
A RESPONSABILIDADE DAS CADEIAS PRODUTIVAS TRANSNACIONAIS PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Helder Santos Amorim

1. Introdução

A superexploração do trabalho nos níveis contratuais terceirizados de grandes cadeias produtivas transnacionais, em países periféricos, fato amplamente noticiado na grande mídia, nas últimas décadas, foi objeto de debate pela OIT em sua 105ª Conferência Internacional (2016).¹

A entidade debateu o trabalho precário no modelo de organização produtiva em que a grande empresa ou marca principal, geralmente responsável pela venda final do produto ou serviço, detentora de imagem socialmente responsável, controla a cadeia produtiva, definindo parâmetros (*standards*) a serem cumpridos pela rede de pequenas e médias empresas terceirizadas/fornecedoras, de âmbito local ou regional. Submetidas a intensas pressões concorrenciais, essas empresas terminam promovendo as maiores violações de direitos trabalhistas. Nesse sentido, o diagnóstico feito pela OIT:

As consequências económicas que a externalização e a subcontratação dentro das cadeias de abastecimento trazem aos pequenos e médios produtores locais são múltiplas. Por um lado, a sua integração nos

1 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016. Tradução em português Disponível em: <https://bit.ly/3l705me>. Acesso em: 22 jun. 2021.

* O presente artigo é extraído da recém-publicada obra do autor: AMORIM, Helder Santos. *Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2023

Helder Santos Amorim

Doutor em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Direito pela Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Procurador Regional do Trabalho em Minas Gerais.

níveis inferiores das cadeias de abastecimento pode abrir o acesso a novas oportunidades de mercado, aumentando assim a produção e a exposição a novas práticas e normas de produção, suscetíveis de se traduzirem em melhorias na produtividade e na qualidade. Por outro lado, *a redução das barreiras à entrada nos escalões inferiores das cadeias de abastecimento, caracterizados por atividades pouco qualificadas e por mão-de-obra intensiva, tende a intensificar a concorrência de preço entre potenciais fornecedores, criando assim pressão descendente nos lucros e salários, o que pode ter repercussões negativas nas condições de trabalho, especialmente para trabalhadores pouco qualificados e trabalhadores da economia informal (sem grifo no original).*²

Nesse cenário, a grande corporação, detentora da marca ou produto, mantém a boa imagem associada à responsabilidade social, por meio da adoção de códigos de ética e sistemas de *compliance* dirigidos aos seus empregados, enquanto as empresas terceirizadas exploram mão de obra com violação de direitos, nos ciclos da cadeia produtiva.

Nas últimas décadas, à medida que se intensificava o processo de globalização econômica, mais se tornaram de conhecimento público casos de trabalhadores submetidos a condições precárias de trabalho no campo e nas cidades, a serviço das cadeias produtivas de grandes corporações, desde atividades primárias de produção de matérias-primas para a grande indústria a fábricas globais terceirizadas de alta tecnologia.

A *Nike* teve sua imagem associada ao trabalho infantil no mundo, após a revista *Life* divulgar, em 1996, foto de um menino paquistanês de apenas 12 anos de idade costurando uma bola de futebol da marca.³⁴

Em reportagem de 2012, o *New York Times* denunciou a *Apple* por condições precárias de trabalho, jornadas exaustivas, trabalho infantil e desrespeito a normas de segurança do trabalho, circunstância que resultou em acidentes de trabalho com

2 Idem, p. 12.

3 SPITZCOVSKY, Débora. 5 empresas envolvidas com trabalho escravo. **The Greenest Post**. Disponível em: <https://bit.ly/3CZiKXt>. Acesso em: 28 set. 2021.

4 Em resposta, a empresa instituiu um código de conduta segundo o qual seus fornecedores deveriam respeitar normas trabalhistas básicas e condições ambientais e sanitárias. Em pesquisa que analisa relatórios de auditorias em 800 fábricas fornecedoras da Nike, distribuídas em 50 países do mundo, Richard Lock et. al. constatam que há alta variedade de condições de trabalho entre as empresas e países, e que, em geral, os fornecedores auditados melhoraram modestamente sua conformidade com o código de conduta vigente. LOCKE, Richard et. al. Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 126, n. 1-2, OIT, 2007, p. 25, 35/38.

morte em estabelecimento de sua fornecedora, a então gigante taiwanesa *Foxconn Technology*, que fabricava *Ipshones* e *Ipads*.⁵

No mesmo ano, em 2012, a multinacional *The Coca-Cola Company* também esteve envolvida em denúncia de trabalho escravo noticiada pelo jornal *The Independent*, entre outros veículos de comunicação. A empresa importava laranjas para fabricação do refrigerante *Fanta* de uma empresa em Rosarno, na Itália, que foi flagrada utilizando mão de obra de imigrantes africanos em condição de escravidão.⁶

Em 2018, novas denúncias foram publicadas contra uma fábrica da *Foxconn* que produzia leitores *Kindle* para a *Amazon*, na China. Foram noticiadas jornadas exaustivas (empregados que faziam até 100 horas extras por mês), baixos salários, treinamento inadequado e uso excessivo de trabalhadores temporários, que chegavam a até 40% do efetivo.⁷

Inúmeros são os casos, no Brasil, de inspeções fiscais que, nas últimas décadas, flagraram trabalho escravo em atividades subcontratadas por grandes corporações, operando em cadeias produtivas de grandes marcas do varejo, por exemplo, na produção de vestuários para *Zara*,⁸ *M. Officer*,⁹ *P.*,¹⁰ *Via Veneto (Brooksfield Donna)*;¹¹

5 Após esses eventos, a Apple contratou outro fornecedor, a Pegatron, alegando que a mudança contribuiria para elevar as condições de trabalho. Mas a nova contratação teria economizado para a empresa-líder cerca de U\$ 61 milhões por ano, já que a nova fornecedora conseguiu oferecer componentes mais baratos com base em salários ainda mais baixos e condições piores do que a Foxconn. SPITZCOVSKY, Débora. 5 empresas envolvidas com trabalho escravo. **The Greenest Post**. Disponível em: <https://bit.ly/3CZiKXt>. Acesso em: 28 set. 2021.

6 Na época, a Coca-Cola anunciou que teria rompido o contrato com o fornecedor. MILMO, Cahal; WASLEY, Andrew. The hard labour behind soft drinks. *The Independent*, 24 fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3md0Zhy>. Acesso em: 25 out. 2021.

7 FOXCONN investiga condições de trabalho em fábrica na China que produz Echo e Kindle para a Amazon. G1 On Line, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://glo.bo/3Gf4ADQ>. Acesso em: 25 out. 2021.

8 PYL, Bianca. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. *Repórter Brasil*, 16 ago. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3ouX959>. Acesso em: 2 jun. 2021.

9 A *M. Officer* foi condenada em 2017 a pagar dano moral coletivo de R\$ 6 milhões por prática de trabalho escravo em empresa subcontratada que integrava sua cadeia produtiva na confecção de roupas. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 4ª Turma, **Proc. 00017795520145020054**, Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. DJe 13 nov. 2017; TRT confirma condenação da M. Officer por trabalho escravo. TRT-SP não aceitou argumentos da empresa e o processo transitou em julgado no tribunal; empresa fica sujeita a lei estadual e pode ser suspensa por 10 anos. **Veja**, 23 mar. 2018, Atualiz. 10 abr. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3QgTPVv>. Acesso em: 4 ago. 2022.

10 A empresa proprietária das lojas *P.*, Arthur Lundgren Tecidos S.A., foi condenada em R\$ 2,5 milhões por prática de trabalho escravo em empresas subcontratadas para confeccionar roupas. Consultar: PYL, Bianca. Trabalho escravo é flagrado na cadeia da P. . **Repórter Brasil**, 2 abr. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3l9bFxp>. Acesso em: 2 jun. 2021.

11 LOCATELLI, Piero. Brooksfield Donna, marca da Via Veneto, é flagrada com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 20 jun. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3eqDQah>. Acesso em: 2 jun. 2021; CAMARGOS,

em atividades da construção civil para RMV Engenharia;¹² em carvoarias fornecedoras de carvão às siderúrgicas *Sidepar*, *Cosipar* e *Siderúrgica Ibérica*, no Estado do Pará;¹³ e, mais recentemente, na produção de uvas para as vinícolas *Aurora*, *Garibaldi* e *Salton*, em Bento Gonçalves.¹⁴

A atuação do Ministério Público do Trabalho revela a insistente presença de trabalho precário – trabalho escravo, infantil, sem registro, em condições degradantes de saúde e segurança etc. – em atividades primárias de produção de madeira, carvão, piaçava, mandioca, cacau, tabaco, carnaúba etc., no território nacional, para cadeias produtivas de grandes corporações nacionais e estrangeiras.¹⁵

A exploração do trabalho e de recursos naturais em países periféricos, no âmbito das cadeias produtivas transnacionais controladas pelos países ricos, é processo constitutivo do capitalismo histórico surgido na Europa Ocidental, segundo a corrente teórica denominada *teoria do sistema-mundo*, capitaneada por Immanuel Wallerstein.¹⁶

Para os teóricos dessa corrente, o sistema capitalista mundial originou-se e estratificou-se por meio dos grandes movimentos econômicos travados no âmbito das *cadeias transnacionais de produção*, sob a racionalidade expropriatória de valor inerente à divisão internacional do trabalho, que culminou na organização empresarial flexível e fragmentária contemporânea.¹⁷

.....
Daniel. Via Veneto, fabricante da Coca-Cola e outros 48 nomes entram na 'lista suja' do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 05 out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3Fkx0f4>. Acesso em: 2 jun. 2021.

12 A MRV Engenharia foi flagrada sete vezes utilizando mão de obra em regime de trabalho escravo. CAMARGOS, Daniel. Após 7 flagrantes, MRV é beneficiada por acordo com governo e fica fora da 'lista suja' do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 28/10.2022. Disponível em: <https://l1nq.com/ZCG28>. Acesso em: 17/06/2023.

13 ZOCCHIO, Guilherme. Libertação recorde leva sidepar a ser suspensa do pacto nacional. **Repórter Brasil**, 22 jan. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3CY93Me>. Acesso em: 4 ago. 2022; Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 4ª Turma. Proc. RO 0000807-17.2012.5.08.0110, Rel. Des. Georgenor de Sousa Franco Filho, DJe 26 ago. 2015.

14 PONTES, Felipe. Vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, envolvidas no flagrante de trabalho análogo à escravidão ocorrido em Bento Gonçalves. Agência Brasil, 10/03/2023.

15 Exemplos da atuação do MPT nessa seara são analisados no Capítulo 8 da obra referencial ao presente artigo: AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023, p. 355/407.

16 WALLERSTEIN, Immanuel. **Capitalismo histórico e civilização capitalista**. Trad. Renato Aguiar. E-book. 1ª ed. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 2001, p. 29/31.

17 A respeito, consultar o Capítulo 2 da obra referencial ao presente artigo: AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 86/155.

Influenciadas pelo modelo de organização produtiva vigente em cada tempo, as cadeias produtivas assumiram papel central na desigual transmissão de valor entre os países e regiões do mundo, conforme os interesses do capital dominante em cada época.

A transnacionalização do capital e da produção potencializou o poder das grandes cadeias produtivas como correias de transmissão e agregação de valor entre as regiões do mundo. As ex-colônias mantiveram-se nos espaços econômicos periféricos, oferecendo mão de obra e recursos naturais fartos à exploração das cadeias produtivas transnacionais controladas pelos países centrais, especialmente nas atividades primárias, historicamente exploradas com trabalho escravo no período colonial, cuja herança cultural sedimentou práticas de trabalho profundamente predatórias no campo.¹⁸

Aliado a isso, a partir da década de 1970, a globalização econômica neoliberal, sob impulso do desenvolvimento tecnológico dos transportes e das comunicações, intensificou a transnacionalização da produção, ensejando o deslocamento massivo de atividades executivas tipicamente industriais, que demandam maior uso de mão de obra e recursos naturais, dos países centrais para regiões periféricas e semiperiféricas – especialmente para países asiáticos –, em busca do rebaixamento do custo de produção, com sacrifício de condições ambientais e trabalhistas nessas regiões.¹⁹

Esse processo de divisão desigual da remuneração do trabalho resulta na estratificação de valor das atividades que integram as cadeias transnacionais de produção, com o intenso rebaixamento de valor das atividades primárias e agora, também, de atividades produtivas de manufatura, situadas na base valorativa das cadeias produtivas, e na supervalorização das atividades situadas no topo da pirâmide, como Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), *design*, *marketing*, tomada de decisões estratégicas, controle, administração e comercialização dos bens e serviços.

Do alto dessa pirâmide de valor, as grandes corporações transnacionais de capital monopolista, titulares dos bens e serviços, controlam todos os ciclos de suas cadeias produtivas, extraindo valor de todos eles e, em especial, dos ciclos terceirizados.

18 Idem.

19 Idem.

As cadeias produtivas transnacionais constituem um encadeamento de distintos ciclos ou processos produtivos espalhados ao redor do mundo, voltados a disponibilizar mercadorias e serviços aos consumidores, que compreendem desde a produção da matéria-prima à comercialização do bem de consumo. Esses agrupamentos de processos produtivos são geralmente controlados por uma grande empresa-líder, detentora do produto ou da marca, que, ou os desenvolve diretamente, inclusive com auxílio de filiais e subsidiárias, ou, o que é mais comum na atualidade, os terceiriza, contratando seus respectivos processos produtivos a empresas fornecedoras.²⁰

Trata-se de um modelo de terceirização muito mais amplo, que se manifesta de forma muito mais abrangente no grande arranjo produtivo mundial, como método de descentralização produtiva que se intensificou e disseminou globalmente, sob a cartilha ideológica neoliberal, e que por isso praticamente tornou-se um *estilo de vida* do capitalismo produtivo contemporâneo, ou, na sagaz observação de Ricardo Antunes, “o novo elixir da vida empresarial”.²¹

Os exemplos mais comuns de terceirização externa no paradigma toyotista encontram-se em empresas que fornecem componentes (peças e tecnologia) para as indústrias automobilística e naval; empresas que fornecem componentes informáticos e serviços industriais de montagem para as grandes marcas de aparelhos celulares, computadores e eletrodomésticos; empresas retalhistas que fornecem peças de vestuários à grande indústria da moda; indústrias siderúrgicas que fornecem materiais acabados para a indústria da construção civil etc.

Na concepção mais ampla de terceirização externa, no entanto, agregam-se os exemplos da empresa agropecuária que fornece matérias-primas à indústria alimentícia e cosmética; da empresa extrativista que fornece minério à indústria siderúrgica; da indústria alimentícia, de roupas, brinquedos, utensílios etc. que fornece mercadorias sob encomenda ao grande comércio de atacado e varejo etc.

Esse modelo de terceirização externa, de âmbito transnacional, encontra-se presente em quase todas as atividades econômicas, na atualidade. Por meio dela, as

20 FLÔRES JÚNIOR, R. G. A Fragmentação Mundial da Produção e Comercialização: Conceitos e Questões Básicas. *Apud*: ALVAREZ, R.; BAUMANN, R.; WOHLERS, M. (org.) **Integração produtiva**: caminhos para o Mercosul. Brasília: ABDI, 2010 (Série Cadernos da Indústria ABDI, v. XVI), 2010.

