

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MARIANA EVELIN DA SILVA LEAL

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS:
DA INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA ONU AO
TRATAMENTO CONFERIDO PELAS MULTINACIONAIS BRASILEIRAS
COMO EMPREGADORAS

CURITIBA

2025

MARIANA EVELIN DA SILVA LEAL

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS:
DA INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA ONU AO
TRATAMENTO CONFERIDO PELAS MULTINACIONAIS BRASILEIRAS
COMO EMPREGADORAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Direito, no Setor de Ciências Jurídicas, na
Universidade Federal do Paraná (UFPR), como requisito
à obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior

CURITIBA

2025

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Leal, Mariana Evelin da Silva

Direitos humanos e empresas: da internacionalização dos direitos humanos na ONU ao tratamento conferido pelas multinacionais brasileiras como empregadoras / Mariana Evelin da Silva Leal. – Curitiba, 2025.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito.

Orientador: Marco Aurélio Serau Junior.

1. Direitos humanos. 2. Empresas multinacionais. 3. Direito do trabalho. 4. Nações Unidas. 5. Brasil. Ministério Público do Trabalho. I. Serau Junior, Marco Aurélio. II. Título. III. Universidade Federal do Paraná.

Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior – CRB-9/1626

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE MESTRADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRA EM DIREITO

No dia vinte e seis de março de dois mil e vinte e cinco às 09:00 horas, na sala de Defesas - 317 - 3º andar, PPGD UFPR - Praça Santos Andrade, 50 - 3º andar, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de dissertação da mestranda **MARIANA EVELIN DA SILVA LEAL**, intitulada: **Direitos Humanos e Empresas: da internacionalização dos direitos humanos na ONU ao tratamento conferido pelas multinacionais brasileiras como empregadoras**, sob orientação do Prof. Dr. MARCO AURELIO SERAU JUNIOR. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: MARCO AURELIO SERAU JUNIOR (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), KATYA REGINA ISAGUIRRE-TORRES (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - USP). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após exarados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela APROVAÇÃO. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de mestra está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, MARCO AURELIO SERAU JUNIOR, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

Observações: Sugestão de publicação do trabalho.

CURITIBA, 26 de Março de 2025.

Assinatura Eletrônica

01/04/2025 10:27:49.0

MARCO AURELIO SERAU JUNIOR

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

01/04/2025 09:41:52.0

KATYA REGINA ISAGUIRRE-TORRES

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

16/10/2025 11:14:18.0

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - USP)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO -
40001016017P3

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **MARIANA EVELIN DA SILVA LEAL**, intitulada: **Direitos Humanos e Empresas: da internacionalização dos direitos humanos na ONU ao tratamento conferido pelas multinacionais brasileiras como empregadoras**, sob orientação do Prof. Dr. MARCO AURELIO SERAU JUNIOR, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestra está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 26 de Março de 2025.

Assinatura Eletrônica

01/04/2025 10:27:49.0

MARCO AURELIO SERAU JUNIOR

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

01/04/2025 09:41:52.0

KATYA REGINA ISAGUIRRE-TORRES

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

16/10/2025 11:14:18.0

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - USP)

*Dedico à minha esposa Silvia da Graça Gonçalves Costa
e aos nossos filhos e filhas de quatro patas*

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao professor *Marco Aurélio Serau Junior*, por acreditar e fortalecer os direitos humanos. Creio que essa postura, que eu tanto admiro, e que extrapola as paredes do ambiente acadêmico, contribuiu para que ele houvesse aceitado essa empreitada, particularmente comigo, às cegas, o que demonstra a sua grandiosidade como docente. Os ensinamentos e as perspectivas dos saberes que o prof. Serau me transmitiu certamente ficarão para muito além da dimensão do ensino na UFPR, sobre este, são supérfluas quaisquer palavras que eu tente colocar. Foram quase 2 anos de aulas semanais que já deixam um singular vazio. Obrigada, ainda, professor, pela delicadeza durante toda a jornada de escrita desta dissertação.

Agradeço, especialmente, à minha esposa, *Silvia da Graça Gonçalves Costa*, que viveu comigo sacrifícios diários em prol do sucesso no acesso e na conclusão desse mestrado. Durante esse processo, observei seus esforços e superações para que a ausência afetiva não atrapalhasse aquilo que está consolidado de forma tão bela entre nós há mais de uma década. Dedico a você todo o meu amor e os frutos advindos da minha educação na fase adulta da vida.

Agradeço ao professor *Guilherme G. Feliciano*, pela inspiração e confiança. Gostaria de registrar que foi assistindo a uma de suas palestras na USP que concluí que queria me tornar pesquisadora. Sem ele, eu não estaria aqui, finalizando um mestrado.

Agradeço à minha mãe, *Maria Augusta da Silva Leal*, por todo o comprometimento na tentativa de me ver com mais um título, o primeiro em nível de Mestrado de toda a nossa família. Jamais me esquecerei das dificuldades que enfrentou e das oportunidades que abdicou para que eu tivesse uma educação adequada. Sua forma de generosidade e carinho para suportar meu afastamento tocará profundamente o meu coração para sempre.

Agradeço ao meu pai, *Benedito Leal (in memoriam)*, que era orgulhosamente paranaense. Tenho a convicção de que, como paulistana, não foi “por acaso” que encontrei na UFPR um segundo lar.

Sobre esse lar, aliás, agradeço, em primeiro lugar, às professoras *Katya Isaguirre-Torres*, *Melina Girardi Fachin* e *Estefânia M. de Queiroz Barboza*. Gostaria que soubessem da minha gigante admiração e que, enquanto mulher pesquisadora, encontrei em vocês as minhas maiores referências e inspirações para a prática da docência. As professoras doutoras me fortaleceram sobremaneira!

Em segundo lugar, agradeço aos(as) diversos(as) *colegas* que me acolheram. Acho que eles(as) não têm a total compreensão do quanto foram importantes para que eu suportasse um ritmo, muitas vezes hostil, entre São Paulo e Curitiba.

Não posso deixar de citar que o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES). Sem esse suporte, não teria sido possível a conclusão do mestrado e o aproveitamento de 9 disciplinas da UFPR, todas presenciais, em menos de dois anos.

Finalmente, agradeço à minha família estendida, minhas amigas *Angela Moretti*, *Regina Nieto* e *Laura Fritsch*, pelo inestimável apoio. Eu as amo.

RESUMO

A presente dissertação se ampara no estado da arte em Direitos Humanos e na historicidade para compreender os motivos que conduziram a Organização das Nações Unidas a pautarem “Direitos Humanos e Empresas” em seu âmbito interno até a aprovação de uma Resolução que visa a construção de um Tratado Internacional específico. Fatores como a intensificação do neoliberalismo no capitalismo pós-Guerra Fria e a consequente expansão da atuação das empresas, a nível transnacional, transparecem no sentido de que um documento vinculante seria necessário, ainda que os chamados “Princípios Orientadores” unanimemente tenham sido aprovados e aplaudidos há pouco mais de uma década pelo próprio Conselho de Direitos Humanos da ONU. Apontamos os desafios jurídicos e controvérsias discursivas que se impõe atualmente em um documento com tal natureza, bem como as propostas para transposição de obstáculos que contribuem para a perpetuação da denominada “arquitetura da impunidade” em relação às empresas multinacionais. Buscamos com a pesquisa contribuir para que a perspectiva juslaboral seja incluída nos debates, uma vez que os impactos perversos produzidos pela globalização empresarial atingem não apenas o meio ambiente no sentido dos bens da natureza, mas à dignidade humana e o valor social da classe trabalhadora. Repercutimos os dados alarmantes contidos nos relatórios produzidos por especialistas da ONU quando estiveram no Brasil em período próximos ao desmoronamento das barragens estabelecidas em Mariana-MG e Brumadinho-MG, assolando todo o país, que assistia aos resultados de graves violações de direitos humanos e ambientais por empresas transnacionais. Foram analisadas as tentativas de produções legislativas brasileiras no tema, notadamente o famigerado Decreto de 2018 e o Projeto de Lei nº 572/2022, que caminha rumo a definição como marco regulatório em Direitos Humanos e Empresas. Apurando o tratamento conferido ao objeto por parte das multinacionais brasileiras, na condição de empregadoras, adotamos metodologia que parte de diretrizes da própria ONU, por meio dos POs, para verificarmos a compatibilização de seus compromissos políticos assumidos perante o quadro de empregados e terceiros em relação à realidade da situação na prática, para tanto, vamos nos valer das informações oficiais divulgadas pelo Ministério Público do Trabalho.

Palavras-chave: Historicidades; Organização das Nações Unidas; Direitos Humanos e Empresas; Direito do Trabalho; Ministério Público do Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation is based on the state of the art in Human Rights and historicity to understand the reasons that led the United Nations to address "Human Rights and Business" within its internal framework until the approval of a Resolution aimed at building a specific International Treaty. Factors such as the intensification of neoliberalism in post-Cold War capitalism and the consequent expansion of corporate activities at the transnational level indicate that a binding document would be necessary, even though the so-called "Guiding Principles" were unanimously approved and praised just over a decade ago by the UN Human Rights Council itself. We highlight the legal challenges and discursive controversies currently imposed on a document of this nature, as well as the proposals for overcoming obstacles that contribute to the perpetuation of the so-called "architecture of impunity" concerning multinational corporations. Through this research, we aim to contribute to including the labor law perspective in the debates, given that the harmful impacts of corporate globalization affect not only the environment in terms of natural resources but also human dignity and the social value of the working class. We echo the alarming data contained in reports produced by UN experts during their visits to Brazil around the time of the dam collapses in Mariana-MG and Brumadinho-MG, which devastated the entire country as it witnessed the severe violations of human and environmental rights committed by transnational corporations. The study analyzes the attempts at Brazilian legislative productions on the subject, notably the infamous 2018 Decree and Bill No. 572/2022, which is moving toward being defined as a regulatory framework in Human Rights and Business. Examining how Brazilian multinationals, as employers, address the subject, we adopted a methodology based on UN guidelines, using the Guiding Principles (GPs) to verify the alignment of their political commitments with the reality of their employees and third parties. To this end, we rely on official information disclosed by the Public Labor Prosecutor's Office.

Keywords: Historicity; United Nations; Human Rights and Business; Labor Law; Public Labor Prosecutor's Office.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pessoas consideradas “não arianas” pouco antes de serem mortas enforcadas pelos nazistas

Figuras 2 e 3 – Celas que ficavam no subsolo da sede da Gestapo, evitando que as pessoas nas ruas ouvissem os gritos dos(as) presos(as)

Figura 4 – Parede de Museu alemão com imagens da guerra

Figura 5 – Franklin Delano Roosevelt e Winston Churchill em 10 de agosto de 1941, a bordo do navio no qual assinaram a Carta do Atlântico

Figura 6 – Carta do Atlântico com as anotações a lápis de Franklin D. Roosevelt. Na parte superior do documento, indicando divulgação na imprensa e rádio às 09h do dia 14 de agosto

Figura 7 – A indiana Hansa Jivraj Mehta, feminista e ativista de direitos humanos. Participou da elaboração da DUDH de 1948

Figura 8 – A brasileira Bertha Lutz, feminista e ativista de direitos humanos. Participou da elaboração da DUDH de 1948

Figura 9 – Discurso de Salvador Allende na ONU, em 1972

Figura 10 – Menino paquistanês costurando bola da Nike nos anos 90

Figura 11 – Richard Nixon (vice-presidente dos EUA na época) convenceu o primeiro-ministro soviético, Nikita Khrushchev, a experimentar o refrigerante da Pepsi

Figura 12 – Fachada da empresa Union Carbide em Bhopal, na Índia

Figura 13 – “In this December 5, 1984 file photo, two men carry children blinded by the Union Carbide chemical pesticide leak to a hospital in Bhopal”

Figura 14 – “*The old lady who lost her eyesight due to Bhopal Gas tragedy*”

Figuras 15 e 16 – Impactos da poluição do óleo da Shell na Nigéria

Figura 17 – Protestos dos integrantes da Organização “*Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder Corporativo y poner Fin a la Impunidad*”

Figura 18 – Animais no mar de lama tóxica em Brumadinho-MG

Figura 19 – Print de trecho do vídeo de uma pessoa sendo resgatada por bombeiro na lama em Brumadinho

Figuras 20 e 21 – Desabamento do Rana Plaza

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

ACP	Ação Civil Pública
ANA	Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico
ACNUDH	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CDE	Comissão de Desenvolvimento Econômico
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CER	Conduta Empresarial Responsável
CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica do Ministério da Justiça
CNDH	Conselho Nacional dos Direitos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONALIS	Coordenadoria Nacional da Promoção da Liberdade Sindical
COORDINFÂNCIA	Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente
CODEMAT	Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho
CONAETE	Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo
COORDIGUALDADE	Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho
CIJ	Corte Internacional de Justiça
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
DIP	Direito Internacional Público
ETN	Empresas Transnacionais
FDC	Fundação Dom Cabral
GT	Grupo de Trabalho
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IML	Instituto Médico Legal
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPE	Ministério Público Estadual

MPF	Ministério Público Federal
MAB	Movimento dos Atingidos por Barragens
ONU	Organização das Nações Unidas
OCDE	Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCN	Ponto de Contato Nacional
POs	Princípios Orientadores
PL	Projeto de Lei
RE	Recurso Extraordinário
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RIT	Repartição Internacional do Trabalho
SEAE	Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda
SBDC	Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência
SNISB	Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens
SDN	Sociedade das Nações
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TIAR	Tratado Interamericano de Assistência Recíproca
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRF	Tribunal Regional Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UC	Union Carbide

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1	18
LINHAS INTRODUTÓRIAS SOBRE OS DIREITOS HUMANOS E SUA INTERNACIONALIZAÇÃO DIALOGADAS COM UMA PERSPECTIVA PLURALISTA	
1.1 BREVES CONCEITOS DE DIREITOS HUMANOS E CONCEPÇÃO DE <i>UNIVERSALIDADE</i> ADOTADA NA PESQUISA	18
1.2 DIREITOS HUMANOS E A SOCIEDADE INTERNACIONAL NO SÉCULO XX PÓS-GUERRAS	20
CAPÍTULO 2	24
A REORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES E A NOVA CONFIGURAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	
2.1 SOCIEDADE DAS NAÇÕES E AS CARTAS DO ATLÂNTICO E DAS NAÇÕES UNIDAS	26
2.2 CONSTITUIÇÃO DA ONU E OS DIREITOS HUMANOS	28
2.3 FORÇA JURÍDICA VINCULANTE DA DUDH	32
2.4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	36
CAPÍTULO 3	39
SURGIMENTO DA PAUTA “DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS” NA ONU	
3.1 A PARADOXAL GUERRA FRIA	39
3.2 ATUAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS	41
3.3 “DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS” NA ONU	45
CAPÍTULO 4	48
ESFORÇOS PARA A REGULAMENTAÇÃO E DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NO BRASIL	
4.1 TRATADO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS	49
4.2 DESAFIOS PARA UM TRATADO INTERNACIONAL	52
4.3 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NO BRASIL	54
4.3.1 Breves dados sobre a situação das barragens no Brasil	57
4.4 NORMATIVIDADE BRASILEIRA	58
CAPÍTULO 5	64

TRATAMENTO	CONFERIDO	PELAS	EMPREGADORAS
MULTINACIONAIS BRASILEIRAS			
5.1	METODOLOGIA		66
5.1.1	Como selecionamos as multinacionais brasileiras		66
5.1.2	Rede brasileira do Pacto Global da ONU		68
5.1.3	Direitos trabalhistas que englobam Direitos Humanos e Empresas		70
5.1.4	O tratamento das multinacionais brasileiras como empregadoras		71
5.1.5	“Bluewashing”		72
5.2	OS RESULTADOS QUALITATIVOS ENCONTRADOS		73
5.2.1	Fitesa Nãotecidos S/A (CNPJ 93.211.084/0001-93) – Integra o PG desde 2019		73
5.2.2	Metalfrio Soluções S/A (CNPJ 04.821.041/0001-08) – Integra o PG desde 2021		74
5.2.3	Suzano S/A (CNPJ 16.404.287/0001-55) – Integra o PG desde 2003		75
5.2.4	Iochpe-Maxion S/A (CNPJ 61.156.113/0001-75) – Integra o PG desde 2023		77
5.2.5	WEG Equipamentos Elétricos S/A (CNPJ 84.429.695/0001-11) – Integra o PG desde 2014		79
5.2.6	Tigre S/A (84.684.455/0001-63) – Integra o PG desde 2018		80
5.2.7	Braskem (CNPJ 42.150.391/0001-70) – Integra o PG desde 2007		81
5.2.8	Camil (CNPJ 01.543.136/0001-00) – Integra o PG desde 2021		82
5.2.9	Minerva Foods (CNPJ 67.620.377/0001-14) – Integra o PG desde 2021		84
5.2.10	Fras-le S/A e Random (CNPJ 88.610.126/0001-29) – Integram o PG desde 2021		85
5.2.11	Natura (CNPJ 71.673.990/0020-30) – Integra o PG desde 2000		86
5.2.12	CI&T (CNPJ 00.609.634/0001-46) – Integra o PG desde 2021		88
5.2.13	Gerdau (CNPJ 33.611.500/0001-19) – Integra o PG desde 2019		89
5.2.14	Alpargatas (CNPJ 61.079.117/0001-05) – Integra o PG desde 2021		90
5.2.15	Bradesco (CNPJ 60.746.948/2371-20) – Integra o PG desde 2006		91
5.2.16	DMS (CNPJ 10.851.391/0001-01) – Integra o PG desde 2021		92
5.2.17	Renner (CNPJ 92.754.738/0001-62) – Integra o PG desde 2014		93
5.2.18	Porto Seguro (CNPJ 02.149.205/0001-69) – Integra o PG desde 2022		94
	CONCLUSÃO		97
	REFERÊNCIAS		100

INTRODUÇÃO

Perfilhamo-nos ao entendimento de que os saberes adquiridos pela educação e, particularmente, pela leitura, assumem grande importância no processo de conscientização dos seres humanos, capazes de evitar a “não-participação” na adesão aos valores totalitários¹ (Hunt, 2009)², tradicionalmente violadores de direitos humanos, pois inserem os indivíduos em uma posição diferenciada no mundo. Quando lemos e estudamos, nos apropriamos de um acervo pessoal de conhecimentos e experiências da humanidade, permitindo-nos experimentar “ser o outro, estar no outro” (Almeida Júnior, 2007, p. 33).

