.

¹⁹² *Ibid.*

empresas atuem de forma proativa e responsável, conduzindo avaliações de risco que não só evitem abusos, mas também demonstrem um compromisso ativo com a proteção dos direitos humanos. Ao adotar a due diligence, as empresas assumem uma postura preventiva, onde o respeito aos direitos humanos se torna parte integral de sua gestão de riscos e de seu planejamento estratégico.¹⁹³

A introdução da due diligence tem levado as empresas a reformularem suas abordagens, integrando políticas e procedimentos que permitam uma avaliação constante do impacto de suas operações. Esse processo envolve a criação de mecanismos internos que permitam identificar rapidamente os riscos de violações de direitos humanos e estabelecer medidas para evitar que esses riscos se concretizem. Com isso, o BHR promove um modelo de negócios que não apenas respeita os direitos humanos, mas também se antecipa a possíveis impactos negativos, garantindo que a prevenção seja uma prioridade dentro das práticas empresariais.¹⁹⁴

Além disso, o movimento BHR também pressiona pela criação de um tratado internacional vinculante sobre empresas e direitos humanos. Esse tratado, defendido principalmente pelo Equador e pela África do Sul, busca estabelecer obrigações legais claras para as empresas no que diz respeito aos direitos humanos, assegurando que a responsabilidade corporativa não dependa apenas do cumprimento voluntário dos Princípios Orientadores da ONU. O tratado propõe a criação de uma estrutura legal onde as empresas são obrigadas a cumprir normas específicas e onde há consequências legais para os casos de abusos. Essa demanda reflete a crescente insatisfação com a natureza não vinculativa dos UNGPs e a percepção de que mecanismos voluntários são insuficientes para garantir uma verdadeira responsabilização.¹⁹⁵

O avanço da iniciativa do tratado mostra a insatisfação crescente com a abordagem voluntária e evidencia a urgência de medidas mais fortes para garantir que as empresas sejam realmente responsabilizadas por seus impactos. Ainda que o processo enfrente resistência de alguns países, sobretudo da Europa e dos Estados Unidos, que temem as implicações econômicas de uma regulamentação mais rígida, o tratado reflete um movimento global por maior justiça e transparência. Essa proposta representa um esforço de países que, historicamente, têm sido afetados pelas operações de empresas transnacionais e que agora

¹⁹³ BONNITCHA, J.; MCCORQUODALE, R. The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Rejoinder to John Gerard Ruggie and John F. Sherman, III. **European Journal of International Law**, [s. l.], 2017. v. 28, n. 3, p. 929-933, 2017.

¹⁹⁴ Ibid.

¹⁹⁵ RAMASASTRY, 2015.

buscam assegurar que essas corporações respeitem os direitos das comunidades e dos trabalhadores onde quer que estejam.¹⁹⁶

Ainda que o BHR tenha surgido como uma crítica ao modelo de RSC, alguns especialistas sugerem que existe um potencial de convergência entre as duas abordagens. É possível que a RSC evolua e incorpore princípios do BHR, adotando uma visão mais robusta e integrada da responsabilidade empresarial. A União Europeia já deu um passo nesse sentido, redefinindo o conceito de RSC para incluir a *due diligence* em direitos humanos, aproximando-se, assim, do enfoque do BHR. Essa convergência potencial mostra que a RSC pode se adaptar e fortalecer sua atuação ao adotar ferramentas que garantam uma responsabilidade mais ampla e abrangente.¹⁹⁷

Essa convergência entre BHR e RSC indica que a responsabilidade empresarial não precisa ser uma escolha entre voluntarismo e regulamentação, mas pode representar uma combinação de ambos, onde a adesão aos direitos humanos é ao mesmo tempo uma prática voluntária e uma exigência normativa. Ao incorporar os princípios e as ferramentas do BHR, a RSC pode evoluir para um modelo mais comprometido com a prevenção de danos e a responsabilização, assegurando que a responsabilidade social não seja apenas uma estratégia de marketing, mas uma prática efetiva de respeito aos direitos humanos.¹⁹⁸

O movimento BHR, portanto, está transformando o debate sobre a responsabilidade empresarial ao colocar a ênfase na regulamentação estatal, na responsabilização e na adoção de padrões universais de direitos humanos. Esse movimento impulsiona uma visão de responsabilidade onde a proteção dos direitos humanos é uma obrigação constante, e não um diferencial corporativo. A busca por um tratado vinculante e a crescente integração de elementos do BHR na RSC demonstram que a discussão sobre responsabilidade empresarial continuará a evoluir nos próximos anos, refletindo uma demanda global por um modelo de negócios que respeite e proteja os direitos humanos.¹⁹⁹

O futuro da responsabilidade empresarial aponta para um cenário onde as empresas assumem um papel central na promoção dos direitos humanos e onde o Estado atua como regulador e guardião desses direitos. Com o avanço das negociações do tratado e a disseminação dos princípios dos UNGPs, o movimento BHR continuará a influenciar políticas públicas e

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ BONNITCHA; MCCORQUODALE, 2017.

¹⁹⁸ BAUMANN-PAULY; NOLAN, 2016.

¹⁹⁹ Ibid.

práticas empresariais em escala global, promovendo um ambiente onde a justiça, a transparência e o respeito à dignidade humana são valores inegociáveis para o setor empresarial.²⁰⁰

4. CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DO IMPACTO DO “HUMAN RIGHTS AND BUSINESS” NO CONTEXTO DA PROTEÇÃO INTERNACIONAL DE CRIANÇAS SOLDADOS

4.1. RESPONSABILIDADES DOS ESTADOS EM CONTEXTOS DE CONFLITO E A ATUAÇÃO EMPRESARIAL

Em cenários de conflito, onde o controle de territórios, recursos ou até mesmo do próprio governo está em disputa, a proteção dos direitos humanos se torna uma tarefa ainda mais complexa. Nesses contextos, as empresas podem, inadvertidamente ou não, contribuir para violações de direitos humanos, e é papel dos Estados garantir que isso não ocorra.²⁰¹

A responsabilidade dos Estados se manifesta em diversos níveis, o primeiro deles se relaciona com o conceito de que os Estados devem atuar preventivamente, identificando e alertando as empresas sobre os riscos de violações de direitos humanos em áreas de conflito. A revisão de políticas, legislação e mecanismos de fiscalização, visando a mitigar esses riscos, é crucial, incluindo a implementação de processos de “due diligence” em direitos humanos por parte das empresas.²⁰²

Dessa forma, Estados devem tomar medidas para responsabilizar empresas por abusos, incluindo a possibilidade de sanções civis, administrativas ou criminais. A exploração de mecanismos multilaterais para prevenir e combater tais abusos também é fundamental, assim como o apoio a iniciativas coletivas eficazes.²⁰³

²⁰⁰ RAMASASTRY, 2015.

²⁰¹ RUI GUERRA DA FONSECA *et al.* **Human Rigths & Business: Core Documents and Materials**. Lisboa: AAFDL Editora, 2023. Pags 29-31.

²⁰² RUI GUERRA DA FONSECA *et al.* **Human Rigths & Business: Core Documents and Materials**. Lisboa: AAFDL Editora, 2023. Pags 29-31.

²⁰³ A cooperação entre agências governamentais, como as de assistência ao desenvolvimento, ministérios de relações exteriores e comércio, instituições de financiamento à exportação, tanto nas capitais quanto nas embaixadas, é essencial. Essa colaboração deve se estender também aos atores governamentais do Estado “anfitrião”, a fim de promover maior coerência política e auxiliar as empresas de forma mais eficaz Ibid.

A cooperação entre agências governamentais, como as de assistência ao desenvolvimento, ministérios de relações exteriores e comércio, instituições de financiamento à exportação, tanto nas capitais quanto nas embaixadas, é essencial.²⁰⁴

O desenvolvimento de indicadores de alerta precoce para sinalizar problemas tanto para agências governamentais quanto para empresas é outra medida importante. A aplicação de consequências para empresas que não cooperarem nesses contextos é crucial. Isso pode incluir a negação ou retirada de apoio ou serviços públicos existentes ou, quando isso não for possível, a recusa de sua provisão futura.²⁰⁵

É importante destacar que todas essas medidas se somam às obrigações dos Estados sob o direito internacional humanitário em situações de conflito armado e sob o direito penal internacional. A atuação dos Estados em relação à conduta empresarial em zonas de conflito, portanto, deve ser pautada por uma abordagem abrangente, que englobe prevenção, responsabilização e cooperação, em consonância com as normas internacionais de direitos humanos.

4.2. O RISCO AUMENTADO DE ABUSOS DE DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS EM CONTEXTOS DE CONFLITO

O principal motivo pelo qual as empresas enfrentam um risco maior de se envolverem em abusos de direitos humanos em contextos de conflito reside na fragilidade ou até mesmo na ausência de um regime de direitos humanos efetivo nesses cenários.²⁰⁶

Em situações de conflito, onde a disputa por território, recursos ou controle governamental impera, a capacidade do Estado em proteger os direitos humanos se torna severamente comprometida. Essa fragilidade institucional cria um ambiente propício para abusos, abrindo espaço para que empresas, em busca de lucro ou vantagem competitiva, ajam de forma irresponsável e violam direitos humanos.²⁰⁷

²⁰⁴ Essa colaboração deve se estender também aos atores governamentais do Estado “anfitrião”, a fim de promover maior coerência política e auxiliar as empresas de forma mais eficaz Ibid.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (OHCHR). **The Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions Project**. Genebra: OHCHR, 2020. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/business-human-rights-and-conflict-affected-regions-project>.

²⁰⁷ Ibid.

Vale salientar que, em áreas afetadas por conflitos, o Estado "anfitrião", aquele onde a empresa opera, pode se encontrar incapaz de garantir a proteção adequada dos direitos humanos devido à falta de controle efetivo sobre seu território. Essa incapacidade do Estado "anfitrião" aumenta a vulnerabilidade das populações locais e amplia a responsabilidade dos Estados "de origem" das empresas transnacionais em atuar para prevenir abusos.²⁰⁸

Paralelamente, os Estados têm um papel crucial na prevenção e combate aos abusos de direitos humanos cometidos por empresas em áreas de conflito. A instabilidade inerente a esses contextos cria um ambiente propício para violações, especialmente considerando a potencial fragilidade do Estado "anfitrião" em garantir a proteção dos direitos humanos. Sendo necessárias diversas medidas a ser adotadas pelos Estados para mitigar esses riscos, uma delas é a "alerta precoce", que serve para desenvolver sistemas de alerta precoce que sinalizem, tanto para agências governamentais quanto para empresas, a existência de potenciais problemas e riscos de abusos em áreas de conflito. Isso pode incluir o monitoramento de indicadores de violência, instabilidade política, violações de direitos humanos e denúncias de abusos por parte de empresas.²⁰⁹

A outra medida se refere a "Due Diligence em Direitos Humanos", que cria propõe Estados a criarem mecanismos para exigir que as empresas implementem processos robustos de due diligence em direitos humanos, avaliando e mitigando os riscos de violações em suas operações, especialmente em áreas de conflito.²¹⁰

Além desses papéis ainda o Estado deve incentivar a Cooperação Intergovernamental, fomentando a cooperação entre diferentes agências governamentais, tanto a nível nacional como internacional, para garantir uma abordagem coesa e eficaz na prevenção de abusos. Isso inclui a colaboração entre agências de desenvolvimento, ministérios de relações exteriores e comércio, instituições financeiras e embaixadas.²¹¹

É fundamental destacar que a responsabilidade dos Estados em relação aos direitos humanos em contextos de conflito se estende para além das obrigações previstas no direito internacional humanitário e no direito penal internacional. A atuação dos Estados deve ser

²⁰⁸ KAPLINA, V. International Humanitarian Law and Business: Finding a Bridge. **e-Publica**, [s. /], v. 11, n. 2, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47345/v11n2art6>. Acesso em: 19 out. 2024.

²⁰⁹ Ibid.

²¹⁰ BIJLMAKERS, 2018.

²¹¹ KAPLINA, 2024.

proativa, abrangente e focada na proteção das populações vulneráveis, garantindo que as empresas atuem de forma responsável e respeitando os direitos humanos.²¹²

4.3. OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS (UNGPS)

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) representam uma estrutura inovadora e abrangente para a relação entre negócios e direitos humanos, sendo guiados por três pilares principais: o Dever do Estado de Proteger, a Responsabilidade Corporativa de Respeitar e o Acesso à Reparação. Esses três pilares são fundamentais para orientar tanto Estados quanto empresas na promoção de um ambiente em que os direitos humanos sejam respeitados de forma consistente e em que haja mecanismos claros para lidar com abusos corporativos.²¹³

O primeiro pilar, o Dever do Estado de Proteger, define a obrigação dos governos de proteger os direitos humanos de abusos cometidos por terceiros, incluindo empresas. Esse dever envolve a adoção de medidas concretas para prevenir, investigar e punir abusos de direitos humanos, além de garantir que as vítimas tenham acesso à justiça e à reparação. Para cumprir essas responsabilidades, o Estado deve não apenas promulgar leis eficazes, mas também garantir sua aplicação, para que a proteção dos direitos humanos não seja apenas teórica, mas sim uma prática observada no cotidiano. Isso significa que o Estado deve ter um papel ativo e regulador, promovendo políticas que incentivem o respeito aos direitos humanos e que exijam um comportamento responsável por parte das empresas.²¹⁴

O segundo pilar, a Responsabilidade Corporativa de Respeitar, estabelece que as empresas, independentemente do setor ou do local de operação, têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades. Isso implica que as empresas devem evitar causar ou contribuir para violações de direitos humanos e que, caso ocorra um impacto negativo, elas devem tomar medidas para mitigar esse impacto. A responsabilidade corporativa, segundo os UNGPs, vai além do simples cumprimento das leis locais e envolve um alinhamento com tratados e normas internacionais de direitos humanos, que estabelecem um padrão mais

²¹² UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (OHCHR), 2020.

²¹³ RAMASASTRY, 2015.

²¹⁴ UNITED NATIONS, 2011.

elevado de conduta. Para que essa responsabilidade seja exercida de forma eficaz, os UNGPs introduzem o conceito de devida diligência em direitos humanos, um processo contínuo em que as empresas devem identificar, prevenir e mitigar riscos de abusos em todas as suas operações.²¹⁵

O terceiro pilar, o Acesso à Reparação, aborda a importância de garantir que as vítimas de abusos corporativos tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes, sejam eles judiciais ou não judiciais. Esse pilar destaca a necessidade de uma abordagem de acesso à justiça que vá além dos tribunais, contemplando soluções rápidas e acessíveis que ofereçam reparação às vítimas. A ideia central é que, ao fortalecer os mecanismos de reparação, o Estado e as empresas contribuam para uma economia onde os direitos humanos são respeitados e onde há consequências reais para abusos corporativos.²¹⁶

Rui Guerra et al., sobre o artigo 7 do UNGPs, explica que:

Supporting business respect for human rights in conflict affected areas

7. Because the risk of gross human rights abuses is heightened in conflict-affected areas, States should help ensure that business enterprises operating in those contexts are not involved with such abuses, including by:

(a) Engaging at the earliest stage possible with business enterprises to help them identify, prevent and mitigate the human rights-related risks of their activities and business relationships;

(b) Providing adequate assistance to business enterprises to assess and address the heightened risks of abuses, paying special attention to both gender-based and sexual violence;

(c) Denying access to public support and services for a business enterprise that is involved with gross human rights abuses and refuses to cooperate in addressing the situation;

²¹⁵ Ibid.

²¹⁶ Ibid.

(d) Ensuring that their current policies, legislation, regulations and enforcement measures are effective in addressing the risk of business involvement in gross human rights abuses.

Commentary

Some of the worst human rights abuses involving business occur

amid conflict over the control of territory, resources or a Government itself – where the human rights regime cannot be expected to function as intended. Responsible businesses increasingly seek guidance from States about how to avoid contributing to human rights harm in these difficult contexts. Innovative and practical approaches are needed.

In particular, it is important to pay attention to the risk of sexual and gender-based violence, which is especially prevalent during times of conflict.

It is important for all States to address issues early before situations on the ground deteriorate. In conflict-affected areas, the “host” State may be unable to protect human rights adequately due to a lack of effective control. Where transnational corporations are involved, their “home” States therefore have roles to play in assisting both those corporations and host States to ensure that businesses are not involved with human rights abuse, while neighboring States can provide important additional support.