21 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. *E-book*. São Paulo: Boitempo, 2018, pos. 173.

grandes corporações organizam suas cadeias produtivas, estruturando intrincadas redes de fornecedores de bens e serviços necessários à sua atividade produtiva, sob seu estrito *controle produtivo estratégico*, exercido com imposição de parâmetros produtivos.²²

O deslocamento de uma atividade para o espaço da terceirização tem por imediato efeito submetê-la a uma pressão concorrencial que força a redução do seu custo de produção, com o rebaixamento da remuneração do trabalho. A diferença alcançada com essa redução é capturada como excedente nos estratos superiores da hierarquia produtiva, ao que se denomina de *valor agregado*. A exploração da cadeia produtiva opera, pois, como uma correia de transmissão por meio da qual a grande empresa-líder captura valor agregado em todos os seus ciclos produtivos e, em especial, em seus ciclos terceirizados.²³

Nesse cenário, a *terceirização externa* ou *externalização* tornou-se técnica de organização do processo produtivo por meio da qual as atividades terceirizadas são submetidas a rebaixamento de valor, mediante pressão redutora do seu custo de produção, para que essa redução seja capturada como excedente pelas atividades hierarquicamente superiores e, em especial, pelas atividades primarizadas da cadeia produtiva. Trata-se, portanto, de mecanismo utilizado pelas cadeias produtivas para acirrar a estratificação e o rebaixamento valorativo de determinadas atividades que integram seus processos produtivos, com vistas a sobre elas aumentar a extração de excedentes.²⁴

2. O poderio econômico das corporações transnacionais e a elisão combinada de regimes jurídicos

As violações sistemáticas de direitos humanos sofridas por trabalhadores terceirizados a serviço das cadeias globais de mercadorias, nos países periféricos, com

22 A respeito do *controle produtivo estratégico* exercido pelas empresas-líderes das cadeias produtivas sobre sua rede de fornecedoras, ver o item 4.4.2 do Capítulo 4 da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 181/186.

23 *Idem*, p. 159.

24 *Idem*, p. 86.

remuneração insuficiente ao sustento, jornadas extenuantes, condições aviltantes de saúde e segurança, uso de trabalho infantil e até em condição análoga a de escravo, integram o conjunto dos impactos socioambientais deletérios da globalização neoliberal.

Os referidos impactos estão diretamente associados à atuação predatória de *empresas transnacionais* (ETNs) que lideram cadeias produtivas, no amplo mercado global, em especial por meio de redes de fornecedores, empreiteiros e prestadores de serviços, nos países anfitriões.²⁵

Tais violações igualmente ocorrem nos elos terceirizados das cadeias produtivas que atuam exclusivamente no território nacional, sob impacto da globalização econômica neoliberal. A concorrência com produtos provenientes de zonas livres de garantias sociais, no exterior, pressiona o uso intensivo da terceirização e outros mecanismos de rebaixamento do custo de produção no mercado doméstico, a níveis por vezes incompatíveis com o cumprimento de direitos laborais.

A intensa precarização das condições de trabalho, associada à negação de direitos sociais, na arena econômica globalizada, resulta das políticas internacionais de liberalização dos mercados, de livre circulação de capitais e do uso desregulado da mão de obra, adotadas pelos países ricos, a partir da década de 1970, sob o ideário neoliberal do Consenso de Washington.

Essas políticas fomentaram, de um lado, a corrida do capital financeiro em direção a sistemas jurídicos tributários, ambientais e trabalhistas fracos, despídos de regulamentação e/ou efetividade, em busca de redução de custo produtivo, e, de outro lado, fomentaram a corrida concorrencial entre países da periferia e semiperiferia econômica por esses investimentos internacionais ciosos de espaços desregulados.

Tal conjunção de interesses pressionou exponencialmente o rebaixamento dos estatutos sociais em todos os cantos do planeta. E isso somente foi possível graças ao surgimento das corporações transnacionais, a representação produtiva fluida e flexível do capital financeiro, e a sua consolidação na arena global como agente econômico dotado de influência extraordinária no tabuleiro internacional, com poder decisório

25 O termo *anfitrião*, no sentido comumente empregado, para designar aquele que recebe em sua casa com hospitalidade, aqui se adota para ilustrar a posição dos países receptores de ETNs em relação ao capital por elas investido, oferecendo-lhes ambiente desregulado e facilitado para exploração de trabalho e recursos naturais.

igual ou maior ao de muitos Estados.²⁶

Entre as várias e profundas transformações do modo de ser e viver coletivamente, que marcam o período da globalização neoliberal, segundo Giovanni Olsson e Isadora Lazaretti, destaca-se o surgimento de novos atores econômicos cada vez mais poderosos e esquivos às regulações nacionais, “dos quais as corporações transnacionais representam o espécime mais evoluído da cadeia alimentar do capitalismo industrial e financeiro globalizado”.²⁷

As corporações transnacionais surgem de uma transformação qualitativa das grandes empresas multinacionais, essas *personae* do capital monopolista industrial que capitanearam os antigos processos de internacionalização produtiva, operando cadeias produtivas inteiras ou quase inteiras nos países em que se hospedavam, sob um modelo organizacional fordista bastante concentrado, para atender ao mercado doméstico. Com as políticas internacionais neoliberais da globalização econômica, essas corporações incorporaram a cultura flexível toyotista e passaram a atuar com fluidez acima e além dos recortes nacionais.²⁸

Em busca de ambientes produtivos desregulados com baixo custo de produção, a grande corporação alterou sua configuração gerencial e produtiva, fragmentando sua cadeia produtiva e deslocando partes significativas para diferentes regiões do planeta, e passou a operá-la na *transnacionalidade* a partir da sua jurisdição de origem, mas por meio de variados agentes situados em variadas jurisdições estatais.²⁹

Entre as várias propostas teóricas de definição da *empresa transnacional*, a de Dimitri Uzunidis é que melhor retrata a natureza da sua complexidade organizacional. Para o autor, a empresa é uma figura antes de tudo nacional, porque se sujeita às normas do seu Estado-matriz, enquanto suas filiais e subsidiárias sujeitam-se às normas dos

26 OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. Brasília - DF: **Revista Sobre Acesso à Justiça e Direitos nas Américas – Abya Yala**, v. 5, n. 2, p. 74-109, jul./dez. 2021, p. 85.

27 *Idem*, p. 76.

28 *Idem*, p. 86. A partir do início do século XXI, os estudos sociais identificam um novo movimento de flexibilização do trabalho, em expansão, nos sistemas de prestação de serviços por meio de plataformas digitais, que constituem a denominada *plataformização do trabalho*, fenômeno que aumenta a informalidade e impede que os trabalhadores tenham acesso às garantias fundamentais trabalhistas. Consultar: DELGADO, Gabriela Neves *et. al.* **Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção justrabalhista para o divulgador digital**. Salvador: Juspodivm, 2022.

29 DICKEN, P. **Global Shift: Mapping the Contours of the World Economy**. London: Sage, 2007.

Estados anfitriões. *Transnacional* é, portanto, sua atuação e os sistemas regulatórios supraestatais por meio dos quais essa atuação é realizada. Nesse sentido, embora propondo a denominação de *empresa global*, o autor refere-se à *empresa transnacional* como a corporação nacional originária de um país cuja economia encontra-se no topo da economia-mundo hierarquizada, e que organiza suas atividades horizontal e verticalmente por meio das fronteiras políticas e econômicas.³⁰

A noção condiz com a diferença apontada por Manuel Castells entre o caráter *multinacional* da grande corporação que possui um capital de origem, mas mantém múltiplos vínculos políticos, econômicos e sociais com os países onde atuam, e o caráter *transnacional* da grande corporação que atua em rede, atravessando fronteiras nacionais e atuando indiferentemente às nacionalidades e aos contextos políticos e econômicos das localidades onde operam.³¹

Ao adquirem a conformação *transnacional*, segundo Olsson e Lazaretti, essas corporações transbordam os referenciais estatais e respondem apenas e exclusivamente aos interesses de seus acionistas, cada vez mais anônimos, fluídos e globalmente dispersos.³² Mais do que isso, as grandes corporações multinacionais transformaram-se em poderosos agentes econômicos e tecnológicos *transnacionais* controladores de extensas estruturas produtivas reticulares ao redor do planeta, capazes de afetar a economia de populações inteiras.

Seu extraordinário poder econômico expressa-se em faturamentos que muitas vezes superam o Produto Interno Bruto somado de diversos Estados, tendo em vista a extrema concentração monopolista em vários segmentos econômicos, como alimentação, farmacêutica, petroquímica, automotiva etc.³³

O conjunto das empresas identificadas pela OCDE que compõe a rede global de ETNs era controlado, em 2014, por apenas 147 *hiperentidades econômicas*, sendo

30 UZUNIDIS, D. La naturaleza financiera y economía de las transnacionales y el ordenamiento jurídico global. **Alternativas Sur**, Vol. I, n. 2, 2002. *Apud*: ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Bilbao, Hegoa, 2009, p. 294.

31 CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18ª ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017, p.161/164.

32 OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. *Ob. Cit.*, p. 76.

33 Idem.

que três quartos desse número era composto por atores financeiros.³⁴ Tal fenômeno constitui resultado do longo processo histórico de trocas desiguais de poder e riqueza, no sistema-mundo, referido no item introdutório, e que alcançou seu ápice no ambiente desregulado da globalização neoliberal contemporânea.

Segundo dados de 2018, das 100 maiores economias do mundo, apenas 39 são Estados nacionais, as outras 61 são corporações transnacionais; das 200 maiores economias, 157 são corporações. O faturamento das 100 maiores corporações globais ultrapassa o PIB de vários países.³⁵ Portanto, a transformação qualitativa das ETNs sempre esteve a serviço da transformação quantitativa do seu poder econômico.³⁶

A concentração de poder econômico das transnacionais, alcançada com a otimização extraordinária dos lucros na exploração de ambientes econômicos desregulados, de baixo custo de produção, foi possibilitada pela fluida movimentação de sua riqueza e de suas operações em nível global, especialmente por meio de suas cadeias globais de mercadorias.³⁷

Com uso dessa estrutura reticular fluida e terceirizada, as grandes corporações deslizam entre as frestas regulatórias dos diversos países com uso de estratégias a que Giovanni Olsson e Isadora Lazaretti denominam de *elisão combinada de sistemas jurídicos* nos planos ambientais, sociais e tributários, a serviço da “máxima otimização na sua racionalidade econômica puramente instrumental”.³⁸

Na tenaz leitura de Alain Supiot, trata-se de um processo articulado em que, a pretexto de *privilegiar* com investimentos internacionais ambientes de negócios com legislações favoráveis à liberdade econômica, o grande capital transita no mercado

34 VITALI, S.; GLATTFELDER, J.B.; BATTISTON, S. 2011. The Network of Global Corporate Control. **Plos One**, California, 26 oct. Disponível em: <https://bit.ly/3qkBTz4>. Acesso em: 19 mar. 2022.

35 GLOBAL Justice Now. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show**. 17 out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3hTZaDr>. Acesso em: 24 set. 2020. No topo da lista das maiores corporações encontram-se empresas de tecnologia, como *Amazon*, *Facebook* e *Apple*, e as plataformas de serviços, como *Uber* e *AIRBNB*. Consultar: SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

36 A respeito do poder econômico das empresas transnacionais, consultar: ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa**. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Bilbao, Hegoa, 2009, p. 110/141.

37 OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. *Ob. Cit.*, p. 88.

38 *Idem*, p. 76.

global de legislações nacionais (*law shopping*), garimpando oportunidades em países com legislações sociais fracas ou inexistentes, com recursos naturais fartos e pouco protegidos, com comunidades economicamente vulneráveis à superexploração do seu trabalho.³⁹

Para isso, nas últimas décadas, contaram com o suporte de entidades multilaterais e agências econômicas internacionais, a exemplo do Banco Mundial que, entre 2004 e 2019, publicou relatório anual de ranqueamento de legislações nacionais, com indicadores de níveis de *inflexibilidade* dos direitos trabalhistas, de modo a apontar os *entraves* que o Direito do Trabalho representa para os investimentos, em cada país. O relatório mensurava fatores como dificuldades para contratar e demitir, para prolongar ou reduzir jornada, para utilizar contratos por tempo determinado, custos do emprego e da demissão etc., com a finalidade de orientar investidores na busca de ambientes desregulados.⁴⁰

Essa lucrativa corrida ao *baixo preço social* conduziu a abusos ao princípio da livre concorrência que, ao mesmo tempo, enfraqueceram profundamente a regulação social estatal emancipatória, inclusive do trabalho, fragmentando a soberania do Estado-nação.

Como adverte Supiot, quando uma empresa desloca sua atividade para ambiente desregulado com a finalidade de reimportar, em seguida, a baixo custo, produtos feitos na contravenção de regras fiscais, sociais, trabalhistas e ambientais do seu país de origem, não são os produtos que entram em concorrência, mas os sistemas

39 SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, p. 58/59. Quanto à teoria do *darwinismo social*, o autor faz referência a: HAYEK, Friedrich A. **L'ordre politique d'un peuple libre**. PUF, 1983, p. 184.

40 Entre os indicadores oferecidos pelo relatório executivo *Doing Business*, o *índice de inflexibilidade do emprego* impunha pontos de penalidades aos Estados que adotavam *excesso* de direitos trabalhistas, tais como proteção social ao trabalho em tempo parcial, salários-mínimos considerados elevados (20 dólares por mês era considerado um valor alto para países africanos), jornada inferior a 66 horas por semana, aviso prévio na dispensa e programas contra discriminação racial ou sexual. SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, pp. 58/59. Quanto à teoria do *darwinismo social*, o autor faz referência a: HAYEK, Friedrich A. **L'ordre politique d'un peuple libre**. PUF, 1983, p. 59/60. Em 2019, o Banco Mundial encerrou a divulgação do documento por força de irregularidades verificadas em auditoria interna. Segundo o Governo Federal brasileiro, no último relatório, publicado em 2019, o Brasil estava na classificação 124 de 190 países. Consultar: BANCO Mundial anuncia interrupção imediata do relatório *Doing Business*. BRASIL, **Secretaria Geral da Presidência da República**, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3IUW9yo>. Acesso em: 7 mar. 2022.

normativos.⁴¹

E quando a corrida internacional ao *baixo preço social* conduz a violações de direitos dos trabalhadores em seus respectivos países, e, principalmente, quando violam direitos humanos do trabalho, que constituem um piso mínimo de garantias abaixo do qual o indivíduo é coisificado e seu trabalho reduzido à condição de mercadoria,⁴² tem-se configurado o *dumping social*, que penaliza os esforços dos países que mantêm sistemas eficientes de proteção social do trabalhador.

A política concorrencial entre sistemas normativos por rebaixamento de condição de trabalho, do neoliberalismo, conflita com o sentido fundamental da ordem internacional de regulação do trabalho construída pela OIT, consistente em promover e planificar um regime de trabalho condizente com os imperativos da dignidade humana para equalizar a concorrência internacional sob um padrão de justiça social.⁴³

A elisão de sistemas jurídicos sociais, na globalização econômica, é causa fundamental da *precarização estrutural do trabalho*, que caracteriza a *nova morfologia do trabalho*, na era globalizada neoliberal.⁴⁴

Essa nova morfologia, segundo Ricardo Antunes, ensejou a precarização das condições de trabalho do proletariado industrial herdeiro da era fordista e fez expandir um novo proletariado, especialmente no setor de serviços informatizados, geracionalmente jovem e heterogêneo, que vive de trabalhos com maior grau de informalidade, muitas vezes em atividades terceirizadas, parciais, por tempo

41 SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, p. 63/64.

42 A esse respeito, afirmam Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro que, "*no prisma internacional, o Direito do Trabalho é considerado uma das vertentes dos Direitos Humanos, além de política social facilitadora da promoção dos postulados éticos intrínsecos à tríade 'dignidade, cidadania e justiça social'*". Consultar: DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013, p. 205.

43 Nesse sentido, dispõe o Preâmbulo da Constituição da OIT, de 1919: "*(...) Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações (...), e que é urgente melhorar essas condições (...); e Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios*" (...). Consultar: ORGANIZAÇÃO internacional do trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://bit.ly/3vPFYin>. Acesso em: 9 mar. 2022.