Nesse sentido, acreditamos que uma formação acadêmica que desconsidera questões de ordem humanística reflete na construção de juristas que aplicam o ordenamento jurídico sem a adequada sensibilidade; quando retiramos a emoção dos processos que pesquisamos, os transformamos em meras “peças secas” (Melo; Serau Junior; Cantarini; Guerra Filho, 2020, p. 12) e definitivamente não é isso que desejamos para a presente pesquisa.

Da reunião do estado da arte aplicado ao tema da pesquisa, acreditamos que uma abordagem inicial pela historicidade é o melhor ponto de partida para ingressarmos na pouco conhecida pauta denominada “Direitos Humanos e Empresas”. Essa forma de exposição parece-nos a mais adequada para conduzir o(a) leitor(a) à compreensão da relevância e das nuances da chegada do referido tema na Organização das Nações Unidas.

O recorte temporal é do início do século XX, mais precisamente com o fim da Primeira grande guerra, naquilo que a doutrina de direitos humanos costuma classificar, dentro das

¹ Se é inegável que a leitura tem potencial capacidade de nos aproximar da empatia, estamos caminhando para uma “sociedade da indiferença” em nosso país, tendo em vista que um estudo do Instituto Pró-Livro, “Retratos da Leitura no Brasil”, apontou “tendência de decréscimo na frequência de leitura de quase todos os formatos”. A amostragem foi de 8.076 entrevistas, realizadas em 208 diferentes municípios no ano de 2019. A íntegra da pesquisa pode ser consultada no site: <http://plataforma.prolivro.org.br/retratos.php>. Segundo a Câmara Brasileira do Livro, essa é única pesquisa nacional que avalia o comportamento leitor dos brasileiros. Fonte: <https://cbl.org.br/2024/11/mais-da-metade-dos-brasileiros-nao-le-livros-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 29 dez. 2024.

² A autora exemplifica que isso ocorre, por exemplo, com relatos de tortura ou o contato com romances epistolares, que produzem efeitos físicos que se traduzem em novos conceitos sobre a organização da vida social e política nas pessoas.

“dimensões de direitos”³, como aqueles manifestados e consolidados na *terceira dimensão*⁴, estabelecidos a partir de um ideal de solidariedade e fraternidade⁵ entre as nações.

Levaremos em conta contextos sociais, políticos e culturais que expandiram os direitos humanos a uma concepção internacionalizada, no aspecto do aperfeiçoamento e do grau de alcance. Traremos as partituras desenhadas pela sociedade internacional para revelar se elas foram compostas observando diferentes complexidades humanas ou a partir de uma nota só.

Nos pautaremos pela intersecção da pluralidade e da diversidade, buscando fatos e narrativas que muitas vezes sofrem apagamentos deliberados, assim como autores e autoras que possam agregar múltiplas visões e desmistificações nessa construção.

Verificaremos os motivos pelos quais, mesmo ainda tão jovem, um projeto de *Sociedade das Nações* que aparentava ser hábil para o avanço da fraternidade entre os Estados e solução pacífica de controvérsias, precisou ser ressignificado na busca pela internacionalização e efetivação dos direitos humanos.

Objetivamos analisar como se deu a criação da Organização das Nações Unidas e as figuras humanas envolvidas nesse encadeamento, alinhando esse modo de investigação à essência que estrutura esta pesquisa, no aspecto de diferentes intersecções e panos de fundo, mesmo em um assunto tão marcado por generalizações.

Para compreendermos por que esse novo modo de “governar o mundo” (Mazower, 2017) é tido como potencial detentor de força para conter maiorias eventuais, retirando os direitos humanos do debate deliberativo e limitando, de certa forma, o poder não somente dos Estados, (Barboza, 2021) como também de Empresas mais futuramente, investigaremos os objetivos fundadores da Organização das Nações Unidas e seu primeiro instrumento normativo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, maior símbolo jurídico nesse contexto de internacionalização.

A ponta inicial do fio condutor que levará o(a) leitor(a) rumo à ordem juslaboral que se pretende dar a esta pesquisa, poderá ser encontrada quando estudarmos, primeiramente, a

³ Beltramelli explica que “a autoria da Teoria das Gerações de Direitos Humanos costuma ser atribuída a Karel Vasak, jurista tcheco, naturalizado francês, que a teria formulado, sem maiores pretensões, a partir de uma relação meramente didática entre as etapas do reconhecimento dos direitos humanos e as cores da bandeira da França, associadas ao lema “Liberdade, Igualdade e Fraternidade” (2017, p. 101). Serau Junior ratifica: “Não haveria na sua exposição maior pretensão dogmática; apenas uma metáfora para entreter os alunos, incompatível como caráter teológico que se lhe aplicaram posteriormente” (2015, p. 160).

⁴ Serau Junior faz crítica relevante afirmando que “a classificação rígida dos direitos fundamentais em gerações ou dimensões, inclusive no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, é artificial e sem correspondência com o desenvolvimento histórico. Sobretudo, é incompatível com o princípio da proteção integral à pessoa humana” (2015, p. 164).

⁵ A Constituição Federal brasileira de 1988 prevê a fraternidade no preâmbulo e a solidariedade no art. 3º, inciso I.

formação da Organização Internacional do Trabalho e como ela se comportou, normativamente no período de internacionalização dos direitos humanos entreguerras⁶, bem como quando abordarmos os impactos da globalização empresarial e expansão das empresas transnacionais, fazendo com que elas superassem inclusive os PIBs de grandes países.

Veremos que “na sociedade os homens permaneceriam separados, não obstante todas as uniões” (Tönnies, 1942) e os paradoxos evidenciados pelo conflito EUA e URSS, que durou décadas, terminando nos anos 90, podem ter conduzido os primeiros passos na pavimentação definitiva da pauta “Direitos Humanos e Empresas” na ONU, com a acentuação do neoliberalismo e seus efeitos perversos no meio ambiente, nele incluído *o do trabalho*, foco raramente abordado pelo estado da arte⁷ encontrado na temática.

O aporte histórico feito nos primeiros capítulos desta dissertação importará, assim, para além de transmitir maior embasamento na pertinência da pesquisa, revelar o que está por detrás do assunto macro “Direitos Humanos e Empresas” na ONU, devidamente relacionando-o aos direitos humanos fundamentais da classe trabalhadora, visando contribuição de produção do conhecimento na referida área focalizada.

Interessará tal abordagem, ainda, para a verificação de aparentes pontos convergentes entre os ideais totalitaristas, tão hábeis na Segunda Guerra com a transformação da natureza do homem pelo Estado por meio de atos que mataram as individualidades e destruíram as singularidades próprias de cada ser humano (Arendt, 2013), e os neoliberalistas, acentuados no pós-guerra a partir da consideração dos indivíduos como meros meios para consecução das Empregadoras em seus interesses econômicos, denunciando o potencial destruidor para os direitos humanos fundamentais do trabalho e motivando o amparo da ONU nesse cenário, que veio acompanhado de um novo desafio jurídico internacional, qual seja, o do reconhecimento de um agente violador que se apresentou com uma diferente roupagem para o Direito Internacional Público, a de Pessoa Jurídica.

Examinaremos como foi a condução dada pela ONU nesse sentido, as manifestações no âmbito da Organização e as propostas mais robustas encontradas, tais como os chamados “Princípios Orientadores” e a discussão de um Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Aliás, os aspectos históricos-jurídicos formulados nos primeiros capítulos visam dar

⁶ Na seara laboral brasileira, por exemplo, “por ocasião da 2ª Guerra, o governo Vargas promoveu a suspensão temporária da aplicação da legislação trabalhista, possibilitando uma situação de extrema exploração do trabalho, sob o argumento de que os operários eram soldados da produção” (Maior, p. 253, 2017).

⁷ “Estado da Arte é um estudo bibliográfico de caráter inventariante que pode servir de fomento para a realização das produções que buscam preencher lacunas detectadas no campo de conhecimento em questão, tendo a finalidade de “[...] inventariar e sistematizar a produção em determinada área do conhecimento” (Soares, 1999, p. 4).

o suporte necessário para o entendimento das controvérsias que residem em um documento dessa natureza.

Apresentaremos as informações dos relatórios que o Grupo de Trabalho da ONU em Direitos Humanos e Empresas realizou no Brasil. A conjectura que faz é a de que o assunto sequer é de conhecimento do empresariado brasileiro, que foca a governança corporativa em problemas de corrupção, mesmo o Brasil tendo sido palco de dois dos maiores crimes ambientais e violadores de direitos humanos da história, ocorridos em Mariana-MG e Brumadinho-MG, respectivamente.

Estudaremos se o surgimento de compromissos empresariais com padrões de cultura organizacional sustentável pelos programas de conformidade (*compliance*) estão alinhados com o que ocorre na prática (“walk the talk”), bem como buscaremos decifrar as principais hipóteses que levam às Empresas a aderirem essas práticas de monitoria.

Ainda em relação ao Brasil, exploraremos a produção legislativa em matéria de Direitos Humanos e Empresas com o Decreto do ano de 2018, duramente criticado pela sociedade civil quanto à falta de participação tanto dos(as) atingidos(as) pelas violações cometidas por Empresas, quanto de especialistas no tema, além do atual Projeto de Lei nº 572/2022.

Avançando para concretização do último objetivo da pesquisa, faremos a análise das multinacionais brasileiras para verificar o tratamento por elas conferido, qualitativamente, na condição de empregadoras, em termos de “Direitos Humanos e Empresas”, assim como se seus discursos estão alinhados com a realidade (*walk the talk*) trabalhista.

Nesse passo, a atuação do Ministério Público do Trabalho assumirá especial relevância, pois trata-se da Instituição brasileira constitucionalmente incumbida da defesa dos interesses e direitos sociais difusos, coletivos e individuais homogêneos da sociedade (art. 127 da CF/88), por meio de um sistema de tutela coletiva.

Para fins metodológicos, optamos pelas seguintes etapas e recortes: (1) encontrar a relação das principais multinacionais brasileiras, a partir de uma fonte que detenha credibilidade; (2) identificar quais delas aderiram ao Pacto Global da ONU, tendo em vista que esta foi uma recomendação expressa dada pelo Grupo de Trabalho que visitou o Brasil para averiguar se as diretrizes em “Direitos Humanos e Empresas” estavam sendo implementadas no país; (3) verificar quais direitos fundamentais trabalhistas serão investigados na pesquisa, tomando como parâmetro o Princípio Orientador nº 12⁸; (4) analisar os Códigos e Regulamentos

⁸ Estabelece que: “a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de

empresariais disponibilizados na rede mundial de computadores (Internet) de forma acessível pelas multinacionais brasileiras, conforme parâmetro estabelecido no Princípio Orientador 16⁹ da ONU; (5) constatar a menção ou não dos direitos fundamentais do trabalho abalizados na etapa “3” nos supracitados documentos; (6) inserir os nomes e CNPJs das multinacionais brasileiras no site institucional do Ministério Público do Trabalho¹⁰, bem como em todas as suas 24 Procuradorias Regionais, com propósito de encontrar notícias oficiais que indiquem prováveis violações de direitos fundamentais laborais, em contraponto ao que preveem seus Códigos e Regulamentos; (7) indicar as notícias localizadas, com recorte temporal fixado pelo ano em que a multinacional brasileira aderiu ao Pacto Global da ONU; (8) apurar se nessas notícias específicas constam os números dos processos eventualmente ajuizados pelo MPT em face das multinacionais brasileiras, para possibilitar a consulta pública das Ações nos sistemas da Justiça do Trabalho, mais precisamente via sistema “Processo Judicial Eletrônico” (Pje) de cada Tribunal Regional do Trabalho competente; (9) analisar as sentenças e acórdãos prolatados nas Ações que estavam devidamente identificadas.

Finalizaremos com as conclusões, que abordarão não apenas as evidências encontradas em cada capítulo e tema estudado, como também as percepções qualitativas e indicadores quantitativos acerca das análises das empresas multinacionais brasileiras na condições de empregadoras.

Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”.

⁹ Estabelece que: “as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que *esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas*”.

¹⁰ <https://mpt.mp.br/>

CAPÍTULO 1

LINHAS INTRODUTÓRIAS SOBRE OS DIREITOS HUMANOS E SUA INTERNACIONALIZAÇÃO DIALOGADAS COM UMA PERSPECTIVA PLURALISTA

1.1 BREVES CONCEITOS DE DIREITOS HUMANOS E CONCEPÇÃO DE *UNIVERSALIDADE* ADOTADA NA PESQUISA

Para Gabriela Delgado e Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 174), quando buscamos a definição de direitos humanos, “o que importa, em verdade, é que se parta de um centro comum, que é a concepção da dignidade humana como fonte-valor”.

Luno (1995, p. 48) integra os direitos humanos com seus processos históricos, além de fortalecê-los no aspecto da real efetividade, tanto no plano doméstico quanto internacional:

[...] direitos humanos é o conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências de dignidade, liberdade e igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional.

De acordo com Bobbio (2004, p. 30), os direitos humanos “nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares no momento em que as Constituições os incorporam, e encontram a sua realização plena como direitos positivos universais”.

Arendt (1999) considera que os direitos humanos não são um *dado*, mas sim um *construído* e para Dallari (1998) eles representam uma forma abreviada de mencionar os direitos fundamentais da pessoa humana.

Atualmente, são inúmeros os conteúdos dados aos direitos humanos, “variando o seu emprego de acordo com a área de conhecimento (direito, filosofia, ciência sociais e suas vertentes, economia etc.). Mesmo na seara jurídica, o termo está longe de ser unívoco” (Beltramelli Neto, 2017. p. 29).

Portela (2016, p. 819) reafirma essa complexidade, aduzindo que “há muitas acepções de direitos humanos, perpassadas por diversos fatores, como reconhece Gregório Robles, para quem a questão não é só não pacífica, como também influenciada por pontos de vista de cunho político e ideológico”, tangenciando, assim, a questão da *universalidade* dos direitos humanos.

Diferentes povos do mundo possuem valores distintos e, por isso, não seria possível estabelecer uma moral universal única quanto ao conteúdo dos direitos humanos, válida indistintamente para todas as pessoas humanas e sociedades¹¹, tese que conversa diretamente com os pensamentos decoloniais de Josiah Cobbah (1987) e Thula Pires (2019), por exemplo, merecendo destaque o artigo desta última autora, que problematiza e racializa o universalismo especificamente no contexto da América Latina:

Por trás de uma suposta neutralidade e da afirmação de uma igualdade formal, o direito segue sendo lido e construído sob o signo da branquitude. E como esses processos influenciaram a construção dos direitos humanos no contexto da América Latina? A crença nas ideias de universalidade e neutralidade dos direitos humanos produziram, ainda que a partir de um discurso que prometia proteção, uma apropriação dessa agenda de forma hierarquizada e extremamente violenta para os grupos sociais minorizados e alijados dos bens materiais e simbólicos para o bem viver. Uma característica central na noção de direitos humanos que se tornou hegemônica na segunda metade do século XX, momento em que sua construção passa a ser reivindicada de forma mais peremptória, é a defesa de sua universalidade. Enquanto universais, tais direitos representariam as faculdades e instituições capazes de promover condições de vida livre, igual e digna para qualquer pessoa. Entendidos como direitos naturais, seriam além de universais, a-históricos e, com isso, capazes de responder aos anseios de dignidade e pleno desenvolvimento da autonomia em qualquer tempo e para qualquer pessoa. Entendidos como produtos históricos, os contornos da proteção universal poderiam ser discutidos contextualmente, a partir das especificidades e desafios de cada tempo. De todo modo, a universalidade impressa na ideia de direitos humanos pressupõe uma única possibilidade de natureza humana, aquela radicada na figura do sujeito soberano representativo da zona do ser. Mais do que questionar a eleição de direitos como liberdade, igualdade, segurança, felicidade e dignidade, pretende-se explicitar a convivência entre a defesa desse ideário e o desenvolvimento, manutenção e aprimoramento de uma estrutura de dominação de matriz colonial escravista imposta pelo projeto moderno europeu à América Latina (Pires, 2019, p. 72).

¹¹ Josiah Cobbah é um dos nomes desse legítimo argumento cultural. *A Human Rights Quarterly* publicou seu artigo *African Values and the Human Rights Debate: An African Perspective*, em 1987. No Brasil, Thula Rafaela de Oliveira Pires escreveu “Direitos humanos e América Latina: Por uma crítica amefricana ao colonialismo jurídico”. PIRES, Thula. Direitos humanos e América Latina: Por uma crítica amefricana ao colonialismo jurídico. DOSSIER: EL PENSAMIENTO DE LÉLIA GONZALEZ, UN LEGADO Y UN HORIZONTE. LASA Forum. v. 50, n. 3. 2019. Disponível em: <https://forum.lasaweb.org/files/vol50-issue3/Dossier-Lelia-Gonzalez-7.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2024.