To achieve greater policy coherence and assist business enterprises adequately in such situations, home States should foster closer cooperation among their development assistance agencies, foreign and trade ministries, and export finance institutions in their capitals and within their embassies, as well as between these agencies and host Government actors; develop early-warning indicators to

alert Government agencies and business enterprises to problems; and attach appropriate consequences to any failure by enterprises to cooperate in these contexts, including by denying or withdrawing existing public support or services, or where that is not possible, denying their future provision. States should warn business enterprises of the heightened risk of being involved with gross abuses of human rights in conflict-affected areas. They should review whether their policies, legislation, regulations and enforcement measures effectively address this heightened risk, including through provisions for human rights due diligence by business. Where they identify gaps, States should take appropriate steps to address them. This may include exploring civil, administrative or criminal liability for enterprises domiciled or operating in their territory and/or jurisdiction that commit or contribute to gross human rights abuses. Moreover, States should consider multilateral approaches to prevent and address such acts, as well as support effective collective initiatives. All these measures are in addition to States' obligations under international humanitarian law in situations of armed conflict, and under international criminal law.²¹⁷

Entre as inovações dos UNGPs está a articulação clara da responsabilidade corporativa, que afirma explicitamente que as empresas devem respeitar os direitos humanos, independentemente de sua localização. Esse princípio é particularmente importante, pois estabelece que o compromisso com os direitos humanos não depende das leis locais ou das práticas comuns de uma região. Ao introduzir a devida diligência em direitos humanos, os UNGPs exigem das empresas uma abordagem mais proativa, em que o respeito aos direitos humanos não é apenas uma resposta a violações, mas uma prática preventiva e contínua. Essa ênfase na devida diligência oferece uma base para que as empresas integrem o respeito aos

²¹⁷ RUI GUERRA DA FONSECA *et al.*, 2023. Pags 29-31.

direitos humanos em seus processos de tomada de decisão e gestão de riscos, transformando a responsabilidade corporativa em uma prática central nas operações empresariais.²¹⁸

Outro aspecto essencial dos UNGPs é o destaque ao papel do Estado na proteção dos direitos humanos. Ao reafirmar essa responsabilidade, os UNGPs promovem uma visão onde os governos devem atuar como reguladores ativos, assegurando que as empresas sob sua jurisdição operem de maneira ética e responsável. Essa reafirmação é uma resposta às limitações do voluntarismo corporativo, que muitas vezes permite que empresas evitem a responsabilização ao contar com a boa vontade das partes envolvidas. Os UNGPs enfatizam que o Estado deve usar uma “combinação inteligente” de incentivos, regulamentações e iniciativas voluntárias para promover um ambiente onde os direitos humanos sejam respeitados de forma abrangente.²¹⁹

Em última análise, o impacto dos UNGPs e a proposta de um tratado vinculativo refletem um movimento global em direção a um sistema onde o respeito aos direitos humanos é uma responsabilidade partilhada entre Estados e empresas. A combinação de regulamentação, incentivos e iniciativas voluntárias cria um ambiente mais favorável para a proteção dos direitos humanos, assegurando que as empresas operem de maneira ética e responsável.²²⁰

4.4. RELAÇÃO ENTRE O DIREITO INTERNACIONAL HUMANITÁRIO E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

A interação entre o Direito Internacional Humanitário (DIH) e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPS) destaca um quadro normativo complementar que orienta as empresas sobre suas responsabilidades em contextos de conflito armado. O DIH e os UNGPs, embora com escopos e origens distintas, convergem em seu objetivo de proteger indivíduos e comunidades expostas aos riscos de conflitos, e ambos atribuem obrigações às empresas em áreas de alta vulnerabilidade.²²¹

²¹⁸ DEVA, S.; BILCHITZ, D. **The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Commentary**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

²¹⁹ Ibid.

²²⁰ À medida que o movimento BHR continua a evoluir, a busca por mecanismos de responsabilização e por uma governança mais sólida permanece essencial para garantir que os direitos humanos estejam no centro das atividades empresariais em um mundo cada vez mais interconectado. Ibid.

²²¹ UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP); UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Heightened human rights due diligence for business in conflict-affected contexts: A guide**. Nova York: UNDP, 2022. *E-book*.

Os UNGPs fornecem diretrizes globais para que as empresas previnam e mitiguem os impactos negativos sobre os direitos humanos, independente do local onde operem. Os Princípios 7 e 23 são particularmente relevantes para operações em áreas de conflito. O Princípio 7 alerta que os riscos de abusos de direitos humanos aumentam em contextos de guerra, exigindo um aprofundamento das ações dos Estados e uma diligência ainda mais intensificada por parte das empresas. Já o Princípio 23 (c) enfatiza que o risco de envolvimento em abusos graves deve ser tratado como questão de conformidade legal. Para empresas que atuam em zonas de conflito, os UNGPs estabelecem a Devida Diligência Intensificada em Direitos Humanos (hHRDD), um processo ampliado que inclui análises sensíveis ao contexto do conflito, prevenção de atrocidades e monitoramento de possíveis impactos negativos.²²²

Por sua vez, o DIH aplica-se especificamente em situações de conflito armado, orientando as empresas sobre como atuar sem infringir as normas de proteção aos civis e limitações impostas aos métodos de guerra. A proteção oferecida pelo DIH às empresas, quando estas mantêm um status civil, abrange tanto a segurança de funcionários quanto de bens, garantindo imunidade contra ataques indiscriminados. Essa proteção é acompanhada de obrigações, como a necessidade de conduzir atividades que respeitem as normas de guerra e evitem contribuir para a violação de direitos.²²³

A combinação dos UNGPs com o DIH permite que as empresas adotem uma abordagem mais rigorosa em áreas de conflito, prevenindo práticas como deslocamentos forçados, pilhagem de propriedades e destruição ambiental, todos considerados violações do DIH. A conformidade com esses princípios não só protege o pessoal e os ativos da empresa, mas também mitiga riscos reputacionais e operacionais, ao promover o fortalecimento das relações com as comunidades e outras partes interessadas. Casos emblemáticos como os da Kolmar e da Lundin, em que empresas foram acusadas de fornecer apoio material ou participar de práticas de deslocamento forçado, ilustram as graves consequências legais e reputacionais para empresas que falham em cumprir o DIH e os UNGPs.²²⁴

A responsabilidade universal surge como uma ferramenta essencial na responsabilização de empresas que violam o DIH, pois preenche lacunas deixadas pela jurisdição internacional. Embora o Tribunal Penal Internacional (TPI) permita o julgamento de

²²² KAPLINA, 2024.

²²³ UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP); UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2022.

²²⁴ KAPLINA, 2024.

indivíduos por crimes de guerra, o Estatuto de Roma não estende sua competência a pessoas jurídicas. A responsabilidade universal, portanto, permite que tribunais nacionais processem empresas por crimes internacionais, independentemente do local onde ocorreram. Isso garante maior acesso à justiça para as vítimas, oferecendo-lhes a possibilidade de buscar reparação em jurisdições alternativas, enquanto dissuade práticas abusivas por parte de empresas que operam em zonas de conflito.²²⁵

A aplicação de processos robustos de hHRDD e a adoção de uma abordagem sensível ao conflito são fundamentais para garantir que as empresas não contribuam para graves abusos dos direitos humanos. Empresas que negligenciam suas obrigações no contexto de guerra não apenas expõem-se a sanções legais, mas também prejudicam sua reputação e relação com os consumidores e investidores. As pressões da sociedade civil e de governos por uma maior responsabilização têm levado a uma aplicação mais rigorosa dos princípios do DIH e dos UNGPs, colocando as empresas diante de um cenário onde o respeito aos direitos humanos se torna imperativo moral e estratégia comercial indispensável.²²⁶

4.4.1. Proteção Do DIH A Empresas E Bens Em Áreas De Conflito

O Direito Internacional Humanitário (DIH) estabelece um conjunto de proteções para empresas e seus bens em áreas de conflito, assegurando que civis e bens civis não sejam alvos de ataques. As Convenções de Genebra e seus Protocolos Adicionais definem normas que visam proteger as atividades empresariais e a propriedade em tempos de guerra, desde que a empresa mantenha uma postura de neutralidade em relação às hostilidades. Essas proteções abrangem diferentes aspectos, incluindo a imunidade contra ataques deliberados e pilhagem, além da proteção de funcionários.²²⁷

O conceito de neutralidade é fundamental, pois garante que entidades que se abstenham de participar ativamente de um conflito possam, em troca, requerer proteção contra ataques deliberados e pilhagem (Goltzman & Sousa, 2020).²²⁸

²²⁵ Ibid.

²²⁶ UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP); UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2022.

²²⁷ KAPLINA, 2024.

²²⁸ GOLTZMAN, E. M.; SOUSA, M. T. C. O Comitê Internacional Da Cruz Vermelha Como Agente Materializador Do Direito Internacional Humanitário. **Revista Brasileira De Direito Internacional**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 18, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2526-0219/2020.v6i2.7020>

A proteção contra ataques e pilhagem é uma das principais garantias oferecidas pelo DIH. Empresas que mantêm operações civis, isto é, que não participam diretamente do conflito, têm assegurado o direito de não serem alvo de ataques. Fábricas, instalações e veículos comerciais que não estejam envolvidos no conflito são abrangidos pelo princípio da imunidade civil, o que significa que ataques deliberados contra esses ativos configurariam uma violação do DIH. Além disso, a pilhagem, ou apropriação forçada e ilegítima de bens privados, é expressamente proibida pelas Convenções de Genebra. Isso assegura que os bens empresariais não possam ser saqueados ou apropriados por forças combatentes.

O DIH garante ainda o respeito à propriedade privada, incluindo a indenização em caso de confisco de bens por forças de ocupação. Mesmo em situações de guerra, o direito à proteção da propriedade privada deve ser mantido, e as empresas têm direito a receber compensações caso seus ativos sejam utilizados por forças ocupantes durante o conflito. Essas normas garantem que, apesar da desordem causada pelo conflito, os direitos econômicos das empresas devam ser salvaguardados, refletindo um entendimento mais amplo do DIH que considera aspectos tanto-humanos quanto econômicos (Park 2018).²²⁹

Além disso, esse aspecto sublinha a importância de respeitar a função e a neutralidade das empresas civis, especialmente em áreas onde o comércio é um dos poucos elementos capazes de contribuir para a estabilização econômica local.

As Convenções de Genebra também protegem os funcionários de empresas civis, assegurando que seus direitos fundamentais sejam respeitados. A proteção contra a violência, tanto física quanto psicológica, é garantida, e qualquer tipo de ataque contra a integridade física ou mental dos trabalhadores é uma violação direta do DIH. Além disso, caso funcionários de uma empresa sejam privados de liberdade em virtude do conflito, eles devem receber tratamento digno e adequado, estando protegidos contra tortura e maus-tratos, com o direito a um julgamento justo caso sejam acusados de crimes.

Para que as empresas possam gozar das proteções oferecidas pelo DIH, é essencial que adotem uma postura de neutralidade em relação ao conflito. A neutralidade empresarial implica não se envolver diretamente nas hostilidades ou apoiar qualquer uma das partes em conflito, o que inclui a abstinência de fornecer qualquer tipo de assistência material ou financeira a partes

²²⁹ ZYBERI, G. Enforcement of International Humanitarian Law. [s. l.], p. 1–24, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-981-10-4516-5_14-1

beligerantes. Ao manter essa postura, a empresa garante que sua operação possa continuar em segurança, dentro dos limites estabelecidos pelo DIH.

Por outro lado, empresas que violam o DIH ou colaboram para violações cometidas por outras partes envolvidas no conflito enfrentam sérios riscos legais, financeiros e reputacionais. A responsabilização criminal é uma possibilidade real e amplamente discutida em contextos de conflitos armados. Executivos podem ser processados criminalmente em tribunais nacionais e internacionais por crimes internacionais, como genocídio, crimes contra a humanidade e crimes de guerra.²³⁰

Além da responsabilização criminal, empresas também enfrentam riscos de responsabilidade civil quando violam normas do DIH. Processos civis podem ser movidos em diversos países, o que expõe a empresa a possíveis condenações e indenizações por danos causados em áreas de conflito. Os danos reputacionais são uma consequência adicional e altamente significativa. Empresas que violam normas humanitárias estão sujeitas à perda de confiança pública, ao boicote de consumidores e investidores e à dificuldade em manter parcerias comerciais em mercados internacionais.

A compreensão das obrigações impostas pelo DIH e o comprometimento com uma postura de neutralidade são essenciais para que as empresas possam operar em segurança e com responsabilidade em áreas de conflito. A conformidade com o DIH, além de ser uma obrigação legal, constitui um imperativo ético e uma estratégia inteligente para a sustentabilidade dos negócios em contextos de alta vulnerabilidade. Empresas que respeitam as normas humanitárias protegem não apenas seus próprios ativos e funcionários, mas também sua reputação e viabilidade econômica a longo prazo.²³¹

4.4.2. Impacto do DIH na responsabilidade legal e reputação das empresas

A aplicação do Direito Internacional Humanitário (DIH) tem implicações profundas para a responsabilidade legal e a reputação das empresas que operam em áreas de conflito. Esse corpo de normas, conhecido também como *jus in bello*, regula o comportamento em contextos de guerra, visando minimizar o sofrimento e proteger aqueles que não estão diretamente

²³⁰ O caso de Félicien Kabuga, que foi acusado de apoiar o genocídio de Ruanda ao fornecer suporte logístico e financeiro, ilustra como a cumplicidade empresarial pode levar à responsabilização penal de indivíduos em posição de liderança. KAPLINA, 2024

²³¹ KAPLINA, 2024.

envolvidos nas hostilidades. O DIH estabelece proteções não apenas para civis, mas também para propriedades e recursos civis, uma abrangência que inclui empresas e seus funcionários, cuja presença e atividade nas zonas de conflito os colocam sob o escopo dessas regulamentações.

Contudo, o DIH também impõe obrigações específicas às empresas e seus executivos. A responsabilidade corporativa no âmbito do DIH é acionada quando as atividades da empresa se tornam "intimamente ligadas" ao conflito. Isso pode ocorrer de várias formas. Em primeiro lugar, a empresa ou seus funcionários podem cometer violações diretas do DIH, como ataques a civis ou a destruição de propriedades civis. Essas ações configuram uma infração direta das leis da guerra, que proíbem a prática de atos violentos e destrutivos contra pessoas ou bens que não estejam envolvidos nas hostilidades. Em segundo lugar, as empresas podem se tornar responsáveis por violações do DIH cometidas por terceiros, caso forneçam apoio financeiro, logístico ou material a um grupo em conflito, cientes de que esse auxílio será utilizado para violar as leis da guerra.

Esse apoio pode incluir o fornecimento de equipamentos ou serviços que facilitam atos de violência contra civis, mesmo que a empresa não participe diretamente do conflito. Em uma terceira situação, a responsabilidade pode advir de uma contribuição indireta, quando as ações da empresa têm impactos que, sem a intenção de seus representantes, auxiliam na perpetuação de abusos, como o pagamento de impostos em um Estado que utiliza esses recursos para financiar operações militares.²³²

Esses três tipos de responsabilidades ressaltam a complexidade dos riscos enfrentados pelas empresas em contextos de conflito. Essas empresas devem lidar com riscos operacionais, como a segurança de seus funcionários e propriedades, interrupções nas operações e nas cadeias de suprimentos e dificuldades na retenção de mão de obra.²³³

Ainda mais sério é o risco de responsabilidade legal, que abrange potenciais processos criminais e civis por violações do DIH. Nesse sentido, as empresas podem ser processadas tanto

²³² KAPLINA, 2024.

²³³ Além dos riscos operacionais, existe o risco reputacional, que abarca as consequências das percepções negativas do público e da mídia em relação às atividades da empresa na área de conflito. Esse risco pode levar à perda de confiança dos consumidores, a boicotes, ao desinvestimento de acionistas e à perda de oportunidades de negócios. (KAPLINA, 2024)

por suas próprias ações quanto por atos de terceiros com os quais tenham relações comerciais, como subcontratados e parceiros locais.

O conceito de cumplicidade é central para a responsabilização das empresas em casos de crimes internacionais, onde elas podem ser acusadas de contribuir para as violações cometidas por outras partes no conflito. A cumplicidade é estabelecida com base em elementos-chave que envolvem tanto ações diretas quanto o nível de conhecimento da empresa sobre os crimes cometidos.

Primeiramente, a *actus reus*, ou o ato material, considera se as ações da empresa contribuíram de maneira significativa para a violação. Isso inclui qualquer forma de assistência que possa ter facilitado as ações criminosas de outros agentes, como a concessão de recursos ou o fornecimento de informações que foram, direta ou indiretamente, utilizadas para realizar abusos. Em seguida, a *mens rea*, ou elemento mental, avalia a proximidade da empresa em relação às violações, examinando a relação de tempo e espaço entre as ações da empresa e os abusos cometidos. Esse critério busca esclarecer o grau de envolvimento da empresa, considerando a extensão de seu conhecimento e de sua influência sobre os eventos em questão.

Por fim, um elemento crítico é o estado mental dos representantes da empresa, que pode ser avaliado com base em três padrões: conhecimento, intenção e propósito. O conhecimento se refere ao fato de a empresa estar ciente de que suas ações poderiam contribuir para violações, mesmo sem a intenção de facilitar essas infrações. Intenção, por sua vez, implica que a empresa tinha a intenção deliberada de contribuir para a violação, o que caracterizaria um nível mais grave de responsabilidade.

Já o propósito indica que a ação da empresa visava diretamente contribuir para a execução dos abusos, o que é um dos elementos mais complicadores no contexto de julgamentos por crimes internacionais. Esses três padrões servem como base para determinar o grau de responsabilidade corporativa, estabelecendo se houve negligência ou dolo nas ações da empresa.

