XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE: FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS PARTICIPATIVOS

MARCOS LEITE GARCIA

LUCAS GONÇALVES DA SILVA

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direitos humanos e efetividade:
fundamentação e processos participativos [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Lucas Gonçalves da Silva; Marcos Leite Garcia.
– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-620-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos humanos e efetividade. 3. Fundamentação e processos participativos. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITOS HUMANOS E EFETIVIDADE: FUNDAMENTAÇÃO E PROCESSOS PARTICIPATIVOS

Apresentação

Apresentação

Após três anos sem os Congressos na forma presencial de nossa associação nacional de professores de pós-graduação stricto sensu, mantivemos os mesmos no formato virtual - o que foi muito válido-, mas sem nenhuma dúvida é para todos nós uma grande alegria e satisfação participar e reencontrar pessoalmente aos amigos e colegas. Como corresponde aos anseios da Comunidade Acadêmica do Direito de seguir construindo uma sociedade democrática, tolerante, mais justa e plural, a presente obra reúne trabalhos que previamente foram aprovados pelos avaliadores da comunidade científica do Conpedi (com a devida dupla revisão cega por pares) para o Grupo de Trabalhos Direitos Humanos e Efetividade: fundamentação e processos participativos. Assim sendo, os respectivos trabalhos foram apresentados e debatidos no dia 7 de dezembro de 2022, no Campus de Balneário Camboriú da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), situado na Quinta Avenida, 1100, no Município catarinense de Balneário Camboriú, durante a realização do XXIX Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI).

Quanto ao recorte temático, partindo do eixo Direitos Humanos e Efetividade, os esforços foram direcionados para o aprofundamento dos debates dos mais diversos e atuais temas: a fraternidade como fundamentos dos direitos humanos; a mediação de conflitos e pacificação da sociedade civil; a garantia da dignidade da pessoa humana dos pais no registro de natimorto; a mediação intercultural para a questão dos imigrantes; a solução amistosa de conflitos mediante a Comissão Interamericana e Direitos Humanos; As questões que envolvem as ADPF 347/2015 e ADPF 973/2022 como solução de controvérsias sobre direitos humanos; o direito de acesso à informação; direitos humanos e empresa; a controvérsia das empresas minerados como financiadoras de campanhas presidenciais; o direito à educação no Brasil; o fortalecimento do Estado democrático no Brasil; a tutela dos direitos de personalidade amparada em negócios jurídicos processuais; os fatores para a efetivação de direitos humanos quanto aos discursos.

Considerando esse vasto e interessante universo de ideias, optou-se por reunir os artigos em blocos, por afinidade de assuntos, o que viabilizou um fértil debate após as apresentações de

cada grupo temático. Dita dinâmica, além do excelente clima de respeito mútuo e de estreitar os laços entre os pesquisadores, viabilizou a reflexão e o intercâmbio de pensamentos, o que sem nenhuma dúvida reforça e qualifica a pesquisa científica no tema. Nós, os coordenadores do Grupo de Trabalho Direitos Humanos e Efetividade, ficamos muito satisfeitos com a qualidade dos trabalhos apresentados.

Boa leitura e todos!

Balneário Camboriú, dezembro de 2022.

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva (Universidade Federal de Sergipe)

Prof. Dr. Marcos Leite Garcia (Universidade do Vale do Itajaí)

DIREITOS HUMANOS E EMPRESA – A EFETIVIDADE DO DECRETO Nº 9.571 /2018

HUMAN RIGHTS AND BUSINESS – THE EFFECTIVENESS OF THE BRAZILIAN DECREE 9.571/18

Sabrina da Silva Graciano Canovas [1]
Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini [2]

Resumo

O pós-guerra mundial trouxe a necessidade de promover o respeito e a dignidade da pessoa humana e, com isso, os países se organizaram para discutir questões atinentes às condições básicas da vida. Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas foi estruturada e, com ela, muitos tratados, acordos, fóruns de discussão e princípios norteadores relacionados à dignidade humana foram criados, dentre eles Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, elaborado por John Ruggie. A exploração do trabalho humano como força motriz do desenvolvimento econômico de uma sociedade nem sempre está alinhada com as normas de direitos humanos. O mundo ainda se depara com escândalos de trabalho forçado, atividades exercidas em condições degradantes e desumanas, assédio no ambiente de trabalho e muitos outros temas desse tipo. Assim o presente trabalho visa apresentar a relação entre direitos humanos e empresas. Aborda também a constituição e os propósitos da Organização Internacional do Trabalho e da Organização das Nações Unidas, perpassando pelos Princípios Orientadores de Ruggie. Propõe analisar a importância de se ter normas que garantam a concreta aplicação dos princípios éticos nas relações de trabalho, especialmente quanto ao Decreto 9.571/18 e sua real efetividade. Por fim, uma conclusão sobre o tema será devidamente apresentada.