A indiana Spivak (2010) demonstra na obra “Pode o subalterno falar?” que o intelectual ocidental criou representações dos(as) cidadãos(ãs) do Terceiro Mundo como um *Outro*, *subalterno*, o que parece-nos contrapor a ideia universalista comumente abordada no processo de internacionalização dos direitos humanos. Alimonda trata de forma ampliada os efeitos dessa “subalternização” na América Latina:

[...] a persistente colonialidad que afecta a la naturaleza latinoamericana. La misma, tanto como realidad biofísica (su flora, su fauna, sus habitantes humanos, la biodiversidad de sus ecosistemas) como su configuración territorial (la dinámica sociocultural que articula significativamente esos ecosistemas y paisajes) aparece ante el pensamiento hegemónico global y ante las elites dominantes de la región como un espacio subalterno, que puede ser explotado, arrasado, reconfigurado, según las necesidades de los regímenes de acumulación vigentes (2011, p. 22).

Destacando que diversas culturas podem existir, ainda, dentro de um mesmo espaço geográfico, Taylor (1998) propõe o multiculturalismo como uma política de reconhecimento de valor igual das diferentes culturas, para que não apenas elas “sobrevivam”, mas tenham seu mérito amplamente admitido. No bojo da Declaração de Viena (1993) verificamos que há uma advertência expressa que parece-nos tentar desempenhar esse relativismo cultural:

5. Todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase. Embora se deva ter sempre presente o significado das especificidades nacionais e regionais e os diversos antecedentes históricos, culturais e religiosos, compete aos Estados, independentemente dos seus sistemas políticos, econômicos e culturais, promover e proteger todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais.

Elucidamos, assim, que a presente dissertação se orienta e adota uma perspectiva pluralista que acata a diversidade e acolhe diferentes realidades culturais; a *universalidade* dos direitos humanos deverá ser entendida no sentido de que “ninguém se encontra excluído da prerrogativa de ser titular de direitos fundamentais” (Serau Junior, 2015, p. 159), e jamais daquilo que Kennedy (2012) denomina de “discurso ‘one-size-fits-all’ do movimento dos direitos humanos”, que percebe todas as sociedades com problemas muito semelhantes e que, assim, a partir de uma concepção *universalista*, todas as complexidades humanas deveriam ser resolvidas pelo mesmo caminho.

1.2 DIREITOS HUMANOS E A SOCIEDADE INTERNACIONAL NO SÉCULO XX PÓS-GUERRAS

Em capítulo dedicado à Organização das Nações Unidas, Comparato (2019, p. 219) aduz que a Segunda Guerra mundial mudou muito o entendimento da sociedade internacional sobre os direitos humanos, hipótese particularmente analisada pela presente dissertação. De acordo com o autor, “o horror engendrado pelo surgimento dos Estados totalitários, verdadeiras máquinas de destruição de povos inteiros, suscitou em toda parte a consciência de que, sem o respeito aos direitos humanos, a convivência pacífica das nações tornava-se impossível”.

Essa ideia conversa diretamente com a proposição de Joas (2012), no sentido de que as experiências coletivas que advêm de traumas sociais de grande impacto são fatores que possibilitam a conscientização e o reconhecimento da dimensão universalista pertencente ao ser humano enquanto gênero.

Da mesma maneira reflete Lewandowski (1984, p. 64) sobre o pós-guerras, quando expressa que “o que até então era um vago sentimento para a sociedade, de que a pessoa representava algo sagrado, o conceito de direitos humanos se ampliou consideravelmente, justamente em função das vicissitudes históricas pelas quais essa noção passou”.

Na verdade, até os dias atuais a humanidade tem dificuldades para assimilar os horrores perpetrados pelo Holocausto (Figuras 1, 2, 3 e 4). Essa nossa inquietação enquanto seres humanos sobre um dos episódios mais violentos e assombrosos da história, para Arendt (1999, p. 371), acontece porque “os homens *normais* não sabem que tudo é possível e, diante do monstruoso, recusam-se a crer em seus próprios olhos e ouvidos”.

A internacionalização dos direitos humanos surgiu, assim, como movimento que visava dar resposta a essas atrocidades praticadas entre 1939-1945, principalmente o genocídio¹² de que trata Arendt, no caso, contra os(as) judeus(ias)¹³, pois a sobrevivência da humanidade

¹² A Convenção para a Prevenção e Repressão do Crime de Genocídio, elaborada pela ONU, em 1948, define genocídio como “atos, cometidos com a intenção de destruir, no todo ou em parte, um grupo nacional, étnico, racial ou religioso”, nas seguintes ações: “(a) assassinato de membros do grupo; (b) dano grave à integridade física ou mental de membros do grupo; (c) submissão intencional do grupo a condições de existência que lhe ocasionem a destruição física total ou parcial; (d) medidas destinadas a impedir os nascimentos no seio do grupo; e (e) transferência forçada de menores do grupo para outro grupo”.

¹³ O genocídio armênio, um dos primeiros do século XX, entretanto, até hoje é invisibilizado. “Apenas 30 países definem assim a matança de armênios iniciada em 1915”. Cf. ALTARES, Guillermo. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-05-01/genocidio-armenio-uma-politica-de-estado-que-inspirou-os-nazistas-e-negado-por-motivos-politicos.html>. Acesso em: 21 dez. 2024. No mesmo sentido nas Américas, com a escravidão e o genocídio indígena. Segundo a Funai, a população indígena em 1.500 era de aproximadamente 3 milhões de habitantes, hoje são 896,9 de acordo com o censo do IBGE, de 2010.

exigiria a colaboração de todos os povos na reorganização das relações internacionais, desta vez baseada incondicionalmente no valor da dignidade da pessoa humana.

A palavra *genocídio*, aliás, foi alcunhada pelo advogado polonês de origem judaica Raphael Lemkin, jurista que perdeu 40 integrantes de sua família no Holocausto¹⁴, quando buscava um enquadramento jurídico para os crimes praticados pelos nazistas, até então mencionado por Churchill apenas como *We are in the presence of a crime without a name*¹⁵.

Mais tarde, em 1970, o antropólogo francês Robert Jaulin avançou com a expressão *etnocídio* em referência “à imposição de um processo de aculturação de uma cultura por outra, conduzindo à destruição dos valores sociais, morais e tradicionais da sociedade dominada” (Panof; Perin, 1979 *apud* Brito, 2004, p. 94).

Nesse sentido, exercendo o pensamento em travessia e em circulação, conforme ensinamentos de Kilomba (2022) e Mbembe (2018), não podemos deixar de mencionar novamente a profunda presença da herança colonial nas relações internacionais na construção desse novo “sistema-mundo”. Essa forma de colonialidade do poder e dos saberes é explicada por Isaguirre-Torres e Andrade (2023, p. 592) como uma configuração:

“que determinam o padrão mundial de exploração capitalista. Para os povos dominados, a relação intersubjetiva de dominação e controle acarretou diferentes expropriações, sejam de suas culturas, de sua natureza e de sua produção de conhecimento e sentidos. A colonialidade do saber leva em consideração a reflexão sobre os fatores que serviram para tornar hegemônico um determinado padrão de produção do conhecimento em detrimento de toda uma gama de saberes locais e tradicionais que eram vivenciados nas sociedades coloniais. Da colonialidade do ser é possível refletir sobre o perfil de sujeito/a que a modernidade elege e quais as subjetividades reais que poderiam se encaixar nesse perfil”.

Monteiro (2023, p.75) enfatiza que sequer o colonialismo lusitano propriamente dito havia acabado nos anos posteriores à criação da própria ONU:

[...] o trabalho forçado era a norma, as condições de vida miseráveis, a corrupção entre as autoridades generalizada, contribuindo dessa forma para o aspecto mais nocivo para a vida colonial: a persistente sangria

¹⁴ Cf. O EXPLORADOR. 2021. Disponível em: <https://www.oexplorador.com.br/raphael-lemkin-foi-um-advogado-polones-e-que-perdeu-40-integrantes-de-sua-familia-no-holocausto-foi-um-dos-primeiros-a-buscar-um-enquadramento-juridico-para-os-crimes-cometidos-por-adolf-hitler-ant/>. Acesso em: 21 dez. 2024.

¹⁵ “Estamos diante de um crime sem nome” (Tradução nossa). Transmissão de rádio, datada de 24 de agosto de 1941, do primeiro-ministro Winston Churchill ao mundo sobre o encontro com o presidente americano Roosevelt. Disponível em: <https://www.ibiblio.org/pha/timeline/410824awp.html>. Acesso em: 21 dez. 2024.

das populações nativas, em especial a potencial mão-de-obra para os territórios vizinhos.

Em Gana, as autoridades portuguesas da época simplesmente não cumpriam com a abolição do trabalho forçado (a Convenção 29 da OIT sobre o assunto é do ano de 1930) e, na verdade, não tinham qualquer intenção de promover governos autônomos nas colônias ou nas províncias ultramarinas. Portugal chegou a minimizar a importância das Nações Unidas, afirmando que ela não detinha competência para debater aspectos relacionados à soberania portuguesa nesses territórios, recusando-se a cooperar com a Organização (Jerônimo; Monteiro, 2015, p. 354-356).

No intervalo entreguerras, a Sociedade das Nações (SDN) instalou um regime de autodeterminação nacional e de proteção às minorias étnicas somente na Europa Central e na Europa Ocidental, deixando de lado a população das colônias (Joas, 2012, p. 265).

Enquanto a sociedade internacional debatia os direitos humanos, nas colônias eram exigidos esforços das populações para que a economia no pós-guerra fosse recuperada, como nos casos da África, Índia e Ásia, “registrando esse período um regresso a modalidades várias de trabalho compelidos que vinha, até então, sendo lentas, mas gradualmente deslegitimadas [...] avançava uma nova forma de colonialismo”, como denuncia Monteiro (2023, p. 30).

Apesar de toda a cegueira conveniente dos países colonizadores, que ignoravam singularidades, paralelamente a pauta da globalização (ainda que incipiente se considerarmos o período final da Guerra Fria e a década de 90) por eles era fortalecida como uma espécie de condição em direção a um mundo que seria mais solidário para superar divergências, demonstrando que o *internacional* sempre interagiu, de múltiplas formas, com o *imperial* (Jerônimo; Monteiro, 2015, p. 374).

CAPÍTULO 2

A REORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES E A NOVA CONFIGURAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

O ímpeto revolucionário francês, que partiu dos(as) cidadãos(ãs) reivindicando para si a possibilidade de administrar os Estados, não por direito natural, mas por eleição em uma forma republicana de governo, trouxe uma expansão de organismos políticos renovados, propulsionando instituições adaptadas às novas relações entre as nações (Kott, 2021).

Com o fim da primeira Guerra Mundial¹⁶ (1914-1918), a Sociedade das Nações (SDN) ou Liga das Nações (LDN) foi fundada em 1919¹⁷, visando a paz por meio da cooperação entre os Estados¹⁸; um veículo democrático de liderança mundial baseado na igualdade formal dos Estados-membros, uma “inovação diplomática extraordinária, uma concretização dos sonhos de muitos internacionalistas do século XIX e um momento de verdade para outros” (Mazower, 2017, p. 164).

Era a primeira tentativa da sociedade internacional de adotar um mecanismo de segurança coletiva que pudesse evitar novos conflitos globais capazes de gerar tantas perdas de vidas humanas e sofrimento¹⁹, porém, ela não teve forças suficientes para frear a ascensão do fascismo de Mussolini, na Itália, e do Terceiro Reich de Hitler, na Alemanha²⁰.

¹⁶ A Primeira Guerra Mundial teve, de um lado, a Alemanha e o Império Austro-Húngaro e, do outro, a chamada Tríplice Entente, composta pela Inglaterra, França e Rússia, além dos seus aliados, Estados Unidos da América e Itália, dentre outros. O Tratado de Versalhes pôs fim ao conflito que tinha inúmeras e complexas causas, fundamentado sobretudo em disputadas territoriais. O Tratado, em especial o Artigo 231, impõe uma espécie de “cláusula de culpa”, afirmando que não só a Alemanha e o aliado Império Austro-Húngaro iniciaram deliberada e premeditadamente um conflito global, como também resistiram a todos os esforços dos Aliados para o evitar. Cf. CARTWRIGHT, Mark. Tratado de Versalhes. Traduzido por Filipa Oliveira. *World History Encyclopedia*. Última modificação setembro 23, 2024. Disponível em: <https://www.worldhistory.org/trans/pt/1-22828/tratado-de-versalhes/>. Acesso em: 26 dez. 2024.

¹⁷ No mesmo ano, nascia a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do Tratado de Versalhes, que regulava o funcionamento da entidade em sua Parte XIII, entre os artigos 387 a 427. Ainda em 1919, foi promulgada a célebre Constituição de Weimar, da Alemanha.

¹⁸ Sobre a classe trabalhadora, importa mencionar que no ano de 1917, em vários países, enquanto a Europa Ocidental se encontrava envolvida em um conflito armado fundado em disputas comerciais e por controle colonial, ela surgia como protagonista de processos sociais que imprimiram consequências importantes no período subsequente. Também no México, pela primeira vez na história, direitos sociais foram consolidados em um texto constitucional, fruto da revolução iniciada em 1910 contra o ditador Porfirio Díaz (Ramos Filho, 2012, p. 54).

¹⁹ OLIVEIRA, Pedro Aires (coord.). *Sociedade das Nações (1920-1946)*. Promessas e legados. Lisboa: Biblioteca Nacional de Portugal & Instituto Diplomático, 2020.

²⁰ Segundo Arendt, o fascismo alemão, ou seja, o *nazifascismo*, distinguia-se do modelo italiano pois agregava à doutrina o componente racista (Arendt, 2013, p. 375).

Arendt (2013, p. 385-389) desvenda que o que a ideologia totalitária²¹ fascista e nazista visava, efetivamente, não era a transmutação revolucionária da sociedade ou do mundo exterior, mas a transformação da própria natureza do homem, por meio de atos que matavam a individualidade e destruíam a singularidade de cada ser humano.

A autora pontua que um dos efeitos de um governo totalitário é a transformação de indivíduos em “funcionários e meras engrenagens”, assim os desumanizando. Um paralelo que, conforme antecipamos na Introdução desta pesquisa, pode ser traçado com o neoliberalismo, pois uma de suas expressões é justamente enxergar o indivíduo apenas no sentido de sua capacidade de produzir, e não como fim em si mesmo, em oposição ao princípio da centralidade da dignidade humana (Serau Junior; Leal, 2024, p. 40).

Ao analisar Eichmann, presencialmente, no julgamento do nazista em Jerusalém na década de 60, Arendt observou uma interessante falha decisiva e específica no caráter dele, que “era sua quase total incapacidade de olhar qualquer coisa do ponto de vista do outro” (Arendt, 1999, p. 60), donde podemos concluir – sem, evidentemente, entrar no mérito de suas ações ou retirar a culpa particular do agente – que o totalitarismo alcançou êxito naquele cidadão, em contraposição à sensibilidade voltada para o outro desenvolvida no passado pela sociedade, no processo histórico de afirmação dos direitos humanos (Joas, 2012).

No que se refere às relações internacionais, os nazistas fortaleciam as escolas de pensamento mais conservadoras, como a de Carl Schmitt – figura jurídica emblemática da direita alemã e um crítico feroz da Liga –, pois desejavam que o direito internacional se tornasse muito menos importante, em uma política fundada na crença de luta de raças²², na qual cada uma era unificada no seu próprio Estado. Nesse sentido, “as raças não podiam nem deviam ter nada em comum”, embora, posteriormente, tenham desviado essa visão de forma conveniente

²¹ O nazismo e o fascismo são totalitaristas. “A principal diferença entre autoritarismo e totalitarismo é a extensão do controle estatal sobre a sociedade. No autoritarismo, o Estado tem controle limitado sobre a sociedade e permite alguma liberdade individual. No totalitarismo, o Estado tem controle absoluto sobre todos os aspectos da vida dos cidadãos e não existe liberdade individual. Além disso, no totalitarismo, o Estado utiliza a propaganda e a repressão para controlar a sociedade, enquanto no autoritarismo, o governo procura manter o status quo e evitar mudanças significativas.” Cf. UniProject. Disponível em: <https://pt.uniprojecta.com/diferen%C3%A7as-entre-autoritarismo-e-totalitarismo/>. Acesso em: 13 nov. 2024.

²² O STF assentou, no julgamento do HC 82.424 (caso Ellwanger), contra a defesa da ideia descabida de lógica e de razão subjacente à teoria racial que propõe a subdivisão artificial da espécie humana em agrupamentos raciais distintos, que “a divisão dos seres humanos em raças resulta de um processo de conteúdo meramente político-social”. Assim, a noção de racismo – para efeito de configuração típica dos delitos previstos na Lei 7.716/1989 – não se resume a um conceito de ordem estritamente antropológica ou biológica. Projeta-se, ao contrário, numa dimensão abertamente cultural e sociológica, a abranger até mesmo situações de agressão injusta resultantes de discriminação ou de preconceito contra pessoas por sua orientação sexual ou sua identidade de gênero. Cf. Informativo STF. Nº 931. 2019. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo931.htm>. Acesso em: 10 dez. 2024.

para, em parceria com a Itália fascista, aliar-se a potências menores com intuito de liderarem a Europa (Mazower, 2017, p. 207-209).

2.1 SOCIEDADE DAS NAÇÕES E AS CARTAS DO ATLÂNTICO E DAS NAÇÕES UNIDAS

Com tudo isso, a SDN foi perdendo a credibilidade internacional, sendo formalmente dissolvida no ano de 1946²³, ou seja, logo após o fim da Segunda Guerra. Mazower (2017) explica que esse fracasso também se efetivou como decorrência de questões políticas da época e à falta de poderes decisórios e de execução dos principais órgãos da Liga (Assembleia, Conselho, Secretariado e Tribunal), o que impossibilitava um real aparelho suficiente para impor a paz. O autor sublinha que a SDN “funcionou com fundos parcos numa época de severa escassez financeira: o seu orçamento era de pouco mais de cinco milhões de dólares – menos de um trigésimo do da ONU meio século depois” (Mazower, 2017, p. 169).