44 A respeito do fenômeno da *precarização estrutural do trabalho*, consultar: ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. *E-book*. São Paulo: Boitempo, 2018.

determinado.⁴⁵ A eles somam-se contingentes de trabalhadores estrangeiros, que aumentam os “bolsões de trabalhadores sobrantes, descartáveis, subempregados e desempregados”.⁴⁶

A classe trabalhadora, em sua nova morfologia, segundo Antunes, é cada vez mais submetida ao processo de valorização do capital e da geração de mais-valia nas cadeias globais de mercadorias, em condições de intensa pauperização.⁴⁷

O articulado sistema produtivo transnacional fundado na corrida concorrencial pelo rebaixamento das condições ambientais e de trabalho, em todo o mundo, tornou-se fonte de toda sorte de violações a direitos humanos causadas por corporações.

3. Desafios da governação do trabalho no plano transnacional

As práticas de exploração de trabalho em condições precárias nos estratos terceirizados das grandes cadeias produtivas, em países economicamente periféricos, acima exemplificadas, levaram movimentos sociais, entidades e organizações internacionais de defesa de direitos humanos a suscitar, nas últimas décadas, a necessidade de um padrão mínimo internacional de condições de trabalho, passíveis de serem exigidos das corporações transnacionais, onde quer que atuem, inclusive por meio de suas empresas fornecedoras.

O debate fomentou iniciativas da ONU e da OIT voltadas ao estudo dos impactos da globalização sobre os direitos humanos, inclusive os direitos humanos relacionados ao trabalho, e à promoção de padrões mínimos globais de condições de trabalho condizentes com a dignidade humana.

No âmbito da OIT, o tema alcançou centralidade no ano de 1998, quando a Conferência Internacional do Trabalho aprovou os *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, como um mínimo normativo cogente a todos os países-membros da organização, adotando a noção de *trabalho decente* como eixo central de convergência dos seus objetivos estratégicos. Desde então, a *Agenda do Trabalho Decente* vem pautando a atuação da OIT na promoção, junto aos Estados-membros, de um padrão

45 Idem, pag. 64.

46 Idem, pag. 36.

47 Idem, pag. 70/71.

de conduta empresarial condizente com condições de vida mais justas para todos, e tem angariado apoio internacional nos níveis global e regional.

No âmbito da ONU, desde a década de 1970 vem se desenvolvendo a agenda de estudos sobre a relação entre *empresas e direitos humanos*. Em resposta à conscientização crescente do público sobre o envolvimento de empresas transnacionais (ETNs) em violações de direitos humanos, inclusive contra os trabalhadores, o tema passou a ocupar papel central na ONU com a finalidade de consolidar noções de responsabilidade internacional dos agentes econômicos.⁴⁸

O problema dessa normatização internacional de direitos humanos no trabalho, voltada a constituir um padrão mínimo de regulação laboral internacional, no entanto, reside no plano de sua eficácia. A responsabilização direta das empresas por violação das normas internacionais de direitos humanos, perante Cortes internacionais e organismos internacionais de monitoramento de tratados, exige o rompimento com a postura estatocêntrica tradicional dos direitos humanos, à luz da qual apenas os Estados são sujeitos diretamente obrigados pelas normas internacionais.⁴⁹

Sem mecanismos de tutela internacional desses direitos, com coercibilidade em face das empresas, a comunidade internacional sofre de profundo abismo de governação em torno das mazelas socio-trabalhistas produzidas por *empresas transnacionais* (ETNs), através de suas cadeias globais de mercadorias. Como bem pontuam Juan Hernández Zubizarreta e Jesús Carrión Rabasco, o poder político, econômico e jurídico dessas corporações permite-lhes atuar livremente no plano transnacional, protegidas pela *lex mercatoria*, mas suas obrigações continuam referidas à legislação nacional sujeita às políticas neoliberais.⁵⁰

A lacuna de governação transnacional localiza-se, portanto, no descompasso entre a ampla liberdade territorial de atuação e o restrito sistema estatal de

48 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda do advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos - SUR**, v. 6, n. 11, p. 175-191, dez. 2009, p. 177.

49 ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

50 ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. In: ROMÁN, B.; CASTRO G. de (coord.). **Cambio social y cooperación en el siglo XXI**. V. 2 - El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Espanha: Icaria Editorial, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3AnXv1F>. Acesso em: 30 mar. 2022, p. 116.

responsabilização dessas empresas pelos danos dela decorrentes.

É certo que a transnacionalidade de uma empresa não a coloca no limbo jurídico, fora do alcance da jurisdição estatal. Como bem advertem Mateus Fornasier e Luciano Ferreira, toda corporação transnacional submete-se, pelo menos em tese, a duas ordens jurídicas: a do país do domicílio, seu país de origem, e a do local onde exerce suas atividades, o país anfitrião. Ambos os Estados podem utilizar-se do direito nacional e dos mecanismos que garantem sua aplicação, para regular o comportamento dessas entidades.⁵¹

Em princípio, portanto, se hipoteticamente os países anfitriões aprovassem legislações de controle das atividades empresariais sob determinado padrão civilizatório compatível com os direitos humanos, e as aplicassem sistematicamente às ETNs que atuam em seus territórios, essa atuação estatal orquestrada provavelmente ensejaria resultado bastante satisfatório na prevenção e reparação de violações a direitos humanos perpetradas pelas corporações.⁵²

Mas a hipótese não encontra assento na realidade. Conforme lúcida advertência de Fornasier e Ferreira, “achar que mais de 200 países com (...) realidades e interesses diversos fiscalizarão essas empresas da mesma maneira, de forma espontânea e sem qualquer estímulo externo, é utópico, para não dizer ingênuo”.⁵³

Muito ao contrário, não interessa aos países de origem das ETNs, geralmente países ricos com influência internacional, regular conduta de suas empresas no exterior, inclusive por meio de *jurisdição extraterritorial*, quando o que buscam é obter oportunidades de ganhos econômicos para essas empresas no mercado externo. Aliás, há uma forte tendência dos Estados economicamente poderosos em permanecerem inertes, a esse respeito, com objetivo de proteger as práticas comerciais de suas empresas, ainda que prejudiquem as populações dos países hospedeiros.⁵⁴

Ademais, nem os sistemas de governança internacional de direitos humanos – sejam elas juridicamente formais, como a ONU, as comissões regionais de direitos

51 FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. Complexidade, globalização e regulação jurídica: a conduta das empresas transnacionais e suas possibilidades de normatização. Londrina, **Scientia Iuris**, vol. 19, n. 2, p. 73-100, dez. 2005, p. 81.

52 Idem.

53 Idem.

54 Idem, p. 85.

humanos e a OIT, ou informais, como as ONGs e movimentos globais de defesa de interesses socioambientais – dispõem de mecanismos supraestatais de tutela eficazes para *impor* diretamente às ETNs a observância de direitos humanos trabalhistas e socioambientais.

Por essas razões, apontam Zubizarreta e Rabasco, o Direito Internacional dos Direitos Humanos e o Direito Internacional do Trabalho apresentam na atualidade manifesta dificuldade em proteger os direitos sociais.⁵⁵

A esse respeito, já anotou Herbert Hart que o Direito Internacional, enquanto sistema jurídico dotado tão somente de normas primárias, não dispõe de ferramentas para garantir a efetividade de suas normas. Faltam-lhe regras secundárias que lhe permitam criar poderes legislativo e judiciário internacionais, como “ainda lhe falta uma regra de reconhecimento unificadora que especifique as ‘fontes’ do direito e que estabeleça critérios gerais de identificação de suas regras”.⁵⁶

A teorização de perspectivas sobre um governo ou Constituição mundial⁵⁷ tem assento exatamente na busca de soluções para os limites do Direito Internacional na tutela de suas normas de direitos humanos, porque essa disciplina tem fonte e é inteiramente projetada sobre a ideia de *soberania* própria do Estado-nação.⁵⁸

Certamente que o Direito Internacional dos Direitos Humanos amenizou os

55 ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. In: ROMÁN, B.; CASTRO G. de (coord.). **Cambio social y cooperación en el siglo XXI**. V. 2 - El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Ob. Cit., p. 116.

56 HART, Herbert L. A. **O conceito de direito**. 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005, p. 30.

57 Exemplos: (1) Immanuel Wallerstein previu em fase posterior ao atual capitalismo mundial a emergência de um governo mundial socialista, o único sistema mundial alternativo que poderia manter um elevado nível de produtividade e alterar o modelo distributivo desigual da atualidade, integrando os níveis de decisão política e econômica. Consultar: WALLERSTEIN, Immanuel. **The modern world-system**. New York: Academic Press, p. 229-233, 1976; (2) Jürgen Habermas teoriza a constitucionalização do Direito Internacional Público a partir da ideia de Immanuel Kant sobre uma Constituição da comunidade internacional, idealizando uma Constituição cosmopolita mundial fundante de um direito público supraestatal, de todos os povos, voltado a garantir direitos humanos para além dos interesses dos Estados. Consultar: HABERMAS, Jürgen. La constitucionalización del derecho internacional público y el problema de legitimación de una comunidade internacional constituída. In: SÁNCHEZ, Carbonell; BARNEY, Óscar Miguel Cruz (coord.). **Historia y Constitución**. Homenaje a José Luis Soberanes Fernández, Tomo II. Barcelona: Instituto de Investigaciones jurídicas, p. 217-234, 2019.

58 A respeito desse limite do Direito Internacional, consultar: (1) RODOTÀ, Stefano. **El derecho a tener derechos**. Madri: Editorial Trotta, 2014, p. 76/77; (2) ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa**. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Ob. Cit., p. 55.

traços da soberania autoritária, afastando a ideia de soberania como fonte única e essencial do Direito, em face da necessidade de submissão do Estado ao bem comum dos indivíduos, conforme ressalta Silvio Beltramelli Neto.⁵⁹

Mas, no atual paradigma normativo do Direito Internacional, somente o Estado, por meio de seus poderes executivo, legislativo e judiciário, figura como cumpridor ou violador da agenda internacional dos direitos humanos, com exceção aos crimes de guerra e crimes contra a humanidade, que admitem responsabilidade pessoal do indivíduo, pessoa física, passível de responder internacionalmente por seus atos.⁶⁰

Disso resulta que, no plano das violações de direitos humanos trabalhistas e socioambientais provocadas por ETNs, o Direito Internacional não oferece mecanismos de responsabilização *jurídica* internacional dessas corporações, dependendo para isso de ações estatais.⁶¹

Nesse cenário, conforme análise de Melina Girardi Fachin *et. al.*, as corporações ficam praticamente intocadas do ponto de vista legal-internacional, o que “tem sido um ponto cego dos sistemas de proteção aos direitos humanos internacionais, que não conseguem atingir diretamente os grandes agentes empresariais causadores de danos”.⁶²

Essa dificuldade de responsabilização legal no plano internacional, imposta pelo poder econômico, é o que fomenta a substituição da função normativa do Estado por regulações privadas.⁶³

Esse problema constitui o cerne do debate internacional sobre a relação entre *empresas e direitos humanos*, e mais precisamente, sobre a *eficácia horizontal dos direitos*

59 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2021, p. 106/107.

60 FACHIN, Melina Girardi *et. al.* Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, vol. 1, n. 1, jun./nov. 2016, p. 4/5.

61 Consultar: OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: RTM, Instituto Edésio Passos, 2020, p. 105.

62 FACHIN, Melina Girardi *et. al.* Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, *Ob. Cit.*, p. 2.

63 ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa**. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. *Ob. Cit.*, p. 116.

humanos. Trata-se de um debate que propõe a sujeição direta das empresas às normas internacionais de direitos humanos, de modo que possam responder por sua violação perante os organismos internacionais.⁶⁴

4. Empresas e direitos humanos: uma via em construção

O Direito Internacional dos Direitos Humanos surgiu na segunda metade do século XX por iniciativa da comunidade internacional, no pós-guerra, diante das inúmeras atrocidades cometidas pelos sistemas nazista e fascista, instrumentalizados por meio do Estado.⁶⁵ Os direitos humanos irrompem, assim, como resposta necessária à demonstração da irracionalidade e da capacidade do homem de autodestruir-se, surgindo “como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável”.⁶⁶

Na peculiar leitura de Joaquín Herrera Flores, os direitos humanos surgiram como resposta às formulações sociais e filosóficas coloniais que pressupunham “a expansão global de um novo modo de relação social baseada na constante acumulação de capital”, com a conseqüente extensão do *ius commercii*, ou seja, do “direito de se estabelecer comercialmente nas terras conquistadas”. Tendo em vista os desastres provocados pelo desacordo das grandes potências na distribuição dos lucros da pilhagem colonial, afirma o autor, os direitos humanos foram instituídos como “um marco muito importante na luta pelo processo de humanização da humanidade”.⁶⁷

Sua consolidação ocorreu nesse contexto, com o propósito de criar uma base normativa a ser compartilhada por toda a comunidade de Estados, assentada num novo paradigma ético e jurídico fundado na existência humana como única condição legítima para titularidade de direitos básicos, independentemente de qualquer outra condição, de forma a garantir a todos indistintamente o *direito a ter direitos*.⁶⁸

64 ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

65 Idem.

66 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 176.

67 FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Trad.: Carlos Roberto Diogo Garcia *et al.* Florianópolis: Boiteux, 2009, p. 36.

68 FACHIN, Melina Girardi. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma

Supera-se o entendimento, então dominante, de que violências praticadas pelo Estado contra cidadãos nacionais eram assuntos domésticos de cada Estado, sepultando-se o paradigma da soberania estatal externa absoluta e ilimitada.⁶⁹ Os direitos humanos passam a revestir-se de caráter histórico, como constantes processos e resultados provisórios de lutas travadas em cada tempo pelo ser humano, para ter acesso aos bens necessários à vida.⁷⁰

Essa esfera de proteção normativa e institucional dos direitos humanos ganhou contornos mais bem definidos com a criação da ONU, em 1945, e com a elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada em 1948.⁷¹

Concretizando o objetivo inicial de criar um marco normativo vinculante, em 1966 foram aprovados o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Em conjunto com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esses tratados passaram a compor a denominada Carta Internacional dos Direitos Humanos.

O PIDESC é considerado um marco, por ter assegurado destaque aos direitos econômicos, sociais e culturais, *vencendo a resistência* de vários Estados e mesmo da doutrina, que viam os direitos sociais como meras recomendações ou exortações, sem caráter vinculante.⁷²

Ambos os pactos possuem caráter de tratado internacional, por isso dotados de efeito vinculante em relação aos Estados signatários. A DUDH, não obstante o caráter de declaração, passou a compor o direito *costumeiro* internacional, também adquirindo natureza de *jus cogens*, segundo interpretação autorizada pela ONU.⁷³

A centralidade experimentada pelas normas internacionais de direitos humanos

.....
superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. *Ob. Cit.*, p. 3.

69 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 105.

70 FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 36/54.

71 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://bit.ly/3rH0ijd>. Acesso em: 12 abr. 2022.

72 O texto do PIDESC também foi aprovado por meio do mesmo Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991. *Idem*, p. 175/178. Disponível em: <https://bit.ly/3BmKRIU>. Acesso em: 27 jul. 2022.

73 FACHIN, Melina Girardi *et. al.* Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. *Ob. Cit.*, p. 4.

deu azo ao transformador processo de humanização do direito internacional,⁷⁴ inspirando diversas constituições democráticas pelo mundo. A Constituição brasileira de 1988 aderiu à *prevalência dos direitos humanos* nas relações internacionais (CR/1988, art. 4º, II), elegeu a *dignidade da pessoa humana* como princípio fundamental da República (art. 1º, III), inseriu os direitos sociais no rol dos direitos e garantias fundamentais (arts. 6º e 7º) e promoveu abertura material à incorporação dos direitos humanos no rol dos direitos fundamentais (art. 5º, §§ 2º e 3º).