Palavras-chave: Direitos humanos, Empresa, Princípios orientadores, Trabalho, Dignidade

Abstract/Resumen/Résumé

The post-world war II brought the necessity to promote the respect and dignity of the human beens, so the countries reunited to discuss issues related to basic life conditions. In this context, the United Nations was estructured and many treaties, agreements, discussion foruns and guiding principles related to human dignity were criated, among them the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights by John Ruggies. The exploitation of human labor as the driving force of a society's economic development is not always according with human rights norms. The world still struggles with forced labor scandals, unhumane and atrocious conditions, harassment in the work place, and Other issues. Thus,

[1] Mestranda em Direito na Sociedade da Informação da FMU. Advogada

[2] Doutora em Direito pela PUC/SP. Coordenadora do Mestrado em Direito do UNIVEM e Professora do Mestrado em Direito da FMU.

this paper aims to presente, briefly, a relations between human rights and business. It also, adresses the criation and the purposes of International Labour Organization and United Nations, passing by the Guiding Principles by Ruggies. It proposes to analyse the importance of having rules that guarantee the real aplication of ethical principals in labor relations, specially regarding the brazilian decree 9.571/18 and its effectiviness. Finally a conclusion will be presented.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, Business, Guinding principles, Labor, Dignity

Introdução

Muito embora o tema de direitos humanos tenha ganhado força após a segunda guerra mundial, o modelo jurídico que vemos hoje começou a ser construído no século XVIII, ainda na França iluminista com a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, em 1789. As constituições mexicana (1917) e alemã (1919) também traziam em seus bojos algum cuidado com os direitos humanos. Esses documentos já mencionavam a laicidade do Estado, o direito de associação política e à livre manifestação do pensamento, direitos trabalhistas e previdenciários, dentre outros.

No entanto, foi o pós-guerra que provocou a necessidade de um olhar diferente para os direitos humanos.

Em 1919, com o fim da primeira guerra mundial, a Organização Internacional de Trabalho (OIT) nasce como parte do Tratado de Versalhes, com o objetivo de promover justiça social por meio de estudos e orientações sobre temas relacionados ao trabalho.

Posteriormente, ao término da segunda guerra mundial, em 1945, criou-se a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de manter a paz mundial e promover o respeito aos direitos e a dignidade da pessoa humana.

Apesar de todo arcabouço normativo e orientativo promovido pelos órgãos internacionais e pelos ordenamentos jurídicos de cada nação sobre direitos humanos, inclusive em relação às condições de trabalho, ainda é presente a concepção de que o crescimento econômico de um país está diretamente relacionado à produção desmedida de bens e serviços pelos trabalhadores. Em contrapartida, é interessante pensar que os trabalhadores são vistos, muitas vezes, como um problema para o desenvolvimento econômico do mercado local, uma vez que os encargos laborais e as condições mínimas de estrutura de trabalho geram custos aos detentores dos meios de produção.

Infelizmente, a crueldade não encontra limites nos baixos salários, uma vez que a humanidade ainda é marcada por situações degradantes de trabalho, como a escravidão contemporânea, o abuso da vulnerabilidade social e, mais recentemente, o sequestro de direitos cívicos como o sufrágio em tempos de eleição (nos quais o empregador oprime o empregado para votar em determinado candidato).

Neste sentido, em junho de 2011, com o objetivo de informar, direcionar e garantir o respeito aos direitos humanos nas atividades empresariais, a ONU, juntamente com John

Ruggie, elaborou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos - ou Princípios Ruggie – baseados nos pilares de proteger, respeitar e reparar.

Mais de sete anos após a elaboração dos Princípios de Ruggie, o Brasil legislou sobre o tema e criou o Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.

Assim, o presente trabalho tem por finalidade, através de uma breve abordagem inicial, explorar o contexto atual dos direitos humanos no que tange às empresas e nas relações entre empregador e empregado. Em um segundo momento, pretende-se ressaltar a importância da OIT na defesa dos direitos humanos e dos trabalhadores, assim como na promoção da dignidade no trabalho. Continuamente, apresenta-se o papel da ONU e os Princípios de Ruggie como estrutura para entabular as relações entre empresas e empregados, observadas todas as regras de direitos humanos. Na sequência, será analisado o Decreto 9.571/18 e o *Compliance* trabalhista, principalmente quanto à sua efetividade no cenário brasileiro contemporâneo.

A problemática enfrentada pela pesquisa é saber se o Decreto 9.571/18 e as *soft laws* criadas pelos órgãos internacionais são eficazes e suficientes para garantir a aplicação e o respeito aos direitos humanos nas empresas.

Para tanto, o artigo utilizar-se-á de pesquisa bibliográfica de cunho qualitativo e do método hipotético-dedutivo na pesquisa documental de legislação.

1. Direitos Humanos e a Empresa Privada

Ao efeito vinculante dos Direitos Fundamentais que obriga o Estado não só a abster-se de intervir na liberdade e garantias do indivíduo, mas também de prestar determinados serviços e assistência, dá-se o nome de eficácia vertical dos Direitos Fundamentais, porém, cada vez mais, firma-se a teoria de que os efeitos dos Direitos Fundamentais não se reduziriam ao Estado, ou seja, não é somente o Estado o destinatário dos Direito Fundamentais, uma vez que o particular também não pode violá-los, neste caso se estaria falando em eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais. Esta teoria elaborada na segunda metade séc. XX, baseia-se na ideia de superação da concepção de Direitos Fundamentais somente como direitos exigíveis em face do Estado, mas como um sistema de valores válido para todo o ordenamento jurídico.

Com o advento do Estado Social, abandona-se aos poucos a ideologia Liberal, individualista, patrimonialista e fulcrada na absoluta autonomia da vontade, fazendo com que a atividade empresarial passe a ser analisada sob a ótica da sua função social.

Assim, assumindo a empresa atividades historicamente estatais e não sendo possível o retrocesso social, evidentemente, à luz da eficácia horizontal dos direitos humanos, é perfeitamente cabível em dadas situações a exigência de que parte do lucro da atividade empresarial tenha emprego no atendimento dos direitos sociais, procedendo-se à melhor distribuição de riqueza e permitindo o desenvolvimento humano.