Estabelecendo relevantes diferenças de ideologias entre as duas grandes guerras mundiais, Comparato (2019, p. 219) afirma que a Primeira, de 1914 a 1918, desenrolou-se na linha clássica das conflagrações imediatamente anteriores, pelas quais os Estados procuravam alcançar conquistas territoriais, sem escravizar ou aniquilar os povos inimigos²⁴. Assim, fazia sentido que a SDN tivesse como preocupação central a criação de uma espécie de foro de arbitragem e regulação dos conflitos bélicos, ao passo que a Segunda Guerra foi deflagrada com uma ideia de hierarquia entre povos, lembrando os episódios de conquista das Américas a partir dos descobrimentos. Portanto, a nova organização internacional que se constituiria deveria enfatizar também o respeito aos direitos humanos.

No fim da Segunda Guerra Mundial, o direito internacional estava em frangalhos e o clima de desilusão era inevitável, mas a demonstração do potencial destruidor do nacionalismo e sua tendência para conduzir à opressão grupos historicamente minoritários reafirmava que novas instituições compostas por Estados diversos deveriam continuar unindo esforços pela busca da manutenção da paz de forma duradoura (Mazower, 2017).

Na verdade, essa espécie de reengenharia da organização ou progresso em relação à Liga²⁵ já ocorria no âmbito da política, pelo menos, desde 1941, quando, em agosto do mesmo

²³ Em 1946, a OIT consolidou-se como autônoma em relação à SDN, adquirindo personalidade jurídica e assumindo papel de sujeito de Direito Internacional, dotado de direitos e obrigações.

²⁴ Embora, evidentemente, como qualquer grande guerra, tenha custado a vida de milhões de soldados e civis.

²⁵ MAZOWER expõe que vários organismos da Liga apenas se metamorfosearam em organismos da ONU “mais bem financiados”, tais como a OMS, a ONUAA e a UNESCO (2017, p. 248).

ano, foi assinada a Carta do Atlântico pelo presidente americano Franklin D. Roosevelt²⁶ e pelo primeiro-ministro britânico Winston Churchill²⁷ (Figuras 5 e 6), com a finalidade de estabelecer uma visão para o mundo do pós-guerra (Comparato, 2019, p. 220).

Os personagens políticos supracitados fundamentaram a Carta em oito pontos principais, dentre os quais não se encontra menção aos direitos humanos ou sequer ao povo judeu, mais atingido pelos horrores do nazismo, evidenciando, desde já, uma pré-disposição universalista da medida:

Primeiro, seus países não buscam engrandecimento, territorial ou outro;

Segundo, eles desejam não ver mudanças territoriais que não estejam de acordo com os desejos livremente expressos dos povos envolvidos;

Terceiro, eles respeitam o direito de todos os povos de escolher a forma de governo sob a qual viverão; e desejam ver os direitos soberanos e o autogoverno restaurados àqueles que foram privados deles à força;

Quarto, eles se esforçarão, com o devido respeito pelas suas obrigações existentes, para promover o gozo de todos os Estados, grandes ou pequenos, vencedores ou vencidos, do acesso, em igualdade de condições, ao comércio e às matérias-primas do mundo que são necessários para sua prosperidade econômica;

Quinto, eles desejam trazer a mais completa colaboração entre todas as nações no campo econômico com o objetivo de garantir, para todos, melhores padrões de trabalho, progresso econômico e seguridade social;

Sexto, após a destruição final da tirania nazista, eles esperam ver estabelecida uma paz que proporcionará a todas as nações os meios de habitar em segurança dentro de seus próprios limites, e que garantirá que todos os homens em todas as terras possam viver suas vidas livres do medo e da necessidade;

Sétimo, tal paz deve permitir que todos os homens atravessem o alto mar e os oceanos sem impedimentos;

²⁶ Lembremos que os Estados Unidos ainda não haviam entrado na guerra àquela altura, o que aconteceu 4 meses depois, após o bombardeio de Pearl Harbor em 7 de dezembro de 1941, quando eles se uniram aos chamados Aliados (Reino Unido, França, antiga União Soviética e China) contra os países do Eixo (Alemanha, Itália e Japão).

²⁷ De 9 a 12 de agosto de 1941, o presidente Franklin D. Roosevelt (1882-1945) e o primeiro-ministro britânico Winston Churchill (1874-1965) encontraram-se a bordo de navios da Marinha na baía de Placentia, na costa sudeste de Newfoundland, para discutir uma série de questões relacionadas à Segunda Guerra Mundial. Foi a primeira vez que os dois líderes se encontraram como chefes de seus respectivos governos e, àquela altura, os Estados Unidos ainda não haviam entrado na guerra (fariam isso em dezembro daquele ano, após o bombardeio de Pearl Harbor). Cf. Carta do Atlântico. Disponível em: <https://imwechsel.com/pt/carta-do-atlantico/>. Acesso em: 10 dez. 2024.

Oitavo, eles acreditam que todas as nações do mundo, por razões realistas e espirituais, devem abandonar o uso da força. Uma vez que nenhuma paz futura pode ser mantida se os armamentos terrestres, marítimos ou aéreos continuarem a ser empregados por nações que ameacem, ou possam ameaçar, agressão fora de suas fronteiras, eles acreditam, até o estabelecimento de um sistema mais amplo e permanente de segurança geral, que o desarmamento de tais nações é essencial. que aliviará para os povos amantes da paz o fardo esmagador dos armamentos.²⁸

Foi nesse ambiente que, já na etapa final da Segunda Guerra²⁹, duas Conferências centrais serviram de base para o surgimento das Nações Unidas, a primeira ocorreu em Dumbarton Oaks (EUA), em outubro de 1944, e a segunda em Ialta, na península da Crimeia, em fevereiro de 1945, quando a Alemanha não estava mais em condições de resistir por muitas semanas³⁰.

Como fruto dessas reuniões, foi elaborada a proposta da Carta da ONU, ato constitutivo da organização³¹, com versão final sedimentada na Conferência de São Francisco, no dia 26 de junho de 1945³².

2.2 CONSTITUIÇÃO DA ONU E OS DIREITOS HUMANOS

A ONU formou-se como uma Organização internacional, com personalidade jurídica de Direito Internacional Público, podendo praticar os atos necessários ao seu funcionamento e ao atingimento de objetivos, contando, ainda, com a capacidade de celebrar tratados e com as prerrogativas de imunidade jurisdicional (Portela, 2016).

²⁸ Cf. *Social Security History*. Disponível em: <https://www.ssa.gov/history/acharter2.html>. Tradução nossa. Acesso em: 24 dez. 2024.

²⁹ A Segunda Guerra Mundial pode ser dividida, resumidamente, em 3 etapas, quais sejam, a primeira (1939-1941) quando Hitler atacou a Polônia e as forças alemãs derrotaram com facilidade a França, os Balcãs, a Iugoslávia e a Grécia; a segunda (1941-1943) com a expansão da invasão alemã, a Guerra do Pacífico e a entrada dos EUA no conflito após o ataque japonês à Pearl Harbor, no Havaí; e a terceira etapa (1943-1945), a partir de julho de 1943, quando os contínuos fracassos do exército italiano levaram à expulsão e prisão de Mussolini na Itália e as tropas soviéticas conseguiram lançar o ataque final à Alemanha. Em 6 de junho de 1944 (conhecido como “Dia D”), as tropas americanas, britânicas e canadenses desembarcaram nas praias da Normandia e superaram a feroz resistência alemã. Finalmente, a rendição do Japão ocorreu com as bombas nucleares. Cf. Enciclopédia Humanidades. Disponível em: <https://humanidades.com/etapas-de-la-segunda-guerra-mundial/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

³⁰ Cf. DW. 2021. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/1945-confer%C3%A2ncia-de-ialta-selava-ordem-do-p%C3%B3s-guerra-na-europa/a-1478863>. Acesso em: 24 dez. 2024.

³¹ Os principais órgãos da ONU estão no art. 7º da Carta: Assembleia Geral, Conselho de Segurança, Conselho Econômico e Social, Secretariado e Corte Internacional de Justiça.

³² O Decreto brasileiro nº 19.841, de 22 de outubro de 1945, promulgou a Carta das Nações Unidas no país.

Em relação aos seus propósitos, a ONU prevê que são quatro principais em sua Carta Constitutiva:

1. Manter a paz e a segurança internacionais e, para esse fim: tomar, coletivamente, medidas efetivas para evitar ameaças à paz e reprimir os atos de agressão ou outra qualquer ruptura da paz e chegar, por meios pacíficos e de conformidade com os princípios da justiça e do direito internacional, a um ajuste ou solução das controvérsias ou situações que possam levar a uma perturbação da paz;
2. Desenvolver relações amistosas entre as nações, baseadas no respeito ao princípio de igualdade de direitos e de autodeterminação dos povos, e tomar outras medidas apropriadas ao fortalecimento da paz universal;
3. Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião; e
4. Ser um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos comuns.

Beltramelli Neto (2017, p. 283) enfatiza que a união entre Estados objetivava responder, acima de tudo, a uma preocupação pela proteção dos direitos humanos:

A ligação da ONU com a proteção dos direitos humanos é exposta já no preâmbulo de sua Carta de criação, com a afirmação de que os povos das nações unidas resolviam *preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra*, reafirmando a sua fé nos direitos humanos, *na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres*, buscando *promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla*. Inegável, assim, a íntima conexão entre a ONU e a proteção dos direitos humanos [...].

O documento dispõe sobre direitos humanos em seis passagens explícitas, quais sejam:

Artigo 1 item “3”. Os propósitos das Nações unidas são: [...] Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião;

Artigo 13. A Assembleia Geral iniciará estudos e fará recomendações, destinados a: a) promover cooperação internacional no terreno político e incentivar o desenvolvimento progressivo do direito internacional e a sua codificação; b) promover cooperação internacional nos terrenos econômico, social, cultural, educacional e sanitário e favorecer o pleno gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, por parte de todos os povos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

Artigo 55. “c”. Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas favorecerão: [...] O respeito universal e a observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, idioma ou religião.

Artigo 62. 2. Funções e Atribuições do Conselho Econômico e Social: [...] Poderá, igualmente, fazer recomendações destinadas a promover o respeito e a observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos.

Artigo 68. Procedimento. O Conselho Econômico e Social criará comissões para os assuntos econômicos e sociais e a proteção dos direitos humanos, assim como outras comissões que forem necessárias para o desempenho de suas funções.

Artigo 76. “c”. Os objetivos básicos do sistema de tutela, de acordo com os Propósitos das Nações Unidas enumerados no artigo 1 da presente Carta serão: [...] Estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo língua ou religião e favorecer o reconhecimento da interdependência de todos os povos.³³

O novo paradigma na ordem internacional passou a exigir uma reinterpretação ou relativização do princípio da soberania dos Estados, uma vez que a proteção dos direitos humanos deixou de ser assunto de domínio reservado a eles, passando a ser admitidas intervenções em nome da proteção desses direitos. E mais, na medida em que os direitos dos indivíduos merecem ser protegidos no plano internacional, estes passam a ser considerados verdadeiros sujeitos de Direito Internacional (Piovesan, 2011, p. 291).

Diferentemente do que aconteceu com a Primeira Guerra e a SDN, no caso da ONU, o nascimento já aconteceu empenhado na defesa da dignidade humana³⁴. Prova disto é que tão

³³ Cf. ONU. *Carta das Nações Unidas*. 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2025.

³⁴ Embora, como vimos no Capítulo 1, todo esse processo ocorreu, inegavelmente, com um caráter imperialista e desigual.

logo fora criada a Organização, o primeiro Secretário-Geral, o norueguês Trygve Halvdan Lie³⁵, designou o Diretor da Divisão de Direitos Humanos das Nações Unidas, o canadense John Peters Humphrey, para dar início ao documento que mais tarde viria se tornar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

2.3. Desvendando protagonistas na Declaração Universal dos Direitos Humanos

A DUDH foi proclamada em 10 de dezembro de 1948³⁶, contando com 48 votos a favor, nenhum contra, 8 abstenções, sendo 6 do Bloco Soviético (Bielo-Rússia, Checoslováquia, Iugoslávia, Polônia, Ucrânia e União Soviética), 1 da África do Sul³⁷ e outro da Arábia Saudita³⁸. Em 1966, a Declaração foi complementada por duas convenções: o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Ramos detalha a estrutura da DUDH:

O universalismo, então, firma lá sua bandeira. Sobre esse pórtico, há quatro colunas, todas de igual importância. A primeira coluna representa os direitos e liberdades de ordem pessoal (artigos III a XI); a segunda engloba os direitos do indivíduo no seu relacionamento com grupos a que pertence (XII a XVII); a terceira coluna é a das liberdades pessoais e dos direitos políticos (artigos XVIII a XXI); e a última coluna é a dos direitos econômicos, sociais e culturais (artigos XXII a XXVII). O topo das colunas é fechado por um frontão que cimenta os laços do indivíduo com a sociedade, nos quais há menção a necessidade de uma ordem social e internacional no qual os direitos possam vicejar, sendo ainda dever de todos não praticar atos contrários à Declaração (2019, p. 58).

³⁵ Trygve Halvdan Lie assumiu funções como primeiro secretário-geral da ONU dia 2 de fevereiro de 1946, ocupando esse cargo até a sua demissão em 1952. Político norueguês e diplomata, terá dito ao seu sucessor, Dag Hammarskjöld, “Bem-vindo ao trabalho mais impossível do mundo” no dia da sua eleição. Cf. Nações Unidas. Disponível em: <https://unric.org/pt/trygve-lie-noruega-mandato-1946-1952/>. Acesso em: 03 fev. 2025.

³⁶ Veio a lume sob a forma de resolução da Assembleia Geral.

³⁷ O apartheid já existia na África do Sul em 1948.

³⁸ Em 29 de novembro de 1947, a Assembleia Geral das Nações Unidas, presidida pelo brasileiro Oswaldo Aranha, aprovou a Resolução 181, recomendando a partilha da Palestina. Nos dois meses seguintes, segundo a própria ONU, 2.778 pessoas morreram (1.462 árabes, 1.106 judeus, e 181 britânicos). A tragédia inaugurou o ciclo de genocídio permanente do povo palestino. O episódio que segue a Resolução 181 é chamado pelos israelenses de Independência. No entanto, para os palestinos, o período é chamado de Nakba (catástrofe). Cf. Monitor do Oriente Médio. 2022. Disponível em: <https://www.monitordooriente.com/2022/11/29-a-resolucao-181-29-de-novembro-de-1947/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Joas (2012) entende que é possível afirmar que a Declaração é fruto de uma síntese composta e resultado de um processo dinâmico e democrático, no qual muitos espíritos, interesses, panos de fundo, sistemas legais e convicções ideológicas desempenharam seus respectivos papéis, mas assevera que é equivocada a ideia de que Eleanor Roosevelt e René Cassin³⁹ tenham sido as principais figuras determinantes para o êxito da DUDH de 1948.

Ainda de acordo com Joas (2012, p. 267), “de modo algum René Cassin entrou nas negociações com uma concepção bem-preparada. O seu papel parece ter sido mais o de um sistematizador lógico, juridicamente escolado, do que o de um idealizador”. O autor atribui mérito maior às tradições intelectuais e culturais de alguns dos integrantes da Comissão da ONU, como as do árabe Charles Malik, pós-graduado em filosofia em Harvard, e do diplomata e pedagogo Peng Chun Chang, representantes do Líbano e da China, respectivamente, na elaboração da Declaração.

Interessante notar, entretanto, que Joas (2012, p. 269), ao expor que devemos ao “delegado indiano” Hansa Mehta a linguagem neutra usada na DUDH em relação ao gênero (não “todos os homens, mas todos os “seres humanos”), comete um ato falho, já que Mehta, na realidade, é uma delegada mulher (Figura 7).

Além de Roosevelt e Mehta, as mulheres que participaram da criação da DUDH foram a dinamarquesa Bodil Begtrup, a francesa Marie-Hélène Lefauchaux, a brasileira Bertha Lutz (Figura 8), a australiana Jessie Street, a dominicana Minerva Bernardino, a mexicana Amelia C. de Castillo, a venezuelana Isabel Sánchez de Urdaneta e a uruguaia Isabel de Vidal⁴⁰.

Outros dados interessantes que encontramos são sobre o pioneirismo da América Latina nesse contexto, pois as delegações de Cuba, México e Panamá, desde a fundação da ONU, em 1945, apresentaram uma proposta formal para a elaboração de uma declaração universal de direitos (Lewandowski, 1984, p. 192) e, em fevereiro do mesmo ano, quando líderes dos Aliados estavam na Crimeia, os países latino-americanos reuniram-se em uma Conferência Internacional sobre Problemas da Guerra e da Paz⁴¹, em Chapultepec, na região central do México, ocasião em que manifestaram seu desejo de incluir a temática dos direitos humanos no processo de criação da Organização (Ramos, 2019, p. 54-55).

³⁹ O diplomata francês René Cassin recebeu o Nobel da Paz em 1968 em razão dos esforços na DUDH (Joas, 2012, p. 266).

⁴⁰ Cf. Nações Unidas. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/285340-mulheres-da-declarac%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 30 dez. 2024.

⁴¹ A Ata dessa Conferência é considerada uma das principais antecedentes do TIAR – Tratado Interamericano de Assistência Recíproca, também conhecido como Tratado do Rio. Cf. Library. Disponível em: <https://library.org/article/o-tratado-interamericano-de-assist%C3%Aancia-rec%C3%ADproca.q2nd8j3p>. Acesso em: 26 dez. 2024.

Vale pontuar, entretanto, que de acordo com Ramos (2019, p. 54-55), vários dos Estados signatários da Carta⁴² não possuíam sequer tradição democrática, mas apoiaram a consagração dos direitos humanos internacionais no pós-Segunda Guerra Mundial porque acreditavam que tal internacionalização seria meramente programática e sem efeitos práticos nas sociedades locais.