Para além de estabelecer normas de proteção ao indivíduo, o sistema internacional global (ONU) e os sistemas regionais interamericano, africano e europeu de direitos humanos,⁷⁵ erigidos no pós-guerra, institucionalizaram órgãos e mecanismos de monitoramento que examinam, apuram e julgam casos concretos de violações de direitos humanos levados a esses órgãos pelas próprias vítimas ou seus representantes.⁷⁶

Mas, nas demandas perante Cortes internacionais de direitos humanos, o cerne das discussões volta-se à responsabilização do Estado, ainda que a violação tenha sido praticada por uma empresa ou indivíduo, ou ainda que a sua vítima seja um particular. A única exceção consolidada a essa hipótese, conforme a doutrina especializada, diz respeito aos crimes de guerra e crimes contra a humanidade, que admitem responsabilidade pessoal do indivíduo, pessoa física, que pode vir a responder internacionalmente por seus atos.⁷⁷

Há diversos casos na jurisprudência internacional de responsabilização

74 TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. 2ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015. *Apud*: BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 105.

75 Os três sistemas regionais de direitos humanos, constituídos por meio de tratados, fazem parte de sistemas de integração regional com atribuições bem mais amplas. O sistema africano tem matriz na União Africana (UA), funciona por meio da Comissão Africana de Direitos Humanos e da Corte Africana dos Direitos Humanos e dos Povos; o sistema interamericano tem matriz na Organização dos Estados Americanos (OEA) e funciona com base na Comissão Interamericana de Direitos Humanos e na Corte Interamericana de Direitos Humanos; e na Europa o sistema tem assento no Conselho da Europa (CE) e funciona por meio da Comissão Europeia dos Direitos do Homem e da Corte Europeia de Direitos Humanos. Consultar: HEYNS, Christof *et. al.* Comparação esquemática dos sistemas regionais de direitos humanos: uma atualização. Trad. Luís Reyes Gil. **Revista Internacional de Direitos Humanos – SUR**, n. 4, jun. 2006, p. 160-169.

76 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 105.

77 FACHIN, Melina Girardi. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. *Ob. Cit.*, p. 5.

internacional de Estados por violação de direitos humanos cometidas por empresas, principalmente em face de sua omissão em *prevenir* e, muitas vezes, por omissão em *reprimir* as violações de direitos humanos realizadas por empresas.⁷⁸

No caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde contra a República Federativa do Brasil*, por exemplo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) reconheceu a responsabilidade do Estado brasileiro pela prática de tráfico de pessoas e trabalho escravo envolvendo 85 trabalhadores na atividade pecuária, em propriedade rural no Estado do Pará, na década de 1990, por ineficácia das medidas estatais de prevenção e erradicação do trabalho escravo, na região. Pela primeira vez, nesse caso, o Tribunal estabeleceu a responsabilidade internacional de um Estado por perpetuar *discriminação estrutural histórica*, geradora de exclusão social.⁷⁹

Também no caso dos *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil*, em que a explosão de uma fábrica de fogos de artifício no interior da Bahia, em 1998, ensejou a morte de 64 trabalhadores e familiares, ferindo tantas outras, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) responsabilizou o Estado brasileiro por descumprir o dever estatal de prevenção de danos a direitos humanos, especialmente em face da situação de extrema pobreza estrutural associada à discriminação interseccional a que estavam submetidas as vítimas, aliada à ausência de efetiva fiscalização trabalhista.⁸⁰

Mas a responsabilização do Estado, embora implique constrangimento internacional e possa estimular políticas nacionais de prevenção de idênticas lesões, não tem o condão de afetar diretamente a conduta ou patrimônio da empresa violadora. Daí o debate em torno da necessidade de superação do paradigma estatocêntrico dos direitos humanos, para que entes privados também possam ser diretamente responsabilizados. Esse debate, segundo Leandro Martins Zanitelli, envolve a

78 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. E-Book. 8ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 322.

79 CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil**. Sentença, 20 out. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3MGD599>. Acesso em: 24 mar. 2022.

80 CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil**. Sentença, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3lywl4N>. Acesso em: 24 mar. 2022.

controvérsia entre *voluntaristas* e *obligacionistas*.⁸¹

Os *voluntaristas* defendem que a prevenção e a reparação internacional a violações de direitos humanos, por empresas, sejam promovidas por meio de normas internacionais orientadoras de ações de RSE, de adesão voluntária (*soft law*), reservando-se aos Estados responderem por esses direitos, no plano internacional, e exercerem a regulação e o controle de legalidade da conduta empresarial, no plano interno, conforme o padrão de regulação atualmente vigente no Direito Internacional.

Os *obligacionistas*, por sua vez, descrentes na efetividade das propostas voluntaristas, defendem a necessidade de fixação de normas internacionais vinculantes com medidas de responsabilização direta de empresas por violações a direitos humanos (*hard law*), tanto em nível nacional quanto internacional, para induzir a prevenção de violações cometidas por ETNs ou com a sua cumplicidade.⁸²

Alimentado por essas discussões, o tema da relação entre *empresas e direitos humanos* tornou-se nas últimas décadas, segundo John Ruggie, um microcosmo disciplinar em torno da crise de governança global contemporânea, decorrente das lacunas cada vez maiores entre o âmbito de impacto dos agentes econômicos e a capacidade das sociedades para administrar suas consequências negativas.⁸³

De um lado, o pensamento conservador voluntarista, capitaneado pelos interesses do mercado, que busca manter o padrão de responsabilidade pelos direitos humanos centrado no Estado, e do outro, as ideias obrigacionistas reformistas, defendidas por pensadores e ativistas dos direitos humanos, que advogam a responsabilidade direta das empresas com base na *eficácia horizontal dos direitos humanos*.⁸⁴

81 ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. *Ob. Cit.*, p. 37.

82 *Idem*.

83 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. *Ob. Cit.* pos. 215.

84 Nesse sentido, defende Silvio Beltramelli Neto que a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos está amparada no reconhecimento da universalidade dos direitos humanos, pautada na Carta da ONU e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, "*uma vez que sem a incidência de tais direitos em todas as relações (vertical ou horizontalmente), a universalidade não seria completa*". Assim, para o autor, a vinculação das empresas aos direitos humanos resolve-se, no campo jurídico, de forma relativamente simples, por aplicação da teoria sobre a produção de efeitos desses direitos nas relações entre particulares. Consultar: BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 223/224.

A comunidade empresarial prefere sujeitar-se ao cumprimento das leis dos países anfitriões (*hard law*) e adotar medidas voluntárias de responsabilidade social, por meio de códigos internos de conduta (*soft law*). E muitos Estados também resistem a normas internacionais vinculantes para empresas: os Estados anfitriões, porque competem para receber investimentos; os Estados que sediam as ETNs, porque buscam para elas as melhores oportunidades de investimentos no exterior; e ambos sofrem pressões de suas respectivas comunidades empresariais para favorecer as vias voluntárias (*soft law*) e não obrigatórias (*hard law*).⁸⁵

4.1. Primeiros embates entre empresas e direitos humanos na globalização neoliberal

Desde os anos 1970, denúncias de atividades ilegais e antiéticas de grande impacto, por empresas multinacionais, motivavam propostas em prol de uma regulação internacional da responsabilidade das empresas.⁸⁶

Em resposta à conscientização crescente do público sobre o envolvimento de empresas em violações de direitos humanos, na década de 1970 a ONU passou a ocupar o papel central na formulação de medidas voltadas a responsabilizar agentes econômicos. Em 1973, criou-se a *Comissão da ONU sobre Corporações Transnacionais*, com a finalidade de estudar os impactos de suas atividades econômicas e aumentar a capacidade de negociação dos países anfitriões.⁸⁷

O resultado dessa iniciativa, denominado *Projeto de Código de Conduta da ONU sobre Corporações Transnacionais (draft code, 1983)*, foi a primeira tentativa de estabelecer diretrizes sociais, trabalhistas e ambientais, em âmbito global, para companhias transnacionais.⁸⁸

No entanto, como ressalta Patricia Feeney, apesar do apoio de muitos governos

85 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. E-book. Trad. Isabel Murray. São Paulo: Ed. Planeta Sustentável, 2014, pos. 191.

86 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 176.

87 *Idem.*

88 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporation**. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/44947>. Acesso em: 10 mar. 2022.

do Sul Global, esse processo de elaboração do código de conduta enfrentou fortes resistência dos países ricos do Norte, onde a maioria das ETNs estão sediadas, o que levou, com o passar do tempo, ao cancelamento do projeto.⁸⁹ *Lobbies* corporativos criticaram duramente qualquer compromisso empresarial que não fosse voluntário e de livre adesão.⁹⁰

Temendo uma iniciativa global para regular as atividades empresariais com caráter vinculante no âmbito das Nações Unidas, os países ricos refugiaram-se na OCDE, em busca de uma solução. Em 1976, surgiram as *Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais*,⁹¹ documento com finalidade orientadora de ações de responsabilidade social corporativa, que ficou reconhecido mais como uma concessão simbólica às preocupações da sociedade civil sobre o poder das empresas multinacionais. Revisadas por diversas vezes, essas diretrizes continuaram pouco utilizadas nas duas décadas seguintes.⁹²

Em 1977, a OIT adotou a *Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social*, dirigida a governos, empregadores e empregados, com objetivo de incentivar empresas multinacionais a contribuir positivamente “para o progresso econômico e social e para a concretização do trabalho digno para todos, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas pelas suas diversas operações” (item 2).⁹³

Atualizada em 2000, 2006 e 2017, com linguagem tímida, sugestiva de condutas “na medida do possível”, “sempre que possível”, a Declaração *aconselha* ETNs, entre outras medidas, a priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção

89 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. *Ob. Cit.*, p. 176.

90 BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **Revista Organização e Sociedade – O&S**. Universidade Federal da Bahia, v. 25, n. 84, p. 87-99, jan./mar. 2018, p. 91. Disponível em: <https://bit.ly/3tVYtzb>. Acesso em: 12 mar. 2022.

91 ORGANIZAÇÃO para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais**. Disponível em: <https://bit.ly/3vQVmuS>. Acesso em: 10 mar. 2022.

92 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. *Ob. Cit.*, p. 177.

93 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social**. Disponível em: <https://bit.ly/35Oq50X>. Acesso em: 10 mar. 2022.

e o aperfeiçoamento dos trabalhadores nacionais do país de acolhimento (item 18); a promover o emprego estável a esses trabalhadores (33) e evitar o despedimento arbitrário (35); a contribuir para a eliminação do trabalho forçado (25) e do trabalho infantil (26); a promover igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (30); a manter nível máximo de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais (44); a respeitar a liberdade de associação sindical (48), negociar de boa-fé com os sindicatos e não obstar o livre exercício da atividade sindical (59).⁹⁴

Embora sem efeito vinculante (*soft law*), com base nessa declaração grupos da sociedade civil em parceria com sindicatos passaram a apresentar denúncias de abusos trabalhistas praticados por corporações multinacionais.⁹⁵

A partir da década de 1980, iniciaram-se os programas internacionais de ajustamento econômico estrutural que moldaram a globalização neoliberal. As corporações multinacionais passaram por aqueles processos de crescimento econômico exponencial e de transformação operativa, descritos no tópico anterior, tornando-se os mais poderosos atores econômicos *não-estatais* na arena global.⁹⁶

Mas, ao tempo em que a atuação econômica das transnacionais estendia-se pelo planeta, na corrida ao *baixo preço social*, na década de 1990, causando impactos ambientais e trabalhistas devastadores sobre populações vulneráveis, intensificavam-se reivindicações antiglobalização da sociedade civil e de organizações sociais por respeito aos direitos humanos. Esses movimentos eram impulsionados pela suspeita de que os interesses dos grandes empreendimentos globais tomavam precedência em diversos organismos internacionais, sobre os direitos dos indivíduos.⁹⁷

Por outro lado, as corporações passaram a ser tratadas pelas instituições econômicas como *agentes de desenvolvimento* e os debates sobre o tema, segundo Silvio Beltramelli Neto, foram adjudicados à Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), por pressão dos EUA e de agentes empresariais.⁹⁸

94 *Idem.*

95 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 177.

96 HOBBSAWN, Eric. **Entrevista sobre el siglo XXI**. Barcelona: Crítica, 2000, p. 82/114.

97 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 177.

98 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 226.

Nessa época, condições de trabalho degradantes tornaram-se cada vez mais conhecidas do público em geral, o que motivou diversos protestos em todo o mundo, em meio a uma onda de litígios em Cortes internacionais, em especial nos EUA e Europa, contra empresas acusadas de cometerem violações a direitos humanos, diretamente ou com a cumplicidade de Estados anfitriões.⁹⁹

A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de Viena, em 1993, foi marcada por denúncias de efeitos novíços da industrialização e de projetos de desenvolvimento danosos a interesses sociais, em países periféricos.

O cenário desafiou a comunidade internacional de direitos humanos a reconhecer a *universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelação* de todos os direitos humanos – civis, políticos, econômico, sociais e culturais –, sem relação de primazia ou prioridade.¹⁰⁰ Antes de Viena, anota Patricia Feeney, a maioria das organizações de direitos humanos do Norte privilegiava os direitos civis e políticos em detrimento dos direitos econômicos, sociais e culturais, os quais eram negligenciados e relegados a segundo plano.¹⁰¹

4.2. Mudança estratégica da OIT no fomento de suas normas internacionais

Na década de 1990, o aprofundamento do processo de globalização econômica neoliberal, com ideário adverso ao compromisso de justiça social constitutivo da missão institucional da OIT, ensejou a estagnação nas taxas de ratificação de suas normas internacionais, representando para a entidade um gigantesco desafio.

Diante de questionamentos sobre a perda de efetividade e de protagonismo

99 *Idem.*

100 Declaração e Programa de Ação de Viena, de 1993. Art. 5º. “*Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos de forma global, justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase*”. Consultar: ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração e programa de ação de Viena:** conferência mundial sobre direitos humanos. Viena, jun./1993. Disponível em: <https://bit.ly/3KEDTtH>. Acesso em: 12 mar. 2022.

101 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 178. Essa tendência de prestígio aos direitos civis e políticos em detrimento dos direitos econômicos e sociais, em países do Norte, reflete o espectro das posições políticas que dividiram o mundo, na Guerra Fria, e que levaram os EUA a não ratificarem o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

do seu papel regulador no novo cenário internacional globalizado, a OIT promoveu um giro estratégico em sua atuação institucional, política e normativa, passando a priorizar a cooperação internacional com os Estados e a adotar novos mecanismos de fomento e projeção de suas normas internacionais.¹⁰²

Entre os novos mecanismos de atuação desde então adotados destacam-se a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 1998, seguida da *Agenda do Trabalho Decente*, de 1999.

Em sua 86ª Conferência Internacional, de 1998, a OIT aprovou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que condensa direitos assentados em suas oito *convenções fundamentais* (Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 182), as quais disciplinam postulados de justiça social previstos na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Constituição da entidade, de 1946.¹⁰³

Esses direitos estão organizados em quatro grandes eixos: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98 da OIT); b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenção 29); c) abolição efetiva do trabalho infantil (Convenção 182); e d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100, 105 e 111).¹⁰⁴

Em maio de 2022, a 110ª Conferência Internacional do Trabalho acrescentou um quinto eixo central à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998): o *direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável* (Convenções 155 e 187). Com isso, tais convenções internacionais também passaram a integrar o patamar mínimo cogente de direitos humanos passível de ser exigido dos Estados-membros, independentemente de ratificação das correspondentes convenções internacionais.¹⁰⁵

102 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, jul./dez. 2019, p. 237.