No plano internacional a proteção dos direitos humanos vem sendo ampliada sequencialmente, assim, em futuro breve, igualmente, espera-se a efetivação dos direitos sociais pelas empresas transnacionais, como acontece no âmbito nacional, no que pese os problemas de relativismo cultural e universalidade.

1.1. Organização Internacional do Trabalho e a Promoção da Dignidade no Trabalho

Em se tratando de valoração do trabalho, Marx, na obra Manuscritos Econômico-Filosóficos, diz que "a taxa mais baixa e unicamente necessária para o salário é a subsistência do trabalhador durante o trabalho, e ainda [o bastante] para que ele possa sustentar uma família e [para que] a raça dos trabalhadores não extinga." (MARX, 2010, p. 10).

Ainda Marx menciona em sua obra o texto de Adam Smith que aduz que "o salário habitual é o mais baixo que é compatível com a simples humanidade, isto é, com a existência animal." (SMITH, apud MARX, 2010, p. 10).

A humanidade já passou por inúmeras situações ultrajantes que impunham completo desprezo pela dignidade da pessoa humana. Desde a antiguidade é possível observar que se faz distinção do valor da vida das pessoas pela classe social. Assim, o famoso Código de Hamurabi, ao criar o conjunto de regras para promover a justiça, o fez dividindo as regras em três categorias, as quais eram aplicadas aos: a) *awelum*: homens livres e de classe mais alta; b) *mushkenum*: cidadão livre, de classe inferior; e c) *wardum*: escravo marcado que poderia possuir propriedade. (MALHEIRO, 2022, p 12)

Muitas guerras ocorreram na história do mundo que levaram povos a experimentarem a mais degradante vivência, sem emprego, saúde, educação, economia e outros.

Quando se fala de trabalho não é diferente. Todas as atrocidades ocorridas no mundo impactaram mais diretamente a classe trabalhadora, cuja história ainda foi marcada pela escravidão de parte do povo.

Apesar da evolução das sociedades, muitos são os problemas enfrentados até hoje no campo do trabalho e das empresas. A sombra da escravidão ainda ronda o mundo sob o nome de escravidão contemporânea, a exploração do trabalho infantil estampa as manchetes de jornal, muitos trabalhadores exercem atividades em ambientes sem o mínimo de condição e, agora, também se pode contar com a "uberização" do trabalho e o sequestro do direito cívico do sufrágio pelos "patrões coronelistas" que insistem em determinar em quem seus empregados devem votar. Chegam ao cúmulo de exigir comprovações do cumprimento da ordem de voto.

Neste cenário, Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem papel fundamental para auxiliar na criação de *soft laws* e orientações de medidas que garantam o respeito à dignidade do trabalhador e que sejam cumpridas internacionalmente por todos os países-membros, os quais devem, inclusive, ratificarem suas convenções, para lhes atribuir força de Lei.

Criada em 1919, após a Primeira Guerra Mundial, a OIT é formada por representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores e seu principal objetivo é promover a justiça social através de orientações e elaboração de regras internacionais voltadas ao trabalho. Atualmente, 187 Estados-membros participam da OIT, dentre eles o Brasil. (OIT, *online*)

A importância da criação da OIT já é aparente nas primeiras convenções elaboradas por ela, as quais versavam sobre a limitação da jornada de trabalho; à proteção à maternidade; à luta contra o desemprego; à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. (OIT, *online*)

Após a Segunda Guerra mundial a OIT ganha mais relevância ao adotarem a Constituição da Filadélfia como anexo ao ato de constituição da referida organização, que estabeleceu

> que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (OIT, online)

Ademais, em 1946 passou a ser a primeira agência especializada da ONU.

Catarina Alamino Trida afirma que

> O que se busca demonstrar com os apontamentos até aqui realizados, é que o desenvolvimento econômico-social dos países passa pelas empresas e, com elas, atinge pontualmente as relações humanas, seja por meio das relações com seus trabalhadores como também, com os impactos que as atividades empresariais podem trazer para as comunidades como um todo. E assim, se o que se observa é que para que esse desenvolvimento se dê de forma efetiva e segura, é necessário que as empresas adotem princípios e parâmetros de análise de risco e de medidas de reparação e prevenção que devem ser adotadas. Aqui, imperioso destacar, mais uma, vez o papel da ONU. (TRIDA, 2021, p 67)

A atuação da OIT em todo mundo é de suma relevância não apenas para promover dignidade e respeito no trabalho, mas também para manter equilibrada as relações comerciais entre os estados membros. Em junho de 2022, por exemplo, trabalhadores e empresas de alguns Estados-membros se posicionaram contrários ao modelo de trabalho do mercado têxtil usado pela China. O suposto modelo inclui trabalho forçado e remuneração baixíssima, o que proporciona um aumento na exportação dos produtos baseado na exploração do trabalho. (SENADO, online)

Diante disso, a OIT realizou profundo estudo sobre o tema e fez diversas recomendações ao governo chines. (UOL, online)

Já sobre a OIT no Brasil, Roseli Fernandes Scabin diz que

> É inegável a importância da Organização Internacional do Trabalho e de outras organizações internacionais na evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais no mundo inteiro. As normas produzidas pela OIT − tanto as Convenções como as Recomendações − contribuíram efetivamente para a aprovação de leis e regulamentos nos ordenamentos jurídicos de diversos países, inclusive do Brasil. No caso específico do Brasil, basta analisarmos a lista das Convenções da OIT ratificadas e implantadas no nosso ordenamento interno, para termos uma dimensão dessa influência positiva na evolução do nosso ordenamento jurídico. (SCABIN, 2015, p 3).