A responsabilidade legal das empresas, assim, vai muito além das considerações tradicionais de proteção de patrimônio e segurança operacional. Ela abrange a necessidade de as empresas atuarem com um nível de diligência que assegure o cumprimento das normas internacionais, sobretudo em cenários onde o risco de envolvimento em abusos é elevado.

O cumprimento do DIH se torna, então, um imperativo não apenas legal, mas ético e reputacional. À medida que a sociedade se torna mais consciente dos impactos das operações empresariais em áreas de conflito, a reputação das empresas que se mostram negligentes com as normas internacionais sofre um impacto duradouro. (BRESEGHELLO, 2022)²³⁴. Além de prejudicar a imagem da empresa, o envolvimento em escândalos de violação do DIH pode reduzir a confiança de consumidores, investidores e até mesmo dos próprios funcionários, dificultando a continuidade das operações e o sucesso a longo prazo.²³⁵

Em suma, a interação entre o DIH e a responsabilidade das empresas em zonas de conflito coloca em evidência a importância de uma atuação empresarial sensível, informada e responsável. A observância das normas do DIH não apenas protege as empresas de consequências legais, mas também promove uma operação alinhada aos direitos humanos e à paz, assegurando que as ações empresariais contribuam positivamente para as regiões onde atuam. Esse comportamento ético torna-se especialmente relevante para empresas multinacionais, cujas ações podem ter repercussões globais. A responsabilidade corporativa em contextos de conflito, assim, deve ser abordada com extremo cuidado, entendendo que, além de uma necessidade legal, ela representa um compromisso com a dignidade humana e a justiça, elementos fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e pacífica.

Com os avanços nos mecanismos de responsabilização e o aumento da pressão social e regulatória, torna-se imprescindível que as empresas analisem cuidadosamente os riscos de envolvimento, direto ou indireto, em abusos de direitos humanos e violações das normas internacionais. A aplicação do conceito de cumplicidade nas violações de direitos humanos e DIH coloca as empresas em uma posição delicada, onde o limite entre o apoio operacional e a participação em abusos pode ser tênue e potencialmente danoso. (KAPLINA, 2024)

A cumplicidade, em seu sentido jurídico, envolve a contribuição de uma empresa para violações cometidas por outros atores, como governos ou grupos armados, com os quais ela possa ter relações de negócio ou colaboração operacional. O elemento central da cumplicidade é a participação indireta em abusos, onde as ações da empresa facilitam ou incentivam, intencionalmente ou não, atos que infringem normas de direitos humanos e do DIH.

²³⁴ DE ALMEIDA BRESEGHELLO, Fabíola Meira, et al. *ESG nas relações de consumo*. Editora Singular, 2022.

²³⁵ KAPLINA, 2024.

Esse conceito implica três elementos principais que caracterizam a relação da empresa com as violações: o ato material (ou *actus reus*), a proximidade (ou *mens rea*) e o elemento mental, cada um desempenhando um papel fundamental na análise da responsabilidade corporativa. (BERNAZ, 2016)²³⁶

Primeiramente, o ato material é a ação concreta da empresa que contribui, direta ou indiretamente, para as violações. Esse aspecto pode abranger uma ampla variedade de atividades, como o fornecimento de apoio financeiro ou material a um grupo que comete abusos, ou a prestação de serviços técnicos que facilitam atos de violência ou violação ambiental.

A cumplicidade pode ainda ocorrer quando a empresa fabrica ou fornece armas sabendo que serão utilizadas em violação das normas do DIH. O ato material se estende, assim, para a assistência em esforços de mobilização que possam resultar em crimes de guerra, como o apoio logístico e operacional que pode favorecer diretamente um dos lados do conflito. A empresa pode, por exemplo, fornecer serviços de transporte para tropas ou produtos que facilitam a logística de operações militares em regiões de conflito.²³⁷

A proximidade, ou *mens rea*, é o segundo elemento essencial na caracterização da cumplicidade. Esse conceito é um critério que avalia a relação temporal e geográfica entre a empresa e as violações cometidas. Embora as fontes não forneçam uma definição precisa do que caracteriza “proximidade” no contexto do DIH, entende-se que quanto mais próximo o relacionamento da empresa com o perpetrador das violações ou com as próprias vítimas, maior será sua responsabilidade.

Esse aspecto leva em consideração a natureza do envolvimento da empresa, analisando o grau de influência e de controle que ela possa ter sobre os eventos que resultaram em violação dos direitos humanos ou das normas do DIH. A proximidade, portanto, examina se a empresa estava ciente do que ocorria ao seu redor e se suas ações tiveram um impacto direto nas condições que facilitaram os abusos.²³⁸

O elemento mental, por sua vez, refere-se ao estado de conhecimento ou intenção dos representantes da empresa em relação às ações que contribuíram para as violações. Esse critério

²³⁶ BERNAZ, Nadia. *Business and human rights: History, law and policy-bridging the accountability gap*. Routledge, 2016.

²³⁷ KAPLINA, 2024.

²³⁸ AMAO, O. **Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law: Multinational Corporations in Developing Countries**. London: Routledge, 2011b.

é essencial para definir a gravidade da responsabilidade corporativa, pois investiga se a empresa sabia, ou deveria saber, que suas atividades poderiam resultar em abusos. Existem três padrões principais de avaliação desse critério, a saber: o conhecimento, a intenção e o propósito. O conhecimento é o nível mais comum e estabelece que a empresa sabia, ou tinha razões para saber, que suas ações contribuíam para violações de direitos humanos ou do DIH.²³⁹

A intenção, em um nível mais rigoroso, implica que a empresa compartilha o propósito do perpetrador de cometer os abusos, enquanto o propósito se refere à intenção deliberada da empresa de contribuir para as violações. O Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional adota uma abordagem intermediária entre o conhecimento e a intenção, sendo necessário demonstrar um nível mais significativo de envolvimento consciente.

Além das responsabilidades de caráter criminal, que frequentemente recebem maior destaque na mídia e na opinião pública, as empresas também estão sujeitas à responsabilidade civil em casos de violações de direitos humanos e do DIH. Para que a responsabilidade civil seja estabelecida, é necessário demonstrar três elementos: a existência de um ato ilícito, a ocorrência de um dano concreto às vítimas e a presença de um nexo causal entre a ação da empresa e o prejuízo sofrido.

O ato ilícito refere-se a uma conduta da empresa que contraria normas de direitos humanos ou do DIH, podendo envolver tanto ações quanto omissões. Esse critério é fundamental para que o processo seja validado em instâncias civis, uma vez que define a natureza do envolvimento da empresa nos abusos cometidos.

O dano, por sua vez, representa a lesão ou perda sofrida pelas vítimas, que deve ser comprovada com evidências objetivas para que o processo tenha sustentação legal. A relação de causa e efeito entre a ação da empresa e o dano, conhecida como nexo causal, é o critério final e indispensável para configurar a responsabilidade civil.²⁴⁰

Nesse sentido, uma ação ou omissão da empresa que contribuiu significativamente para o sofrimento das vítimas pode levá-la a ser responsabilizada civilmente, exigindo-se a reparação do dano causado. Além da responsabilidade direta, algumas jurisdições permitem a aplicação da responsabilidade vicária, em que a empresa é considerada responsável pelas ações de seus

²³⁹ Esse critério foi utilizado, por exemplo, nos julgamentos de industriais alemães após a Segunda Guerra Mundial, onde ficou provado que, mesmo sem intenção deliberada, a consciência das ações foi suficiente para configurar a responsabilidade. (KAPLINA, 2024)

²⁴⁰ DIAS, J. de A. **Tratado de la responsabilidad civil : da responsabilidad civil**. México [etc.: José M. Cajica, Jr., 1957. (Biblioteca Cajica de derecho, economía, sociología y política ; 4, 5).

funcionários ou agentes, ainda que não tenha conhecimento direto ou intenção de contribuir para as violações. Esse conceito de responsabilidade vicária é particularmente relevante em contextos de subordinação, onde é comprovada a hierarquia e o controle da empresa sobre o agente que cometeu a violação.²⁴¹

A complexidade do conceito de cumplicidade em violações de direitos humanos e do DIH exige que as empresas adotem uma postura preventiva rigorosa para evitar qualquer envolvimento em abusos. As empresas que operam em áreas de conflito ou colaboram com governos e grupos armados devem conduzir suas atividades com a máxima cautela, realizando avaliações minuciosas de risco e implementando medidas de conformidade robustas. Essas precauções são essenciais para minimizar os riscos de responsabilização criminal e civil, além de proteger a reputação da empresa no mercado global²⁴².

Com a crescente atenção ao papel das empresas em contextos de conflito, tanto a opinião pública quanto os órgãos reguladores esperam que essas organizações se envolvam de maneira ética e responsável. O conceito de cumplicidade, assim, coloca uma carga significativa sobre as corporações, que precisam assegurar que suas operações não causem ou facilitem abusos, o que demanda uma vigilância contínua e a adoção de práticas de transparência e accountability.

Dessa forma, a condução de negócios de forma responsável não é apenas uma questão de evitar processos legais, mas também de alinhar-se aos princípios éticos que fundamentam as relações internacionais, demonstrando respeito pelas normas e valores universais dos direitos humanos e da paz.

Essa postura proativa é fundamental não apenas para as empresas que operam em zonas de conflito, mas também para aquelas que, mesmo indiretamente, possuem vínculos com regiões instáveis. A complexidade e o alcance global das operações corporativas modernas exigem que as empresas estejam sempre atentas às consequências indiretas de suas ações e de seus relacionamentos comerciais.²⁴³

No cenário contemporâneo, a responsabilidade corporativa transcende as fronteiras e obriga as empresas a se comprometerem ativamente com práticas que promovam o respeito aos direitos humanos e a não violação das normas do DIH. Ao adotar essas medidas, as empresas

²⁴¹ Ibid.

²⁴² KAPLINA, 2024.

²⁴³ TOCA TORRES, C. E. **Las organizaciones y los objetivos de desarrollo sostenible: nuevos conceptos funcionales, ambientales y societales para alcanzar un futuro global**. Primera edición. Ciudad de México: Bonilla Artigas Editores, 2022. (ePúblicaSocial).v. 2

não apenas protegem sua reputação e evitam sanções legais, mas também contribuem para um ambiente econômico e social mais justo e seguro, onde o desenvolvimento sustentável e a paz possam prosperar.²⁴⁴

Essa análise reforça a relevância da responsabilidade corporativa e das normas de “human rights and business” em cenários de conflito, enfatizando que as empresas devem estar preparadas para atuar com integridade e respeito aos direitos humanos, compreendendo que suas ações têm implicações profundas e duradouras para as comunidades afetadas e para a sociedade global como um todo.

4.4.3. Formas De Contribuição Empresarial Para Violações Do Direito Internacional Humanitário Em Áreas De Conflito

A atuação de empresas em áreas de conflito coloca-as em uma posição onde o risco de contribuir para violações do Direito Internacional Humanitário (DIH) se torna elevado, e as formas de envolvimento variam de danos diretos a impactos ambientais prejudiciais. Embora muitas vezes as intenções diretas de causar dano não estejam presentes, a complexidade dos conflitos e a interação com atores locais e internacionais tornam crucial a vigilância e a adoção de práticas empresariais responsáveis e éticas. As formas pelas quais as empresas podem contribuir para violações do DIH foram detalhadamente analisadas, revelando as múltiplas dimensões dessas contribuições.

Uma das maneiras mais diretas de envolvimento ocorre quando as empresas fornecem apoio financeiro ou material a partes em conflito, como governos ou grupos armados. Esse apoio pode incluir financiamento direto, fornecimento de combustível ou, ainda, consultoria que acabe facilitando ações militares.²⁴⁵

²⁴⁴ Ibid.

²⁴⁵ O caso Kolmar, em que uma empresa forneceu combustível para aeronaves que posteriormente foram utilizadas em ataques aéreos contra civis, ilustra como o fornecimento de recursos pode inadvertidamente contribuir para violações graves do DIH. Além disso, o envolvimento de empresas no fornecimento de armas ou substâncias químicas que serão utilizadas para fins bélicos, como nos casos de Van Anraat e BAE Systems, onde substâncias para a produção de gás mostarda e armas foram fornecidas a regimes repressivos, reforça a importância da devida diligência na análise dos possíveis usos finais dos produtos fornecidos. KAPLINA, 2024.

Outro impacto significativo que as operações empresariais podem ter em contextos de conflito é o deslocamento forçado de civis.²⁴⁶ A busca por acesso a recursos naturais ou por rotas de transporte em áreas de conflito, somada ao financiamento de grupos armados, frequentemente resulta no deslocamento de comunidades locais, que se veem obrigadas a deixar suas terras para dar espaço a operações industriais ou para facilitar o controle de territórios estratégicos.

O caso da Lundin, acusada de financiar o exército sudanês e grupos armados com o intuito de expulsar populações locais de áreas ricas em petróleo, ilustra como a colaboração entre empresas e forças armadas locais pode contribuir para graves violações dos direitos humanos. A cumplicidade empresarial em deslocamentos forçados é um exemplo de como a busca por recursos ou vantagens econômicas pode resultar em práticas condenáveis do ponto de vista ético e jurídico, com consequências diretas para a população local.

A pilhagem de ativos e propriedades em contextos de conflito representa outra forma de contribuição empresarial para violações do DIH. A aquisição de propriedades de maneira ilegal, aproveitando-se da fragilidade das normas e da instabilidade política, permite que empresas explorem recursos sem o devido consentimento das comunidades ou sem a devida compensação aos proprietários legítimos.

Essa prática se intensifica quando empresas operam em territórios ocupados, onde a exploração de recursos naturais em benefício próprio ou em colaboração com a potência ocupante viola o princípio da soberania do Estado ocupado. As atividades empresariais em assentamentos israelenses em territórios palestinos exemplificam como a exploração de recursos em áreas ocupadas pode perpetuar conflitos e aprofundar as violações dos direitos humanos.

O impacto ambiental das atividades empresariais em zonas de conflito é outro aspecto que não pode ser ignorado, visto que práticas empresariais destrutivas, como mineração predatória, desmatamento e poluição industrial, exacerbam problemas ambientais já existentes e afetam diretamente a saúde e o bem-estar das populações locais.²⁴⁷

²⁴⁶ CRISTINA CLÍMACO *et al.* **Migrações e Exílios no Mundo Contemporâneo**. [S. l.]: Coimbra University Press, 2020. (História Contemporânea). Disponível em: <https://doi.org/10.14195/978-989-26-1790-9>

²⁴⁷ PIETROPAOLI, I. **Business, human rights and transitional justice**. 1st ed.ed. Abingdon, Oxon ; Routledge, 2020. (Transitional justice).

As empresas que participam de projetos de grande impacto ambiental, sem a devida consulta e participação das comunidades, estão igualmente violando o DIH ao desconsiderarem o direito das populações locais a um ambiente saudável. Esse desrespeito pelo meio ambiente em contextos de conflito agrava as condições de vida das populações, que já se encontram em situação de vulnerabilidade, e pode ter consequências irreversíveis para a ecologia local e regional.

A presença de empresas em territórios ocupados implica uma série de violações adicionais, pois essas atividades representam apoio direto à ocupação e desrespeito à soberania dos estados ocupados. Empresas que colaboram com potências ocupantes ou que exploram recursos naturais em territórios ocupados, sem consentimento dos povos locais, legitimam a ocupação e agravam a situação das comunidades afetadas.

Além disso, a exploração de mão de obra sob condições precárias e sem respeito às normas trabalhistas em regiões ocupadas constitui uma violação direta dos direitos humanos, perpetuando a discriminação e a segregação, e favorecendo a economia da potência ocupante às custas dos direitos da população ocupada.

Esses exemplos elucidam que a cumplicidade das empresas em violações do DIH nem sempre está associada a uma intenção direta de causar danos. Muitas vezes, a ausência de devida diligência em direitos humanos, a falta de sensibilidade ao contexto de conflito e a priorização do lucro sem consideração pelos impactos sociais e ambientais levam empresas a se envolverem, direta ou indiretamente, em atos que violam o DIH.²⁴⁸

Portanto, o estabelecimento de processos robustos de due diligence em direitos humanos é indispensável para que as empresas operem de forma responsável e sustentável em áreas afetadas por conflitos. Essa abordagem deve incluir uma análise minuciosa dos impactos potenciais de todas as atividades empresariais, considerando os riscos específicos do contexto de conflito e assegurando que as operações não contribuam para práticas abusivas.