103 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As declarações de direitos da OIT e sua repercussão na fundamentação e na prática da missão de justiça social do poder judiciário trabalhista. *In*: IGREJA, Rebecca Lemos; NEGRI, Camil (org.). **Desigualdades globais e justiça social: violência, discriminação e processos de exclusão na atualidade**. Vol. 2. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, p. 291-332, 2021, p. 315.

104 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGMio>. Acesso em: 28 mar. 2022.

105 Passaram a figurar como Convenções fundamentais a Convenção 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981) e a Convenção 187, do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional (2006). ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Conferência internacional do trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**, 10 jun. 2022.

Conforme registra Jean-Claude Javillier, tais princípios e direitos passaram a traduzir um *piso social* para o mundo do trabalho, numa tentativa de fixação de um padrão universal de proteção trabalhista para toda comunidade internacional.¹⁰⁶ Por isso, ressaltam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, essa declaração constituiu importante marco civilizatório trabalhista no plano internacional, sendo reconhecidos seus princípios e direitos como *fontes de direitos humanos dos trabalhadores*.¹⁰⁷

A esses princípios e direitos fundamentais a OIT atribui caráter vinculante em relação a todos os Estados-membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as aludidas convenções. Isso porque, ao integrarem a organização, os Estados-membros assumiram o compromisso de “promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções” (item 2).¹⁰⁸

A nova fase de articulação institucional da OIT reforçou-se, em 1999, com a adoção da concepção e correspondente *Agenda do Trabalho Decente*, apresentada pelo então Diretor-Geral da entidade, Juan Somavía, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, para tornar-se a pauta central de atuação da OIT no século XXI.¹⁰⁹

A proposta de atuação fundada na concepção do *trabalho decente* apresenta-se como um marco programático de políticas públicas que condensa os 39 principais programas de atuação da OIT em quatro objetivos estratégicos: (1) proteção dos *direitos humanos das relações de trabalho*, (2) geração de empregos de qualidade, (3) ampliação da proteção social e (4) fomento do diálogo social.¹¹⁰

Conforme anotam Silvio Beltramelli Neto e Mônica Rodrigues, esses objetivos

.....
Disponível em: <https://bit.ly/3A3Df5s>. Acesso em: 17 ago. 2022.

106 JAVILLIER, J. **Introducción a OIT**. Derechos fundamentales en el trabajo. Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. *Apud*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As declarações de direitos da OIT e sua repercussão na fundamentação e na prática da missão de justiça social do poder judiciário trabalhista. *Ob. Cit.*, p. 315.

107 *Idem*, p. 314.

108 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGmio>. Acesso em: 28 mar. 2022.

109 ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. **Memoria Del Director General: Trabajo Decente**. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, jun. 1999. p. 14. Disponível em: <https://bit.ly/3LqovBs>. Acesso em: 29 mar. 2022.

110 *Idem*, p. 473.

estratégicos do *trabalho decente* dirigem-se claramente à ação estatal. Apesar da estratégia denominada de *enfoque integrado*, que visa à disseminação da concepção às demais instituições internacionais, constitui pedra angular da agenda o conjunto de ações de cooperação técnico-jurídicas desenvolvidas pela OIT junto aos Estados-membros na construção de *programas (agendas) de trabalho decente* específicos para cada país.¹¹¹

Nesses programas, a concepção de *trabalho decente* considera os desafios regionais e as vicissitudes e condições de desenvolvimento próprias de cada Estado e região, constituindo uma meta móvel e multiforme a ser implementada pelos países.¹¹²

Reforçando seu novo programa estratégico de atuação institucional, em 2008 a OIT lançou a *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, que se propõe a expressar a visão contemporânea do mandato da Organização na era da globalização. O documento reforça a necessidade de que cada Estado-membro implemente e alcance os objetivos estratégicos da *Agenda do Trabalho Decente* (1999) de forma integral, indissociável e interdependente, de acordo com os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998) – item I.¹¹³

Para colocar em prática esses objetivos, segundo a Declaração, deve a OIT apoiar de maneira eficaz os esforços dos seus Membros (item II.A), e, ao mesmo tempo, “os Membros devem assumir a responsabilidade fundamental de contribuir, mediante sua política econômica e social, à realização de uma estratégia global e integrada para colocar em prática (...) a Agenda do Trabalho Decente (...)” – item II.B.¹¹⁴

4.3. Tentativas da ONU para mediar a tensão entre empresas e direitos humanos: os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

No início do século, a ONU lançou o *Pacto Global da ONU*, uma iniciativa para encorajar empresas a adotarem políticas de responsabilidade social e sustentabilidade,

111 *Idem*, p. 473/483.

112 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, p. 166-186, 2019, p. 168.

113 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Disponível em: <https://bit.ly/3NuaPY4>. Acesso em: 29 mar. 2022.

114 *Idem*.

por meio da observância de dez princípios universais nas áreas de *direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção*, e de ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.¹¹⁵

Os princípios do Pacto Global são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento¹¹⁶ e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.¹¹⁷

Em 2015, o Pacto Global incorporou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, passando a articular a *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, um plano de ação global firmado por 193 Estados-membros, que reúne 17 Objetivos e 169 metas voltadas a erradicar a pobreza e promover vida digna a todos, a serem alcançadas até 2030. O oitavo objetivo de Desenvolvimento Sustentável trata da promoção articulada de *trabalho decente e crescimento econômico*, meta que consiste em *promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos*.¹¹⁸

O Pacto Global, assim como muitas outras iniciativas de responsabilidade social empresarial, é criticado por pesquisadores e representantes da sociedade civil por sua alegada incapacidade de pôr fim, por si só, aos níveis alarmantes de impunidade empresarial por violações a direitos humanos.¹¹⁹ Pesquisadores *obligacionistas*

115 A iniciativa conta com adesão voluntária de mais de 13.000 empresas, integrantes de aproximadamente 80 redes empresariais, abrangendo 160 países. Consultar: ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Pacto global** – rede Brasil. Disponível em: <https://bit.ly/3CCBbSy>. Acesso em: 12 mar. 2022.

116 DECLARAÇÃO do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <https://bit.ly/3qmH01V>. Acesso em: 12 mar. 2022.

117 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU) - Escritório de Drogas e Crimes (UNODC) - Escritório de Ligação e Parceria no Brasil. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Disponível em: <https://bit.ly/3CGNgGr>. Acesso em: 12 mar. 2022

118 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Set. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3wj8T83>. Acesso em: 29 mar. 2022.

119 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 177. Para Juan Hernández Zubizarreta e Jesús Carrión Rabasco, “essa impunidade só pode ser explicada pela debilidade dos estados empobrecidos – que muitas vezes são ‘estados fraturados’ – ou pela chantagem de instituições internacionais, pelas imposições de empresas transnacionais ou pelo movimento ultraliberal atitude deseus governantes. Neste contexto, a fragilidade dos ordenamentos jurídicos interno e internacional permite, com maior ou menor intensidade conforme a dependência dos centros de poder, um alto grau de impunidade para as transnacionais, cuja expressão máxima são as zonas francas, as maquiladoras e zonas econômicas especiais (...), que podem estender-se a

mostram-se céticos quanto à possibilidade de avanços contra a impunidade sem que a responsabilidade empresarial direta seja prevista em normas internacionais vinculantes.¹²⁰

Essa percepção de ineficácia dos sistemas de controle social diante do poderoso aparato internacional do poder corporativo, a que Juan Zubizarreta denomina de *arquitetura da impunidade*,¹²¹ correntemente ilustra-se em exemplos como dos desastres de Bhopal, na Índia, em 1984, e da Texaco/Chevron, na Amazônia equatoriana, há mais de 20 anos sem uma solução adequada aos atingidos; dos desabamentos no complexo de Rana Plaza, em Bangladesh, em 2013, e dos recentes rompimentos da Barragem de Fundão, da Samarco, em 2015, e da Mina Córrego do Feijão, da Vale, em 2019, no Brasil.¹²²

Há pesquisadores que, além disso, temem a cooptação da ONU por interesses empresariais, que utilizariam da parceria com a entidade, em torno de ações voluntaristas, para legitimar práticas corporativas.¹²³

Em mais uma tentativa de responder a essas críticas, em 2003, depois de quatro anos de debates e consultas, a Subcomissão da ONU sobre a Promoção e Proteção de Direitos Humanos apresentou um novo *projeto de normas* com parâmetros obrigatórios a serem seguidos pelas empresas, denominado de *Normas sobre Responsabilidades*

.....
regiões ou países inteiros. São verdadeiros espaços jurídicos onde não existem os direitos – fundamentalmente – das mulheres trabalhadoras (...)". Consultar: ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Ob. Cit.*, p. 117.

120 BYRNE, E. F. In lieu of a sovereignty shield, multinational corporations should be responsible for the harm they cause. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n. 4, p. 1-13, 2013; NOLAN, J. With power comes responsibility: human rights and corporate accountability. **University of New South Wales Law Journal**, v. 28, n. 3, p. 581-613, 2005; VOICULESCU, A. Human rights and the new corporate accountability: learning from recent developments in corporate criminal liability. **Journal of Business Ethics**, v. 87, p. 419-432, 2009. *Apud*: BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Ob. Cit.*, p. 88.

121 ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales** - una análisis desde la sociología jurídica. Madrid: Paz con Dignidad y OMAL, 2017.

122 ROLAND, Manoela Carneiro (org.). **Reflexões sobre o decreto 9571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos**. Cadernos de Pesquisa, Universidade Federal de Juiz de Fora – MG, Centro de Direitos Humanos e Empresas – HOMA, v. 1, n. 7, dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3z4QK61>. Acesso em: 31 mai. 2022.

123 SETHI, S. P.; SCHEPERS, D. H. United Nations global compact: the promise-performance gap. **Journal of Business Ethics**, v. 122, p. 193-208, 2014. *Apud*: BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Ob. Cit.*, p. 88.

em *Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados* (projeto de Normas).¹²⁴

Diferentemente do *draft code*, de 1983, o projeto de Normas foi construído com participação de organizações da sociedade civil e empresas multinacionais. Entretanto, sob fortes ataques das corporações, que não aceitaram sua sujeição direta às obrigações internacionais, o projeto foi abandonado em 2005, quando o Secretário-Geral da ONU nomeou John Ruggie como seu representante especial para construir um novo marco sobre o tema, que fosse aceito pelo conjunto de atores.¹²⁵

Desse mandato, que envolveu seis anos de pesquisas e proposições (2005-2011), resultou um primeiro relatório com o *Quadro Referencial Proteger, Respeitar e Remediar*, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2008.¹²⁶ E, por fim, em 2011 foi apresentado e aprovado por unanimidade o documento final denominado *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar*, que apresenta os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*, doravante denominados apenas de *Princípios Orientadores*.¹²⁷

O *Quadro Referencial Proteger, Respeitar e Remediar* não cria novos direitos, ele sistematiza e distribui entre Estados e empresas os papéis em face dos direitos humanos já previstos em tratados internacionais, distribuídos em três pilares:

(1) *o dever do Estado de proteger os direitos humanos*: o Estado tem o dever de proteger os direitos humanos contra abusos cometidos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, normatização e julgamentos adequados;

124 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. *Ob. Cit.*, p. 179.

125 BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Ob. Cit.*, p. 88.

126 ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas (ONU). **Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos**. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Consejo de Derechos Humanos, 7 abr. 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3agzaS1>. Acesso em: 25 mai. 2022.

127 UNITED Nations – Office of the High Commissioner. **The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide**. New York and Geneva, fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3PI15un>. Acesso em: 25 mai. 2022. Documento em português: CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3weQzn5>. Acesso em: 22 mar. 2022.

(2) *a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos*: as empresas têm responsabilidade *independente* (do cumprimento das responsabilidades do Estado) de respeitar os direitos humanos, por meio de processos de auditoria (*due diligence*) para evitar a violação dos direitos de terceiros e para enfrentar os impactos negativos de sua atuação sobre os direitos humanos; e

(3) *o direito das vítimas a reparação por meios judiciais e extrajudiciais*: a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais a cargo dos Estados e das empresas.¹²⁸

Os *Princípios Orientadores* consistem em 31 postulados que descrevem as condutas consideradas *adequadas* e *necessárias* para preservar os direitos humanos impactados pela atuação empresarial, relativamente a cada um dos atores envolvidos: os Estados (Princípios 1 a 10), as empresas (Princípios 11 a 24) e as vítimas (Princípios 25 a 31).

Com caráter de *soft law*, esses princípios não alteram a posição jurídica das empresas em relação aos direitos humanos.¹²⁹ Sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, no plano internacional, segundo John Ruggie, continua tendo fundamento no sistema de governança social que expressa as *expectativas da comunidade internacional* em torno da conduta e da responsabilidade corporativa, sob sanções sociais, “mesmo que seja apenas uma condenação pública generalizada”.

Portanto, a edição do Princípios Orientadores não teve o condão de converter automaticamente a responsabilidade social empresarial de respeito aos direitos humanos em responsabilidade *jurídica*, o que segue dependendo da incorporação das normas de direitos humanos pela legislação nacional.¹³⁰

Na proteção dos direitos humanos, os Princípios Orientadores apontam os seguintes deveres do Estado: (a) prevenir, investigar, punir e reparar judicialmente violações a direitos humanos ocorridas em seu território ou e/ou em sua jurisdição (Princípio 1); (b) estabelecer claramente a expectativa de que todas as suas empresas respeitem os direitos humanos em seu território e/ou jurisdição, por meio de legislação

128 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. *Ob. Cit.*, pos. 165/169.

129 Nesse sentido: ZANITELLI, Leandro Martins. *Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções*. *Ob. Cit.*, p. 40.

130 *Idem*, pos. 1985/2009.

(Princípio 2); (c) fazer cumprir as leis que imponham às empresas o respeito aos direitos humanos e assegurar que normas do Direito Empresarial não restrinjam esse respeito (Princípio 3.a); (d) estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos (Princípio 3.d); e (e) assegurar o respeito pelos direitos humanos por empresas estatais e por empresas que recebam apoios e serviços do Estado etc.

A inovação oferecida pelos Princípios Orientadores, na verdade, consiste na interpretação prática sobre como as empresas, especialmente as ETNs, devem agir para respeitar os direitos humanos.

O documento aponta um conjunto de medidas de responsabilidade da empresa, que podem ser assim sistematizadas: (a) identificar os *impactos potenciais e reais* sobre direitos humanos das atividades por ela executadas diretamente e daquelas contratadas a empresas fornecedores, em sua cadeia produtiva (Princípios 13 e 18); (b) assumir compromisso político expresso, perante a comunidade, de respeito aos direitos humanos (Princípio 15); (c) adotar a *devida diligência* por meio de processos de auditoria (*due diligence*) para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de sua atuação quanto aos direitos humanos (Princípios 15, 17 e 19); (d) integrar os resultados das diligências em seus processos e práticas empresariais (Princípio 19); e (e) instituir mecanismos de denúncia e processos de apuração e de reparação extrajudicial de danos perpetrados a direitos humanos (Princípios 15 e 22).¹³¹

A responsabilidade empresarial refere-se aos *direitos humanos internacionalmente reconhecidos*, que incluem os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e todos demais tratados e convenções internacionais de direitos humanos incidentes sobre relações de trabalho, ratificados nas respectivas jurisdições, tais como as Convenções da OIT e os tratados específicos sobre eliminação de discriminação racial (1968), direitos da criança (1989), eliminação de discriminação contra a mulher (1984), prevenção da tortura (1985), proteção das pessoas com deficiência (2007) etc.