Desde a década de 50 a OIT mantém um escritório no Brasil e possui muitos projetos com o país. Ao longo dos anos, a OIT desenvolve ações e orientações para melhoria das condições de trabalho; ampliação da proteção social; promoção do trabalho decente; o desenvolvimento sustentável no país; combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, assim como a igualdade de oportunidades e tratamento, entre outros. (OIT, *online*)

A parceria OIT-Brasil ainda lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que tem por finalidade: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em

especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. (OIT, *online*)

Importante ressaltar que, além de todos os tratados e convenções ratificados pelo Brasil, o artigo 6º da Constituição Federal estabelece o respeito aos direitos sociais que observam à dignidade da pessoa humana: "São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição".

Não há dúvidas sobre a importância da OIT na promoção da dignidade humana. No entanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido quando se olha para a questão da diversidade e da efetivação da igualdade de condições e tratamento no local de trabalho para pessoas com deficiência, LGBTs, sobretudo mulheres e homens transexuais, negros e outros grupos excluídos, além das situações de trabalho forçado e o desenvolvimento de atividades laborais e condições desumandas.

1.2. ONU e os Princípios Orientadores de Ruggie

O Relatório aprovado em junho de 2011 pela Organização das Nações Unidas – ONU, o Relatório Ruggie trata especificamente da responsabilidade das empresas em não violar e proteger os Direitos Humanos.[1]

Em 2003, a Subcomissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos aprovou um documento denominado Normas da ONU sobre as Responsabilidades das Empresas Transnacionais e outros Empreendimentos Privados com relação aos Direitos Humanos. Essas Normas buscavam determinar de modo definitivo os direitos humanos e responsabilidades ambientais imputáveis às empresas e concebidas para serem obrigações imperativas impostas pelo direito internacional às empresas, tais como direitos trabalhistas, ambientais e uma disposição genérica abrangente de que as empresas podem ser responsáveis por toda a gama de direitos humanos em sua "esfera de influência"[2]

[1] ONU, 2011

[2]BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas. IN: SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos. v.7, n. 12, jun 2010. pp 209 e ss.

Tempos depois, a pedido da Comissão, o professor John Ruggie, da Universidade de Harvard, foi nomeado Representante Especial (RESG) para investigar mais profundamente algumas das questões pendentes relacionadas com empresas e direitos humanos.

Ruggie desenvolveu uma pesquisa abrangente nessa área e lançou uma série de importantes relatórios, sendo que em abril de 2008, ele tornou pública sua proposta de marco normativo para a imposição, às corporações, de responsabilidades em direitos humanos, o que ficou conhecido como "marco Ruggie".

O marco Ruggie assenta-se sobre o que ele chama de "responsabilidades diferenciadas, mas complementares" e compreende três princípios fundamentais: a obrigação do Estado de proteger os direitos individuais, a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e assegurar que ocorram processos de investigação onde houver denúncia de violações, bem como tomar medidas de reparação e punição, quando necessárias.

O primeiro e a terceiro princípio operam em conjunto e informam questões já consagradas na normativa internacional sobre a responsabilização dos Estados com relação aos Direitos Humanos.

Reside no segundo princípio a divergência da comunidade internacional com o relatório uma vez que as obrigações das empresas foram limitadas a deveres em grande medida "negativos", englobados na responsabilidade de "respeitar".

Levando-se em consideração a importância das empresas e principalmente das grandes corporações no cenário político econômico mundial, estas possuem uma grande capacidade de atuar em conjunto com os Estados para realizar os direitos fundamentais. "Em particular, isso é de grande importância no mundo em desenvolvimento, onde a imposição de obrigações positivas às empresas tem o potencial de ajudar essas sociedades a satisfazer os interesses fundamentais dos indivíduos que nelas vivem."[3]

Há, também, um conjunto de recomendações para internar a política de direitos humanos nas empresas e esta deve ser seguida por todos. A presidência da empresa tem que estar totalmente comprometida no assunto e não apenas as áreas de recursos humanos ou de marketing. Tem que haver um comprometimento hierárquico nesse assunto. Todos os níveis

[3] BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas. IN: SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos. v.7, n. 12, jun 2010. p 212.

têm que ser envolvidos de forma participativa.

Da mesma forma, é necessário o mapeamento das vulnerabilidades que empresa pode ter como na aplicação da inclusão, da liberdade de manifestação, da diversidade, orientação sexual, combate à invasão da privacidade por exemplo. Ao verificar que há um problema, ser transparente, apresentando o problema, mas já trazendo a solução e a prevenção.

Deve-se também criar mecanismos para que as denúncias de violações sejam recebidas por canais competentes na empresa e que os prazos estimados de respostas sejam adequados, gerando credibilidade no processo. Assim, ao saber de situação de possível violação, instaurar o procedimento investigativo e confirmada a violação, propor a devida reparação, em tempo adequado à gravidade da situação, ou seja, o mais breve possível, mas de forma responsável.

Quanto os meios de apresentação da denúncia, tem que se garantir que a pessoa possa fazê-lo de forma anônima e sem sofrer consequências quanto ao seu ato, visto que tal atitude visa não só proteger os direitos humanos violados, mas também evitar que a empresa tenha implicações muito mais pesadas se nada for feito.