2.3 FORÇA JURÍDICA VINCULANTE DA DUDH

Sobre o valor jurídico da Declaração, Comparato (2019, p. 232) conta que a intenção inicial da ONU, durante a sessão, de 16 de fevereiro de 1946, do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, era no sentido de que a Comissão de Direitos Humanos⁴³ deveria elaborar uma declaração, fundamentada no artigo 55 da Carta das Nações Unidas⁴⁴, porém o documento teria que ser juridicamente relevante, “criando uma maquinaria adequada para assegurar o respeito aos direitos humanos e tratar os casos de sua violação”.

Conquanto Lewandowski (1984, p. 88) reforce a importância da DUDH, também diz que, como ela foi aprovada sob a forma de uma resolução da Assembleia Geral da ONU (art. 10 da Carta), é mera recomendação, sem natureza vinculante, não se tratando de uma convenção ou tratado, instrumentos estes que obrigam, de fato, os Estados signatários. Lembremos que somente em 1969 é que os Estados firmaram um acordo internacional, por meio da Convenção de Viena, para reger os tratados celebrados, passando a vigorar, *erga omnes* e formalmente, o *jus cogens* para as normas de direito internacional, determinando que nenhuma modificação, derrogação ou revogação é permitida, exceto por outra norma de mesma natureza.

Nas palavras de Piovesan: “a Declaração de 1948 vem a inovar a gramática dos direitos humanos, ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade”⁴⁵. Assim sendo, como a validade jurídica para esse tipo de documento, que envolve tantos interesses e atores internacionais distintos, constitui-se como

⁴² Todos os Estados: Unidos, Grande Grã-Bretanha, União Soviética, China, Austrália, Bélgica, Canadá, Costa Rica, Cuba, Tchecoslováquia, República Dominicana, El Salvador, Grécia, Guatemala, Haiti, Honduras, Índia, Luxemburgo, Holanda, Nova Zelândia, Nicarágua, Noruega, Panamá, Polônia, África do Sul e Iugoslávia.

⁴³ Desde 2006, foi substituída pelo “Conselho de Direito Humanos”.

⁴⁴ Artigo 55. Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas favorecerão: [...] c) o respeito universal e efetivo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

⁴⁵ Cf. PIOVESAN, Flávia. Declaração universal de direitos humanos: desafios e perspectivas. *Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica* – RIHJ, Belo Horizonte, ano 7, n. 7, p. 1137, jan./dez. 2012. Disponível em: <https://comitepaz.org.br/download/DH%20-%20Desafios%20e%20Perspectivas%20-%20FPiovesan.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

algo inovador para o direito, é natural que existam inúmeras teses que ainda reflitam sobre a adequação, profundidade e concretude do fenômeno jurídico.

Para Hurd (2014, p. 108), no exercício de suas funções e atribuições, a Assembleia Geral da ONU, órgão deliberativo (e não legislativo), se manifesta por meio de resoluções, as quais, em regra, são simples declarações de recomendação, de efeito não vinculante para os Estados-membros da ONU. Na mesma linha, Gordon Brown (2016, p. 34) complementa que falta vinculação legal expressa e acordada, devendo, assim, remanescer a DUDH com o *status* com o qual nasceu (*soft law*).

As fontes formais do direito internacional público evoluíram para abranger não somente aquelas que advêm do art. 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça⁴⁶ da ONU (as convenções internacionais, os costumes internacionais e os princípios gerais do Direito), como também as classificadas como “extra-estatutárias”, sendo os maiores exemplos as decisões das organizações internacionais e os documentos de *soft law* (Portela, 2016, p. 59).

Ramos (2019, p. 58) resume três vertentes possíveis sobre a aplicabilidade da DUDH em termos jurídicos, quais sejam, (i) possui força vinculante por se constituir em interpretação autêntica do termo “direitos humanos” previsto na Carta da ONU (tratado, ou seja, força vinculante); (ii) não possui força vinculante (*soft law*⁴⁷) pois apenas orientam a ação futura dos Estados para que, então, venham a ter força vinculante; e (iii) por representar o costume internacional na matéria, possui força vinculante, ao que o autor atribui a esta última vertente a sua posição doutrinária, sobretudo quando a DUDH trata de direitos à integridade física, igualdade e devido processo legal.

Freitas e Pereira (2018) utilizam o *princípio estoppel*⁴⁸ para sustentar ser plenamente possível o reconhecimento da força vinculante da DUDH, isto porque, segundo os autores, entendimento diverso dos próprios Estados signatários seria considerado extremamente contraditório (*non concedit venire contra factum proprium*), devendo, portanto, ser rechaçado pela sociedade internacional. Sousa e Bruzaca (2019) explicam que a base teórica deste

⁴⁶ Principal órgão jurisdicional da ONU. Competente para conhecer de conflitos entre Estados, nos âmbitos contencioso e consultivo. Possui 15 juízes, eleitos pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Segurança.

⁴⁷ As doutoras em Direito Internacional Liziane Paixão Silva Oliveira e Márcia Rodrigues Bertoldi, fazendo referência a Henri Culot, explicam em artigo que: “No que tange ao critério da força, a maioria dos instrumentos de *soft law* são desprovidos de obrigatoriedade e sanção. Entende-se que o critério da obrigatoriedade está relacionado ao comportamento determinado pela regra, enquanto a sanção faz referência aos mecanismos que motivam ou forçam os sujeitos de direito a respeitarem as regras” (Oliveira; Bertoldi, 2012. p. 6275).

⁴⁸ “Um homem não deve soprar quente e frio, afirmar em um tempo e negar em outro, fazendo uma reivindicação sobre quem ele iludiu [...] e fundar esse pedido sobre a questão da ilusão. Tal princípio tem sua base no senso comum e na justiça comum, e se é chamado “*estoppel*” ou por qualquer outro nome, é o (nome) que os tribunais têm em tempos modernos mais utilmente adotado”. Trata-se de uma regra ética. Cf. Cave v. Mills. 1862. Disponível em: <https://www.uniset.ca/other/css/158ER740.html>. Tradução nossa. Acesso em: 24 dez. 2024.

princípio é expressa em *Cave v. Mills* (1862) e que, embora tenha relevância jurídica inegável para o Direito Internacional, pois promove a boa-fé e a estabilidade nos diálogos na justiça internacional, a aplicação deve ser dada com parcimônia.

O brasileiro Cançado Trindade (1947-2022), que atuou como juiz tanto na Corte Internacional de Justiça (CIJ) quanto na Corte Interamericana de Direitos Humanos⁴⁹, sempre defendeu o *jus cogens* como emanção de um projeto de humanização do direito internacional, assumindo uma postura expansiva do instituto.

Nesse sentido, Stoppioni e Biazatti (2022) asseveram que o *jus cogens*⁵⁰ possui papel de destaque no processo de humanização do direito internacional⁵¹, especificamente para a desconstrução de elementos voluntaristas e efetiva consolidação de normas voltadas para a proteção da humanidade.

Apesar disso, na seara da função jurisdicional internacional (CIJ da ONU, por exemplo), a referência ao *jus cogens* deu origem à resistência e divisão devido ao choque de concepções dessas visões do direito internacional entre os(as) diferentes juízes(as) acerca do seu significado e utilização enquanto instrumento jurídico (Stoppioni; Biazatti, 2022, p. 123).

Para referidos autores, quando finalmente utilizou o conceito de *jus cogens* em sua fundamentação, em 2006, no caso Atividades Armadas (Congo *versus* Ruanda)⁵², a Corte Internacional de Justiça (CIJ) o fez de uma forma minimalista, apenas em relação à proibição do genocídio, e enfatizou que a caracterização de uma norma material como *jus cogens* é uma questão separada e incapaz de afetar a sua jurisdição.

Dentro do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a maioria dos instrumentos requer que os Estados os incorpore na forma de legislações e que nacionais ajustem seus respectivos ordenamentos domésticos de forma a harmonizá-los com as disposições contidas nesses documentos, incorporando-as na forma de legislações nacionais (Meyersfeld, 2016).

⁴⁹ “Um dos três tribunais regionais de proteção dos direitos humanos, conjuntamente com o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos e a Corte Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. É uma instituição judicial autônoma, cujo objetivo é aplicar e interpretar a Convenção Americana. A Corte Interamericana exerce uma Função Contenciosa, dentro da que se encontra a resolução de Casos Contenciosos e o mecanismo de Supervisão de Sentenças; uma Função Consultiva; e a função de proferir Medidas Provisórias”. Cf. Corte Internacional dos Direitos Humanos. Disponível em: https://corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm?lang=pt#collapse2-1. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁵⁰ A norma *Jus Cogens* está prevista na Convenção de Viena sobre Tratados. É aquela que é aceita por todo o complexo internacional como não passível de alteração, exceto por outra da mesma espécie.

⁵¹ Especialmente promovido pelo brasileiro Antônio Augusto Cançado Trindade. Como já mencionamos, Trindade atuou como juiz tanto na Corte Internacional de Justiça quanto na Corte Interamericana de Direitos Humanos.

⁵² Cf. *International Court of Justice*. Disponível em: <https://icj-cij.org/case/126>. Acesso em: 24 dez. 2024.

No ordenamento jurídico brasileiro, há importante distinção entre tratados que versam sobre direitos humanos e os que tratam de outros assuntos, isto porque, desde a Emenda Constitucional nº 45/2004, a nossa Constituição Federal passou a dispor especificamente no art. 5º, § 3º, que “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais” (Brasil, 2004).

Para Piovesan (2011) e Gordillo (1997), esse tratamento jurídico diferenciado se justifica na medida em que os tratados internacionais que dispõem sobre direitos humanos apresentam um caráter especial, distinguindo-se dos tratados internacionais comuns, ou seja, os tratados internacionais de direitos humanos, na forma estabelecida pela Carta Magna, integram o *jus cogens*.

Não é esse, entretanto, o entendimento do Supremo Tribunal Federal que, no julgamento de Recurso Extraordinário (RE nº 466.343/SP), declarou que os tratados internacionais sobre direitos humanos possuem natureza de norma supralegal, porém, infraconstitucional.

Da visão inicial de que os tratados internacionais eram *soft law*, com baixa eficácia de aplicação, até os dias de hoje, quando encontramos importantes e complexos debates sobre questões envolvendo *status* desses tratados, notamos que muito já se avançou. Ainda no campo internacional, destacam-se as discussões para formatos de responsabilização das cadeias produtivas com mecanismos mais efetivos para as obrigações das empresas, como as leis de devida diligência, já aprovadas na França (2017) e na Alemanha (2021).

Essas discussões assumem diferenciada importância na medida em que há um Tratado Internacional sobre Direitos Humanos e Empresas em avançado andamento, tendo ocorrido a 10ª sessão de negociação no ano de 2024, em Genebra, conforme aprofundaremos no item 4.1. dessa dissertação.

2.4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), esta comumente é associada às Nações Unidas e isso se deve, em parte, ao fato de que fora criada em 1919 (Tratado de Versalhes) como integrante da SDN, porém, não se trata, atualmente, de mero *departamento* ou *órgão* da ONU, mas de uma agência especializada, com alta reputação e que teve sua Constituição emendada em 1946, quando se transformou em documento autônomo, tendo como anexo a importante Declaração da Filadélfia de 1944.

Maul (2019, p. 137-143) exalta a Organização narrando que a integração da classe trabalhadora na sua criação foi fundamental, conferindo-lhe, assim, maior legitimidade democrática:

Com exceção da União Soviética e poucos outros países, quase todos os futuros Estados membros das Nações Unidas estiveram presentes na Conferência, o que conferiu a legitimidade que a OIT precisava para formular suas recomendações. Um fator importante foi que os trabalhadores apoiaram plenamente as reivindicações da Organização. Na conferência, o dirigente sindical britânico Joseph Wallsworth confirmou que os trabalhadores seguiam apoiando a OIT e expressou quais eram as expectativas do Grupo de Trabalhadores <<esta Organização não pode viver, e me atrevo a dizer que nenhuma outra também, sem reconhecer o direito dos trabalhadores de participar desde o começo de todas as medidas que podem estruturar uma política de paz e prosperidade>> [...] A OIT passou a ser uma organização que se ocupava principalmente dos problemas do trabalho para ser um organismo responsável pela vida e política social em um sentido muito mais amplo).

Assim como a ONU, a OIT detém a qualificação de sujeito de Direito Internacional. Seu objetivo principal é a melhoria das condições de trabalho e da vida humana como um todo, defendendo valores imateriais, como a liberdade sindical, por exemplo.

Para participar da Organização, os Estados-membros da ONU devem comunicar à Repartição Internacional do Trabalho (RIT), órgão da OIT, especificamente ao Diretor-Geral, que aceitam integralmente as obrigações decorrentes da Constituição⁵³, mas outros Estados também podem fazer parte da OIT, desde que tenham suas admissões aprovadas por dois terços dos delegados presentes na reunião da Conferência Internacional do Trabalho, principal órgão da Organização, incluindo os delegados governamentais.

Uma das características mais emblemáticas da OIT é o seu tripartismo, que é traduzida na participação, nos diferentes órgãos, dos Estados, das entidades representativas dos(as) trabalhadores(as) e das empregadoras (Portela, 2016, p. 466-468).

O preâmbulo da Constituição da OIT explica que a paz se fundamenta na justiça social e está intimamente ligada com a proteção juslaboral, fornecendo alguns exemplos de condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações. Esse rol exemplificativo, abaixo transcrito, parece-nos muito bem alinhado com a realidade das fábricas

⁵³ Isso nos remete aos princípios *estoppel* e boa-fé objetiva.

do início do século XX, marcada pelo modelo fordista⁵⁴ de homogeneização da organização de produção⁵⁵, baseado fundamentalmente na implementação de uma operação em grandes linhas de montagem das mercadorias⁵⁶:

[...] à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas.

No Brasil, desde a greve geral de 1917, as principais reivindicações dos(as) operários(as) em fábricas eram similares àquelas mais tarde inseridas na Constituição da OIT:

(i) liberdade para as pessoas detidas por motivos de greve; (ii) respeito ao direito de associação para os trabalhadores; (iii) garantia contra dispensa de operário participante de greve; (iv) abolição do trabalho aos menores de 14 anos; (v) proibição de trabalho noturno para os menores de 18 anos e para as mulheres; (vi) aumento salarial; (vii) garantia de trabalho permanente aos operários; (viii) jornada de oito horas de trabalho; e (ix) aumento de cinquenta por cento ao trabalho extraordinário (Ramos Filho, 2012, p. 56).

O empresariado, geralmente contrário a qualquer tipo de intervencionismo, *até* passou a *tolerar* melhor uma legislação social para a classe trabalhadora, desde que pudesse, de algum modo, desarticular o movimento dos(as) trabalhadores(as) (Ramos Filho, 2012, p. 134), como aconteceu de modo mais enfático no pós-fordismo / taylorismo⁵⁷, quando as tecnologias criaram

⁵⁴ Jorge L. Souto Maior conta em *História do Direito do Trabalho no Brasil* (2017, p. 122) que, enquanto os historiadores tentam localizar em São Paulo e no Rio de Janeiro a formação da indústria fordista, em 1928 o próprio Henri Ford não só instalava, no meio da mata amazônica, no Pará, uma das fábricas mais modernas da época, como criou uma cidade que levou o seu nome, Fordlândia.

⁵⁵ No Brasil, as relações de produção fordistas foram introduzidas, paulatinamente, a partir da Constituição de 1946, pois nos cinquenta primeiros anos da República ainda prevaleciam relações de produção pré-fordistas, fortemente autoritárias e patrimonialistas (Ramos Filho, 2012, p. 36).

⁵⁶ O Brasil ainda lidava com os “ex-escravos” no pós-abolição (Jacino, 2014).

⁵⁷ Método de racionalizar a produção, logo, se possibilitar o aumento da produtividade do trabalho ‘economizando tempo’, suprimindo gestos desnecessários e comportamentos supérfluos no interior do processo produtivo, o sistema Taylor aperfeiçoou a divisão social do trabalho introduzida pelo sistema de fábrica, assegurando definitivamente o controle do tempo do trabalhador pela classe dominante (Rago; Moreira, 1985, p. 10).

formatos de trabalho, de modo geral, mais individualizados e desregulamentados no seio do tecido juslaboral, favorecendo o neoliberalismo.

O estadunidense David Morse foi o Diretor-Geral da OIT no período pós-guerra e deu ênfase aos direitos humanos na definição de normas trabalhistas. Isto se torna evidente pelo fato de que durante seus dez anos no cargo, de 1948 a 1958, foram adotadas quase todas, exceto três⁵⁸, das normas consideradas até hoje como as trabalhistas fundamentais, são elas a nº 87 - “Liberdade de Associação”, de 1948; nº 98 - “Direito à Negociação Coletiva”, em 1949; nº 100 - “Igualdade de Remuneração”, de 1951; nº 105 - “Abolição do Trabalho Forçado”, em 1957; e nº 111 - “Discriminação no Emprego e Ocupação”, no ano de 1958 (Maul, 2010, p. 393).

Entretanto, é possível notar pelo anos das referidas normas que a Guerra Fria ainda estava em curso nesse período. De um lado estavam os Estados Unidos da América, país simbolizado pelo sistema capitalista de produção, e do outro, a União Soviética, liderada por Stálin, que pensava o fim da Segunda Guerra como oportunidade de expandir seu império socialista (Rodrigues, 2000, p. 27-28). Veremos no capítulo seguinte como o conflito pavimentou a pauta “Direitos Humanos e Empresas” na ONU.

⁵⁸ Nº 29 - sobre o trabalho forçado é anterior, de 1930; nº 138 - sobre a idade mínima de admissão ao emprego, de 1973; e nº 182 - sobre as piores formas de trabalho das crianças, de 1999. Cf. Organização Internacional do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/normas-internacionais-do-trabalho>. Acesso em: 24 dez. 2024.