A conformidade com o DIH não é apenas uma questão de obrigação jurídica; representa também um compromisso com a ética e com a preservação dos direitos das comunidades afetadas. A adoção de práticas empresariais éticas e a implementação de mecanismos de monitoramento contínuo são essenciais para garantir que as empresas atuem de maneira

²⁴⁸ Essa cumplicidade passiva, que ocorre quando as empresas negligenciam os riscos de suas atividades ou quando ignoram os possíveis efeitos colaterais negativos, torna a conformidade com o DIH não apenas uma questão de legalidade, mas um imperativo ético. Ibid.

responsável e contribuam para a paz e o desenvolvimento sustentável, evitando qualquer forma de cumplicidade em atos que perpetuem conflitos e violações dos direitos humanos.²⁴⁹

Dessa forma, a aplicação do Direito Internacional Humanitário (DIH) a empresas que operam em zonas de conflito reflete uma evolução jurídica que busca adaptar normas tradicionais de guerra ao contexto moderno de uma economia globalizada, onde as corporações desempenham papéis cada vez mais influentes. Embora originalmente voltado para Estados e grupos armados, o DIH tem expandido seu alcance para abranger a responsabilidade de atores corporativos em garantir que suas atividades em áreas afetadas por conflitos não contribuam para violações dos direitos humanos ou para a intensificação das hostilidades.²⁵⁰

O DIH impõe às empresas a necessidade de respeitar normas fundamentais que protegem civis e infraestrutura civil e também concede a essas corporações certas proteções quando operam de maneira neutra em áreas de conflito. Funcionários e bens de empresas que mantêm uma postura civil, ou seja, que não se envolvem diretamente em ações militares, são protegidos por normas internacionais como as Convenções de Genebra, que garantem imunidade contra ataques deliberados ou indiscriminados, além de assegurar que suas propriedades e instalações não sejam pilhadas ou danificadas. Essa imunidade se estende ao pessoal da empresa, independentemente de ser local, expatriado ou terceirizado, assegurando que a segurança física e psicológica desses trabalhadores seja respeitada.

Contudo, as empresas em zonas de conflito têm a obrigação de adotar uma postura que respeite o DIH, o que inclui evitar contribuições diretas ou indiretas para as hostilidades ou para abusos contra civis. Essa responsabilidade impõe que as empresas conduzam uma *due diligence* intensificada em direitos humanos, comumente referida como *hHRDD* (*heightened Human Rights Due Diligence*).²⁵¹

Esta abordagem busca identificar, prevenir, mitigar e remediar os impactos adversos das operações empresariais, adaptando as práticas de *due diligence* tradicionais para incorporar uma análise minuciosa dos riscos e dinâmicas locais de conflito, assegurando que a empresa não esteja, mesmo que involuntariamente, financiando ou apoiando atividades que resultem em violações do DIH.

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ KAPLINA, 2024.

²⁵¹ United Nations Development Programme (2022). *Heightened Human Rights Due Diligence for business in conflict-affected contexts; A Guide*. New York, United States of America.

A responsabilidade das empresas por violações do DIH também se estende a danos ambientais em zonas de conflito, onde práticas industriais, como a mineração predatória e o desmatamento, têm efeitos devastadores sobre o ecossistema e as condições de vida das populações locais.²⁵²

A ausência de regulamentação eficaz e o estado de vulnerabilidade das comunidades nessas áreas aumentam os riscos de abusos ambientais, violando o DIH, que também prevê a proteção dos recursos naturais em situações de conflito. Além disso, operações em territórios ocupados configuram uma forma de apoio à ocupação que, ao violar a soberania e a integridade territorial do Estado afetado, intensifica o conflito e prejudica ainda mais as populações locais.

A responsabilidade empresarial por essas atividades em contextos de conflito é abordada tanto na esfera criminal quanto na esfera civil, e o conceito de jurisdição universal permite que tribunais de qualquer país processem empresas e seus diretores por violações do DIH, independentemente da nacionalidade das partes envolvidas ou do local onde o crime ocorreu. A jurisdição universal, portanto, expande a aplicabilidade do DIH, permitindo que práticas abusivas em zonas de conflito sejam julgadas internacionalmente, como uma medida de reforço da justiça internacional.

No âmbito criminal, o Estatuto de Roma, que regula o Tribunal Penal Internacional (TPI), permite que diretores e executivos corporativos sejam processados por crimes de guerra, crimes contra a humanidade e genocídio. Embora o TPI atualmente não responsabilize diretamente as pessoas jurídicas, vários países adotaram legislação que permite a responsabilização criminal de empresas por violações do DIH, aumentando a pressão para que as corporações atuem de forma ética e responsável em contextos de conflito.²⁵³

A aplicação do DIH a empresas que operam em zonas de conflito representa um importante avanço em termos de responsabilidade empresarial, mas ainda é um campo em desenvolvimento, que exige maior conscientização das empresas sobre suas obrigações.

As corporações que atuam nesses cenários precisam implementar práticas robustas de hHRDD, adotando uma abordagem sensível ao conflito para garantir que suas operações estejam alinhadas com os princípios do DIH. As consequências de uma falha em cumprir essas normas incluem não apenas processos judiciais e sanções financeiras, mas também um impacto

²⁵² CURZI, L. C. **General principles for business and human rights in international law**. Leiden ; Brill Nijhoff, 2020. (Queen Mary Studies in International Law ; Volume 43).

²⁵³ KAPLINA, 2024.

negativo duradouro na reputação e na imagem da empresa, especialmente em um mundo onde a responsabilidade social corporativa é cada vez mais valorizada pelos consumidores, investidores e parceiros comerciais.

A responsabilidade criminal empresarial em contextos de conflito é um campo em expansão que tem desafiado tanto a legislação nacional quanto as normativas internacionais. O DIH permite que tribunais internacionais, como o TPI, processem diretores e executivos de empresas por crimes de guerra, crimes contra a humanidade e genocídio, embora o tribunal não contemple a responsabilização criminal direta de empresas.²⁵⁴

Contudo, algumas jurisdições nacionais já aplicam o conceito de responsabilidade penal corporativa para crimes internacionais, criando um caminho para que tanto as entidades corporativas quanto seus líderes possam responder por suas ações em conflitos armados.

A responsabilidade empresarial também está associada à implementação de rigorosos processos de due diligence em direitos humanos. Estes processos buscam garantir que as atividades empresariais estejam alinhadas com as normas internacionais, evitando a cumplicidade em abusos e proporcionando mecanismos para mitigação e prevenção de riscos. A conformidade com o DIH exige das empresas uma avaliação constante de seus riscos, considerando o impacto de suas operações sobre as populações locais e identificando eventuais associações com práticas abusivas. Ao adotar uma abordagem proativa, que inclua a hHRDD e a análise sensível ao contexto do conflito, as empresas têm a oportunidade de evitar não apenas as consequências legais, mas também os danos à sua reputação e à confiança pública.²⁵⁵

A conscientização sobre a importância do DIH para empresas em zonas de conflito e a adoção de práticas empresariais responsáveis são, portanto, fundamentais. As empresas que negligenciam suas obrigações em contextos de conflito não apenas colocam em risco sua própria integridade operacional e reputacional, mas também contribuem para o agravamento das condições de violência e violação dos direitos humanos. Em um mundo globalizado, onde as práticas empresariais são cada vez mais monitoradas e questionadas, a conformidade com o DIH e a promoção de uma atuação ética e transparente se tornam não apenas uma exigência legal, mas uma responsabilidade moral e estratégica para qualquer organização.

²⁵⁴ CURZI, 2020.

²⁵⁵ KAPLINA, 2024.

4.5. O PAPEL DA OCDE

A Orientação de Due Diligence da OCDE para Conduta Empresarial Responsável (RBC) constitui um instrumento fundamental no suporte às empresas na implementação das diretrizes da OCDE, promovendo um entendimento comum sobre due diligence para RBC entre governos e outras partes interessadas. No entanto, sua implementação efetiva apresenta desafios e oportunidades que demandam uma abordagem crítica e estruturada.

Segundo RUI GUERRA DA FONSECA et al., 2023, esta Orientação de Devida Diligência para a Conduta Empresarial Responsável baseia-se nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (OECD Guidelines for MNEs). Segundo os autores, *“the OECD Guidelines for MNEs provide enterprises with the flexibility to adapt the characteristics, specific measures and processes of due diligence to their own circumstances. Enterprises should use this Guidance as a framework for developing and strengthening their own tailored due diligence systems and processes, and then seek out additional resources for further in-depth learning as needed. The OECD Guidelines for MNEs have a unique promotion and grievance mechanism – the National Contact Points (NCPs).”*²⁵⁶

Dessa forma, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais possuem um mecanismo de queixa não judicial embutido, operacionalizado por meio dos Pontos de Contato Nacionais (PCNs). Esses pontos são estabelecidos pelos países que aderem à Declaração sobre o Investimento Internacional e Empresas Multinacionais da OCDE, com o objetivo de aumentar a eficácia das diretrizes.

Os PCNs desempenham um papel essencial na promoção das Diretrizes, respondendo a consultas e contribuindo para a resolução de questões relacionadas à sua implementação em casos concretos. Dessa forma, o mecanismo busca garantir que as práticas empresariais estejam alinhadas aos padrões internacionais de conduta responsável.²⁵⁷

Qualquer indivíduo ou organização pode apresentar um caso específico contra uma empresa a um PCN, seja no país onde a empresa opera ou onde está sediada, independentemente da localização das suas atividades. Esse mecanismo permite que partes interessadas busquem soluções para alegadas violações das Diretrizes da OCDE, proporcionando um canal acessível para a resolução de conflitos. Os PCNs atuam facilitando processos consensuais e não

²⁵⁶ RUI GUERRA DA FONSECA et al., 2023. P. 1132

²⁵⁷ Ibid.p. 1223

adversariais, como mediação e conciliação, de modo a incentivar o diálogo e a construção de soluções mutuamente benéficas entre as partes envolvidas.²⁵⁸

Ao concluir a análise de um caso específico, os PCNs devem emitir um relatório final, que pode incluir recomendações com base nas circunstâncias do caso. Embora não possuam poder coercitivo, os relatórios dos PCNs desempenham um papel fundamental ao incentivar práticas empresariais responsáveis e ao reforçar a accountability das empresas multinacionais.²⁵⁹

Assim, o mecanismo de queixa dos PCNs representa um instrumento relevante dentro da governança global, promovendo a implementação efetiva das Diretrizes da OCDE e incentivando uma cultura empresarial pautada na transparência e no respeito aos direitos humanos e normas internacionais.

Com relação aos desafios de implementação citaremos alguns. Um dos principais desafios refere-se à consistência da linguagem empregada nos diferentes instrumentos normativos. A existência de distinções sutis entre os textos da OCDE, os Princípios Orientadores da ONU e a Declaração da OIT pode gerar dificuldades para os profissionais de negócios que buscam assegurar conformidade com as expectativas de cada um desses instrumentos. A diversidade conceitual, como a utilização do termo "significado" na orientação da OCDE em contraste com o conceito de "destaque" nos Princípios Orientadores da ONU, ilustra a complexidade envolvida na harmonização desses referenciais normativos. Ademais, a familiaridade limitada dos profissionais com a orientação e outros materiais desenvolvidos pela OCDE para apoiar a implementação da RBC representa um obstáculo adicional, comprometendo a efetividade e o alcance da iniciativa.²⁶⁰

Por outro lado, a orientação da OCDE também apresenta oportunidades significativas para as empresas. Seu caráter prático, ao contrário de uma abordagem estritamente teórica, facilita a compreensão das expectativas empresariais ao utilizar linguagem acessível e exemplos ilustrativos. Essa abordagem pragmática permite que os profissionais desenvolvam uma percepção mais concreta das medidas necessárias para assegurar a devida diligência e das informações relevantes para a RBC. Além disso, a orientação incorpora um elemento de

²⁵⁸ Ibid. p. 1223

²⁵⁹ Ibid. p. 1223

²⁶⁰ SHAVIN, C. Unlocking the Potential of the New OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct. **Business and Human Rights Journal**, [s. l.], v. 4, n. 1, p. 139–145, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2018.28>

flexibilidade, reconhecendo a necessidade de adaptação das práticas empresariais ao contexto específico de cada organização e setor, fornecendo diretrizes para a tomada de decisões em cenários complexos.²⁶¹

Outro aspecto positivo reside na ampla aplicabilidade da orientação, que abrange todos os setores empresariais e todas as questões tratadas nas diretrizes da OCDE. Essa universalidade permite que o documento funcione como um referencial comum para as empresas, incluindo pequenas e médias empresas (PMEs), favorecendo a padronização e a coerência na adoção de boas práticas de RBC.

Além disso, sua abordagem está alinhada às melhores práticas empresariais emergentes, em especial no que tange à operacionalização da due diligence em direitos humanos conforme os Princípios Orientadores da ONU. Ao expandir essa abordagem para outras áreas da RBC, a OCDE contribui para a harmonização das práticas empresariais e o fortalecimento dos padrões de governança corporativa global.

A promoção de um entendimento comum entre governos e stakeholders também constitui um fator relevante. A uniformização dos princípios de due diligence para RBC pode contribuir para a coerência regulatória entre diferentes jurisdições, promovendo condições equitativas de concorrência e conferindo maior clareza às empresas e outras partes interessadas. Ademais, há impulsionadores concretos para a implementação desses processos, incluindo pressões exercidas por stakeholders, riscos reputacionais e financeiros, bem como iniciativas regulatórias emergentes que tornam a adoção da due diligence uma estratégia essencial para a gestão de riscos empresariais.

O alinhamento da due diligence desempenha um papel crucial nesse contexto, pois cria clareza para empresas, governos e outras partes interessadas, servindo como um ponto de referência comum para a promoção da prática empresarial responsável. Esse alinhamento é essencial para garantir consistência entre diferentes jurisdições, estabelecendo condições equitativas e proporcionando segurança jurídica para as empresas.

Ademais, ao apoiar as empresas no desenvolvimento da RBC de maneira uniforme em todas as suas atividades e relações comerciais, o alinhamento favorece a troca de conhecimento e a colaboração na resolução de problemas.

²⁶¹ Ibid.

A convergência da abordagem estabelecida nas diretrizes da OCDE com a prática empresarial emergente em due diligence de direitos humanos, conforme os Princípios Orientadores da ONU, representa um passo fundamental na direção da integração da RBC em todas as suas dimensões.²⁶²

Ao garantir essa uniformidade, a OCDE reforça a efetividade dos mecanismos de due diligence, promovendo uma cultura empresarial mais responsável e alinhada aos padrões internacionais. Assim, a consolidação do alinhamento não apenas fortalece a RBC como um princípio estruturante das práticas empresariais, mas também amplia sua capacidade de gerar impactos positivos e sustentáveis no mundo dos negócios.²⁶³

4.5.1. Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector: Addressing Child Labour and Forced Labour

O "*Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector: Addressing Child Labour and Forced Labour*"²⁶⁴ é um guia publicado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) com o objetivo de auxiliar empresas do setor de cacau na identificação, prevenção e mitigação dos riscos associados ao trabalho infantil e ao trabalho forçado em suas cadeias de suprimentos. Baseado em normas internacionais de conduta empresarial responsável e diligência devida, como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a Orientação OCDE-FAO para Cadeias de Abastecimento Agrícolas Responsáveis, o manual fornece diretrizes práticas aplicáveis a empresas de diferentes portes e em diversas etapas da cadeia de valor do cacau.

Elaborado em colaboração com a Iniciativa Internacional do Cacau (ICI) e com apoio financeiro e técnico da Alemanha, o documento busca promover uma compreensão comum dos riscos e auxiliar as empresas no cumprimento de padrões regulatórios, tanto voluntários quanto obrigatórios, com ênfase especial no contexto da África Ocidental, região de grande produção de cacau.

²⁶² MARTÍNEZ SAN MILLÁN, C. The Different Initiatives on Due Diligence for Responsible Mineral Supply Chains from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Are there More Effective Alternatives? *Paix et sécurité internationales (Internet)*, [s. l.], n. 9, p. 1–39, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.25267/Paix_secur_int.2021.i9.1201

²⁶³ SHAVIN, 2019.

²⁶⁴ BUSINESS HANDBOOK ON DUE DILIGENCE IN THE COCOA SECTOR ADDRESSING CHILD LABOUR AND FORCED LABOUR. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/79812d6f-en>

Entre os desafios abordados pelo manual, destacam-se a complexidade e fragmentação das cadeias de abastecimento, que dificultam a implementação da diligência devida. Globalmente, 90% do cacau é produzido por pequenas propriedades rurais, e os grãos passam por vários intermediários antes de chegarem aos processadores, reduzindo a transparência do processo produtivo. Além disso, muitas empresas enfrentam dificuldades para mapear a origem do cacau e monitorar as condições de trabalho, pois mais de 50% dos produtores na Costa do Marfim e em Gana não estão vinculados a cooperativas, dificultando a rastreabilidade.²⁶⁵

Outro ponto crítico é a limitação na colaboração com partes interessadas, incluindo sociedade civil, representantes de trabalhadores e atores governamentais, o que prejudica a elaboração de estratégias eficazes de mitigação de riscos. Embora haja uma crescente conscientização empresarial sobre a necessidade de respeitar os direitos humanos, a operacionalização da diligência devida baseada em risco ainda se apresenta como um desafio significativo. O manual busca endereçar essas questões, fornecendo orientação sobre como implementar mecanismos de due diligence que garantam a identificação e prevenção do trabalho infantil e do trabalho forçado no setor do cacau.