Em adição, deve-se apresentar um plano crível de ações preventivas para evitar situações semelhantes. Não basta atuar na resposta e solução ao problema reportado, é necessário extinguir a fonte da violação. Deve haver a criação de um guia de conduta e um treinamento periódico a todos sobre o assunto. Isto é importante para que a ação inicial não se perca e que os objetivos da companhia no respeito dos direitos humanos sejam perenes.

3. A efetividade do Decreto 9.571/18 e do *Compliance* Trabalhista

Considerando a elaboração de parâmetros de responsabilidade de empresas em relação aos Direitos Humanos pela ONU, denominados Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, o Brasil começou a trabalhar iniciativas com o objetivo de se adequar a essa norma internacional. Dentre as ações realizadas, publicou o Decreto n° 9.571/2018.

Referido decreto, publicado em 21 de novembro de 2018, tem por objetivo estabelecer “as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País”. (PLANALTO, online)

Da leitura do Decreto se observa que a norma se estrutura em seis capítulos que incluem obrigações estatais, respeito das empresas aos direitos humanos, mecanismos de reparação e mediação, até a criação de um comitê de monitoramento.

De início, percebe-se que referido decreto não tem cunho efetivamente punitivo, pois traz uma linguagem branda e, em seu capítulo IV, trata de "remediação e reparação". Nesse diapasão, o HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas, afirma que

> O Decreto 9571/2018, não estabelece claramente a supremacia dos Direitos Humanos sobre acordos de comércio e investimentos, ou qualquer projeto de empreendimento empresarial. A própria terminologia "impacto" ou "abuso", atribuído às empresas, cujo uso, ao invés de "violações", o jurista, Robert Mc Corquodale, do Inclusive Law, que também figurou como expert durante a 4ª sessão de negociação do Tratado, condenou, é mantida, e parece que se busca encontrar uma harmonização entre os interesses empresarias e o espectro de proteção dos Direitos Humanos e não inaugurar uma lógica de supremacia dos últimos. (HOMA, 2018, p. 7).

O HOMA ainda faz muito bem a análise sobre a atratividade dos países onde a responsabilização por violação aos direitos humanos seja menor. Obviamente, nestes locais, o lucro pode ser garantido com pouco investimento em ações relacionadas ao trabalho e menor risco de responsabilidade.

É neste cenário de menor risco de responsabilização que se desencadeou inúmeras tragédias vividas pelo povo brasileiro, dentre eles o desastre envolvendo a empresa Vale do Rio Doce por duas vezes. Importante repetir: duas vezes. Em duas situações a empresa Vale do Rio Doce arrebentou com a população de duas cidades mineiras. A primeira, em 05/11/2015 devastou a cidade de Mariana-MG. Em 25/01/2019 a cena se repete em Brumadinho-MG.

Afora outros exemplos absurdos de exploração de trabalho escravo no mercado têxtil que culminou na instauração de CPI em São Paulo. (SECRETARIA DA JUSTIÇA-SP, online)

Perante tantas situações de desrespeito aos direitos humanos, a ideia de se elaborar uma norma com recomendação de conduta resultou em uma norma sem eficácia, segundo HOMA. (HOMA, 2018, p7)

No entanto, é necessário levar em consideração a disposição do Estado brasileiro em, minimamente, elaborar o Decreto. Nelson Torres, na obra o Pluriverso dos Direitos Humanos cita o pensamento da Lynn Hunt ao falar sobre o uso de *soft laws* como

instrumento de institucionalizar os direitos humanos, que pode ser aplicado, por analogia, no caso do Decreto 9.571/18:

> Hunt conclui o seu livro sobre a invenção dos direitos humanos com a ideia de que o quadro dos direitos humanos, com os seus organismos, tribunais e convenções internacionais, pode ser desesperantemente lento na sua resposta ou constante incapacidade para alcançar os seus objetivos últimos; mas a verdade é que não há outra estrutura melhor e disponível para lidar com estes problemas. (HUNT, 2007, apud TORRES, 2019, p 100)

Inclusive, cumpre trazer à baila a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que reconheceu a responsabilidade solidária das empresas envolvidas no processo, com fulcro no Decreto 9.571/18 (RO: 0020794-63.2015.5.04.0201)

> O trecho do acórdão recorrido que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista, transcrito nas razões recursais, é o seguinte: Peço vênia ao nobre Relator para divergir acerca da matéria. No que diz respeito ao tema em análise, entendo inarredável o reconhecimento da responsabilidade solidária das demais empresas participantes da relação de trabalho, mormente considerando o advento do Decreto 9571/18, bem como tendo em vista que na hipótese em apreço restou evidenciada a inserção da empregadora do autor na cadeia produtiva das demais empresas (que adquiriam os produtos fabricados pela empregadora do demandante a fim de viabilizar sua atividade empresarial, sendo claramente beneficiadas pela força de trabalho do autor). Em relação a tal aspecto, cabe registrar que um novo Direito do Trabalho se desenha a partir da promulgação do Decreto 9571, em 21.11.2018, pelo qual se estabeleceram as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País e também para o próprio Estado. ... Neste sentido, o Decreto 9571, que veio à lume no apagar das luzes de 2018, estabelece como obrigação do Estado brasileiro a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais, a partir de quatro eixos definidos como orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, a saber: a própria obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes (art. 2º). ... O Decreto 9571 igualmente prevê que as empresas devem respeito aos Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, aos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição, com especial referência aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, às Linhas Diretrizes para Multinacionais da OCDE e às Convenções da OIT (art. 5º). Inclusive, o art. 7º estabelece a obrigação das empresas de garantir condições decentes de trabalho. Importante destacar que o Decreto 9571/18 possui status de norma constitucional, em consonância dos §§2º e 3º do art. 5º da CR, por versar sobre Direitos Humanos e Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo Brasil (inserindo-se na cláusula de recepção do §2º), como as Convenções da OIT, inclusive porque o País é membro da ONU e da OIT e está obrigado a cumprir as Resoluções das Nações Unidas e do organismo internacional laboral.