Quanto ao conteúdo da responsabilidade empresarial, esclarece o Princípio

131 CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. *Ob. Cit.*

11 que as empresas devem “se abster de infringir os direitos humanos de *terceiros* e enfrentar os *impactos negativos* sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento” (sem grifos no original). Portanto, além de não infringir, é responsabilidade da empresa identificar os *impactos negativos* (riscos) que sua atuação possa produzir sobre os direitos humanos fundamentais de terceiros, o que implica a necessidade de *prévio reconhecimento dos riscos*.¹³²

Sobre a extensão da responsabilidade, esclarece o Princípio 13 que ela não se refere apenas aos impactos negativos das atividades diretamente executadas pela empresa, mas também aos impactos “relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais” (alínea B).¹³³

Segundo o comentário explicativo oficial lançado sobre a alínea B do Princípio, os impactos relacionados com “operações, produtos ou serviços prestados” pelas “relações comerciais” da empresa compreendem aqueles produzidos por “entidades de sua cadeia de valor”:

Desde a perspectiva destes Princípios Orientadores, as “atividades” de uma empresa incluem tanto suas ações como suas omissões; e suas “relações comerciais” abarcam os relacionamentos com sócios comerciais, *entidades de sua cadeia de valor* e qualquer outra entidade não-estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços (sem grifo no original).¹³⁴

Observe-se, nesse ponto, a amplitude da responsabilidade que os Princípios Orientadores imputam à grande corporação controladora de cadeias produtivas. Elas devem identificar (para prevenir ou mitigar) os impactos negativos causados por suas próprias atividades e pelas atividades executadas por *entidades de sua cadeia produtiva*, o

132 Princípio 11. “As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento”. *Idem*.

133 Princípio 13. “A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; B. Busquem prevenir ou mitigar os **impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los**” (sem grifos no original). *Idem*.

134 *Idem*.

que contempla as atividades das empresas que integram suas redes de fornecedores, sobre os direitos fundamentais de terceiros.

Nisso reside a preocupação central dos Princípios Orientadores, que justificou a demanda da comunidade internacional por sua elaboração: atribuir responsabilidade às corporações que controlam cadeias produtivas, especialmente ETNs, por impactos produzidos aos direitos humanos no curso de suas cadeias transnacionais de mercadorias.

Conforme disposição do Princípio 14, “a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura”. Somente a magnitude e a complexidade dos meios disponibilizados para prevenir e reparar as violações a direitos é que podem variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos sobre os direitos humanos fundamentais.¹³⁵

Portanto, à luz desses princípios, todas as empresas integrantes da cadeia produtiva, inclusive as empresas fornecedoras, são responsáveis por adotar medidas preventivas e reparatorias de impactos a direitos humanos, previstas nos Princípios Orientadores, independente do seu tamanho (Princípio 14). Isso se aplica especialmente a fornecedoras que também subcontratam a produção de bens e serviços a outras empresas fornecedoras, administrando, assim, ainda que em menor dimensão, suas próprias cadeias produtivas.

Quanto à figura dos *terceiros* titulares dos direitos fundamentais protegidos, referida no Princípio 11, o documento não faz qualquer menção voltada a identificá-los, qualificá-los ou delimitá-los conceitualmente. A proteção prevista na norma destina-se a *quaisquer pessoas* cujos direitos fundamentais sejam impactados pela atuação empresarial. Isso decorre do atributo da *universalidade* dos direitos humanos, que reside no reconhecimento de sua titularidade por todas as pessoas, pela só condição de ser humano, independentemente de qualquer outra condição (DUDH, artigo 2º).¹³⁶

Em relatório preliminar de estudo sobre a capacidade de influência da empresa para impactar direitos humanos, John Ruggie identifica os *trabalhadores* e a

135 *Idem.*

136 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 34.

comunidade como os principais alvos potenciais desses impactos.¹³⁷

Nessa perspectiva exsurge a responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva por prevenir e reparar violações a direitos humanos de todas as pessoas impactadas negativamente por sua atuação e de suas empresas fornecedoras, noção que compreende, portanto, os direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados na cadeia produtiva, e de todos os trabalhadores, em quaisquer níveis de contratação e subcontratação na linha de derivação contratual, pelo simples fato de serem impactados pela atuação concertada da cadeia produtiva.

Extraí-se da leitura da alínea *B* do Princípio 13, acima transcrito, que a empresa é responsável por prevenir impactos negativos sobre direitos humanos decorrentes de atividades executadas pelas empresas fornecedoras, “inclusive quando não tenham [as empresas contratantes] contribuído para gerá-los”, o que remete à noção de responsabilidade *objetiva*, que independe da presença de culpa.

Nesse sentido, a empresa-líder é socialmente responsável por violações a direitos humanos dos trabalhadores terceirizados em sua cadeia produtiva, independentemente de culpa na produção do impacto, tal como atualmente ocorre com a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, na terceirização de serviços, à luz do § 5º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/1974, inserido pela Lei n. 13.429/2017. Esse dispositivo prevê a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços em face do mero inadimplemento de obrigações trabalhistas, pela empresa prestadora, sem exigir demonstração de culpa da empresa contratante. Trata-se da denominada *responsabilidade subsidiária automática*, pelo fato do inadimplemento.

Quanto às medidas concretas a serem adotadas para tratar os impactos negativos sobre os direitos humanos fundamentais, marco central do documento, explicita o Princípio 15 que a empresa deve adotar, pelo menos, (a) um compromisso político expresso por meio de suas normas internas, (b) processos de auditorias (*due diligence*) para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de sua atuação quanto aos direitos humanos, e (c) processos internos de apuração e de reparação extrajudicial dos

137 UNITED Nations. **Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”**: report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/633721>. Acesso em: 16 mar. 2022

danos que provoque ou contribua para provocar.¹³⁸

O compromisso político referido na primeira alínea remete à instituição de normas internas por meio das quais deve estabelecer as “expectativas de direitos humanos com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços”, ou seja, em relação aos seus empregados e empresas terceirizadas (Princípio 16, C).¹³⁹ Essas normas de responsabilidade social tomaram forma em códigos de conduta, usuais no âmbito das ETNs que lideram cadeias produtivas, nos quais os Princípios Orientadores da ONU inspiraram-se para firmar suas diretrizes.

A devida diligência, consistente em processo de auditorias, por sua vez, é objeto de disciplina específica no Princípio 17. Segundo esse princípio, a *due diligence* deve consistir num processo permanente de auditorias voltadas a: (a) avaliar os impactos negativos reais (violações concretas) e potenciais (riscos de violações) causados pela empresa ou que tenham tido a contribuição da empresa para causar, em decorrência de suas atividades empresariais ou das atividades de suas “relações comerciais” (empresas fornecedoras), no curso da cadeia produtiva; (b) identificar as medidas a serem adotadas, em face das conclusões; (c) acompanhar os resultados dessas medidas; e (d) promover a comunicação social de como as consequências negativas estão sendo enfrentadas.¹⁴⁰

138 Princípio 15. “Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber: A. **Um compromisso político** de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; B. **Um processo de auditoria (due diligence)** em matéria de direitos humanos **para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas** de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; C. Processos que permitam **reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar**” (sem grifos no original). CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. *Ob. Cit.*

139 Princípio 16. “Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que: (...) (c) Estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços”. *Ob. Cit.*

140 Princípio 17. “A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos: A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que

Considerando esse quadro normativo da *devida diligência*, para identificar e tratar os riscos (impactos negativos *potenciais*) causados pelas empresas fornecedoras da cadeia produtiva sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, a empresa-líder deve realizar auditorias periódicas nessas empresas. Essa avaliação de riscos deve compreender, naturalmente, a verificação da estrutura e capacidade econômico-financeira da empresa para satisfazer as obrigações trabalhistas e a fiscalização permanente do adimplemento desses direitos, no curso da relação comercial de terceirização.

À luz do Princípio 19, as conclusões das auditorias devem ser integradas às práticas e processos internos da empresa-líder, por meio de medidas adequadas de prevenção. Para tornar efetiva essa integração, “é preciso que: (...) II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos”.¹⁴¹

Isso implica a necessidade de que, diante da constatação de violação de direitos dos trabalhadores nos elos terceirizados de sua cadeia produtiva, a empresa-líder avalie a necessidade de revisão orçamentária de contratos de fornecimento, quando os preços pactuados mostrarem-se insuficientes para cobrir os custos de produção da fornecedora, e que integre o acompanhamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados à sua gestão de riscos.

A alínea B do Princípio 19 oferece critério importantíssimo para identificar a extensão da responsabilidade da empresa por *prevenir ou mitigar* violações a direitos humanos fundamentais. As medidas preventivas devem variar conforme (a) a empresa tenha *provocado* ou *contribuído para provocar* a violação ou tenha se *envolvido* na violação provocada por empresa de sua cadeia produtiva, por meio da relação contratual, e

.....
tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas”. Idem.

141 Princípio 19. “Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre o direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco da funções e processos internos pertinentes e tomar a medidas apropriadas. A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que: (...) II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos” (...). Idem.

conforme (b) sua *capacidade de influência* para prevenir os impactos negativos potenciais.¹⁴²

Aqui importa novamente ressaltar que a responsabilidade empresarial é objetiva, em face unicamente do impacto real ou *potencial (risco)* da atuação empresarial sobre direitos humanos fundamentais de terceiros. O que varia é a extensão das medidas preventivas a serem adotadas, conforme sua *capacidade de influência* sobre essas medidas.

John Ruggie relata que, no processo de elaboração dos Princípios Orientadores foi demandado pelo Conselho de Direitos Humanos a apresentar estudo específico sobre a noção de *capacidade de influência*, adotada no Princípio 19. Segundo esse estudo, a noção de *capacidade de influência* da empresa-líder deve ser compreendida na perspectiva do *impacto* real ou potencial que suas atividades ou relacionamentos comerciais (inclusive as atividades terceirizadas) possam causar aos direitos humanos, inclusive dos trabalhadores, independentemente do grau de prestígio que a empresa exerça sobre os *stakeholders*.¹⁴³

Para os Princípios Orientadores, portanto, além de não causar violações, a empresa também deve evitar incorrer em cumplicidade, ou seja, que um terceiro pratique com seu auxílio o ato violador. E, nos termos da alínea *B.I* do Princípio 19, acima transcrito, mesmo que a empresa não tenha *capacidade de influência* sobre os impactos negativos a direitos humanos produzidos por entidade com a qual mantenha relação comercial (por ex., uma empresa fornecedora), a simples “relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados” por essa entidade configura *envolvimento* da empresa contratante com o risco ou com a violação. Identificado esse risco de envolvimento, conforme comentário lançado ao Princípio 19, “deve a empresa considerar a possibilidade de cessar a relação comercial”.¹⁴⁴

142 Princípio 19 (...) “B. As medidas a serem adotadas devem variar em função de: I. Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial; II. Sua **capacidade de influência** para prevenir os impactos negativos” (sem grifo no original). *Idem*.

143 UNITED Nations. **Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”**: report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. *Ob. Cit.*

144 CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. *Ob. Cit.*

Integra a responsabilidade da empresa, por fim, a reparação das violações perpetradas aos direitos humanos fundamentais em sua cadeia produtiva.

Nos termos do Princípio 15, alínea C, acima transcrito, para cumprir sua responsabilidade reparatória as empresas devem adotar “processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar”. No mesmo sentido, segundo o Princípio 22, “se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos [sobre os direitos humanos fundamentais] devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos”.¹⁴⁵

Mas da análise contextual dos Princípios Orientadores, até aqui exposta, a responsabilidade da empresa por impactos a direitos humanos fundamentais configura-se “inclusive quando não tenha contribuído para gerá-los” (Princípio 13.B), e mesmo em caso de mero *envolvimento* comercial com a entidade violadora (Princípios 11 e 19.B.I). Portanto, repita-se, a responsabilidade empresarial é *objetiva*, fundada no risco da atividade econômica.

A empresa deve reparar violações a direitos humanos fundamentais em sua cadeia produtiva, seja porque, tendo capacidade de influência sobre a prevenção, deixou de adotar medidas preventivas ou as adotou de forma inefetiva ou insuficiente, seja porque, mesmo não tendo capacidade de influência, insistiu na relação comercial com a empresa produtora das violações, propiciando seu envolvimento com os danos.

Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, diz o Princípio 29 que “as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos”. Isso implica, nas cadeias produtivas, a necessidade de manter canal aberto de denúncias aos trabalhadores terceirizados e à comunidade.

Assim se constitui o padrão normativo de responsabilidade empresarial por direitos humanos fundamentais de terceiros, em sua cadeia produtiva, identificado pela ONU como uma legítima expectativa da comunidade internacional.

145 *Idem.*

5. A influência dos Princípios Orientadores da ONU sobre a interpretação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no Brasil

A Constituição de 1988 é a primeira Constituição brasileira a instituir a *prevalência dos direitos humanos* como princípio fundamental das relações internacionais do Estado brasileiro (CR/1988, art. 4º, II). Esse princípio não implica apenas o engajamento do País no processo de elaboração de normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos, mas também a busca da plena integração de tais regras à ordem jurídica interna, por meio da *abertura material da ordem jurídica* ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos (CR/1988, art. 5º, §§ 2º e 3º).¹⁴⁶

Daí que, ao positivar os direitos humanos socio-trabalhistas, inserindo-os no rol dos direitos fundamentais (CR/1988, arts. 7º a 11), a Constituição de 1988 atrai para esses direitos não um dever qualquer de proteção estatal, mas um dever condizente com o padrão de proteção aos direitos humanos em face das corporações, consensuado pela comunidade internacional.

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, acima analisados, constituem o mais importante consenso internacional até então construído acerca da proteção dos direitos humanos em face de violações perpetradas por agentes econômicos.

No plano internacional, como as corporações não respondam perante Cortes ou organismos de controle internacionais por violações a direitos humanos, a responsabilidade empresarial prevista nos Princípios Orientadores ainda se restringe a uma espécie de *responsabilidade social*.¹⁴⁷ Nesse sentido, a análise de John Ruggie, para quem essa responsabilidade social somente se converte em responsabilidade *jurídica* no âmbito estatal mediante incorporação das normas de direitos humanos pela legislação nacional, na respectiva jurisdição. Dessa forma, no plano internacional, os Princípios Orientadores continuam constituindo norma de *soft law*.¹⁴⁸

146 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. *Ob. Cit.*, p. 61.

147 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. *Ob. Cit.*, pos. 2229.

148 *Idem*, pos. 1985/2009. No plano doutrinário dos direitos humanos, essa posição de John Ruggie é considerada bastante conservadora, porque fundada no paradigma estatocêntrico da exclusividade das fontes formais do Direito Internacional. David Bilchit, por exemplo, contesta a afirmação sob a fundamentação moral dos direitos humanos, que cria obrigações vinculantes para as empresas a partir

De outra banda, ainda na perspectiva de Ruggie, em países que incorporaram as normas internacionais de direitos humanos à sua legislação interna, a exemplo do Brasil, em que esses direitos humanos assumiram o *status* de direitos fundamentais, a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, para além de assentar-se numa expectativa social, decorre de obrigação jurídica de respeito à legalidade.¹⁴⁹

A opção constitucional pela fundamentalização dos direitos humanos socio-trabalhistas, no Brasil, ao passo em que desencadeia a *eficácia horizontal direta* de tais direitos sobre as relações privadas, converte em *jurídica* a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, na jurisdição nacional. Com assento constitucional, a norma de responsabilidade passa a ostentar os atributos de coercibilidade (capacidade de impor conduta condizente com seu enunciado), heteronomia (imperatividade derivada de autoridade externa) e bilateralidade atributiva (aptidão do titular do direito para exigir sua proteção estatal).

Firmado o caráter jurídico da responsabilidade empresarial pelos direitos humanos, entram em cena os Princípios Orientadores como a principal fonte material do Direito Internacional dos Direitos Humanos acerca do *modo de operacionalização* dessa responsabilidade.