A abordagem proposta enfatiza a importância da colaboração entre diversas partes interessadas para ampliar o impacto das ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado. O manual destina-se a uma ampla gama de agentes da cadeia de suprimentos do cacau, incluindo empresas em diferentes estágios da cadeia produtiva, cooperativas de produtores, comerciantes, processadores, fabricantes de chocolate, marcas de confeitaria e varejistas. Pequenas e médias empresas (PMEs) também são contempladas, com diretrizes específicas para auxiliar na aplicação das boas práticas recomendadas.

No que tange ao trabalho infantil, o manual baseia-se nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a Convenção nº 182²⁶⁶, que define as piores formas de trabalho infantil. No setor do cacau, a maioria das crianças envolvidas realiza atividades consideradas trabalho perigoso, ou seja, tarefas que podem comprometer sua saúde, segurança ou moralidade. Exemplos incluem o transporte de cargas pesadas, o uso de

²⁶⁵ Ibid.

²⁶⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). CONVENÇÃO Nº 182 SOBRE A PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E A AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO. Genebra, 17 de junho de 1999, 1999b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

ferramentas perigosas e a exposição a pesticidas. Importante ressaltar que nem toda atividade laborativa exercida por crianças é classificada como trabalho infantil.

Conforme a OIT, considera-se trabalho infantil aquele que priva as crianças de sua infância, potencial e dignidade, interferindo em seu desenvolvimento físico ou mental e prejudicando sua educação, seja por impedi-las de frequentar a escola, forçá-las a abandoná-la precocemente ou obrigá-las a conciliar a rotina escolar com atividades excessivamente pesadas.

A Convenção nº 138 da OIT²⁶⁷ estabelece a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho em 15 anos, sendo permitida a realização de trabalho leve a partir dos 13 anos. Para atividades consideradas perigosas, a idade mínima é 18 anos, podendo ser reduzida para 16 anos sob condições estritas. Além disso, a Convenção nº 182 classifica como formas incondicionais de trabalho infantil a escravidão e práticas análogas, a exploração sexual e a participação em atividades ilícitas. O trabalho perigoso, por sua vez, é tratado como uma forma condicional de trabalho infantil e deve ser regulado localmente por meio de uma lista nacional de atividades perigosas, incluindo aquelas frequentemente observadas em plantações de cacau, como o manuseio de cargas pesadas, o uso de ferramentas cortantes e a exposição a produtos químicos.

O "*Business Handbook on Due Diligence in the Cocoa Sector*" visa, portanto, apoiar as empresas na implementação de mecanismos eficazes de diligência devida, contribuindo para a erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado na cadeia de suprimentos do cacau. Ao fornecer diretrizes claras sobre como traduzir compromissos empresariais em ações concretas, o manual busca tornar a cadeia de abastecimento do cacau mais transparente, sustentável e alinhada aos princípios internacionais de direitos humanos e trabalho digno.

4.6. “BUSINESS FOR PEACE” (B4P) – O PAPEL DA EMPRESA NA PROMOÇÃO DA PAZ

Business for Peace (ou B4P) é um campo de pesquisa e prática que explora o papel das empresas na promoção da paz, especialmente em regiões afetadas por conflitos. A ideia central do B4P é que as empresas, como atores econômicos e sociais poderosos, podem contribuir para a construção de uma paz sustentável ao promover o desenvolvimento econômico, reduzir

²⁶⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **CONVENÇÃO Nº 138 SOBRE A IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO AO EMPREGO**. Genebra, 1973.

tensões sociais e apoiar a estabilidade política. Esse conceito transcende o modelo tradicional de negócios focado no lucro, propondo que as empresas podem — e devem — desempenhar um papel ativo na promoção da paz em contextos onde suas operações impactam diretamente as comunidades e o ambiente de conflito.²⁶⁸

A questão da paz no contexto dos negócios, especialmente em zonas de conflito, é um conceito complexo que ultrapassa a mera ausência de violência. A ideia de “negócios para a paz” (B4P) emerge como um campo acadêmico em desenvolvimento que investiga como as empresas podem contribuir para a promoção da paz, bem como as responsabilidades éticas e sociais associadas a esse papel. No entanto, o próprio conceito de paz é alvo de interpretações variadas entre os estudiosos, refletindo a multiplicidade de fatores que influenciam a paz e o conflito.

No campo dos estudos de paz e conflitos, Johan Galtung, um dos pioneiros na área, define a paz negativa como a ausência de violência, incluindo a violência estrutural, que se manifesta em desigualdades sociais e políticas que limitam o potencial humano.²⁶⁹

Para Galtung, a paz não é apenas a eliminação do conflito físico, mas também a superação de estruturas sociais que perpetuam a pobreza, a discriminação e a desigualdade. Outros estudos, especialmente aqueles de natureza quantitativa, abordam a paz em termos de indicadores mais objetivos, como taxas de mortalidade e lesões, usando esses números como métricas para medir o nível de violência em uma região específica. Apesar das diferentes abordagens, a maioria das definições inclui a paz negativa, ainda que existam divergências sobre o que constitui “violência” e como isso se reflete na definição de paz.

O campo de B4P reconhece que paz e conflito são conceitos multifacetados e que o conflito nem sempre é abertamente violento. Para acompanhar e comparar o nível de paz entre zonas de conflito, estudiosos de B4P utilizam o Barômetro de Conflito de Heidelberg, um relatório anual que avalia fatores reais e estruturais de conflitos políticos, fornecendo uma medida abrangente da intensidade dos conflitos. Esse barômetro permite uma análise mais

²⁶⁸ KATSOS, J. E. Business, Human Rights and Peace: Linking the Academic Conversation. **Business and Human Rights Journal**, [s. l.], v. 5, n. 2, p. 221–240, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2020.5>

²⁶⁹ WISOR, S. Regulating Business for Peace: The United Nations, the Private Sector, and Post-Conflict Recovery. By Jolyon Ford. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. **Global governance**, [s. l.], v. 22, n. 2, p. 307, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/19426720-02202008>

detalhada dos contextos em que as empresas atuam, ajudando-as a entender os riscos e as oportunidades que essas zonas oferecem em termos de promoção da paz.²⁷⁰

No contexto de suas responsabilidades, as empresas desempenham diversos papéis na promoção da paz, embora o escopo dessas responsabilidades seja amplamente debatido. Um dos papéis mais amplamente reconhecidos é o de impulsionar o desenvolvimento econômico, gerando empregos, transferindo tecnologia e promovendo investimentos que podem ter impactos indiretos na estabilização e pacificação de zonas de conflito.

Ao criar oportunidades de emprego e fomentar o crescimento econômico, as empresas contribuem para a criação de ambientes mais estáveis, mitigando fatores que poderiam alimentar a violência. Essa perspectiva, no entanto, exige que as empresas sejam conscientes das dinâmicas locais e evitem exacerbar desigualdades ou contribuir para conflitos preexistentes.

Outro papel relevante das empresas é o da diplomacia de segundo nível, onde elas atuam como intermediárias entre partes em conflito, participando de negociações informais, formando parcerias com ONGs e firmando acordos multilaterais que buscam promover o diálogo e a cooperação. Em zonas de conflito, as empresas possuem uma posição única de influência e podem usar esse poder para fomentar acordos de paz locais, ajudando a mediar tensões e promovendo uma coexistência mais harmoniosa entre as partes envolvidas. Essa diplomacia indireta, no entanto, requer um compromisso com a neutralidade e a transparência, para que as empresas não sejam percebidas como partes que se beneficiam do conflito, o que poderia minar sua legitimidade como mediadoras.

O fortalecimento da comunidade e da coesão social é outra forma pela qual as empresas podem promover a paz. Ao adotar práticas de responsabilidade social corporativa (RSC) e se envolver ativamente com as comunidades locais, as empresas obtêm sua “licença social” para operar em regiões sensíveis a conflitos.

Esse engajamento é fundamental para promover a paz de forma sustentável, pois demonstra o compromisso da empresa com o bem-estar local, fortalecendo laços comunitários e promovendo o desenvolvimento social. Contudo, é essencial que a RSC seja aplicada de

²⁷⁰ KATSOS, J. E. Business, Human Rights and Peace: Linking the Academic Conversation. **Business and Human Rights Journal**, [s. l.], v. 5, n. 2, p. 221–240, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2020.5>

maneira genuína, evitando que se torne apenas uma estratégia de marketing ou uma ferramenta para proteger a reputação corporativa.²⁷¹

Além disso, as empresas podem desempenhar um papel na promoção do Estado de Direito, adotando padrões de terceiros, como códigos internacionais de conduta e avaliações de risco de conflito. Esse compromisso com o respeito às leis e aos direitos humanos reforça a legitimidade das operações empresariais e estabelece um exemplo de boas práticas para outras partes envolvidas no conflito. Ao promover o Estado de Direito, as empresas ajudam a consolidar estruturas que favorecem a estabilidade e a paz, contribuindo para a criação de um ambiente de negócios mais ético e responsável.²⁷²

No entanto, embora as empresas possam desempenhar um papel positivo na promoção da paz, é importante reconhecer que elas também podem contribuir para o conflito. A extração de recursos naturais em larga escala em zonas de conflito, por exemplo, pode levar ao aumento da violência, especialmente quando os atores envolvidos no conflito recebem uma parte substancial dos lucros dessas atividades. Nesses casos, as empresas acabam por financiar diretamente as facções em guerra, intensificando as tensões e prolongando os conflitos. A avaliação de risco e a due diligence, práticas essenciais para a responsabilidade social corporativa, são, muitas vezes, usadas para evitar responsabilidades legais, sem necessariamente contribuir para a paz local.²⁷³

A colaboração entre os campos de BHR e B4P pode fortalecer ambos, fornecendo uma visão mais abrangente e crítica dos impactos empresariais em zonas de conflito. Os estudiosos de BHR podem contribuir com seu conhecimento em due diligence e documentação de impactos negativos, enquanto os estudiosos de B4P trazem insights sobre os fatores subjacentes ao conflito e sobre como os negócios podem atuar como agentes de paz. Essa cooperação interdisciplinar pode levar a uma compreensão mais profunda das responsabilidades das

²⁷¹ Ibid.

²⁷² WISOR, 2016.

²⁷³ Esse paradoxo no campo de B4P destaca a complexidade do papel das empresas em zonas de conflito. Uma empresa pode, ao mesmo tempo, promover a paz em nível local, enquanto se beneficia economicamente do conflito em um nível mais amplo. Essa contradição é um dos maiores desafios para o campo de B4P, que tende a focar nos impactos positivos das empresas na paz, muitas vezes negligenciando os casos em que elas podem ter efeitos negativos. Uma abordagem mais equilibrada, semelhante à adotada no campo de Direitos Humanos nos Negócios (BHR), é necessária para que o B4P aborde de forma holística os papéis das empresas e seus impactos em contextos de conflito. KATSOS, 2020.

empresas e das formas pelas quais elas podem impactar tanto a paz quanto os direitos humanos em regiões de conflito.²⁷⁴

É igualmente essencial considerar o papel do capitalismo e das estruturas institucionais que permitem às empresas operar com maior liberdade, mas que também podem aumentar a probabilidade de violações de direitos humanos e de conflitos. A liberdade que as empresas possuem para operar em zonas de conflito muitas vezes vem acompanhada da falta de regulamentação eficaz, permitindo que os interesses econômicos prevaleçam sobre os direitos e o bem-estar das comunidades locais. As estruturas institucionais que sustentam o capitalismo global também contribuem para a perpetuação de dinâmicas de poder desiguais, que, por sua vez, dificultam a promoção de uma paz sustentável e inclusiva.²⁷⁵

Em suma, o conceito de paz no contexto dos negócios exige uma análise cuidadosa do papel das empresas na sociedade, com atenção tanto aos impactos positivos quanto aos negativos de suas atividades em zonas de conflito. A promoção da paz por meio de negócios vai além da mera criação de empregos e do crescimento econômico, exigindo uma abordagem ética e uma compreensão das dinâmicas de poder que permeiam essas operações. Uma análise mais profunda das responsabilidades das empresas em relação à paz, em conjunto com uma colaboração interdisciplinar entre BHR e B4P, é essencial para promover ambientes empresariais mais pacíficos e justos.

Essa abordagem integradora permite que se identifiquem práticas que efetivamente contribuem para a paz, ao mesmo tempo em que responsabiliza as empresas pelos danos causados. Com uma compreensão mais crítica e abrangente, o campo de B4P pode evoluir para uma disciplina que aborda de forma efetiva os desafios das operações empresariais em zonas de conflito, promovendo uma paz que seja sustentável e benéfica para todas as partes envolvidas. Dessa forma, o conceito de “negócios para a paz” pode ganhar maior legitimidade e eficácia, transformando as empresas em agentes positivos de mudança e contribuindo para um futuro onde o desenvolvimento econômico e a estabilidade social caminhem lado a lado em um ambiente de respeito aos direitos humanos e à dignidade das populações afetadas.

4.6.1. A Distinção Fundamental Entre BHR e B4P

²⁷⁴ Ibid.

²⁷⁵ Ibid.

Os campos de negócios e direitos humanos (BHR) e negócios para a paz (B4P) abordam o papel das empresas na sociedade de formas que, embora compartilhando algumas convergências, refletem diferenças fundamentais em termos de foco e responsabilidades corporativas. A distinção mais marcante entre esses campos reside na forma como cada um conceitua as obrigações das empresas: em BHR, as empresas têm um claro dever negativo de respeitar os direitos humanos, evitando qualquer ação que possa causar danos, bem como um dever positivo de remediar os danos que provocarem. Essa estrutura de responsabilidades é formalmente definida, com um forte embasamento legal que orienta as práticas de due diligence e busca a responsabilização corporativa em casos de violações.²⁷⁶

No campo de B4P, no entanto, a situação é mais complexa. Embora também reconheça uma obrigação negativa — no caso, de evitar contribuir para a violência — o consenso sobre uma obrigação positiva de promover a paz é mais tênue.

Enquanto alguns estudiosos defendem que todas as empresas devem assumir a responsabilidade ativa de fomentar a paz, outros argumentam que essa obrigação deveria ser restrita a certos contextos ou a tipos específicos de empresas, dependendo de fatores como a influência da empresa na região ou a natureza do conflito. Esse debate evidencia a complexidade que permeia o B4P, onde as empresas podem, paradoxalmente, contribuir para a paz em nível local, ao mesmo tempo que se beneficiam de conflitos em um nível mais amplo. Um exemplo desse paradoxo seria uma empresa que, ao criar empregos e gerar desenvolvimento em uma zona de conflito, também pode estar indiretamente financiando uma das partes conflitantes por meio de impostos ou outras contribuições financeiras.

Essa complexidade leva o campo B4P a uma abordagem mais pragmática e menos orientada para obrigações legais, em comparação com BHR. No campo de BHR, o foco recai sobre a personalidade jurídica das empresas e as obrigações legais que advêm de sua atuação, resultando em um sistema de due diligence e mecanismos de responsabilização corporativa bem desenvolvidos.²⁷⁷

Em contrapartida, B4P enfatiza uma abordagem prática que busca promover a paz de maneira flexível e adaptativa, sem, contudo, estabelecer mecanismos rigorosos de responsabilização legal para as empresas que falham em contribuir para a paz.

²⁷⁶ Ibid.

²⁷⁷ WISOR, 2016.

Outra diferença significativa entre os campos está na atenção que cada um dá às obrigações morais das empresas. BHR, que se concentra em assegurar o respeito aos direitos humanos, frequentemente incorpora uma perspectiva moral que considera as responsabilidades éticas das empresas como componentes essenciais de seu dever de respeitar os direitos humanos. Essa perspectiva implica que as empresas têm a obrigação de atuar eticamente, protegendo as vítimas e remediando violações, além de implementar políticas que minimizem impactos negativos. Já o campo B4P, embora reconheça a importância da paz, adota uma abordagem mais pragmática e se concentra menos nas obrigações morais e mais em medidas que promovam a paz de maneira eficaz, mesmo que as motivações das empresas não sejam necessariamente éticas, mas sim estratégicas.

Dessa forma, BHR e B4P diferem em suas abordagens, com BHR centrado na prevenção de danos e na remediação de violações, dentro de uma estrutura bem estabelecida de obrigações legais e éticas, enquanto B4P lida com a promoção da paz em um cenário onde a ausência de um consenso claro sobre as obrigações positivas cria desafios para a definição das responsabilidades corporativas. Esses desafios refletem o paradoxo central do campo, onde as empresas podem contribuir para a paz em determinados contextos ao mesmo tempo em que, direta ou indiretamente, podem se beneficiar de conflitos persistentes.²⁷⁸

Apesar das diferenças, BHR e B4P compartilham pontos de interseção importantes em sua análise do papel social das empresas. Ambos os campos partem do entendimento de que a atuação empresarial deve ir além da simples busca pelo lucro e de que as ações das empresas possuem um impacto significativo nas sociedades, especialmente em áreas onde há conflitos e violações de direitos humanos. Assim, uma das principais convergências entre BHR e B4P é o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), que sugere que as empresas devem considerar o efeito de suas ações sobre todas as partes interessadas — incluindo as comunidades locais, os trabalhadores, o meio ambiente e a sociedade em geral.