Embora a decisão do TRT 4ª Região tenha atribuído ao decreto status de norma constitucional, ainda assim é possível inferir que o Decreto 9.571/18 tem a mesma eficácia do *compliance* trabalhista, qual seja e adoção facultativa de boas práticas.

No que tange ao *compliance*, Carla Veríssimo explica que "*compliance* é um substantivo que significa concordância com o que é ordenado; *compliant* é aquele que concorda com alguma coisa, e to *comply with* significa obedecer." (VERÍSSIMO, 2017, p 96).

A autora continua afirmando que diferentemente de se cumprir normas jurídicas – uma vez que essas são obrigatórias – o *compliance* se relaciona com a atividade empresarial em si, pois se trata de criar e fazer cumprir regras internas, não apenas com a finalidade de punição, mas também de prevenção. (VERÍSSIMO, 2017, p 97)

Já o *complince* trabalhista, nas palavras de Camila Lemos Azi Pessoa

> é voltado para a adoção de boas práticas na gestão das pessoas que trabalham em uma organização. Atua tanto por meio da prevenção, pelo estabelecimento de normas internas de convivência e treinamentos sistemáticos, quanto por meio da detecção de faltas e resposta a elas. A detecção das faltas é normalmente feita por um canal de denúncias, em que qualquer pessoa pode comunicar comportamentos suspeitos a serem investigados e tratados, e por meio de auditorias periódicas, que verificam o fiel cumprimento da legislação trabalhista e o cumprimento das normas e dos procedimentos internos, identificando não conformidades e novos pontos para aprimoramento. (PESSOA, 2022, p 59)

Se impõe ressaltar que o programa de *compliance* trabalhista não deve ter por finalidade única e exclusiva e mitigação de riscos para a empresa e seus sócios/acionistas, mas principalmente deve proporcionar benefícios os trabalhadores, bem como promover e garantir o respeito à dignidade e aos direitos humanos.

Juliane Caravieri Martins e Zélia Maria Cardoso Montal esclarecem que

> Logo, o Compliance trabalhista deve ser implementado com fundamento na submissão da propriedade empresarial à sua função socioambiental, na ética da responsabilidade nos negócios e na responsabilidade social das empresas, beneficiando, com as medidas e ações preventivas no ambiente corporativo-laboral, não apenas o empresariado, mas os trabalhadores. Ademais, o Compliance trabalhista é visto como importante instrumento na concretização do direito fundamental à educação para o trabalho, em especial o trabalho de adolescentes. A educação para o trabalho e a profissionalização são direitos fundamentais do cidadão trabalhador, pois se amparam nos arts. 6º, 7º e 205 da Constituição, enquanto desdobramento do direito fundamental ao trabalho digno. (MARTINS, MONTAL, 2019, p 80)

O *compliance* trabalhista tem se tornado popular e, apesar de ser amplamente utilizado como ferramenta de proteção dos interesses da empresa na mitigação de riscos, possui papel importante na garantia dos direitos humanos no trabalho.

Não obstante o Decreto 9.571/18 e o *compliance* trabalhista serem ferramentas não punitivas e efusivas no combate ao desrespeito dos direitos humanos e das condições básicas de trabalho, são instrumentos válidos e necessários na luta pela garantia de direitos.

Conclusão

Desde a revolução agrícola, quando se originou as primeiras aglomerações de pessoas em torno de uma área de cultivo, o homem busca estabelecer condições mínimas para que as relações humanas sejam possíveis.

Durante sua história, por vezes, a humanidade tratou com completo desprezo a vida humana e a integridade dos homens. Em razão disso, foi necessário que muitas nações, em conjunto, discutissem os limites da crueldade para com o homem e estabelecessem direitos e garantias mínimas à existência humana. Assim se instituíram órgãos internacionais responsáveis por promover, fomentar e garantir que os direitos humanos sejam respeitados.

O presente estudo buscou expor o papel e a importância dos órgãos internacionais, especificamente da ONU e da OIT, no combate ao desrespeito aos direitos humanos e em suas atuações como elaboradores de regras universais para promoção de dignidade.

Em um mundo capitalista e globalizado, onde a busca pelo lucro é imperativa e as fronteiras geográficas não são limitadores para as empresas, cada vez mais se faz necessária a criação de ferramentas que impeçam a exploração da força de trabalho de forma desmedida. Assim, além dos órgãos internacionais, é de suma importância que os governos locais também tomem providências rigorosas e adequem suas normas infraconstitucionais para fortalecer o arcabouço jurídico de proteção aos direitos humanos no trabalho.

Além disso, tomando como exemplo a estrutura organizacional da OIT, é nítido que o desenvolvimento da aplicação e garantia dos direitos humanos depende de esforço conjunto da sociedade, do Estado, dos órgãos internacionais e das empresas.