CAPÍTULO 3

SURGIMENTO DA PAUTA “DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS” NA ONU

3.1 A PARADOXAL GUERRA FRIA

Logo após a criação da ONU, de forma paradoxal a todo esse processo de alianças entre os Estados, duas grandes potências antagônicas entraram em conflito, URSS e EUA, demonstrando que o tabuleiro internacional seguia sendo modificado por conta dos interesses divergentes dos vencedores (Kissinger, 2012).

Halliday (2007, p. 196) explica que a heterogeneidade é, na verdade, uma das características do período da Guerra Fria⁵⁹, pois, por ser um ordenamento bipolar, no qual duas potências hegemônicas lideravam o sistema internacional, a estabilidade prevalecia porque a rivalidade mantém o *status quo* das potências.

Arendt (1999, p. 2019-220) desvenda que o totalitarismo escalou na Rússia, em certa medida, como decorrência do movimento pan-eslavista, o qual, de acordo com Pons (2015), empregava o nacionalismo como fator de unidade social e como um mito mobilizante capaz de substituir os ideais da transformação socialista:

O pan-eslavismo, que sempre insistia nas condições muito mais “interessantes” da Rússia em contraste com o tédio vazio dos países civilizados, parecia que a Divindade havia encontrado uma imanência íntima na alma do infeliz povo russo, sem igual em toda a terra. Numa torrente infindável de variações literárias, os pan-eslavistas mostravam a profundidade e a violência da Rússia em oposição à banalidade superficial do Ocidente, que não conhecia o sofrimento nem o significado do sacrifício, e sob cuja superfície civilizada e estéril escondiam-se a frivolidade e a banalidade. [...] Até o momento em que tomaram o poder, os movimentos totalitários puderam tirar proveito dessa paixão pelo “irracional”; e, durante os anos em que os intelectuais russos exerceram considerável influência sobre o estado de espírito de uma Europa inteiramente conturbada, verificou-se que essa atitude puramente literária era um forte fator emocional na abertura do caminho para o totalitarismo.

⁵⁹ “O Estado Alemão passou a ser dois, um ocidental – aliado aos EUA e ao “bloco capitalista” – e outro oriental – aliado à URSS e ao “bloco socialista/soviético”. A divisa desses blocos era na capital alemã, Berlim, onde um muro de três metros de altura feito de concreto e rodeado de arame farpado foi construído, separando 45 quilômetros da divisa. Até hoje, o Muro de Berlim é um dos principais símbolos da Guerra Fria”. Cf. National Geographic. 2022. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/historia/2022/11/o-que-foi-a-guerra-fria>. Acesso em: 01 jan. 2025.

Em relação às Nações Unidas, a União Soviética já havia deixado evidente nas primeiras reuniões em Dumbarton Oaks que preferia um mundo sem a ONU a um mundo no qual lhe fosse negado o direito de vetar toda e qualquer disputa que envolvesse seus interesses⁶⁰ (Dallin, 1962, p. 20-36).

Todavia, mesmo com todas as hostilidades, a URSS permaneceu como membro da ONU. Isto aconteceu, em primeiro lugar, em decorrência do fracasso absoluto do Kremlin para criar organizações alternativas, sendo que em 1955, participou, inclusive, de conversações sérias sobre o desarmamento e os usos pacíficos da energia atômica, e, em segundo lugar, porque o Kremlin visava também explorar um “campo de paz”, denominado *terceiro mundo* (no primeiro mundo estavam os países aliados aos EUA e, no segundo, os aliados da URSS), que era vital conquistar para o socialismo soviético: a África e a Ásia (Mazower, 2017).

Aliás, o tema “descolonização” era bastante espinhoso para as Nações Unidas, haja vista que a Segunda Guerra Mundial havia enfraquecido os países colonizadores, sendo estes os mais influentes na Organização. Nem no ambiente mais democrático, como na conferência de São Francisco, houve avanço significativo para as colônias⁶¹.

Mazower (2017, p. 287) salienta que:

[...] a Carta da ONU evitou compromissos inequívocos com o direito dos territórios dependentes à plena independências. O art. 76 não definiu o objetivo como sendo a independência, mas algo muito mais túbio: o seu desenvolvimento progressivo rumo à autodeterminação.

A Guerra Fria foi, assim, marcada por uma disputa mais orientada a questões ideológicas, ademais, havia grande medo de outra catástrofe nuclear, afinal, os EUA adquiriu esse tipo de arma antes da URSS e a sociedade internacional estava ciente do seu potencial destruidor (Dallin, 1962, p. 20-36). O término da Guerra ocorreu no início da década de 90, sucedendo-se a desintegração do sistema socialista soviético, com mudanças promovidas por Mikael Gorbachev⁶², que passou a ceder ao sistema capitalista.

Jerônimo e Monteiro⁶³ (2015, p. 61) corroboram:

⁶⁰ Na verdade, segundo Hans Joas, nenhuma das três superpotências da época tinha a intenção de renunciar, depois da guerra, nenhuma vírgula da sua soberania nacional em prol dos direitos humanos (2012, p. 263).

⁶¹ O Brasil foi um dos últimos países a abolir o tráfico de escravos e um dos últimos, nas Américas, a abolir a escravidão, sob a alegação do reacionário empresariado brasileiro, no sentido de que o país não resistiria à ampliação dos custos de produção, caso abolisse a escravidão. Ramos Filho ainda nos faz um importante alerta: “muitas vezes esse mesmo empresariado retrógrado resistirá à outorga de direitos à classe trabalhadora pelos mesmos fundamentos” (2012, p. 42).

⁶² O último líder da União Soviética (URSS).

⁶³ Ambos são professores doutores de História na Universidade de Coimbra.

[...] as suas promessas de cornucópia foram contraditas pelas prateleiras vazias das lojas; as suas comparações diretas com o Ocidente foram minadas pela melhoria rápida da qualidade de vida ocidental. As informações sobre a vida no Ocidente foram chegando sob a forma de catálogos da Sears, das calças de canga Levis ou dos cigarros Malboro.

É curioso que a URSS já vendia bebidas cola em seu território desde a década de 70 (Figura 9), mas com as dificuldades financeiras em 1989, ao invés de dinheiro, a URSS propôs pagar à Pepsi Co. uma frota militar de submarinos avaliada em quase 3 bilhões de dólares para manter os refrigerantes disponíveis para a população. O diretor de Marketing da Pepsi Co. chegou a dizer ao governo Bush que “a empresa estava desarmando a União Soviética com mais rapidez do que o próprio governo americano”⁶⁴.

Com a queda do muro de Berlim, a Pepsi Co. era a sétima potência mundial em submarinos convencionais (Baranao, 2019, p. 323). Esses e outros fatos demonstram a relevância e o poder diferenciado, em múltiplas esferas, que as empresas passaram a assumir no cenário internacional na década de 90, com o fim da Guerra Fria.

3.2 ATUAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

As companhias multinacionais emergiram de forma robusta e conseguiram criar verdadeiros núcleos de atividade econômica direcionados a uma única visão *global* estratégica, saindo-se muito bem no sentido de que souberam tirar proveito das oportunidades alcançadas por esse “processo transformador” (Ruggie, 2014, p. 17).

Temas que antes eram restritos ao âmbito de atuação estatal foram apropriados, naquilo que lhe convinha, pela agenda do capital. Esse engajamento de múltiplos atores na governança global resultou da expansão da integração especialmente no que diz respeito à produção, ao comércio e ao consumo. Essa expansão veio, ao mesmo tempo, acompanhada de uma perda de autonomia por parte dos indivíduos e grupos em plano global (Aragão, 2010, p. 22).

A implantação das políticas empresariais de precarização das condições de prestação de trabalho, sob o manto até mesmo da neutralidade técnica indicada pelas novas teorias normativas do bem-administrar, permitiu a ampliação do mal-estar laboral, com graves

⁶⁴ Cf. *Historias de la Historia*. 2017. Disponível em: <https://historiasdelahistoria.com/2017/07/24/te-cambio-una-pepsi-por-unos-submarinos>. Acesso em: 24 dez. 2024.

consequências para a saúde física e mental de significativo contingente de trabalhadores (Ramos Filho, 2012, p. 701).

O Direito do Trabalho regula essa relação entre as classes sociais, empresários e trabalhadores(as), em permanente antagonismo, visando pacificar a relação entre elas para preservar o modo de produção (Ramos Filho, 2012, p. 137), mas as violações aos direitos laborais foram introduzidas no senso comum como inevitáveis para a recuperação da economia na modernidade, supostamente em prol do desenvolvimento⁶⁵ e o neoliberalismo ganhou ainda mais força.

O neoliberalismo pode ser interpretado como uma forma de economicização da vida política e social, que converte toda pessoa em capital humano e o faz de uma forma muito peculiar, compreendendo tanto um modo específico de racionalidade quanto uma produção de sujeitos, uma “condução de condutas” e um esquema valorativo. Discursivamente, deixa os indivíduos livres e empoderados para cuidarem de si mesmos, mas perversamente os compromete no sistema, responsabilizando-os diretamente pelo crescimento (ou fracasso) econômico e pelo bem-estar geral do Estado (Brown, 2018, p. 6-10).

Esse avanço das políticas neoliberais iniciado nos anos 90, fez eclodir uma série de movimentos que incorporam em suas bandeiras a crítica ao modelo de desenvolvimento (Isaguirre-torres e Maso, 2023).

Foi necessário, primeiramente, no âmbito da disciplina do direito internacional público, que fossem dados passos para a compreensão e o reconhecimento desses novos atores envolvidos no processo de globalização, de forma a conter a chamada “arquitetura da impunidade”, que encontrou solo fértil justamente em razão desse caráter transfronteiriço de atuação empresarial, propício para uma atuação indiscriminada, sem qualquer imposição de sanção ou medida punitiva, inclusive em relação aos direitos humanos.

Com importância imensa na arena internacional, as Empresas Transnacionais ficaram tão fortes que se tornaram mais poderosas do que alguns dos Estados, superando fronteiras como protagonistas nos palcos nacionais e internacionais, inclusive como violadoras de direitos humanos. O emblemático discurso de Salvador Allende⁶⁶ (Figura 10), proferido na Assembleia Geral das Nações Unidas em 1972, foi pioneiro ao chamar a atenção para essas práticas por empresas (Zubizarreta, 2016).

⁶⁵ Não é fácil contrapor-se a uma palavra que supostamente emana benesses para todos os lados, segundo os seus defensores, mas o “desenvolvimento” também pode ser visto pela perspectiva de aniquilação, de forma lenta e contínua, dos saberes que possam contrapor-se a sua potência discursiva (Silva, 2016).

⁶⁶ Ex-presidente chileno deposto por um golpe militar.

Soma-se a esta situação problemática a chamada *race to the bottom* (“corrida para o fundo do poço”), uma tendência dos países, especialmente do Cone Sul ou não ocidentais, de concederem incentivos, como, por exemplo, isenções tributárias, às empresas transnacionais para que elas construam filiais e, principalmente, fábricas, em seus próprios territórios, como forma de tentarem participar da competição por investimentos internacionais. Tudo isso, assinalamos novamente, em nome do “desenvolvimento” econômico.

O enorme poderio econômico de que dispõem essas corporações, aliado ao sistema capitalista, passou a permitir que elas migrassem partes de suas cadeias produtivas para outros países, na intenção de obter o menor custo de produção. O argumento empresarial, evidentemente, sempre foi de natureza “desenvolvimentista”, pois iriam levar, supostamente, benefícios e avanços para a população daquela localidade.

Deva (2012) ratifica que o abrandamento da fiscalização nestes Estados ocorre, assim, em virtude do temor de que, ao combater as Empresas Transnacionais (ETN), futuros investimentos ditos como necessários para o desenvolvimento local seriam colocados em risco, o que pioraria a qualidade de vida da população.

As empresas nacionais⁶⁷ que prestavam serviços às marcas internacionais, em cadeias de produção, passaram a intensificar a precarização em todo o processo (modelo toyotista⁶⁸ de produção), pagando valores muito baixos para os(as) trabalhadores(as) como contraprestação, com o intuito de alcançar altas margens de lucro. Prova disso aconteceu com as condições degradantes denunciadas pela revista americana *Life*, em 1996, quando divulgou a imagem de uma criança paquistanesa de apenas 12 anos costurando bolas de futebol da Nike (Figura 11), em nítido trabalho infantil.

A jornalista Naomi Klein trouxe à tona um profundo levantamento empírico na mesma época a respeito das cadeias de produção das multinacionais mais famosas do mercado. Klein cita em seu livro “Sem Logo” que, para que crianças americanas pudessem vestir roupas “cheias de babadinhos”, era necessário que outras crianças trabalhassem em regime análogo ao de escravo (Klein, 2006, p. 238).

À medida que aconteceu um aumento de elos na cadeia produtiva, aumentaram também as vulnerabilidades como um todo, e a existência de documentos normativos internacionais em matéria de direitos humanos dos(as) trabalhadores(as), como as Convenções dadas como

⁶⁷ De acordo com a indiana Spivak, na obra “Pode o subalterno falar”, escrita na década de 80, as elites nativas passam a ter interesses alinhados aos dos colonizadores.

⁶⁸ O toyotismo pode ser entendido como uma forma de organização do trabalho que “nasce a partir da fábrica Toyota, no Japão, e que vem se expandindo pelo Ocidente capitalista, tanto nos países avançados quanto naqueles que se encontram subordinados” (Antunes, 2003, p. 181).

fundamentais da OIT, não foram o bastante para a materialização do conteúdo que proclamava esse mesmo arcabouço jurídico. A invocação de direitos formais não era suficiente, especialmente considerando que os(as) próprios defensores(as) do capitalismo desregulado também apelavam para os direitos naturais, sobretudo o *direito de propriedade* (Moyn, 2011).

Ocorre que, apesar da intenção de lucro, incontroversamente inerente à definição finalística de Empresa⁶⁹, não é mais possível entendê-la como detentora de um direito de propriedade privada exclusivamente individual e absoluto. Esse conceito foi relativizado mais contemporaneamente e está diretamente associado a uma discussão mais abrangente de ética solidarista advinda justamente das discussões do pós-Guerras e dos esforços na busca pela união.

Atualmente, extraímos dos princípios da ordem econômica que ela é preordenada à vista da realização do seu fim: “assegurar a todos existência digna, conforme ditames da justiça social”, conforme o art. 170, caput, da Constituição Federal brasileira de 1988. Como bem refere Fachin (2001, p. 51), “o projeto existencial do homem só é possível se os demais homens livres estiverem dispostos a cooperar solidariamente em sua realização”.

Essa noção de que as empresas, dentro das suas esferas privadas, possuem uma efetiva responsabilidade corporativa e devem responder judicialmente sobre práticas violadoras de direitos humanos também possui um outro forte aliado: a tese da aplicação dos direitos fundamentais horizontais entre particulares. Nesse sentido, Fachin e Bolzani (2018, p. 217) explicam que desde o caso Luth, julgado em 1958 pelo Tribunal Constitucional Alemão, a comunidade jurídica internacional conquistou três principais pontos teóricos sobre o assunto:

“i) direitos fundamentais previstos na Constituição passam a ser compreendidos enquanto sistema objetivo de valores, sendo aplicados a todo ordenamento jurídico; ii) esses valores devem ser observados igualmente nas relações estado-indivíduos e entre particulares; e iii) os direitos fundamentais devem produzir efeitos nas relações privadas, restando aberto o debate quanto à medida em que esses efeitos deverão ser aplicados.

Há substancial convergência de posições doutrinárias no sentido de que, na esfera entre particulares, ocorrem situações de desigualdade geradas pelo exercício de um maior ou menor poder social, razão pela qual deve haver um equilíbrio entre valores dos princípios da autonomia privada e o da dignidade da pessoa humana (Sarlet, 2022, p. 385).

⁶⁹ “Empresa a soma de recursos naturais (fator terra), mão de obra (fator trabalho), dinheiro (fator capital) e conhecimentos técnicos (fator tecnologia) para que, devidamente organizados por uma pessoa física ou jurídica (o empresário), gerem bens ou serviços com intuito de lucro” (Pimenta, 2012, p. 4917).

3.3 “DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS” NA ONU

As Nações Unidas colocaram em pauta, na década de 70⁷⁰, ainda que de forma incipiente, a temática “Direitos Humanos e Empresas”⁷¹ – e frisamos, o discurso de Salvador Allende, em dezembro de 1972, foi propulsor nesse sentido – sendo que a criação de um Centro sobre Corporações Multinacionais, com a proposta de elaboração de um Código de Conduta para as corporações internacionais, tornou-se a primeira tentativa da Organização de fornecer regulação sobre o assunto.

Em seguida, outro documento de mesma natureza foi produzido, no âmbito da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 1976, denominado “Diretrizes para Empresas Multinacionais”⁷² trazendo recomendações sobre direitos trabalhistas, sobre saúde e segurança laboral, dentre outros⁷³.

Entretanto, como vimos em capítulos anteriores, a Guerra Fria só terminou formalmente em 1991, e as diversas tensões entre os países desenvolvidos e aqueles em desenvolvimento, que historicamente sempre permearam a produção normativa das Nações Unidas, conduziram

⁷⁰ Sobre esse período, é interessante o pensamento de Moyn, pois entende o historiador que apenas em 1977 operou-se o “verdadeiro ano dos Direitos Humanos”, no qual deixamos o fio teleológico da narrativa histórica convencional, marcado por um otimismo quase solar sobre os Direitos Humanos, para passarmos a compreendê-los por seus contornos históricos específicos, citando diversos episódios para elucidar seus argumentos, tais como as resistências às ditaduras impostas na América Latina, a agenda política de Jimmy Carter sobre os Direitos Humanos (que constrangia ditaduras historicamente alinhadas com os EUA, inclusive a brasileira) e o Prêmio Nobel da Paz para a Anistia Internacional em 1977 e que, portanto, a existência de um programa normativo relacionado aos Direitos Humanos é muito mais recente, encontrando bases sólidas de fundamentação somente nos anos 70 (2011, p. 281).