Essa responsabilidade social corporativa se torna particularmente relevante em zonas de conflito, onde as empresas precisam obter e preservar uma "licença social para operar". Esse conceito se refere à necessidade de construir e manter a confiança com as comunidades locais, assegurando que suas operações sejam percebidas como benéficas e legítimas. A RSC em regiões de conflito requer, portanto, um comprometimento genuíno com as necessidades e os

²⁷⁸ KATSOS, 2020.

direitos da população local, promovendo a coesão social e contribuindo para a construção de um ambiente mais estável e pacífico.

Outra convergência entre BHR e B4P é o reconhecimento da interconexão entre direitos humanos e paz. Ambos os campos concordam que a paz sustentável não pode ser alcançada sem o respeito aos direitos humanos fundamentais e que as violações de direitos humanos podem servir como combustível para o conflito e a instabilidade. A promoção da paz e a proteção dos direitos humanos são, portanto, interdependentes, e essa interdependência significa que as ações das empresas para proteger os direitos humanos contribuem, direta ou indiretamente, para a criação de um ambiente pacífico.²⁷⁹

Essa conexão entre paz e direitos humanos destaca a importância de uma colaboração interdisciplinar entre BHR e B4P. Enquanto BHR pode fornecer diretrizes e mecanismos de due diligence, garantindo que as empresas respeitem os direitos humanos e não causem danos, B4P pode oferecer insights sobre as condições locais e estratégias para a promoção da paz de forma eficaz. Os profissionais e estudiosos de BHR, por exemplo, têm uma vasta experiência em documentar impactos negativos das atividades empresariais, identificar riscos de violações de direitos humanos e promover práticas de responsabilidade. Já os estudiosos de B4P podem contribuir com conhecimento sobre os fatores que impulsionam o conflito, as dinâmicas locais e as oportunidades para que as empresas atuem como agentes de mudança positiva.

A integração dessas perspectivas pode fortalecer ambos os campos, fornecendo uma visão mais ampla das implicações e responsabilidades corporativas em contextos de conflito e oferecendo estratégias mais eficazes para que as empresas promovam tanto a paz quanto o respeito aos direitos humanos. Com essa abordagem integrada, BHR e B4P poderiam, juntos, desenvolver políticas e práticas que tornem o papel das empresas em zonas de conflito mais eficaz e sustentável, promovendo um impacto positivo para todas as partes envolvidas.²⁸⁰

Por fim, é crucial considerar o papel das estruturas institucionais e do sistema capitalista nas operações das empresas. Embora a liberdade econômica permita às empresas explorar oportunidades e expandir suas operações globalmente, essa mesma liberdade pode, em alguns casos, aumentar a probabilidade de violações de direitos humanos e de promoção de conflitos, especialmente em regiões onde as regulamentações locais são fracas ou inexistentes. As estruturas institucionais que sustentam o capitalismo global, ao permitir uma atuação

²⁷⁹ Ibid.

²⁸⁰ Ibid.

empresarial desenfreada em zonas de conflito, muitas vezes contribuem para a perpetuação de dinâmicas desiguais de poder e riqueza, criando um cenário propício para conflitos persistentes.

Em síntese, a compreensão da paz no contexto dos negócios e as responsabilidades corporativas envolvidas exigem uma análise cuidadosa e multifacetada, que reconheça tanto as possibilidades de impactos positivos quanto os riscos de danos e violações. Ao definir claramente as responsabilidades das empresas e ao promover uma colaboração entre BHR e B4P, é possível construir um ambiente empresarial mais ético, que respeite os direitos humanos e contribua para a paz e a estabilidade em zonas de conflito. Essa abordagem colaborativa oferece um caminho promissor para a criação de um futuro onde o crescimento econômico e a paz estejam intrinsecamente ligados, beneficiando as empresas e as sociedades em que operam.

4.6.2. Distinguindo "Paz Negativa" E "Paz Positiva" No Contexto De B4P

O conceito de paz, no contexto de Negócios para a Paz (B4P), é multifacetado, envolvendo uma distinção essencial entre "paz negativa" e "paz positiva". Essa divisão é fundamental para compreender as diferentes maneiras pelas quais as empresas podem contribuir para a construção de uma sociedade pacífica. Enquanto a paz negativa representa a ausência de violência física e direta, como conflitos armados e atos de violência interpessoal, a paz positiva envolve uma abordagem mais ampla e profunda, voltada para a criação de uma sociedade justa, equitativa e harmônica. A paz negativa, embora seja um pré-requisito crucial, representa apenas a condição mínima para a convivência pacífica, pois não lida com as causas estruturais do conflito, que frequentemente persistem mesmo quando cessa a violência física.

A paz positiva, por outro lado, refere-se a um estado onde as estruturas sociais, econômicas e políticas promovem a justiça e o bem-estar coletivo, eliminando as causas subjacentes de tensões e conflitos. Essa forma de paz exige o respeito aos direitos humanos, a satisfação das necessidades básicas da população e a distribuição equitativa de oportunidades, promovendo uma convivência harmoniosa e sustentável. Portanto, a paz positiva não apenas busca eliminar a violência direta, mas também desafia e transforma as estruturas que geram desigualdade, exclusão e pobreza, elementos esses que, se não abordados, podem rapidamente reacender conflitos.²⁸¹

²⁸¹ Ibid.

Para que a paz positiva seja alcançada, é fundamental que a paz negativa esteja presente. Sem a cessação da violência direta, o estabelecimento de uma paz duradoura e equitativa se torna praticamente inviável, pois a continuidade do conflito tende a intensificar as desigualdades e a alienação de comunidades. No entanto, apenas a paz negativa não é suficiente; para garantir que a paz seja duradoura, é necessário um compromisso com a transformação das condições sociais e econômicas que alimentam as tensões.

As empresas podem, nesse contexto, desempenhar um papel relevante na promoção da paz positiva, pois, ao contribuírem para o desenvolvimento econômico e a coesão social, elas ajudam a construir as bases para uma sociedade mais justa e estável.²⁸²

Dentro desse enfoque, o papel das empresas na promoção da paz positiva é potencialmente significativo. Ao investirem no desenvolvimento econômico, criarem empregos e transferirem tecnologia, as empresas podem promover o crescimento econômico e a melhoria das condições de vida, elementos que contribuem diretamente para a redução das tensões sociais e para a estabilização de comunidades vulneráveis. Além disso, ao se engajarem com as comunidades locais e apoiarem iniciativas de construção da paz, as empresas podem promover a coesão social, fortalecendo laços comunitários e colaborando para a criação de um ambiente de respeito e solidariedade.

Contudo, para que sua contribuição para a paz positiva seja efetiva, as empresas devem considerar também a chamada "violência estrutural". Esse conceito, que se refere aos sistemas e instituições que perpetuam a desigualdade, a exclusão e a pobreza, mesmo na ausência de violência física direta, é um obstáculo significativo à paz positiva. A violência estrutural cria barreiras ao acesso equitativo a recursos e oportunidades, minando a justiça social e agravando a vulnerabilidade de comunidades em contextos de conflito. Como atores poderosos na economia global, as empresas têm a responsabilidade de garantir que suas operações não reforcem essa violência estrutural, evitando práticas exploratórias e promovendo políticas internas que garantam igualdade de oportunidades e condições de trabalho dignas.

No entanto, o alcance das responsabilidades empresariais em relação à paz é um tema de debate, particularmente entre os campos de BHR e B4P. No contexto de Negócios e Direitos Humanos (BHR), a responsabilidade das empresas está amplamente baseada no dever negativo de respeitar os direitos humanos, o que significa que as empresas devem evitar causar danos e atuar de forma a mitigar quaisquer impactos negativos de suas operações. Essa abordagem é

²⁸² WISOR, 2016.

enraizada na personalidade jurídica corporativa, com um foco significativo em due diligence e mecanismos de responsabilização para prevenir violações e garantir a remediação adequada em casos de abuso.²⁸³

Por outro lado, o campo de B4P adota uma visão mais ampla e inclui debates sobre o papel proativo das empresas na construção da paz. Alguns estudiosos defendem que as empresas devem não apenas evitar causar danos, mas também assumir um dever positivo de promover a paz, contribuindo ativamente para o desenvolvimento econômico, a coesão social e o fortalecimento do Estado de Direito. Essa perspectiva, defendida por autores como Fort, vê as empresas como agentes de mudança social com um papel importante na construção de uma "paz positiva", na qual são ativamente envolvidas na criação de um ambiente justo e harmônico.

Contudo, outros especialistas em B4P advertem que o principal papel das empresas em contextos de conflito deve ser o de evitar ações que possam exacerbar as tensões, principalmente em regiões frágeis e em fases de reconstrução pós-conflito. Essa visão mais cautelosa reconhece a complexidade das dinâmicas de conflito e os riscos de intervenções empresariais mal planejadas, que podem aprofundar desigualdades e gerar impactos negativos mesmo quando têm boas intenções.²⁸⁴

Portanto, enquanto BHR se concentra na prevenção de danos e na remediação de violações, B4P expande o debate, incluindo a responsabilidade das empresas de promover uma paz positiva. Essa diferença reflete uma divergência essencial na forma como as responsabilidades corporativas são definidas e percebidas, com BHR abordando essas questões em uma estrutura legal bem estabelecida e B4P explorando uma abordagem mais pragmática e contextual, que se adapta às particularidades das dinâmicas de paz e conflito. Ambos os campos, no entanto, concordam na necessidade de considerar a violência estrutural como um aspecto crucial, uma vez que essa forma de violência perpetua desigualdades e injustiças que, se não forem resolvidas, minam os esforços para construir uma paz duradoura.

A interação entre paz negativa e paz positiva no contexto de B4P demonstra que a contribuição empresarial para a paz deve ser contextualizada, reconhecendo que a paz superficial não é suficiente para garantir uma convivência estável e harmoniosa. As empresas têm a oportunidade de desempenhar um papel essencial na transformação social, mas precisam

²⁸³ KATSOS, 2020.

²⁸⁴ Ibid.

estar cientes das limitações e complexidades desse papel, especialmente em ambientes onde as estruturas de desigualdade são historicamente enraizadas.²⁸⁵

Em conclusão, as distinções entre paz negativa e paz positiva são fundamentais para definir o papel das empresas na promoção de uma sociedade pacífica. Enquanto a paz negativa estabelece a base mínima para a ausência de conflitos armados e violência física, a paz positiva busca transformar as condições subjacentes que perpetuam a instabilidade e a injustiça. Nesse cenário, as empresas podem atuar como importantes catalisadoras de mudanças positivas, promovendo o desenvolvimento econômico e a justiça social e desafiando a violência estrutural que impede a paz duradoura. Entretanto, a construção de uma paz verdadeira exige um compromisso contínuo das empresas em alinhar suas operações com os direitos humanos e em adotar uma postura que não apenas evite danos, mas também promova ativamente o bem-estar e o progresso social.

A contribuição para a paz positiva não é apenas uma obrigação ética, mas também uma oportunidade estratégica para as empresas fortalecerem suas relações com as comunidades e se posicionarem como agentes de transformação social. Contudo, é essencial que as empresas atuem com sensibilidade ao contexto, evitando intervenções que, embora bem-intencionadas, possam gerar consequências indesejadas. Ao compreender a complexidade da paz positiva e o papel da violência estrutural, as empresas podem contribuir para a construção de um mundo mais justo e pacífico, em que a paz não seja apenas a ausência de violência, mas a presença de uma sociedade equitativa, inclusiva e resiliente.

4.7. TRABALHO INFANTIL: A CONVENÇÃO 182 DA OIT E A SUA INTERSECÇÃO COM CRIANÇAS SOLDADOS

As piores formas de trabalho infantil, identificadas na normativa internacional como aquelas que, em quaisquer circunstâncias, violam direitos humanos básicos e comprometem gravemente a integridade das crianças, são uma questão central no âmbito dos direitos humanos e do Direito Internacional Humanitário (DIH)²⁸⁶. Estas formas de trabalho infantil estão

²⁸⁵ A promoção da paz positiva exige que as empresas adotem uma abordagem holística, que leve em consideração tanto o impacto direto de suas operações quanto os efeitos indiretos sobre a justiça social e a coesão comunitária. *Ibid.*

²⁸⁶ Nesse sentido, o trabalho militar e o uso de crianças-soldado são classificados como formas de trabalho infantil que devem ser abolidas, tanto pela sua brutalidade intrínseca quanto pelos riscos envolvidos. (CONVENÇÃO da OIT sobre trabalho infantil conquista ratificação universal. Brasília: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_752499/lang--

proibidas para todas as pessoas menores de 18 anos, em consonância com os princípios de proteção universal da infância.²⁸⁷

A normativa internacional, através de instrumentos como a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agrupa essas práticas em três grandes categorias, mencionadas no artigo 3 (a, b e c). Veja-se:

Artigo 3 – Piores Formas de Trabalho Infantil

Para os fins desta Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" compreende:

(a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

(b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de material pornográfico ou atuações pornográficas;

(c) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para atividades ilícitas, em particular para a produção e o tráfico de drogas, tal como definido nos tratados internacionais pertinentes;

No entanto, essa convenção, embora identifique essas formas de trabalho, não define exaustivamente suas características, o que requer a consulta de outros instrumentos e normas internacionais para sua correta interpretação e aplicação. A ausência de uma definição precisa sobre o conteúdo de cada forma de trabalho infantil constitui uma limitação que dificulta o combate efetivo a essas práticas, pois é complexo erradicar o que não é claramente compreendido.²⁸⁸

A primeira categoria de trabalho infantil inclui todas as formas de escravidão e práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas, o estado de servidão e o trabalho forçado ou obrigatório. Já na segunda categoria está a utilização, o recrutamento ou a

pt/index.htm#:~:text=A%20incid%C3%Aancia%20de%20trabalho%20infantil,e%20pol%C3%ADticas%20efetivas%20nos%20pa%C3%ADses).

²⁸⁷ CULLEN, Holly. **The role of international law in the elimination of child labor**. 1st ed.ed. Leiden ; Martinus Nijhoff Publishers, 2007. (The procedural aspects of international law monograph series ; v. 28).

²⁸⁸ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

oferta de crianças para a prostituição, a produção de material pornográfico ou atuações pornográficas.

No último tipo de exploração inclui-se o recrutamento forçado de crianças para participação em conflitos armados, uma prática amplamente condenada pela comunidade internacional. Embora tenha sido debatida a exclusão da participação voluntária de crianças nesses casos, a normativa atual defende a máxima proteção possível da infância, adotando uma postura inclusiva e protetora que considera qualquer tipo de envolvimento em conflitos armados como contrário aos direitos fundamentais das crianças.

Os debates em torno dessa normativa revelam preocupações sobre a possibilidade de que crianças, voluntária ou involuntariamente, participem de conflitos, pois essa participação é incompatível com os direitos humanos e com a proteção infantil.

Consequentemente, defende-se uma formulação ampla e não restritiva dessas proibições, enfatizando que o bem-estar e a segurança das crianças devem prevalecer sobre qualquer outra consideração.²⁸⁹ Essa abordagem ampla na normativa internacional reforça a posição de que nenhuma circunstância justifica o trabalho infantil em situações que violam os direitos humanos fundamentais, especialmente em contextos de conflito armado, onde as crianças são particularmente vulneráveis à exploração e aos abusos.²⁹⁰

Esse marco normativo, embora baseado em um consenso internacional sobre a necessidade de proteger os menores, exige que os Estados e demais atores relevantes implementem medidas efetivas e específicas para seu cumprimento.

A Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1999²⁹¹, representa um marco importante na regulamentação internacional sobre o trabalho infantil, especialmente ao definir 18 anos como a idade mínima para o trabalho, inclusive o trabalho militar. A Convenção enfoca especificamente a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, reconhecendo que certas ocupações, devido à sua natureza ou às condições em que são realizadas, colocam em risco a saúde, a segurança ou a moral dos jovens.

²⁸⁹ ROSEN, D. M. **Child Soldiers in the Western Imagination: From Patriots to Victims**. 1. ed. United States: Rutgers University Press, 2015. (The Rutgers Series in Childhood Studies). Disponível em: <https://doi.org/10.36019/9780813563725>

²⁹⁰ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

²⁹¹ CONVENÇÃO Nº 182 SOBRE A PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E A AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO, 1999b.

Anteriormente, a Convenção nº 138 da OIT, de 1973, já havia abordado a questão da idade mínima para o emprego, estabelecendo parâmetros gerais para o trabalho infantil e incluindo a recomendação de que 18 anos seja a idade mínima para qualquer trabalho que comprometa a saúde, segurança ou moral dos jovens. Veja-se:

Artigo 3 – Idade Mínima para Trabalhos Perigosos

- 1. A idade mínima para admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, possa comprometer a saúde, a segurança ou a moral dos jovens não deverá ser inferior a 18 anos.*
- 2. As legislações nacionais poderão permitir exceções para a idade mínima estabelecida no parágrafo 1, fixando a idade de 16 anos, desde que a saúde, a segurança e a moral dos jovens estejam plenamente protegidas e que estes tenham recebido uma instrução ou formação profissional adequada e específica para a atividade em questão.*
- 3. Os tipos de emprego ou de trabalho aos quais se aplica o parágrafo 1 deste artigo serão determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando estas existirem.*

No entanto, essa Convenção introduziu uma exceção importante: caso as condições de trabalho garantam plenamente a segurança e a saúde dos jovens, e desde que recebam o treinamento adequado, a idade mínima pode ser reduzida para 16 anos. Apesar de não abordar especificamente o trabalho nas forças armadas, a natureza do trabalho militar e os riscos envolvidos justificam a aplicação das disposições do Artigo 3 da Convenção nº 138 ao contexto militar, uma vez que a proteção dos jovens em atividades de alto risco é uma das diretrizes fundamentais dessa regulamentação.