Inobstante o caráter de *soft law*, os Princípios Orientadores constituem consenso construído por meio de um longo processo político no âmbito do Conselho de Direitos Humanos da ONU, órgão semilegislativo das Nações Unidas.¹⁵⁰

Dotados de força política e de aderência às expectativas da comunidade internacional, os Princípios Orientadores influenciaram normas de responsabilidade social de diversas entidades internacionais, tanto as de caráter predominantemente econômico, tais como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (revisão de 2011), o Guia de Devida Diligência para Uma Conduta Empresarial Responsável, também

.....
do quadro normativo internacional. Consultar: BILCHITZ, David. A chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s framework and the guiding principles. In: BILCHITZ, David, DEVA. Surya. **Human rights obligations of business**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

149 Segundo Gabriela Delgado, o *direito fundamental ao trabalho digno* é reconhecido pelo sistema internacional de direitos humanos como um *direito ao trabalho* capaz de promover a dignidade humana do trabalhador enquanto suporte material da referência axiológica central do sistema jurídico. DELGADO, Gabriela. O trabalho como suporte de valor. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 49, jul./dez. 2006, p. 72.

150 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. *Ob. Cit.*, pos. 60.

da OCDE (2018), e o Quadro de Sustentabilidade da Sociedade Financeira Internacional, vinculada ao Banco Mundial (revisão de 2012), quanto de caráter pluridimensional, como a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT (revisão de 2017).¹⁵¹

E o mais relevante, esses Princípios já inspiraram legislações nacionais que dispõem sobre a obrigatoriedade do dever empresarial de devida diligência (*due diligence*) para prevenir e reparar violações a direitos humanos socio-trabalhistas em países como a França, Holanda e Alemanha. Também inspiraram legislações no Reino Unido, na Austrália e no Estado da Califórnia (EUA), que impõem o dever de transparência sobre riscos e violações de direitos humanos nas cadeias produtivas.

No Brasil, foi recentemente apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 572/2022, que “cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema”, um ambicioso projeto de proteção dos direitos humanos, em especial das populações socialmente mais vulneráveis, em face da atividade econômica.¹⁵² Por fim, vigora no País o Decreto Federal n. 9.571/2018, que estabelece *Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos*; ele regulamenta a aplicação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos na jurisdição nacional, reproduzindo seus parâmetros *proteger, respeitar e reparar*.¹⁵³

Trata-se de decreto autônomo que veicula interpretação administrativa dos direitos fundamentais dos trabalhadores por derivação ou *eficácia horizontal direta* desses direitos sobre as relações privadas. Como norma secundária integrativa, com caráter predominantemente interpretativo, embora não constitua ela própria o fundamento central da responsabilidade da empresa-líder, atua como reforço argumentativo da centralidade dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos na implementação dos direitos humanos fundamentais trabalhistas,

151 A influência dos Princípios Orientadores sobre as normas internacionais de responsabilidade social é tema do item 5.4 do Capítulo 5 – *A devida diligência empresarial na legislação internacional* – da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 232/236.

152 BRASIL, Câmara dos Deputados. **PL n. 572/2022**. Disponível em: <https://bit.ly/3np20Tv>. Acesso em: 28 jun. 2022.

153 BRASIL, Presidência da República. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Disponível em: <https://bit.ly/3PRaHmH>. Acesso em: 31 mai. 2022.

no âmbito das cadeias produtivas, no Brasil.¹⁵⁴

O alto reconhecimento internacional dos Princípios Orientadores, pela comunidade internacional, expressou-se na manifestação do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Zeid Ra'ad Al Hussein (2014-2018), que os descreveu como “o padrão global oficial, fornecendo um plano para as etapas que todos os Estados e empresas devem adotar para defender os direitos humanos”.¹⁵⁵

Com essa força política e social, os Princípios Orientadores alcançaram *status* de *posicionamento* da comunidade internacional acerca da matéria, figurando, portanto, como verdadeira manifestação de uma *opinio juris* em torno da responsabilidade empresarial pelos direitos humanos.

O saudoso jurista Antônio Augusto Cançado Trindade, que atuou como membro da Corte Internacional de Justiça (2009-2022) e da Corte Interamericana de Direitos Humanos (1994-2008), sustentou a expansão da força normativa da *opinio juris* como fonte material do Direito Internacional dos Direitos Humanos, em contraposição à vertente ortodoxa positivista que cultua o caráter estatocêntrico do Direito Internacional, fundado exclusivamente em fontes formais (tratados, costumes e princípios gerais de direito).¹⁵⁶

Em paradigmático voto lançado no *Case Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)* (2010) pela Corte Internacional de Justiça, afirmou o magistrado que a *opinio juris* deve ser tomada não apenas como elemento constitutivo dos costumes, mas, de forma mais ampla, como indicação do *status conscientiae* dos membros da comunidade internacional como um todo, a orientar a interpretação e aplicação das normas internacionais de direitos humanos, sejam elas convencionais, costumeiras ou

154 A análise da constitucionalidade e força normativa do Decreto n. 9.571/2018 é objeto do item 8.5 do Capítulo 8 – *Aplicação e interpretação do Decreto Federal n. 9.571/2018, que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos* – da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa:** a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 397/482.

155 BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas.** Disponível em: <https://bit.ly/3x1cxJf>. Acesso em: 30 mai. 2022.

156 Consultar: TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI.** Organization of American States – OAS, *More Rights for More People*, p. 407-490, ago. 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3wSWRr4>. Acesso em: 25 mai. 2022. Consultar também: TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional.** *Ob. Cit.* Consultar ainda: RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos.** *Ob. Cit.*, p. 67.

estabelecidas por resoluções de órgãos internacionais.¹⁵⁷

Para o jurista, a visão normativa limitada às fontes formais do Direito Internacional tem se mostrado insuficiente para o enfrentamento dos desafios do século XXI, em que a proeminência do mercado globalizado acarretou “o trágico aumento – estatisticamente comprovado – dos marginalizados e excluídos em todas as partes do mundo”.¹⁵⁸

Nesse cenário, o mercado tem-se mostrado inteiramente incapaz de satisfazer os interesses comuns da humanidade, pois suas relações, de ordem contratual, não se voltam à satisfação de interesses comunitários. “Os interesses comuns da humanidade seguramente não se reduzem a meros objetos de transações econômicas ou comerciais”, assegura Cançado Trindade, pois o ser humano, enquanto fim em si mesmo, “não se reduz a um mero *recurso de consumo* ou *agente de produção*”.¹⁵⁹

Daí que as novas violações aos direitos humanos perpetradas sob o domínio do mercado têm despertado reações e mobilizações que, no entender do jurista, devem-se “ao despertar e à evolução da *consciência jurídica universal* para a necessidade de assegurar a *proteção eficaz* do ser humano em todas e quaisquer circunstâncias” (sem grifos no original).¹⁶⁰

Nessa inquietação coletiva o autor identifica um movimento que vem reconstruindo o Direito Internacional, nesse início do século XXI, sob impacto do Direito Internacional dos Direitos Humanos, “fundamentado em um novo paradigma, já não mais estatocêntrico, mas situando o ser humano em posição central e tendo presentes os problemas que afetam a humanidade como um todo”, como expressão da *razão de humanidade* impondo limites à *razão de Estado*, sujeita ao influxo do poder

157 Livre tradução do seguinte trecho do voto: “*In my conception, they orient the interpretation and application of the norms and rules of this legal order, be them customary or conventional, or set forth by resolutions of international organs. General principles of law may further be resorted to in the identification of opinion juris itself, taking this latter not strictly as a constitutive element of custom, but, more amply, as an indication of the status conscientiae of the members of the international community as a whole*”. Consultar: CORTE Internacional de Justiça. **Case Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)**. Julgamento 20 abr. 2010. Voto separado do Juiz Cançado Trindade, parágrafo 216. Disponível em: <https://bit.ly/3sUAXTu>. Acesso em: 25 mai. 2022.

158 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. *Ob. Cit.*, p. 469.

159 *Idem*.

160 *Idem*, p. 470.

econômico.¹⁶¹

A *consciência jurídica universal* vem, assim, encontrando expressão doutrinária na emergência do conceito da *communis opinio juris*, a opinião jurídica da comunidade internacional, em contraponto ao velho dogma positivista do consentimento (*voluntas*) individual, na formação do direito internacional.¹⁶²

O reconhecimento de certos *valores fundamentais* baseados em um sentido de justiça objetiva, afirma Cançado Trindade, tem contribuído para a formação da *opinio juris* nas últimas décadas do século XX, a qual não se limita ao plano doutrinário, sendo reconhecida igualmente em tratados internacionais:

A Convenção contra o Genocídio de 1948, *e.g.*, se refere, em seu preâmbulo, ao *espírito* das Nações Unidas. Transcorrido meio século, o preâmbulo do Estatuto de Roma de 1998 do Tribunal Penal Internacional se refere à *consciência da humanidade* (segundo considerandum). E o preâmbulo da Convenção Interamericana de 1994 sobre o Desaparecimento Forçado de Pessoas, para citar outro exemplo, menciona a *consciência do hemisfério* (terceiro considerandum do preâmbulo).¹⁶³

Não há como negar, nesse cenário, a central função integrativa e auxiliadora dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, como manifestação da *communis opinio iuris*, na interpretação das normas internas sobre responsabilidade empresarial em face dos direitos humanos, com vistas a operacionalizar os deveres empresariais conforme as demandas sociais da comunidade internacional.¹⁶⁴

Torna-se imperioso, nesse contexto, que a interpretação e aplicação das normas

161 *Idem*, p. 471 e 477.

162 *Idem*, p. 473. Na visão de Bruno Simma e Philip Alston, "o Direito costumeiro internacional é geralmente concebido como decorrente da existência de uma prática geral (ou extensiva), uniforme e consistente, em maior ou menor grau acompanhada por um senso de obrigação legal, a *opinio juris*". SIMMA, Bruno; ALSTON, Philip. The sources of human rights law: custom, jus cogens, and general principles. **The Australian Year Book of International Law**, v. 12, p. 82. Disponível em: <https://bit.ly/3GhudEB>. Acesso em: 25 mai. 2022.

163 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. *Ob. Cit.*, p. 471/476.

164 RODRIGUES, Mônica Nogueira. **Responsabilidade internacional de empresas e responsabilidade social corporativa no investimento internacional por violação do trabalho decente**. Dissertação de mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC-Campinas. Campinas: PUC-Campinas, 2020, pp. 74. Disponível em: <https://bit.ly/3KfQJOK>. Acesso em: 3 mar. 2022, p. 74.

de direitos fundamentais socio-trabalhistas tomem por referência os Princípios Orientadores, pois eles constituem a principal fonte da compreensão internacional sobre a responsabilidade das corporações por violações ou riscos de violações a direitos humanos positivados (direitos fundamentais dos trabalhadores) nas cadeias produtivas, na atualidade.

No Brasil, esse influxo interpretativo é potencializado pela fundamentalização dos direitos humanos socio-trabalhistas. O dever de proteção estatal a esses direitos encontra-se impregnado da ordem objetiva de valores emanada dos direitos fundamentais e dos Princípios Orientadores, de modo a assegurar ao trabalhador, inclusive ao terceirizado, o *standard* mais elevado de civilidade laboral constitucionalmente concebido e destinado a todos os trabalhadores brasileiros.

No Direito brasileiro, os direitos fundamentais dos trabalhadores produzem *eficácia horizontal direta* sobre as relações privadas de produção, o que decorre da moldura axiológica delineada pela Constituição de 1988 e do sistema de direitos fundamentais por ela adotado.¹⁶⁵ Trata-se de uma Constituição social, com um generoso elenco de direitos sociais e econômicos oponíveis a particulares (CR/1988, arts. 6º a 11), que indica como primeiro objetivo fundamental da República “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I) e que, conforme ressaltam Daniel Sarmiento e Fábio Gomes, “não se ilude com a miragem liberal de que é o Estado o único adversário dos direitos fundamentais”.¹⁶⁶

Da *eficácia direta* dos direitos fundamentais dos trabalhadores às relações de terceirização nas cadeias produtivas das grandes corporações, sob o influxo dos Princípios Orientadores, resulta, pois, para a empresa-líder, a responsabilidade objetiva de: (a) adotar processo permanente de auditoria (*due diligence*) em matéria trabalhista para identificar, prevenir e mitigar os impactos de suas atividades e de suas empresas fornecedoras aos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, em quaisquer níveis de contratação e subcontratação; e (b) reparar as violações a direitos

165 SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do TST**, vol. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011, pp. 61.

166 SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?). In: SAMPAIO, José Adércio Leite (Org.). **Crise e desafios da Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004, pp. 402.

fundamentais dos trabalhadores terceirizados, em quaisquer níveis de contratação e subcontratação.

A responsabilidade da empresa-líder obriga-lhe, pois, a adotar ação articulada junto à rede de fornecedores da cadeia produtiva (*due diligence*) para que cada empresa exija das respectivas empresas fornecedoras subcontratadas o cumprimento das responsabilidades trabalhistas, fiscalizando sua conduta contratual. O dever de devida diligência implica para a empresa-líder o dever de atuar *diretamente* sobre todas as empresas da rede de fornecedores, e de atuar *indiretamente*, como uma engrenagem de acionamento de responsabilidades superpostas, de fora para dentro, exigindo que cada entidade integrante da estrutura escalonada de produção adote e exija de suas subcontratadas que também adotem conduta harmoniosa e responsável para com os direitos humanos socio-trabalhistas.

A responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva pelos direitos humanos sociais dos trabalhadores terceirizados assume, pois, à luz dos Princípios Orientadores, dimensão primordialmente preventiva, cuja causa reside nos riscos ou *impactos negativos potenciais* de danos a direitos humanos fundamentais de terceiros, produzidos pela atividade econômica.

Mas, não adotadas de forma eficiente as medidas de devida diligência, e perpetradas violações a direitos humanos de terceiros na cadeia produtiva, entre os quais se encontram os trabalhadores terceirizados, a empresa-líder deve repará-las. Seja porque, tendo capacidade de influência sobre a prevenção, deixou de adotar medidas preventivas ou as adotou de forma inefetiva ou insuficiente, seja porque, mesmo não tendo capacidade de influência, insistiu na relação comercial com a empresa produtora das violações, propiciando seu envolvimento com os danos (Princípios 11, 19 - *B.I* e 22).

Esse plexo de responsabilidades derivadas (da eficácia direta) dos direitos fundamentais dos trabalhadores em sua dimensão de direitos humanos, interpretados à luz dos Princípios Orientadores, encontra plena correspondência na disciplina jurídico-constitucional integrativa das responsabilidades civil e trabalhista vigentes no País, funcionalmente interconectadas na concretização dos direitos fundamentais.¹⁶⁷

167 A análise teórica da responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva empresarial descentralizada por direitos humanos positivados dos trabalhadores terceirizados, articulada com a ordem jurídica infraconstitucional brasileira e, em especial, com o sistema normativo de responsabilidade civil, é objeto do Capítulo 7 da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização**

6. Conclusão

O artigo ofereceu primeiramente, no campo sociológico, a abordagem da dinâmica e dos movimentos econômicos e sociais que tornaram as cadeias transnacionais de mercadorias, capitaneadas pelas grandes corporações de capital monopolista, *locus* e agentes da divisão internacional do trabalho, liderando os processos de reestruturação produtiva flexível e fragmentada por todo o planeta, nas últimas décadas, sob orientação doutrinária da globalização econômica neoliberal.

Influenciadas pelo modelo de organização produtiva vigente em cada tempo, as cadeias produtivas transnacionais assumiram papel central na desigual transmissão de valor entre os países e regiões do mundo, conforme os interesses do capital dominante em cada época. A transnacionalização do capital e da produção, na globalização neoliberal, potencializou o poder das cadeias produtivas como correias de transmissão e agregação de valor entre as regiões do mundo.