O presente artigo também tratou dos mecanismos de difusão e garantias de direitos, em especial no que tange aos Princípios de Ruggie, o Decreto brasileiro 9.571/18 e o Compliance Trabalhista.

Conclui-se que, a despeito de serem instrumentos brandos e orientativos, não obrigatórios, somam positivamente na luta para a defesa dos direitos mínimos, inclusive no ambiente de trabalho.

Referências

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 jan. 2020.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente – Brasil. **O Protocolo de Quioto constitui um tratado complementar à Convenção**-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, definindo metas de redução de emissões para os países desenvolvidos e os que, à época, apresentavam economia em transição para o capitalismo, considerados os responsáveis históricos pela mudança atual do clima. Disponível em: https://www.mma.gov.br/clima/convencao-das-nacoes-unidas/protocolo-de-quioto.html. Acesso em 24 fev. 2020.

BRITO, Bernardo de Azevedo. **Os Direitos Humanos e a Identidade Cultural dos Povos**. Palestra pronunciada pelo Embaixador Bernardo de Azevedo Brito, em 18 de junho de 1998. no I Ciclo de Palestras do Programa Especial de Treinamento (PET), da Faculdade de Direito da UFSC, realizado na cidade de Florianópolis, na sede da OAB-SC. Disponível em: http://www.direitos humanos net.org.br/direitos/textos/textos_direitos humanos /direitos humanos _identidade.html. Acesso em 30 jan.2020.

Cadernos de Pesquisa - Homa. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. v. 01, n. 07. Juiz de Fora: Homa, 2018. Disponível em: https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/01/An%C3%A1lise-do-Decreto-9571-2018.pdf. Acesso em: 22/10/2022.

CASTELLS, Manoel. **A sociedade em rede** - A era da informação: economia, sociedade e cultura.

Tradução Roneide Venancio Majer. 6a ed. São Paulo. Ed Paz e Terra. 2010.

CONECTAS – FAQ. **Perguntas frequentes**. Disponível em https://www.conectas.org/faq/. Acesso em 14 fev. 2020.

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.** Disponível em: https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 27/09/2022.

CONECTAS. Empresas e Direitos Humanos – **Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie** – Representante especial do Secretário-Geral. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 14 fev, 2020.

CUNHA, Luis Pedro. JOSEPH E. STIGLITZ, **Globalização – a grande desilusão**. In Boletim de Ciências Económicas XLV. Coimbra. Universidade de Coimbra. Ed. Terramar. 2002.

DEBORD, Guy. **A Sociedade do Espetáculo**. Rio de Janeiro. Ed. Contraponto, 2000

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 10 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação - revendo o mito do progresso**. Revista Brasileira de Educação no. 18. Rio de Janeiro Sept/Dec 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782001000300011. Acesso em 10 fev.2020.

DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso** (3 ed.). São Paulo, Brasil: Editora Unesp. 2011.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos humanos fundamentais**. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2000.

FONSECA E SÁ, Maria Irene da. JISTEM - JOSÉ SARAMAGO: **UM OLHAR SOBRE A GLOBALIZAÇÃO E A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO** –In Journal of Information Systems and Technology Management - Vol. 13, No. 2. São Paulo. TECSI FEA USP – 2016

Green Peace Brasil Press Release - Posicionamento sobre desastre ambiental em Brumadinho – MG. Disponíevl em https://www.greenpeace.org/brasil/press/posicionamento-sobre-desastre-ambiental-em-brumadinho-mg/. Acesso em 20 fev. 2020.

HIRST, P.; THOMPSON, G. **The future of globalization**. Cooperation and Conflict, London, 2002. p.247–265.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social em parceria com Inter-American Foundation (IAF). "**Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente - Marco de Referência**". São Paulo. Artetexto Publicações. 2011. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/04_Empresas-e-Direitos-Humanos-na-Perspectiva-do-Trabalho-Decente-%E2%80%93-Marco-Referencial.pdf. Acesso em 22 fev. 2020.

KLEIN, Naomi. Sem Logo - **A Tirania das Marcas em um Planeta Vendido**. São Paulo Ed. Saraiva. 2002.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo. Editora 34. 1999.

MARTINS, Juliane Caravieri. MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Compliance Trabalhista e o Direito à Educação para o Trabalho: Desafios em Face da Responsabilidade Social da Empresa**. Revista de Direito do Trabalho | vol. 199/2019 | p. 59 - 80 | Mar / 2019 | DTR\2019\23941.

MARX, Karl. **Manuscrito econômico-filosófico**. Tradução Jesus Ranieri. Mediafashion Folha de São Paulo. São Paulo. 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra ; BENACCHIO, Marcelo. A Efetivação dos Direitos Humanos Sociais no Espaço Privado. In: BAEZ, Narciso Leandro Xavier; BRANCO, Gerson Luiz

Carlos; PORCIUNCULA, Marcelo. (Org.). **A Problemática dos Direitos Humanos Fundamentais na América Latina e na Europa: Desafios Materiais e Eficaciais.** 1ed.Joaçaba: Editora da UNOESC, 2012, v. 1, p. 377-422.

NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra ; MAILLART, Adriana da Silva. **Vinculação da Empresa Privada aos Direitos Humanos Fundamentais.** In: XIX Congresso Nacional do CONPEDI, 2010, Florianópolis. Anais do XIX Congresso do CONPEDI. Florianópolis: Fundação Boiteux,

NASPOLINI, Samyra Haydêe Dal Farra ;SILVEIRA, Vladmir de Oliveira da. A Função Sócio Solidária da Empresa Privada e o Desenvolvimento Sustentável. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; Mezzaroba, Orides; COUTO, Mônica Bonetti; NASPOLINI SANCHES, Samyra H D F. (Org.). **Empresa, Funcionalização do Direito e Sustentabilidade: Função sócio solidária da Empresa e Desenvolvimento**. 1ed.Curitiba: Clássica, 2013, v. 4, p. 109-127.