A Convenção nº 182, no entanto, introduz um avanço significativo ao incluir o trabalho forçado e obrigatório como uma “*prática semelhante à escravidão*”, enfatizando a proibição do recrutamento obrigatório de crianças para uso em conflitos armados. Essa classificação reforça a visão de que o alistamento de crianças-soldado constitui uma violação grave dos direitos das crianças e um abuso que demanda respostas urgentes e severas. Ao integrar o trabalho militar infantil dentro das “*piores formas de trabalho infantil*”, a Convenção posiciona o uso de

crianças em conflitos armados como um problema de direitos humanos e trabalho forçado, promovendo uma abordagem que exige ações rápidas e eficazes para erradicar a prática.²⁹²

Nesse contexto, a Convenção nº 182 estabelece uma "*dupla obrigação*" para os Estados, que devem adotar "*medidas urgentes, imediatas e eficazes*" para garantir a abolição do uso de crianças-soldado. Essa obrigação se traduz em três eixos principais de ação: a aplicação de sanções penais para punir os envolvidos no recrutamento forçado de menores, a retirada imediata de crianças-soldado dos conflitos e ambientes militares, e a criação de programas de reabilitação e reintegração que ofereçam apoio educativo e psicológico, com especial atenção às necessidades das meninas. Essa abordagem integrada reflete a compreensão de que a proteção dos jovens não se limita a proibir o recrutamento, mas também inclui a responsabilidade de assegurar sua recuperação e reinserção na sociedade. (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Global estimates of child labor: results and trends, 2012-2016*. Geneva: ILO, 2017).

A ênfase da Convenção na reabilitação das crianças-soldado e em sua reintegração social aponta para a importância de tratar as consequências duradouras do envolvimento militar precoce. Crianças e adolescentes que passam pela experiência de serem recrutados, muitas vezes à força, enfrentam traumas físicos e psicológicos profundos que comprometem seu desenvolvimento e dificultam sua adaptação à vida civil.²⁹³

Para além do apoio psicológico, a educação e a capacitação profissional tornam-se essenciais para que esses jovens possam reconstruir suas vidas e encontrar alternativas de futuro, afastando-se da violência e da exclusão social. A inclusão de programas específicos para meninas reflete o reconhecimento de que as meninas-soldado enfrentam desafios adicionais, como a vulnerabilidade ao abuso sexual e a dificuldade de reintegração em comunidades que estigmatizam a experiência militar feminina.²⁹⁴

De forma abrangente, a Convenção nº 182 pode ser considerada uma conquista significativa na proteção dos jovens em contextos de trabalho militar, pois, pela primeira vez, estabelece uma idade mínima uniforme de 18 anos e proíbe o recrutamento obrigatório de crianças de forma universal. Ao introduzir uma abordagem que une a criminalização do

²⁹² HANSON, K. *et al.* **International Children's Rights Instruments**. 1. ed. Boston: Brill, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/9789004681224>

²⁹³ BOYDEN, J.; BERRY, J. de. **Children and youth on the front line: ethnography, armed conflict, and displacement**. [S. l.]: Berghahn Books, 2005. (Studies in forced migration).v. 14

²⁹⁴ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

recrutamento forçado com a criação de programas de reabilitação e reintegração, a Convenção busca combater a prática não apenas através da legislação, mas também por meio de medidas práticas de proteção e recuperação das vítimas.

A partir desse marco normativo, a Convenção nº 182 amplia a abordagem de proteção infantil para além da simples proibição e impõe uma responsabilidade aos Estados-membros da OIT de assegurar que crianças e adolescentes sejam protegidos de qualquer forma de exploração que coloque em risco sua saúde e desenvolvimento.²⁹⁵ Essa norma internacional traz uma mensagem inequívoca contra o uso de menores em conflitos armados e se posiciona como uma resposta forte e definitiva às práticas que envolvem o aliciamento de crianças para atividades de guerra, promovendo uma estrutura que reconhece a gravidade do problema e a necessidade de enfrentá-lo de forma global e integrada.²⁹⁶

Embora a Convenção nº 182 represente um avanço importante, sua implementação prática enfrenta desafios que refletem as tensões existentes entre a normativa internacional e as realidades locais. Em muitas regiões afetadas por conflitos, a capacidade dos Estados de monitorar e aplicar as normas é limitada, o que permite a continuidade do recrutamento de crianças por forças armadas ou grupos paramilitares. Para contornar essas dificuldades, a Convenção incentiva a cooperação internacional e o fortalecimento de redes de apoio, como o envolvimento de ONGs e organizações comunitárias na identificação de crianças em situação de risco e na implementação de programas de proteção.²⁹⁷

A abordagem adotada pela OIT, ao incluir o trabalho militar como uma das piores formas de trabalho infantil, fortalece a visão de que o envolvimento de crianças em conflitos armados constitui uma violação intolerável dos direitos fundamentais da infância. Esse posicionamento da OIT contribui para a construção de um consenso internacional de que o recrutamento de menores não pode ser justificado sob qualquer circunstância, estabelecendo 18

²⁹⁵ CULLEN, 2007.

²⁹⁶ RASAKANDAN; TEHRANI, 2022.

²⁹⁷ Organizações não governamentais (ONGs) desempenham um papel crucial no combate ao recrutamento de crianças por forças armadas e grupos paramilitares. Uma iniciativa notável é a **Invisible Children, Inc.**, fundada em 2004, que se dedica a aumentar a conscientização sobre as atividades do **Exército de Resistência do Senhor (LRA)** e seu líder, **Joseph Kony**, conhecido por sequestrar e forçar crianças a servirem como soldados. A organização não apenas promoveu campanhas globais de sensibilização, mas também forneceu assistência humanitária e educacional às crianças resgatadas dessas situações. (https://pt.wikipedia.org/wiki/Invisible_Children%2C_Inc.)

anos como a idade mínima e rejeitando exceções para o uso de crianças em atividades militares, independentemente do contexto cultural ou político.²⁹⁸

A Convenção nº 182, portanto, reforça a tendência observada nas últimas décadas de uma progressiva harmonização das normas de proteção infantil no direito internacional. Ao definir 18 anos como idade mínima para o trabalho, incluindo o militar, a Convenção alinha-se com outras normas e convenções que buscam erradicar o uso de crianças-soldado e consolidar uma idade mínima universal de participação em atividades militares. Este marco se alinha à proposta "*Straight-18*"²⁹⁹, defendida por ativistas e organizações humanitárias que veem a idade de 18 anos como uma linha clara que não deve ser ultrapassada na proteção das crianças em qualquer tipo de atividade que envolva riscos para sua integridade física, mental ou moral.

Essa posição, ao definir o trabalho militar infantil como uma “prática semelhante à escravidão”, posiciona o direito das crianças à proteção acima de qualquer justificativa de necessidade militar, desafiando diretamente práticas e normas locais que toleram o uso de jovens em conflitos.³⁰⁰

Dessa forma, a Convenção nº 182 complementa e reforça a estrutura de proteção que vem sendo construída por meio de convenções e tratados internacionais, oferecendo um referencial claro e abrangente para todos os Estados-membros, que são instados a adotar e aplicar as disposições para garantir a proteção efetiva dos jovens.³⁰¹

Por fim, a Convenção nº 182 não apenas estabelece diretrizes, mas cria uma estrutura que demanda ações práticas e imediatas, tornando-se um instrumento fundamental na luta contra o trabalho infantil militar e no reconhecimento da infância como um período que exige proteção intransigente.

Em um contexto onde o uso de crianças em conflitos armados permanece um desafio constante, a Convenção oferece um caminho para que os Estados e a comunidade internacional

²⁹⁸ IDIAKEZ, F. J. A. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil 1999 (núm. 182). [s. l.], [s. d.].

²⁹⁹ A proposta "**Straight-18**" é uma abordagem defendida por organizações de direitos humanos e proteção infantil que estabelece **18 anos como a idade mínima absoluta** para qualquer forma de recrutamento militar, seja forçado ou voluntário. O objetivo dessa proposta é garantir que **nenhuma pessoa com menos de 18 anos** seja recrutada para forças armadas estatais ou grupos armados não estatais, independentemente das circunstâncias.

³⁰⁰ IDIAKEZ, [s. d.].

³⁰¹ CULLEN, 2007.

avancem na erradicação dessa prática, promovendo um modelo de proteção que combina normas jurídicas com iniciativas sociais e programas de reabilitação.

Dessa forma, o compromisso com a Convenção nº 182 da OIT vai além da aplicação de leis e se estende à criação de oportunidades de vida digna e segura para as crianças que, de outra forma, estariam sujeitas a uma realidade de exploração e violência.

5. CAPÍTULO 5 – CONCLUSÃO

A proteção de crianças contra o recrutamento em conflitos armados está solidamente fundamentada em diversos instrumentos internacionais, entre eles a Convenção sobre os Direitos da Criança, os Protocolos Adicionais I e II às Convenções de Genebra, o Protocolo Facultativo sobre o Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados, a Convenção nº 182 da OIT e o próprio Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional. O Protocolo Adicional I, aplicável a conflitos armados internacionais, e o Protocolo Adicional II, que rege conflitos armados não internacionais, estabelecem limites claros para a proteção de civis, incluindo crianças, em situações de guerra.

O Protocolo Facultativo sobre o Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados, adotado pela ONU em 2000, fortalece essas disposições ao proibir o recrutamento de crianças menores de 18 anos em hostilidades. A Convenção nº 182 da OIT, por sua vez, inclui o recrutamento forçado de menores em conflitos armados entre as piores formas de trabalho infantil, reforçando a proibição do envolvimento de crianças em situações que ameaçam sua segurança e bem-estar.

O Estatuto de Roma, ao criminalizar o recrutamento de crianças para fins militares como crime de guerra, fornece uma base para a responsabilização penal de indivíduos e entidades envolvidas nessa prática. Em conjunto, esses instrumentos visam proteger o desenvolvimento físico e psicológico de crianças e adolescentes, garantindo sua segurança e integridade em meio a conflitos armados.

Com o crescimento e expansão das empresas globalmente, inclusive com operações simultâneas em diversas partes do mundo, reflexo direto da globalização, torna-se cada vez mais evidente o poder de influência que essas corporações exercem em escala mundial. Antes do surgimento do campo "human rights and business", existia um modelo de atuação corporativa voltado para o apoio ao campo de direitos humanos, caracterizado pelo voluntarismo, conhecido como responsabilidade social corporativa (RSC).

No entanto, esse movimento voluntário se mostrou insuficiente. A transição de um modelo voluntário para uma abordagem baseada na responsabilização representa uma evolução significativa no movimento "human rights and business", refletindo a crescente demanda global

por justiça e transparência nas operações empresariais. Essa mudança demonstra o reconhecimento de que o voluntarismo, embora relevante, não é suficiente para assegurar o respeito consistente aos direitos humanos.

Assim, o envolvimento de empresas em regiões afetadas por conflitos expõe essas organizações a riscos e desafios que transcendem as barreiras tradicionais das operações corporativas, levantando questões cruciais sobre a proteção dos direitos humanos e a responsabilidade empresarial por suas atividades diretas e indiretas nessas áreas, inclusive no que tange a questão das crianças soldados.

Nesse contexto, observa-se que, embora as regulamentações e normas internacionais existentes condenem explicitamente o recrutamento e o uso de crianças em conflitos armados, ainda há uma lacuna significativa para erradicar o recrutamento de crianças soldado.

Somado a isso, percebe-se também um vazio parcial de regulamentações voltadas para o tema das crianças soldados em conjunto com a atuação empresarial. Como resultado, o número de crianças recrutadas como soldados no mundo continua a crescer, segundo dados estatísticos recentes, revelando a ineficácia das abordagens atuais e a necessidade urgente de incluir mecanismos específicos para envolver e responsabilizar o setor empresarial nesse esforço de proteção infantil. Desta forma, uma solução potencialmente eficaz seria a inclusão explícita da questão das crianças soldado no escopo de normas e regulamentações sobre direitos humanos e negócios.

Nesse cenário, em 2011 foram introduzidos os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos — conhecidos também como Princípios Ruggie — e oferecem uma estrutura fundamental para orientar as práticas empresariais de modo a respeitar e proteger os direitos humanos.

Esses princípios sustentam-se em três pilares: o dever do Estado de proteger os direitos humanos, a responsabilidade corporativa de respeitar esses direitos e a necessidade de fornecer acesso a reparações para as vítimas de abusos empresariais. Essas diretrizes são aplicáveis em todas as operações empresariais, independentemente do local, e tornam-se ainda mais essenciais em contextos de conflito, onde as violações aos direitos das crianças e de outras populações vulneráveis ocorrem com maior frequência e intensidade.

Dentro deste cenário, a prática de due diligence em direitos humanos, conhecida como HRDD (Human Rights Due Diligence), emerge como uma ferramenta essencial para que as empresas evitem, previnam e mitiguem riscos que suas operações possam causar.

A aplicação de uma HRDD mais rigorosa em áreas de conflito – prática denominada hHRDD (heightened HRDD) – é ainda mais importante para garantir que as empresas não estejam contribuindo, ainda que de forma indireta, para o recrutamento e uso de crianças como soldados.

A hHRDD permite que as empresas avaliem os riscos específicos de suas operações em áreas de conflito, identifiquem atores locais, mapeiem os impactos potenciais e criem políticas e práticas capazes de reduzir os riscos de violação de direitos humanos. Através da implementação de uma due diligence focada em direitos humanos e sensível ao contexto do conflito, as empresas têm a oportunidade de adotar uma postura proativa e preventiva, desenvolvendo políticas de conformidade com o DIH e estendendo tais práticas a fornecedores e parceiros comerciais, garantindo que todas as partes da sua cadeia de valor sigam normas de proteção aos direitos humanos e ao DIH.

Outro conceito relevante nesta discussão é o de "Business for Peace" (B4P), ou Negócios pela Paz, que oferece uma perspectiva inovadora sobre o papel das empresas em contextos de conflito. O B4P propõe que as empresas possam adotar uma postura ativa na promoção da paz e do desenvolvimento social em zonas de conflito, atuando de forma a reduzir as tensões locais e fomentar a estabilidade econômica e social. No entanto, como discutido, o conceito de B4P enfrenta desafios concretos, pois não é possível assegurar que todas as ações empresariais resultem, de fato, na promoção da paz, especialmente quando envolvem regiões onde a prática do recrutamento infantil ainda é recorrente.

O conceito de B4P se alinha ao dos Princípios Orientadores da ONU e ao HRDD ao propor uma estrutura de responsabilidade corporativa que promova a paz e o respeito aos direitos humanos, mas requer uma abordagem mais rigorosa para assegurar que as atividades empresariais realmente contribuam para o bem-estar da população local, sem abrir margens para a perpetuação de abusos como o recrutamento de crianças.

Além de toda essa normativa já citada, ainda temos uma normativa muito importante nesse contexto internacional, que trata sobre o trabalho infantil em áreas de conflito. A Convenção nº 182 da OIT categoriza as piores formas de trabalho infantil e inclui práticas como trabalho forçado e exploração em conflitos armados, descrevendo qualquer trabalho que ponha

em risco a saúde, segurança ou moral da criança como uma violação grave de direitos humanos. Em seu art. 3 (a) a convenção deixa claro que o recrutamento de crianças para atuação em conflitos armados configura as piores formas de trabalho infantil.

Com relação a outros documentos, embora o recrutamento de crianças para conflitos seja frequentemente abordado de maneira separada do trabalho infantil, a semelhança entre as duas práticas é clara, pois ambas impedem o desenvolvimento saudável e seguro das crianças, privando-as de oportunidades de educação, segurança e crescimento psicológico adequado. Assim, o recrutamento infantil em conflitos armados deve ser tratado como uma forma extrema de exploração infantil, estando plenamente alinhado com as definições de trabalho infantil abusivo e proibido, conforme as normas da OIT.

Assim, conforme evidenciado, embora o problema das “crianças-soldado” não seja abordado diretamente com esses termos específicos, a análise dos documentos normativos internacionais no campo dos negócios e direitos humanos revela que essa questão é contemplada de forma indireta nas diretrizes reguladoras de “Human Rights and Business”. Isso representa um avanço significativo para o direito internacional, apesar de ainda apresentar limitações em termos de efetividade e aplicação prática.