⁷¹ A comunidade jurídica envolvida nesse tema vem optando por trazer “Direitos Humanos” antes de “Empresas” com vistas a dar destaque ao primeiro em relação ao segundo, ainda que em uma agenda que combina esses esforços. Compartilhamos dessa corrente pois entendemos, conforme ensinamentos de Judith Butler (2021), que a fala também é uma forma de reconhecimento, de constituição de identidade.

⁷² Esse documento já foi atualizado cinco vezes desde a sua adoção. Embora não integre a OCDE, o Brasil aderiu às Diretrizes e mantém um Ponto de Contato Nacional (PCN) para Conduta Empresarial Responsável (CER). Em nosso país, a implementação é responsabilidade de um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), coordenado pelo Ministério da Economia (Portaria nº 37, de 19 de fevereiro de 2013).

⁷³ Em artigo do livro “Empresas e Direitos Humanos”, Juliana Cardoso Benedetti menciona, no âmbito privado, os Princípios de Sullivan no âmbito da GM sul-africana e os Princípios de MacBride, um código de conduta adotado em 1984 por empresas norte-americanas (2018, p. 23). BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e Direitos Humanos nas Nações Unidas: Rumo a um Tratado? In: PIOVESAN, Flávia, SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 17-37.

o gradativo esvaziamento da agenda de Direitos Humanos e Empresas, culminando com o fechamento do referido Centro ainda na década de 90 (Berrón, 2016).

Ainda que com esse insucesso, àquela altura já era incontroverso o reconhecimento de que as empresas, como atores sociais, “desempenham funções especializadas e devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos”⁷⁴.

É importante dizer que as ETN passaram a superar a capacidade de vários Estados. Uma pesquisa de dados promovida pelo *Institute for Policy Studies* constatou que, em 1999, das 100 maiores economias do mundo, 51 eram empresas⁷⁵, sendo que, de acordo com reportagem mais recente do *El País*, do ano de 2017, das 100 maiores economias do mundo, 69 são empresas (exemplos: Amazon, Apple, Microsoft e Walmart) e apenas 31 são países⁷⁶.

A ONU decidiu pautar novamente de forma mais enfática o tema “Direitos Humanos e Empresas” em sua agenda nos anos 2000⁷⁷, liderada à época pelo ganh Kofi Annan (outrora laureado com o Nobel da Paz), formando um Conselho com propósito específico e atribuindo ao professor estadunidense de Harvard, Dr. John Gerard Ruggie, o cumprimento do mandato como Representante Especial no assunto a partir de 2006⁷⁸.

No capítulo denominado “Por que empresas e direitos humanos?” do seu livro, Ruggie (2014) enumera diversos fatores que contribuíram para que o assunto fosse pautado pela ONU, o autor afirma que foi decisivo que, sem qualquer consulta prévia ou apenas pagando indenizações inadequadas, diversas comunidades nativas foram deslocadas com violência para dar lugar a empresas, bem como o fato de crianças menores de idade terem sido encontradas em plantações de propriedade de empresas de alimentos e bebidas (Ruggie, 2014. p. 17-18).

Ruggie (2014) ainda explica a importância nesse ambiente dos casos emblemáticos decorrentes dos horrores causados pelos crimes ambientais e de violações de direitos humanos praticadas pelas empresas Union Carbide e Shell, nos anos 80 e 90, responsáveis pelas mortes de milhares de pessoas na Índia e na Nigéria, respectivamente.

⁷⁴ Item “B”, dos Princípios Gerais de Ruggie.

⁷⁵ Cf. Filantropia. 2007. Disponível em: https://www.filantropia.org/informacao/os_desafios_da_responsabilidade_social_para_os_ceos_das_empresa_s. Acesso em: 24 dez. 2024. Em 2019, de acordo com dados do IBGE, o Produto Interno Bruto do Brasil foi de R\$ 7,3 bilhões, o que equivaleria a US\$ 1,2 trilhão, sendo que empresas como a Microsoft e a Apple obtiveram, no mesmo ano, US\$ 1,3 trilhão cada.

⁷⁶ Cf. El País. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/11/03/economia/1509714366_037336.html. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁷⁷ O professor Ruggie atribui relevância a estes casos em seu livro “Quando negócios não são apenas negócios”, ao relatar o processo de criação dos chamados Princípios orientadores nas Nações Unidas (Ruggie, 2014, p. 60-68).

⁷⁸ Ruggie teve mandato inicial de dois anos, o qual foi prorrogado, em 2008, por mais 3 anos, totalizando 5 anos.

Na Índia, em Bhopal, na madrugada de 3 de dezembro de 1984, devido a uma combinação de falhas mecânicas, operacionais e de segurança na subsidiária da norte-americana Union Carbide⁷⁹ (Figura 12), todas atribuídas a negligências da empresa, gases letais causaram uma imensa nuvem tóxica, invisível, que foi liberada para a atmosfera. Milhares de pessoas morreram na região, tanto empregados(as), que agiram tentando conter os danos causados, como os(as) demais cidadãos(ãs), que também inalaram o referido agente insalubre de grau máximo (Figura 13), causando colapso em seus sistemas circulatórios. Outras centenas de milhares de pessoas ao longo dos anos também sofreram e ainda sofrem com o crime da UC, devido a doenças relacionadas, como o câncer e a cegueira (Figura 14), principalmente, além das crianças que nasceram com deficiência, na época.

No estado de Rivers, na Nigéria, habitada pelo povo Ogoni, níveis altíssimos de poluição do solo e da água foram causados por vazamentos de petróleo pela Shell (2 milhões de barris e mais 10 durante décadas) no Delta River, matando peixes, contaminando o abastecimento de água e destruindo os meios de subsistência locais⁸⁰ (Figuras 15 e 16). A comunidade divulgou uma “Carta” contra a empresa, que também era acusada de cumplicidade com o regime militar de Abacha. Oito ativistas da Carta foram condenados e enforcados em um julgamento que foi considerado uma farsa⁸¹.

Nesse aparente caso de desarmonia como premissa entre Direitos Humanos e Empresas, entretanto, muitas aderem à agenda das Nações Unidas⁸². Supreendentemente, na época da votação do Conselho da ONU a respeito dos Princípios Orientadores, diversas corporações (General Eletric e a russa Sakhalin, por exemplo) divulgaram declarações de apoio à conclusão do trabalho realizado por John G. Ruggie, como consta em seu livro “Quando negócios não são apenas negócios” (2014), em que o autor narra todo esse processo do tema “Direitos Humanos e Empresas” desde a criação do mandato por Kofi Annan até a aprovação unânime do trabalho no ano de 2011.

⁷⁹ O CEO da Union Carbide, Warren Anderson, foi acusado de homicídio culposo e considerado fugitivo da justiça pelo governo indiano. Morreu em setembro de 2014 aos 92 anos em uma tranquila residência de pessoas idosas na Flórida. Cf. MST. 2014. Disponível em: <https://mst.org.br/2014/12/04/bhopal-a-30-anos-de-um-crime-corporativo-impune/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁸⁰ Cf. Trópico em Movimento. 2021. Disponível em: <https://tropicomovimento.com.br/clipping/2021/relembrando-ogoni-9-da-nigeria-assassinado-por-se-organizar-contr-a-shell>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁸¹ Cf. *Behind the Logo*. Disponível em: <https://www.behindthelogs.org/shell-human-rights-abuses-and-the-ogoni-nine/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁸² O “Pacto Global”, aberto à adesão voluntária das empresas, foi lançado na ONU no início dos anos 2000. No Brasil, atualmente ele conta com 1.979 empresas signatárias e um Comitê local. Cf. *United Nations*. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>. Acesso em: 24 dez. 2024.

CAPÍTULO 4

ESFORÇOS PARA A REGULAMENTAÇÃO E DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NO BRASIL

O resultado do trabalho liderado pelo professor John G. Ruggie ficou amplamente conhecido pela comunidade jurídica internacional. Três pilares, quais sejam, Proteger, Respeitar e Reparar, sustentam os chamados Princípios Orientadores, mas, novamente estávamos diante de uma norma de *soft law*, sem força vinculante, colaborando, assim, para o voluntarismo.

Benedetti (2018, p. 23) realça esse fator negativo:

[...] em que pese à repercussão positiva da adoção de códigos de conduta, diretrizes e declarações e da celebração de pactos empresariais sobre direitos humanos, a prática sempre foi alvo de críticas motivadas por sua reduzida eficácia. Como pressupõem a adesão espontânea das empresas, tais códigos abordam a observância a direitos humanos como uma escolha, que se pode fazer livremente ou não, deixando a descoberto ampla gama de empresas que não têm interesse em rever suas práticas.

Ademais, de acordo com os POs, a responsabilidade das corporações seria distinta da obrigação dos Estados no sentido de que as corporações devem evitar (pilar “Respeitar”) a violação de direitos humanos, mas não são obrigadas a isso da mesma forma que os Estados (Bilchitz, 2013, p.107-108). Para Deva (2014), um dos maiores especialistas em Direitos Humanos e Empresas, os direitos humanos são indivisíveis, interdependentes e correlacionados, não havendo espaço para aceite ou não por parte das ETN quanto à adesão e aplicação a íntegra da tríade de Ruggie.

Criticando os POs da ONU, Bilchitz (2013) argumenta que o trabalho de Ruggie se sustenta apenas em expectativas sociais (o que se revela particularmente problemático em razão dos interesses diversos), e que as obrigações por ETN em relação aos direitos humanos derivam de um quadro normativo, mais especificamente, dos tratados de direitos dessa natureza.

Em 2013, durante uma das sessões do Conselho de Direitos Humanos da ONU, um grupo de Estados do Sul-Global formado por países árabes, africanos e latino-americanos (o Brasil não se inclui) fez questão de registrar que o “consenso” e o “endosso” sobre os POs eram apenas o primeiro passo para a busca da efetiva responsabilização das ETN e que, sem um

instrumento de *hard law*, os direitos humanos não estarão devidamente protegidos das atividades transnacionais empresariais predatórias (Farias Junior, 2015).

Ademais, Benedetti (2018) pontua que, diante da ausência de uma supervisão que seja assertiva em um tema que já é de adesão voluntária, ele passa até mesmo a ser utilizado como estratégia corporativa de marketing, por meio da qual as empresas tentam transmitir uma imagem pública positiva.

O assunto é cheio de ceticismo e as críticas parecem-nos bastante robustas, no entanto, a mobilização da comunidade jurídica e da sociedade civil representam importantes fontes materiais para o Direito e sua evolução no aspecto da determinação de marcos normativos com medidas punitivas eficazes, como já ocorreu no passado, na busca da responsabilização pelos Estados.

4.1 TRATADO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Piovesan (2016, p. 113) explica que a principal fonte de obrigações do Direito Internacional são os Tratados⁸³, enquanto acordos obrigatórios e vinculantes (*pacta sunt servanda*) que se aplicam aos Estados-partes⁸⁴, ou seja, aqueles que são signatários desses documentos, pois consentiram expressamente com a adoção, não podendo invocar disposição de seu direito interno como justificativa para o não cumprimento do acordo estabelecido, mas podem realizar as chamadas “reservas”, explicitamente previstas no art. 19 da Convenção de Viena.

A resistência à responsabilização direta das empresas é baseada, principalmente, na afirmação tradicional de que somente os Estados poderiam ser diretamente responsabilizados (Muchlinski, 2001) nesse sistema legal internacional, todavia, diante da nova abordagem delineada com a globalização e o seu caráter transfronteiriço, visando a ampliação do alcance das obrigações de direitos humanos para atualizar paradigmas, o Direito Internacional tem sido criativo, admitindo que sujeitos não estatais sejam incluídos.

⁸³ Em geral, o processo de formação dos tratados tem início com os atos de negociação, conclusão e assinatura, de competência do Poder Executivo. A simples assinatura não irradia efeitos vinculantes, pois o documento precisa passar pela aprovação também pelo Legislativo. Apenas com a ratificação formal, o aceite definitivo, é que o Tratado passa a vigorar. (Piovesan, 2016, p. 117).

⁸⁴ Art. 2, § 1, a, da Convenção de Viena de 1969: “tratado” significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica;”.

Nessa toada, uma corrente que se opõe ao pragmatismo principiológico dos POs foi se estruturando⁸⁵ e, no ano de 2014, demonstrou sua força com a formação de um Grupo Intergovernamental na ONU sobre Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos, cujo mandato tem como escopo o desenvolvimento de um “instrumento juridicamente vinculante para regular as atividades das empresas transnacionais e outras empresas comerciais no direito internacional”, conforme estabelece o item 1 da Resolução 26/9⁸⁶ (A/HRC/RES/26/9) do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

O Grupo de Trabalho (GT), que se reúne desde 2015 (1ª sessão) em sessões anuais em Genebra, busca atribuir obrigações não só aos Estados, mas às ETN, superando a tríade “Proteger, Respeitar e Reparar” dos POs de Ruggie, que limita a tese de responsabilidade das empresas apenas ao dever de *Respeitar* os direitos humanos, atenuando as demais.

No ano de 2017, foi apresentada a primeira versão do texto do Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas pela presidência do GT, representada pela delegação do Equador, mas esse projeto inicial foi recebido com certa frustração pela sociedade civil, já que tinha como características ser muito vago e amplo⁸⁷, deixando transparecer a fragilidade do instrumento e a influência dos Estados que se opõem ao Tratado, quais sejam, os que votaram contra a Resolução 26/9: *Alemania, Austria, Estados Unidos de América, Estonia, ex República Yugoslava de Macedônia, França, Irlanda, Itália, Japón, Montenegro, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Checa, República de Coreia, Rumania*⁸⁸.

Nos anos seguintes, segundo o “Homa - Centro de Direitos Humanos e Empresas”, destacaram-se outros dois documentos específicos sobre o Tratado, denominados *Drafts*⁸⁹, os quais foram discutidos nas sessões da ONU por meio de um rico debate, artigo a artigo, além de interessantes intervenções da Palestina, do Panamá e de Camarões. No entanto, o

⁸⁵ Por exemplo, a chamada “Campanha Global para Reivindicar a Soberania dos Povos, Desmantelar o Poder das Transnacionais e Dar Fim à Impunidade”, fundada em 2012 e formada por mais de 250 organizações, movimentos sociais e comunidades afetadas por transnacionais. Cf. *Dismantle Corporate Power*. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/chamado-a-acao-internacional/?lang=pt-br>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁸⁶ Cf. UN. Disponível em:

<https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2FRES%2F26%2F9&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁸⁷ Cf. Homa. 2022. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2022/10/26/8a-sessao-de-negociacao-do-tratado-internacional-de-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 24 dez. 2024. A Organização não publica atualizações sobre o Tratado desde o ano de 2019.

⁸⁸ Conforme consta da Resolução, se abstiveram: “*Arabia Saudita, Argentina, Botswana, Brasil, Chile, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, Gabón, Kuwait, Maldivas, México, Perú, Sierra Leona*”. Votaram a favor: “*Argélia, Benin, Burkina Faso, China, Congo, Côte d’Ivoire, Cuba, Etiópia, Federación de Rusia, Filipinas, Índia, Indonésia, Kazajstán, Kenya, Marruecos, Namíbia, Paquistão, Sudáfrica, Venezuela (República Bolivariana de), Viet Nam*”.

⁸⁹ Não há no documento referência expressa aos Princípios Diretores de Ruggie (Saldanha, 2019, p. 310).

posicionamento de alguns Estados permaneceu no sentido de desvirtuar as negociações a partir de interpretações equivocadas acerca do instrumento.⁹⁰

Uma das maiores reivindicações da sociedade civil, representada pela Organização *Dismantle Corporate Power* (Figura 17) é que se estabeleçam obrigações legais diretas para as transnacionais, de forma a abranger todas as atividades ao longo da cadeia de suprimentos da ETN, mas o art. 5º do *Draft* do documento deixa de fora esse tema ao tratar da Jurisdição:

Os autores do rascunho apenas repetiram o que já é de praxe no direito processual internacional, ou seja, na primeira hipótese, afirmando que o acesso à justiça independe da nacionalidade ou domicílio do demandante, prevalecendo a competência do tribunal do local dos fatos. Na segunda hipótese ela prevê como foro competente o domicílio do autor do fato [...] com isso, mais uma vez fica marcada a nebulosa resposta para o dilema vinculado à resistência da empresa mãe em responder pelos atos das filiais, sucursais, etc. (Saldanha, 2019, p. 312).

Outra provocação importante que se estabelece está relacionada à designação da Corte Internacional responsável pelo processamento e julgamento dos casos apresentados, uma vez que o Tratado será vinculante⁹¹, mas até a última versão do *Draft* não havia qualquer avanço nesse sentido⁹².

Tanto a ONU quanto a OIT possuem sistemas de monitoramento e apuração de violações em face das normas, os quais produzem relatórios que, muitas vezes, servem de subsídios para uma eventual judicialização internacional. No entanto, vale dizer que, mesmo para o juiz Cançado Trindade, que sempre defendeu ser este o melhor caminho para a erradicação do voluntarismo estatal, ao escrever no ano 2000 sobre o *Futuro da Proteção Internacional dos Direitos Humanos*, são grandes os problemas dos órgão de supervisão internacional, exemplificativamente: (i) as modificações do cenário internacional; (ii) a falta de recursos humanos e materiais para desempenhar com eficácia seu trabalho; (iii) os continuados atentados aos direitos humanos por numerosos países; e (iv) as múltiplas e novas formas de violações que requerem adaptação e agilidade (p. 149), sendo que este último certamente relaciona-se ao campo da presente pesquisa.