Organização Internacional do Trabalho. **História. Da OIT.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm. Acesso em 22/10/2022.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. **Dicionário de Direito de Família e Sucessõe**s. São Paulo: Saraiva. 2015.

PESSOA, Camila Lemos Azi. Compliance Trabalhista e Eleições: Reflexões Sobre Empregados Politicamente Expostos e Reflexos no Contrato de Trabalho. Revista de Direito do Trabalho | vol. 223/2022 | p. 59 - 81 | Maio - Jun / 2022 | DTR\2022\9173.

PLANALTO. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em 22/10/2022.

RUGGIE, John Gerard. **Empresas e Direitos Humanos. Parâmetro da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar**. RELATÓRIO FINAL DE JOHN RUGGIE. São Paulo. Conectas. 2012.

RUGGIE, John Gerard. Harvard Carrier Center for Human Rights Policy. Disponível em:

https://carrcenter.hks.harvard.edu/people/john-ruggie. Acesso em 20 fev. 2020.

RUGGIE, John Gerard. **Just Business. Multinational Corporations and Human Rights.** New York. W.W.Norton & Company. 2013.

RUGGIE, John Gerard. **Quando os negócios não são apenas negócios**. São Paulo. Ed. Planeta Sustentável. 2014.

RUGGIE, John Gerard. **Relatório do Representante Especial do Secretário-geral sobre a Questão dos Direitos Humanos, Corporações Transnacionais e outras Empresas.** SUR – Rede Universitária de Direitos Humanos SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos. v.1, n.1, jan.2004 – São Paulo, 2004.

SCABIN, Roseli Fernandes. **A Importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais.** In: Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Um Debate Atual. Coordenação Jouberto de Quadros P. Cavalcante e Marco Antônio C. Villatore. Editora Atlas. São Paulo. 2015.

SECRETARIA DA JUSTIÇA-SP. Relatório Final da Comissão Parlamentar de Inquérito para Apurar a Exploração de Trabalho Análogo ao de Escravo. Disponível em: https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/CPI20do20trabalho20escravo1.pdf. Acesso em 23/10/2022.

SENADO FEDERAL. **OIT pressiona a China a criar regras trabalhistas**. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/312690/noticia.htm?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 22/10/2022.

SILVA, Ana Cristina Cerqueira. **A Promessa de Desenvolvimento**. In Consilium - Revista Eletrônica de Direito, Brasília n.3, v.1 jan/abr de 2009.

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização – a grande desilusão** (prefácio de António Simões Lopes), Lisboa, Ed Terramar, 2002.

STIGLITZ, Joseph. **Globalização: como dar certo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
SUR **Revista Internacional de Direitos Humanos. V. 9 n. 17.** Dez 2012. Disponível em https://www.conectas.org/arquivos/edicao/pdfs/edicao-2014210153443368-75772477.pdf e www.revistasur.org. Acesso em 19 dez 2019.

TORRES, Nelson Maldonado. **Da colonialidade dos Direitos Humanos**. In: O pluriverso dos Direitos Humanos: a diversidade das lutas pela dignidade. Organizadores: Boaventura de Sousa Santos, Bruno Sena Martins. 1. ed. Autêntica Editora. Belo Horizonte. 2019.

TRIDA, Catarina Alamino. **Os princípios orientadores sobre empresa e direitos humanos da ONU e sua aplicação como nova ferramenta para efetivação de direitos dos trabalhadores.** Revista PUC-SP - DIGE -Direito Internacional e Globalização Econômica. DOI: 10.23925/2526-6284/2021. v8 n8.5 6680. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/DIGE/article/view/56680/38971. Acesso em 22/10/2022.

TRT 4. **Recurso Ordinário: ROT 0020794-63.2015.5.04.0201**. Relator: Luiz Alberto De Vargas. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020794-63.2015.5.04.0201/2#17205b1. Acesso em 22/10/2022.
United Nations Human Rights – Office of the High Commissioner**. Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDIREITOS HUMANOS R/Pages/Language.aspx?LangID=por. Acesso em 18 fev.2020.

Universidade de São Paulo - Biblioteca Virtual de Direitos Humanos – Tribunal Penal Internacional – O que é. Disponível em: http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Tribunal-Penal-Internacional/o-que-e.html. Acesso em 20 fev. 2020.

UOL NOTÍCIAS. **OIT enviará uma missão à China para investigar abusos trabalhistas contra minorias.** Disponível em: https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2022/06/11/oit-enviara-uma-missao-a-china-para-investigar-abusos-trabalhistas-contra-minorias.htm. Acesso em 22/10/2022.
Vale tem 14 barragens interditadas em “nível de emergência” em MG, diz ANM. Disponível em: https://exame.abril.com.br/negocios/vale-tem-14-barragens-interditadas-em-nivel-de-emergencia-em-mg-diz-anm/. Acesso em 20 fev. 2020.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção.** Editora Saraiva. São Paulo. 2017

ZISMAN, Célia Rosenthal. A dignidade da pessoa humana como princípio universal. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, São Paulo, v. 96, jul 2016.