Segundo dados da OIT extraídos do relatório da 105ª Conferência Internacional do Trabalho (2016), nos elos terceirizados das cadeias produtivas transnacionais o poder da empresa contratante para impor custos reduzidos, alta qualidade e entregas rápidas, pressiona as empresas terceirizadas a superexplorarem o trabalho de seus empregados e a extraírem vantagens dos seus próprios fornecedores subcontratados, fomentando processos de trabalho altamente precarizados.

Nas décadas que se seguiram à globalização neoliberal, as cadeias produtivas transnacionais deslocaram atividades executivas, que demandam maior uso de mão de obra e recursos naturais, dos países centrais para regiões periféricas e semiperiféricas, em busca do rebaixamento do custo de produção, especialmente por meio de contratos de fornecimento sujeitos ao seu estrito *controle produtivo estratégico*. Nessa dinâmica, a *terceirização externa* opera como veículo de pressão redutora do custo de produção, para que essa redução seja capturada como excedente pelas grandes corporações controladoras das cadeias produtivas.

A dinâmica exploratória do trabalho nos elos terceirizados de cadeias

Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 303/354.

produtivas das empresas transnacionais, especialmente nas regiões periféricas do planeta, enseja condições de trabalho profundamente precárias – trabalho escravo, infantil, informal, em condições degradantes de saúde e segurança etc. –, com violação de direitos humanos socio-trabalhistas. Esse é um problema que os sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos não têm conseguido oferecer solução, em face da postura estatocêntrica tradicional que ainda se empresta aos direitos humanos, à luz da qual apenas os Estados são sujeitos diretamente obrigados pelas normas internacionais, deixando ao largo de seus mecanismos de responsabilização as empresas transnacionais.

Trata-se de uma lacuna de governação internacional do trabalho, que se localiza no descompasso entre a ampla liberdade territorial de atuação das grandes corporações transnacionais, de capital monopolista, detentoras de poder econômico às vezes superior ao de muitos Estados, e o restrito sistema estatal de responsabilização dessas empresas pelos danos decorrentes de sua atuação.

Diante desse quadro, o artigo analisou os caminhos adotados pela ONU e pela OIT, nas últimas décadas, voltados à instituição de um padrão mínimo internacional cogente de condições de trabalho, passível de ser exigido das corporações transnacionais, onde quer que atuem, inclusive por meio de suas empresas fornecedoras.

No âmbito da OIT, o tema alcançou centralidade no ano de 1998, quando a Conferência Internacional do Trabalho aprovou os *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (1998) como um mínimo normativo cogente a todos os países-membros da organização.

Também em resposta à conscientização crescente do público sobre o envolvimento de empresas transnacionais em violações de direitos humanos, inclusive contra os trabalhadores, vem se desenvolvendo no âmbito da ONU, desde a década de 1970, a agenda de estudos sobre a relação entre *empresas e direitos humanos*. No plano desse movimento, impulsionado por uma forte demanda de responsabilização internacional direta das empresas por violações de direitos humanos, em 2011 o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou o documento denominado *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar*, que apresenta os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*.

Como sua mais importante contribuição, os Princípios Orientadores sistematizam

os papéis das corporações em face dos direitos humanos já previstos em tratados internacionais, identificando seu dever de zelar pela observância dos direitos humanos em toda a cadeia produtiva.

Embora dotados de natureza de *soft law*, os Princípios Orientadores lograram ampla respeitabilidade internacional, na última década, alcançando o *status de communis opinio iuris*, uma espécie de consenso da comunidade internacional acerca do tema. Tornaram-se, com isso, fonte material do Direito Internacional dos Direitos Humanos acerca da responsabilidade das empresas pela observância dos direitos humanos, inclusive dos trabalhadores, em suas cadeias produtivas.

Especialmente no Brasil, em que a Constituição de 1988 aderiu à *prevalência dos direitos humanos* nas relações internacionais (CR/1988, art. 4º, II), elegeu a *dignidade da pessoa humana* como princípio fundamental da República (art. 1º, III), inseriu os direitos sociais no rol dos direitos e garantias fundamentais (arts. 6º e 7º) e promoveu abertura material à incorporação dos direitos humanos no rol dos direitos fundamentais (art. 5º, §§ 2º e 3º), os Princípios Orientadores passaram a assumir importante papel integrador e interpretativo dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, com vistas a operacionalizar os deveres empresariais conforme as demandas sociais da comunidade internacional.

Aqui, os Princípios Orientadores influenciam o elevado padrão de proteção constitucional aos direitos humanos dos trabalhadores, inclusive dos trabalhadores terceirizados em face das empresas-líderes das cadeias produtivas, padrão este inferido da Constituição por *irradiação horizontal direta* dos direitos fundamentais sobre as relação privadas de produção.

Esse arcabouço de responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva, fundado em normas internacionais e constitucionais, pode ser perfeitamente articulado com a ordem jurídica infraconstitucional brasileira e, em especial, com a ordem jurídico-trabalhista e com o sistema normativo de responsabilidade civil, de modo a viabilizar soluções de proteção aos milhares de trabalhadores que ainda laboram em condições precárias nos elos terceirizados de poderosas cadeias produtiva.

Referências

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. *E-book*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BANCO Mundial anuncia interrupção imediata do relatório Doing Business. BRASIL, **Secretaria Geral da Presidência da República**, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3IUW9yo>. Acesso em: 7 mar. 2022.

BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **Revista Organização e Sociedade – O&S**. Universidade Federal da Bahia, v. 25, n. 84, p. 87-99, jan./mar. 2018, p. 91. Disponível em: <https://bit.ly/3tVYtzb>. Acesso em: 12 mar. 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, p. 166-186, 2019.

BILCHITZ, David. A chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s framework and the guiding principles. *In*: BILCHITZ, David, DEVA. Surya. **Human rights obligations of business**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **PL n. 572/2022**. Disponível em: <https://bit.ly/3np20Tv>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas**. Disponível em: <https://bit.ly/3x1cxJf>. Acesso em: 30 mai. 2022.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Dis-

ponível em: <https://bit.ly/3PRaHmH>. Acesso em: 31 mai. 2022.

BYRNE, E. F. In lieu of a sovereignty shield, multinational corporations should be responsible for the harm they cause. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n. 4, p. 1-13, 2013; NOLAN, J. With power comes responsibility: human rights and corporate accountability. **University of New South Wales Law Journal**, v. 28, n. 3, p. 581-613, 2005

CAMARGOS, Daniel. Após 7 flagrantes, MRV é beneficiada por acordo com governo e fica fora da 'lista suja' do trabalho escravo. *Repórter Brasil*, 28/10.2022. Disponível em: <https://l1nq.com/ZCG28>. Acesso em: 17/06/2023.

CAMARGOS, Daniel. Via Veneto, fabricante da Coca-Cola e outros 48 nomes entram na 'lista suja' do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 05 out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3Fkx0f4>. Acesso em: 2 jun. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18ª ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017.

CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil**. Sentença, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3lywl4N>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil**. Sentença, 20 out. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3MGD599>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CORTE Internacional de Justiça. **Case Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)**. Julgamento 20 abr. 2010. Voto separado do Juiz Cançado Trindade, parágrafo 216. Disponível em: <https://bit.ly/3sUAXTu>. Acesso em: 25 mai. 2022.

DECLARAÇÃO do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <https://bit.ly/3qmH01V>. Acesso em: 12 mar. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves *et. al.* **Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção justrabalhista para o divulgador digital**. Salvador: Juspodivm, 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do TST**, Brasília, vol.

79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013.

DELGADO, Gabriela. O trabalho como suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte*, n. 49, jul./dez. 2006, p. 72.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, jul./dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As declarações de direitos da OIT e sua repercussão na fundamentação e na prática da missão de justiça social do poder judiciário trabalhista. *In: IGREJA, Rebecca Lemos; NEGRI, Camil (org.). Desigualdades globais e justiça social: violência, discriminação e processos de exclusão na atualidade*. Vol. 2. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, p. 291-332, 2021.

DICKEN, P. **Global Shift: Mapping the Contours of the World Economy**. London: Sage, 2007.

FACHIN, Melina Girardi *et al.* Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, vol. 1, n. 1, jun./nov. 2016.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda do advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos – SUR**, v. 6, n. 11, p. 175-191, dez. 2009.

FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Trad.: Carlos Roberto Diogo Garcia *et al.* Florianópolis: Boiteux, 2009.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. Complexidade, globalização e regulação jurídica: a conduta das empresas transnacionais e suas possibilidades de normatização. Londrina, **Scientia Iuris**, vol. 19, n. 2, p. 73-100, dez. 2005.

FOXCONN investiga condições de trabalho em fábrica na China que produz Echo e Kindle para a Amazon. *G1 On Line*, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://glo.bo/3Gf4ADQ>. Acesso em: 25 out. 2021.

GLOBAL Justice Now. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show.** 17 out. 2018.

HABERMAS, Jürgen. La constitucionalización del derecho internacional público y el problema de legitimación de una comunidade internacional constituída. *In*: SÁNCHEZ, Carbonell; BARNEY, Óscar Miguel Cruz (coord.). **Historia y Constitución.** Homenaje a José Luis Soberanes Fernández, Tomo II. Barcelona: Instituto de Investigaciones jurídicas, p. 217-234, 2019.

HART, Herbert L. A. **O conceito de direito.** 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

HEYNS, Christof *et. al.* Comparação esquemática dos sistemas regionais de direitos humanos: uma atualização. Trad. Luís Reyes Gil. **Revista Internacional de Direitos Humanos – SUR**, n. 4, jun. 2006.

HOBSBAWN, Eric. **Entrevista sobre el siglo XXI.** Barcelona: Crítica, 2000.

LOCATELLI, Piero. Brookfield Donna, marca da Via Veneto, é flagrada com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 20 jun. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3eqDQah>. Acesso em: 2 jun. 2021.

LOCKE, Richard *et. al.* Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 126, n. 1-2, OIT, 2007.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

MERCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade social empresarial, os novos capitalistas e as relações de trabalho. *In*: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, Ano XX, n. 39, p. 429-442, mar. 2020.

MILMO, Cahal; WASLEY, Andrew. The hard labour behind soft drinks. *The Independent*, 24 fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3md0Zhy>. Acesso em: 25 out. 2021.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Negociação coletiva transnacional:** acordos marco globais, sindicatos e globalização. Belo Horizonte: RTM, Instituto Edésio Passos, 2020.

OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. Brasília - DF: **Revista Sobre Acesso à Justiça e Direitos nas Américas – Abya Yala**, v. 5, n. 2, p. 74-109, jul./dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU) - Escritório de Drogas e Crimes (UNODC) - Escritório de Ligação e Parceria no Brasil. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Disponível em: <https://bit.ly/3CGNgGr>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Set. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3wj8T83>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração e programa de ação de Viena**: conferência mundial sobre direitos humanos. Viena, jun./1993. Disponível em: <https://bit.ly/3KEDTtH>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://bit.ly/3rH0ijd>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporation**. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/44947>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Pacto global** – rede Brasil. Disponível em: <https://bit.ly/3CCBbSy>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016. Tradução em português Disponível em: <https://bit.ly/3l705me>. Acesso em: 22 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGmio>. Acesso em: 28 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGmio>. Acesso

em: 28 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Disponível em: <https://bit.ly/3NuaPY4>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social**. Disponível em: <https://bit.ly/35Oq50X>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Conferência internacional do trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**, 10 jun. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3A3Df5s>. Acesso em: 17 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO internacional do trabalho (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://bit.ly/3vPFYin>. Acesso em: 9 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais**. Disponível em: <https://bit.ly/3vQ-VmuS>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas (ONU). **Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos**. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Consejo de Derechos Humanos, 7 abr. 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3agzaS1>. Acesso em: 25 mai. 2022.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. **Memoria Del Director General: Trabajo Decente**. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, jun. 1999. p. 14. Disponível em: <https://bit.ly/3LqovBs>. Acesso em: 29 mar. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PONTES, Felipe. Vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, envolvidas no flagrante de trabalho análogo à escravidão ocorrido em Bento Gonçalves. Agência Brasil, 10/03/2023.

PYL, Bianca. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. **Repórter Brasil**, 16 ago. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3ouX959>. Acesso em: 2 jun. 2021.

PYL, Bianca. Trabalho escravo é flagrado na cadeia da P. . **Repórter Brasil**, 2 abr. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3l9bFxp>. Acesso em: 2 jun. 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. E-Book. 8ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

RODRIGUES, Mônica Nogueira. **Responsabilidade internacional de empresas e responsabilidade social corporativa no investimento internacional por violação do trabalho decente**. Dissertação de mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC-Campinas. Campinas: PUC-Campinas, 2020, pp. 74. Disponível em: <https://bit.ly/3KfQJOK>. Acesso em: 3 mar. 2022.

ROLAND, Manoela Carneiro (org.). **Reflexões sobre o decreto 9571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos**. Cadernos de Pesquisa, Universidade Federal de Juiz de Fora – MG, Centro de Direitos Humanos e Empresas – HOMA, v. 1, n. 7, dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3z4QK61>. Acesso em: 31 mai. 2022.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. E-book. Trad. Isabel Murray. São Paulo: Ed. Planeta Sustentável, 2014.

SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?). In: SAMPAIO, José Adércio Leite (Org.). **Crise e desafios da Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do TST**, vol. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011.

SIMMA, Bruno; ALSTON, Philip. The sources of human rights law: custom, jus cogens,

and general principles. **The Australian Year Book of International Law**, v. 12, p. 82. Disponível em: <https://bit.ly/3GhudEB>. Acesso em: 25 mai. 2022.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SPITZCOVSKY, Débora. 5 empresas envolvidas com trabalho escravo. **The Greenest Post**. Disponível em: <https://bit.ly/3CZiKXt>. Acesso em: 28 set. 2021.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, p. 58/59. Quanto à teoria do *darwinismo social*, o autor faz referência a: HAYEK, Friedrich A. **L'ordre politique d'un peuple libre**. PUF, 1983.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. Organization of American States – OAS, More Rights for More People, p. 407-490, ago. 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3wSWRr4>. Acesso em: 25 mai. 2022.

UNITED Nations – Office of the High Commissioner. **The corporate responsibility to respect human rights** – an interpretive guide. New York and Geneva, fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3PI15un>. Acesso em: 25 mai. 2022. Documento em português: CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3weQzn5>. Acesso em: 22 mar. 2022.

UNITED Nations. **Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”**: report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/633721>. Acesso em: 16 mar. 2022.

VITALI, S.; GLATTFELDER, J.B.; BATTISTON, S. 2011. The Network of Global Corporate Control. **Plos One**, California, 26 oct. Disponível em: <https://bit.ly/3qkBTz4>. Acesso em: 19 mar. 2022.

WALLERSTEIN, Immanuel. **Capitalismo histórico e civilização capitalista**. Trad. Re-

nato Aguiar. *E-book*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 2001.

WALLERSTEIN, Immanuel. **The modern world-system**. New York: Academic Press, p. 229-233, 1976.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

ZOCCHIO, Guilherme. Libertação recorde leva sidepar a ser suspensa do pacto nacional. *Repórter Brasil*, 22 jan. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3CY93Me>. Acesso em: 4 ago. 2022.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales** - una análisis desde la sociología jurídica. Madrid: Paz con Dignidad y OMAL, 2017.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Bilbao, Hegoa, 2009.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *In*: ROMÁN, B.; CASTRO G. de (coord.). **Cambio social y cooperación en el siglo XXI**. V. 2 - El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Espanha: Icaria Editorial, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3AnXv1F>. Acesso em: 30 mar. 2022.