Essa insuficiência reflete a ausência de regulamentações que abordem especificamente o recrutamento de crianças por empresas ou a associação de empresas a grupos que adotam tal prática. A pesquisa sugere, portanto, a necessidade de criação de normas legais que proíbam categoricamente que empresas estabeleçam qualquer tipo de relação com exércitos ou grupos armados que utilizem crianças soldado. Nesse sentido, o desenvolvimento de leis que criminalizem explicitamente a cumplicidade das empresas com o recrutamento infantil seria um avanço substancial para a responsabilização corporativa e para o fortalecimento das legislações nacionais e internacionais de proteção infantil.

Em última análise, há uma forte base para argumentar que normas específicas poderiam ser desenvolvidas para proibir que empresas estabeleçam ou mantenham qualquer tipo de relacionamento com grupos armados ou exércitos que utilizem crianças soldado. Essa abordagem reforçaria a responsabilização empresarial, criando um ambiente de responsabilização compartilhada que busca, de fato, proteger a infância e evitar qualquer participação empresarial, direta ou indireta, em práticas abusivas.

6. CAPÍTULO 6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADDO, M. K. (org.). **Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations**. [S. l.]: Brill | Nijhoff, 1999b. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/9789004637566>.
- AMAO, O. **Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law: Multinational Corporations in Developing Countries**. London: Routledge, 2011a.
- ANG, Fiona. **A Commentary on the United Nations Convention on the Rights of the Child, Article 38: Children in Armed Conflicts**. [S. l.]: Brill Nijhoff, 2006. (A Commentary on the United Nations Convention on the Rights of the Child).v. 38
- ARUMBINANG, M. H.; GUNAWAN, Y.; AGUS, A. Prohibition of Child Recruitment as Soldiers: An International Regulatory Discourse. **M. H.**, [s. l.], [s. d.].
- BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. **Business and Human Rights: From Principles to Practice**. New York: Routledge, 2016.
- BERNAZ, N. **Business and Human Rights: History, Law and Policy – Bridging the Accountability Gap**. London: Routledge, 2017.
- BIERI, F. From Conflict Diamonds to the Kimberley Process: How NGOs Cleaned Up the Global Diamond Industry. **Journal of Business Ethics**, [s. l.], 2010. v. 92, n. 1, p. 71-84.
- BIJLMAKERS, S. **Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law**. London: Routledge, 2018.
- BONNITCHA, J.; MCCORQUODALE, R. The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Rejoinder to John Gerard Ruggie and John F. Sherman, III. **European Journal of International Law**, [s. l.], 2017. v. 28, n. 3, p. 929-933, 2017.
- BOYDEN, J.; BERRY, J. de. **Children and youth on the front line: ethnography, armed conflict, and displacement**. [S. l.]: Berghahn Books, 2005. (Studies in forced migration).v. 14
- BRITTO, C. A. S.; ALMEIDA, C. F. D. Crianças-soldado, uma realidade atual em contexto internacional: a utilização de crianças e adolescentes em conflitos armados. **Revista de Direito**, [s. l.], v. 11, n. 1, p. 187–220, 2019.
- BUHMANN, K. Corporate Social Responsibility, Human Rights and Clothing Manufacturing in Developing Countries: Theoretical and Practical Perspectives. **Australian Journal of Business and Management Research**, [s. l.], 2011. v. 1, n. 8, p. 145-162.
- BUHMANN, K.; ROSEBERRY, L.; MORSING, M. **Corporate Social and Human Rights Responsibilities Global, Legal and Management Perspectives**. New York: Palgrave Macmillan, 2011.

BUSINESS HANDBOOK ON DUE DILIGENCE IN THE COCOA SECTOR ADDRESSING CHILD LABOUR AND FORCED LABOUR. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/79812d6f-en>

CAPONE, F. **Children, Not Soldiers: Preventing the Recruitment and Use of Children by Armed Forces and Groups**. In: GREENBAUM, Charles W.; HAJ-YAHIA, Muhammad M.; HAMILTON, Carolyn (eds.). *Handbook of Political Violence and Children: Psychosocial Effects, Intervention, and Prevention Policy*. New York: Oxford Academic, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oso/9780190874551.003.0017>.

CHARLES W, G.; MUHAMMAD M, H.-Y.; CAROLYN, H. **Handbook of Political Violence and Children: Psychosocial Effects, Intervention, and Prevention Policy**. [S. l.: s. n.], 2020.

COMISSÃO AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS. **Carta Africana dos Direitos e Bem-Estar da Criança**. 29 nov. 1999. Disponível em: <https://achpr.au.int/pt/charter/carta-africana-dos-direitos-e-bem-estar-da-crianca>

CONVENÇÃO DE GENEBRA. **CONVENÇÃO DE GENEBRA PARA A PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DA GUERRA**. 12 ago. 1949. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>

CRAWFORD-BROWN, D. **The Behavior of Corporate Species in Ecosystems and Their Roles in Environmental Change**. *Em*: THE DEBATE OVER CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY. New York: Oxford University Press, 2007.

CRISTINA CLÍMACO *et al.* **Migrações e Exílios no Mundo Contemporâneo**. [S. l.]: Coimbra University Press, 2020. (História Contemporânea). Disponível em: <https://doi.org/10.14195/978-989-26-1790-9>

CULLEN, Holly. **The role of international law in the elimination of child labor**. 1st ed.ed. Leiden ; Martinus Nijhoff Publishers, 2007. (The procedural aspects of international law monograph series ; v. 28).

CURZI, L. C. **General principles for business and human rights in international law**. Leiden ; Brill Nijhoff, 2020. (Queen Mary Studies in International Law ; Volume 43).

DEVA, S.; BILCHITZ, D. **The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Commentary**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

DIAS, J. de A. **Tratado de la responsabilidad civil : da responsabilidade civil**. México [etc: José M. Cajica, Jr., 1957. (Biblioteca Cajica de derecho, economía, sociología y política ; 4, 5).

EUROPEAN COMMISSION. **EU Strategy on the Rights of the Child**. Brussels, 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/rights-child>.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Children in Armed Conflict: EU's Role in Ending Child Soldier Recruitment**. Brussels: EP, 2023.

EUROPOL. **European Union Terrorism Situation and Trend Report 2020**. The Hague: Europol, 2020. Disponível em: <https://www.europol.europa.eu/activities-services/main-reports/terrorism-situation-and-trend-report-te-sat>.

GASKINS, R. **The Congo Trials in the International Criminal Court**. Cambridge: Cambridge University Press, 2020.

GOLTZMAN, E. M.; SOUSA, M. T. C. **O Comitê Internacional Da Cruz Vermelha Como Agente Materializador Do Direito Internacional Humanitário**. Revista Brasileira De Direito Internacional, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 18, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.26668/indexlawjournals/2526-0219/2020.v6i2.7020>

GREENBAUM, C. W.; HAJ-YAHIA, M. M.; CAROLYN, H. **Prolonged exposure to political violence and the development of post-traumatic stress symptoms in Palestinian adolescents: Moderating effects of parenting styles, age, and gender**. Em: HANDBOOK OF POLITICAL VIOLENCE AND CHILDREN: PSYCHOSOCIAL EFFECTS, INTERVENTION, AND PREVENTION POLICY. [S. l.]: Oxford University Press, 2021. p. 189–220.

HADJA, O. **Child Recruitment Phenomenon Between Prohibition and Practice According to International Law and Jurisprudence**. Law and World, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 98–107, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.36475/10.2.10>.

HANSON, K. *et al.* **International Children's Rights Instruments**. 1. ed. Boston: Brill, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/9789004681224>

HONWANA, A. **Child Soldiers in Africa**. [S. l.]: University of Pennsylvania Press, 2005. *E-book*.

IDIAKEZ, F. J. A. **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil 1999** (núm. 182). [s. l.], [s. d.].

INTERNATIONAL CENTRE FOR COUNTER-TERRORISM (ICCT). **Preventing Violent Extremism and Child Recruitment**. ICCT, , 2023. Disponível em: <https://icct.nl/publications>

INTERNATIONAL CRIMINAL COURT (ICC). **The Prosecutor v. Thomas Lubanga Dyilo (Case No. ICC-01/04-01/06)**. 2012.

KAPLINA, V. **International Humanitarian Law and Business: Finding a Bridge**. e-**Publica**, [s. l.], v. 11, n. 2, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47345/v11n2art6>. Acesso em: 19 out. 2024.

KATSOS, J. E. Business, **Human Rights and Peace: Linking the Academic Conversation**. Business and Human Rights Journal, [s. l.], v. 5, n. 2, p. 221–240, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2020.5>

KHDIR, R. R. European Scientific Journal. **Child Recruitment and Use during Armed Conflicts by Muslims between International Law and Islamic Law**, [s. l.], 2022. [s. l.], v. 18, n. 26. Disponível em: <https://doi.org/10.19044/esj.2022.v18n26p108>

KIPLING, S.; SCHABAS, W. A. **Optional Protocol: The Involvement of Children in Armed Conflicts**. Leiden: Brill/Nijhoff, 2006.

KORTEN, D. C. **When Corporations Rule the World**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2015.

LANCEIRO, R. T.; DE FREITAS, T. F.; DUARTE, F. de A. **Coletânea de Textos de Direito Internacional Público**. 2. ed. Lisboa: AAFDL, 2017.

MACHEL, G. **PROMOTION AND PROTECTION OF THE RIGHTS OF CHILDREN: Impact of armed conflict on children**. UNITED NATIONS, , 1996.

MARTÍNEZ SAN MILLÁN, C. **The Different Initiatives on Due Diligence for Responsible Mineral Supply Chains from Conflict-Affected and High-Risk Areas: Are there More Effective Alternatives?** Paix et sécurité internationales (Internet), [s. l.], n. 9, p. 1–39, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.25267/Paix_secur_int.2021.i9.1201

MC KAY, S.; MAZURANA, D. International Journal of Human Rights. **Understanding How the Life Experiences of Girl Child Soldiers Impact upon Their Health and Rehabilitation Needs**, [s. l.], 2011. v. 15, n.8, p. 1242–1261.

MCBRIDE, J. **The War Crime of Child Soldier Recruitment**. The Hague: T.M.C. Asser Press, 2013.

MELISH, T. J.; MEIDINGER, E. **Protect, Respect, Remedy and Participate: ‘New Governance’ Lessons for the Ruggie Framework**. Em: THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. Leiden: Brill/Nijhoff, 2012.

NAÇÕES UNIDAS. **Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança Relativo ao Envolvimento de Crianças em Conflitos Armados**. Nova Iorque: ONU, 2000. Disponível em: https://treaties.un.org/doc/Treaties/2000/05/20000525%2003-28%20AM/Ch_IV_11_bp.pdf.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO Nº 182 SOBRE A PROIBIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL E A AÇÃO IMEDIATA PARA SUA ELIMINAÇÃO**. Genebra, 17 de junho de 1999, , 1999a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONVENÇÃO Nº 138 SOBRE A IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO AO EMPREGO**. Genebra: OIT, 1973. Disponível em: <https://www.ilo.org>.

ONU. Conselho de Segurança. **Resolução 1261, de 25 de agosto de 1999**. Disponível em: [https://undocs.org/S/RES/1261\(1999\)](https://undocs.org/S/RES/1261(1999)).

ONU. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal. Texto completo da Convenção e de seus Protocolos Facultativos. [S. l.: s. n.], 1989. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 12 fev. 2022.

ONU. **Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, adotado pela Conferência Diplomática de Plenipotenciários das Nações Unidas**. [S. l.: s. n.], 1998. Disponível em: <https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/RS-Eng.pdf>

ONU. **PROTOCOLO ADICIONAL I. PROTOCOLO ADICIONAL ÀS CONVENÇÕES DE GENEVRA DE 12 DE AGOSTO DE 1949, RELATIVO À PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DOS CONFLITOS ARMADOS INTERNACIONAIS (PROTOCOLO I)**. 8 jun. 1977. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>

ONU. **PROTOCOLO ADICIONAL II. PROTOCOLO ADICIONAL ÀS CONVENÇÕES DE GENEVRA DE 12 DE AGOSTO DE 1949, RELATIVO À PROTEÇÃO DAS VÍTIMAS DOS CONFLITOS ARMADOS NÃO INTERNACIONAIS (PROTOCOLO II)**. 8 jun. 1977. Disponível em: <https://www.icrc.org/pt/document/convencoes-e-protocolos-adicionais>

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS : ONU. **Relatório do Secretário-Geral sobre Crianças e Conflitos Armados**. Nova Iorque: ONU, 2021.

OUA. *Carta Africana sobre os Direitos e o Bem-Estar da Criança*, adotada pela Organização da Unidade Africana em julho de 1990. Disponível em: <https://au.int/en/treaties/african-charter-rights-and-welfare-child>.

ÖZERDEM, A.; PODDER, S. **Child Soldiers: From Recruitment to Reintegration**. London: Palgrave Macmillan, 2011. *E-book*.

PEREIRA, M. de A. do V. **O princípio da distinção como princípio fundamental do direito internacional humanitário**. [s. l.], p. 413–442, 2009.

PIETROPAOLI, I. **Business, human rights and transitional justice**. 1st ed. Abingdon, Oxon ; Routledge, 2020. (Transitional justice).

POULATOVA, C. **Children and Armed Conflict. Newcastle upon Tyne**. [S. l.]: Cambridge Scholars Publishing, 2012.

RAMASASTRY, A. **Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability**. *Journal of Human Rights*, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 237–259, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>

RASAKANDAN, S.; TEHRANI, P. M. **Protection of Children from Recruitment and Use in Armed Conflict: Role of International Legal Framework**. *Journal of Politics and Law*, [s. l.], v. 15, n. 4, p. 230, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5539/jpl.v15n4p230>

ROSEN, D. M. **Child Soldiers in the Western Imagination: From Patriots to Victims**. 1. ed. United States: Rutgers University Press, 2015. (The Rutgers Series in Childhood Studies). Disponível em: <https://doi.org/10.36019/9780813563725>

RUANO ALBERTOS, S. *La prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.* Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n. 22, 2000.

RUGGIE, J. G. **Just Business: Multinational Corporations and Human Rights.** New York: W. W. Norton & Company, 2013.

RUI GUERRA DA FONSECA et al. **Human Rights & Business: Core Documents and Materials.** Lisboa: AAFDL Editora, 2023.

SECK, S. L. **Conceptualizing the Home State Duty to Protect Human Rights.** *Em: CORPORATE SOCIAL AND HUMAN RIGHTS RESPONSIBILITIES GLOBAL, LEGAL AND MANAGEMENT PERSPECTIVES.* New York: Palgrave Macmillan, 2011.

SHAVIN, C. Unlocking the Potential of the New OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct. **Business and Human Rights Journal**, [s. l.], v. 4, n. 1, p. 139–145, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2018.28>

STOHL, M.; STOHL, C.; TOWNSLEY, N. C. **A New Generation of Global Corporate Social Responsibility.** *Em: THE DEBATE OVER CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY.* New York: Oxford University Press, 2007.

THORSEN, S. S.; ANDREASEN, S. **Remodeling Responsible Supply Chain Management: The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Supply Chain Relationships.** *Em: THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS.* Leiden: Brill/Nijhoff, 2012. v. 39.

TOCA TORRES, C. E. **Las organizaciones y los objetivos de desarrollo sostenible: nuevos conceptos funcionales, ambientales y societales para alcanzar un futuro global.** Primera edición. Ciudad de México: Bonilla Artigas Editores, 2022. (ePúblicaSocial).v. 2

TONELSON, A. **The Race to the Bottom: Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade Are Sinking American Living Standards.** Boulder: Westview Press, 2002.

UNITED NATIONS. **Children and Armed Conflict: Annual Report of the Secretary-General 2018.** New York: UN, 2018. Disponível em: <https://childrenandarmedconflict.un.org/document-type/annual-reports/>.

UNITED NATIONS. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.** UNITED NATIONS, , 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

UNITED NATIONS. **United Nations Global Compact: The Ten Principles.** UNITED NATIONS, , 1999.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP); UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Heightened human**

rights due diligence for business in conflict-affected contexts: A guide. Nova York: UNDP, 2022. *E-book*.

UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (OHCHR). **The Business, Human Rights and Conflict-Affected Regions Project.** Geneva: OHCHR, 2020. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/business-human-rights-and-conflict-affected-regions-project>.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME (UNODC). **Handbook on Children Recruited and Exploited by Terrorist and Violent Extremist Groups: The Role of the Justice System.** Viena: UNODC, 2017.

UNICEF. *Children Affected by Armed Conflict: Ensuring the Long-Term Reintegration of Child Soldiers.* 2015.

VANDEKERCKHOVE, K. **Piercing the Corporate Veil: A Transnational Approach.** Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007.

WASCHEFORT, G. **International Law and Child Soldiers.** [S. l.]: Oxford: Hart Publishing, 2015.

WESSELLS, M. G. **Child Soldiers: From Violence to Protection.** Cambridge: Harvard University Press, 2006.

WISOR, S. **Regulating Business for Peace: The United Nations, the Private Sector, and Post-Conflict Recovery.** By Jolyon Ford. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. *Global governance*, [s. l.], v. 22, n. 2, p. 307, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/19426720-02202008>

ZYBERI, G. **Enforcement of International Humanitarian Law.** [s. l.], p. 1–24, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-981-10-4516-5_14-1