⁹⁰ Cf. Homa. 2022. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2022/10/26/8a-sessao-de-negociacao-do-tratado-internacional-de-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁹¹ Cf. *Dismantle Corporate Power*. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/tratado-vinculante-onu/?lang=pt-br>. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁹² Cf. Homa. 2023. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2023/10/27/o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-rascunho-revisado-para-a-9a-sessao-de-negociacao-do-tratado-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Para Bobbio (2004), a razão da não efetividade dos direitos humanos no âmbito internacional ocorre porque eles não são propriamente *direitos* na medida em que não se normatizaram juridicamente por não existir a previsão de sanção institucionalizada internacionalmente, aduzindo que só seria possível falar de forma apropriada sobre a tutela internacional quando “uma jurisdição internacional conseguir impor-se e superpor-se às jurisdições nacionais e quando se realizar a garantia dentro do Estado – que ainda é característica predominante da atual fase – para a garantia contra o estado”.

4.2 DESAFIOS PARA UM TRATADO INTERNACIONAL

A doutrina de Mazzuoli (2013) defende a existência de sujeitos formais e não formais para o Direito Internacional Público (DIP). Os sujeitos não formais são aqueles que não são o objeto principal do estudo do Direito Internacional, mas atuam no ambiente internacional, exercendo influência na tomada de decisões, porém não têm a sua participação totalmente regulamentada. Como exemplo de sujeitos não formais para o DIP, o autor cita justamente as empresas transnacionais, que interferem fortemente em todo o cenário internacional.

A prática internacional tornou evidente a possibilidade, por exemplo, de que também os organismos internacionais podem celebrar tratados, conforme ocorreu em 1986 com o desdobramento da Convenção de Viena de 1969 (Decreto brasileiro nº. 7.030/2009), consistente na assinatura da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais (Portela, 2016, p. 93).

De acordo com Vieira (2022), referida Convenção de 1986 procurou reconhecer o desenvolvimento progressivo das normas relativas entre Estados e organizações internacionais, dotadas de capacidade contratual autônoma e coletiva, como meio para fortalecer a ordem jurídica nas relações e para servir aos propósitos da ONU.

Para Trindade (2003, p. 179) e Portela (2016, p. 83), a Convenção de Viena de 1986, embora não esteja em vigor no Brasil⁹³, já possui eficácia porque suas normas fazem parte do direito costumeiro e este é considerado fonte formal do direito internacional⁹⁴.

⁹³ Internamente, o processo de incorporação está em tramitação perante o Poder Legislativo desde 2018. Em 2022, foi aprovado pelo Senado. Cf. Senado. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/11/29/aprovado-texto-da-convencao-de-viena-de-1986>. Acesso em: 24dez. 2024.

⁹⁴ Art. 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça: “A Corte, cuja função é decidir de acordo com o direito internacional as controvérsias que lhe forem submetidas, aplicará: a. as convenções internacionais, quer gerais, quer especiais, que estabeleçam regras expressamente reconhecidas pelos Estados litigantes; b. o costume internacional, como prova de uma prática geral aceita como sendo o direito; c. os princípios gerais de direito,

Entretanto, a opinião consultiva nº 22/16 da Corte Interamericana de Direitos Humanos⁹⁵, em interpretação ao art. 1.2 da Convenção Americana de Direitos Humanos, indicou que as pessoas jurídicas não são titulares de direitos convencionais. Sendo assim, seria possível concluir que elas tampouco poderiam figurar, ao menos isoladamente, no polo passivo de processos (Giannattasio; Nogueira; Biscaia, 2018, p. 53-82).

Um outro ponto que constitui importante argumento para a resistência relacionada ao Tratado de Direitos Humanos e Empresas é a questão da soberania dos Estados, em razão do aparente conflito que se estabeleceria com a jurisdição estatal local no caso de responsabilização das ETN e suas filiais, pois cada país tem competência para legislar e aplicar o ordenamento jurídico no âmbito interno, mas existem exceções.

A extraterritorialidade ocorre, por exemplo, quando os países criam legislação de proteção da concorrência, como leis antitruste cujos conteúdos extrapolam o território nacional. A jurisdição extraterritorial nessa matéria é um grande exemplo na atualidade, levando em consideração que multinacionais podem, por meio de suas condutas, serem lesivas à concorrência dos países em que se fixarem (Roland *et al.*, 2016), como no caso das práticas chinesas (Serau Junior, 2015, p. 162).

No Brasil, a Lei 12.529/75, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência (SBDC⁹⁶), dispõe sobre tal questão na parte final do art. 2º: “Aplica-se esta Lei, sem prejuízo de convenções e tratados de que seja signatário o Brasil, às práticas cometidas no todo ou em parte no território nacional ou que nele produzam ou possam produzir efeitos”.

Parece-nos que se o direito internacional vem admitindo essa posição para questões de concorrência, são totalmente legítimas as exigências e pressões para que em matéria de direitos humanos seja reconhecida a mesma proteção. Ademais, um dos princípios clássicos do direito internacional é o da jurisdição universal, segundo o qual, dada a gravidade da natureza das violações, consideram-se afetados todos os Estados de modo geral, tais como o crime de genocídio e os crimes contra a humanidade (Simma; Muller, 2012, p. 144).

reconhecidos pelas nações civilizadas; d. sob ressalva da disposição do Artigo 59, as decisões judiciais e a doutrina dos juristas mais qualificados das diferentes nações, como meio auxiliar para a determinação das regras de direito”.

⁹⁵Cf. *Corte Interamericana de Derechos Humanos*.

Disponível em: https://corteidh.or.cr/que_son_las_opiniones_consultivas.cfm. Acesso em: 24 dez. 2024.

⁹⁶ O SBDC é formado por 2 órgãos da Administração Pública, quais sejam, a Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda (SEAE) e o Conselho Administrativo de Defesa Econômica do Ministério da Justiça (CADE). Cf. Ministério da Justiça e Segurança Pública. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/cade/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/perguntas-gerais-sobre-defesa-da-concorrencia-1>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Deva (2014, p. 2-3) acredita que os interesses das vítimas devem ser o ponto central de qualquer sistema regulatório⁹⁷. Para o autor, um instrumento internacional não deve ser enraizado na justificação empresarial, mas o inverso, sustentado pela hierarquia normativa dos direitos humanos em relação aos negócios comerciais⁹⁸.

O *human rights approach* exige a cooperação tanto dos Estados quanto das empresas nesse sentido, em uma tônica de solidariedade, pois trata-se de um problema comunitário por excelência, com impactos mútuos que emergem dessa nova ordem internacional (Fachin; Bolzani, 2018, p. 209-211).

4.3 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NO BRASIL

O Conselho de Direitos Humanos da ONU é um órgão subsidiário da Assembleia Geral, composto por 47 Estados-membros, eleitos para um mandato de três anos. O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) presta serviços de secretaria técnica para as reuniões do Conselho de Direitos Humanos.

Os denominados “Procedimentos Especiais” referem-se aos mecanismos coordenados por indivíduos especialistas ou grupos de trabalho técnicos, organizados de forma temática e nomeados pelo Conselho para tratar de situações específicas. Todos(as) os(as) integrantes são voluntários(as) e independentes em relação a qualquer governo. Eles(as) examinam, monitoram, aconselham, informam e publicam Relatórios sobre a situação de violações dos direitos humanos em todo o globo⁹⁹.

O Grupo de Trabalho sobre Direitos Humanos e Empresas foi criado em junho de 2011 e pisou em solo latino-americano pela primeira vez em dezembro de 2015, quando visitou o Brasil para averiguar os grandes projetos de desenvolvimento, dentre os quais os Jogos Olímpicos de 2016.

⁹⁷ A tese de Centralidade do Sofrimento da Vítima pode ser verificada em votos de Antônio Augusto Cançado Trindade para a Corte Interamericana de Direitos Humanos, como, por exemplo, no emblemático caso Ximenes Lopes vs Brasil. Trindade entende que um dos papéis do Direito Internacional dos Direitos Humanos é se orientar de acordo com o sofrimento das vítimas no processo.

⁹⁸ O autor defende o Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas, pois os Estados, muitas vezes, não são capazes de fiscalizar os negócios praticados pelas ETN, assim como pelo fato de que documentos de soft law, como os POs de Ruggie, não garantem que as empresas estejam realmente “fazendo o que dizem fazer”.

⁹⁹ Cf. *Naciones Unidas*. 2011. Disponível em: <https://acnudh.org/pt-br/mecanismos-de-direitos-humanos-das-nacoes-unidas/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Curiosamente, a visita já estava agendada antes mesmo de um dos maiores crimes ambientais (ecocídio¹⁰⁰) praticados por empresas ocorridos no mundo, o rompimento da barragem de rejeitos de Fundão, da Samarco (*joint venture*¹⁰¹ da Vale S.A. e BHP Billiton), no dia 05 de novembro de 2015, mas a agenda dos especialistas estava inicialmente programada para ser cumprida somente nas cidades de Brasília, São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Altamira e Belém, sendo acrescentada de última hora, após apelos da sociedade civil brasileira, a visita à Mariana-MG, palco da tragédia¹⁰² que matou dezenove pessoas e deixou milhares desabrigadas, com participação do Ministério Público, moradores(as) das comunidades envolvidas e movimento sociais, como o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), por exemplo.

Especificamente sobre o desastre¹⁰³, dois peritos do GT se manifestaram posteriormente em documento sobre a citada reunião na cidade mineira, afirmando que o dano ambiental causado era equivalente a vinte mil piscinas olímpicas de resíduos de lama tóxica, que contaminaram todo o solo em uma região de mais de 850 km, sendo mais um exemplo de negligência de empresas em proteger os direitos humanos, mencionando os impactos nas comunidades afetadas:

Poderemos jamais ter um remédio eficaz para as vítimas, cujos parentes ou ganha-pão podem estar debaixo dessa onda de lixo tóxico, e nem para o meio ambiente, que sofreu danos irreparáveis. Empresas trabalhando com atividades envolvendo o uso de material de risco precisam ter a prevenção de acidentes no centro de seu modelo de negócios (Knox; Tuncak, 2015 *apud* Homa - Centro de Direitos Humanos e Empresas, 2015, p. 4).

¹⁰⁰ De acordo com a *Stop Ecocide International*, uma organização sem fins lucrativos, de consultoria especializada, fundada em 2017: O ecocídio é definido como “qualquer ato ilegal ou arbitrário perpetrado com o conhecimento de que há uma probabilidade substancial de causar danos graves, extensos ou duradouros ao meio ambiente”. Cf. *National Geographic*. 2024. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/meio-ambiente/2024/10/o-que-e-o-ecocidio-a-cop16-conferencia-da-onu-sobre-biodiversidade-traz-esse-novo-conceito-juridico-e-ambiental>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁰¹ A *joint venture* nada mais é do que uma cooperação entre empresas ou pessoas que pode ou não assumir forma societária. Segundo esta forma de investimento, se societária, o investidor estrangeiro poderá localizar um parceiro em nosso país e investir na qualidade de sócio, em sua sociedade. Desta forma, a totalidade do capital social não será do investidor estrangeiro (Finkelstein; Proença, 2008, p. 257-258).

¹⁰² Cf. Relatório – Reunião com o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas Transnacionais em Mariana - MG. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/12/Relato%CC%81rio-Final-Visita-a%CC%80-Mariana-e-reunia%CC%83o-com-GP.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁰³ No final de 2024, a sentença de 1º grau da Justiça Federal brasileira absolveu os indiciados, incluindo as empresas mineradoras. Segundo a juíza, a decisão foi tomada diante da “ausência de provas suficientes para estabelecer a responsabilidade criminal”. Na esfera cível, um acordo (muito criticado) para as vítimas foi homologado pelo STF e no âmbito estrangeiro a mineradora anglo-australiana acionista da Samarco é alvo de processo porque tem sede em Londres. Cf. Agência Brasil. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/meio-ambiente/noticia/2024-11/caso-samarco-apos-9-anos-trf-6-absolve-todos-os-reus-da-acao-penal>. Acesso em: 24 dez. 2024.

No chamado “Primeiro Relatório”, o GT apresentou, durante a 36ª sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, um conjunto de recomendações a partir de diversas conclusões, dentre as quais se destacam quatro: (i) o Brasil busca desenvolvimento às expensas dos direitos humanos; (ii) empresas no Brasil fazem “*business as usual*”; (iii) comunidades atingidas são sistematicamente ignoradas nesse contexto; e (iv) há riscos de retrocesso no marco legal¹⁰⁴.

Menos de dois anos depois, em 25 de janeiro de 2019, sobreveio outro crime de mesma natureza, dessa vez em Brumadinho-MG, quando 270 pessoas morreram¹⁰⁵ (incluindo duas mulheres grávidas) após a liberação de aproximadamente treze milhões de metros cúbicos de rejeito de minério de ferro da barragem de Córrego do Feijão, da empresa Vale S/A.

Importa mencionar que a jornalista mineira Daniela Arbex ouviu mais de 300 pessoas para escrever o livro “Arrastados”, no qual narra as horas anteriores e posteriores ao acidente pela perspectiva dos(as) trabalhadores(as) e moradores(as) da cidade. O trecho abaixo parece ter a capacidade de nos inserir no ambiente do desastre com algumas dessas vítimas:

Em 10 segundos, o maciço de 86 metros de altura se desmanchou no ar. Sem chance de correr, Lieuzo viu Miraceibel ser sugado para dentro da terra em colapso. A avalanche de lama foi cobrindo tudo que encontrava pela frente. Fendas se abriram em toda a extensão da barragem e engoliram o carro onde estavam a jovem Elis, Noel e Olímpio. Uma imensa cratera se abriu e o gado despencou dentro dela. Solta no ar, a perfuratriz ganhou impulso na direção de Lieuzo, que conseguiu saltar para a frente, mas afundou, sendo levado pela onda de rejeitos. ‘Morri’, pensou ele, antes de perder os sentidos (Arbex, 2022, p. 41).

Compreende-se um pouco mais sobre a dimensão da perversidade do crime pelo fato de que os corpos das pessoas mortas que foram encaminhados para o necrotério¹⁰⁶ sequer podiam ser distinguidos pela cor da pele para identificação pelos familiares:

¹⁰⁴ Cf. Conectas. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/2o-relatorio-de-acompanhamento-das-recomendacoes-ao-brasil-do-gt-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁰⁵ Cf. Conectas. Dados: o números da tragédia de Brumadinho. *Conectas*. 2020. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/fact-sheets-o-numeros-da-tragedia-de-brumadinho/>. Acesso em: 24 de dez. 2024.

¹⁰⁶ Em janeiro de 2024, foi noticiado que mais de 400 fragmentos de corpos permaneciam armazenados no Instituto Médico Legal (IML) de Belo Horizonte. Eles fazem parte dos 1.023 corpos ou segmentos, localizados ao longo dos cinco anos de buscas. Três vítimas ainda não tiveram sepultamento. Suas famílias têm esperança de que outros segmentos ainda sejam localizados. Cf. Uol. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2024/01/19/brumadinho-410-partes-de-corpos-de-vitimas-identificadas-continuam-no-iml.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 24 dez. 2024.

[...] em função da força da lama, aquelas pessoas, arrastadas por quilômetros, tinham perdido a camada superficial da pele, responsável pela coloração dos corpos pretos, brancos ou pardos. Difícil não pensar no simbolismo da imagem com a qual se depararam. Em um mundo com tanto racismo estrutural e toda espécie de preconceito imposto pela cultura da branquitude, as vítimas de Brumadinho estavam todas iguais (Arbex, 2022, p. 166).

Acreditamos que divulgar essas informações (Figura 19) dão a devida dimensão humanística na compreensão da seriedade da pauta Direitos Humanos e Empresas. Um ecocídio desta gravidade incontrovertidamente comprometeu, também, toda a fauna e a flora, além dos incontáveis animais que sofreram atolados na lama (Figuras 18), sendo que muitos dos que sobreviveram tiveram que ser submetidos à eutanásia¹⁰⁷.

Pouco antes disso, em dezembro de 2018, o GT da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas havia estado novamente no Brasil para elaborar o Segundo Relatório. Os especialistas Leo Heller, Baskut Tuncak, David Boyd, Dainius Pūras, Victoria Lucia Tauli-Corpus e Anita Ramasastry se manifestaram por meio de Carta expressando enormes preocupações em relação à falta de progresso em remediar a situação afetada pelo desastre de Mariana¹⁰⁸, o que denota que o rompimento da barragem de Brumadinho-MG, apesar de extremamente lamentável do ponto de vista das perdas humanas e da natureza, não era fato que se pudesse considerar como inesperado.

No que se refere às recomendações específicas do GT da ONU às empresas que atuam nos setores públicos e privados do país, estão incluídas no Segundo Relatório de 2018: a devida diligência (auditoria), a consulta prévia às pessoas e comunidades potencialmente afetados(as), a análise do impacto dos riscos particularmente relacionados a direitos humanos que envolvam mulheres e crianças, o estabelecimento de mecanismos de gerenciamento e reparação em consonância com o PO nº 31¹⁰⁹, o envolvimento com políticas públicas nacionais sobre o tema, assim como com a Rede Brasileira do Pacto Global, dentre outras¹¹⁰.

4.3.1 Breves dados sobre a situação das barragens no Brasil

¹⁰⁷ Cf. Revista Veterinária. 2019. Disponível em: <https://www.revistaveterinaria.com.br/tragedia-em-brumadinho-o-drama-dos-animais-atolados-no-mar-de-lama/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁰⁸ <https://www.conectas.org/publicacao/2o-relatorio-de-acompanhamento-das-recomendacoes-ao-brasil-do-gt-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>

¹⁰⁹ Apresenta critérios de eficácia para mecanismos de denúncias, por exemplo: que sejam legítimos, acessíveis, previsíveis e equitativos.

¹¹⁰ Cf. 2º Relatório de acompanhamento das recomendações ao Brasil do GT da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. 2019. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/2o-relatorio-de-acompanhamento-das-recomendacoes-ao-brasil-do-gt-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

De acordo com o Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens (SNISB), um dos pilares da Política Nacional de Segurança de Barragens (Lei 12.334/2010), gerido pela Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), atualmente existem 28.705 barragens cadastradas no país, mas apenas 6.241 delas são fiscalizadas (as demais não se enquadrariam nas regras legais para tal monitoramento, pois não preenchem alguns requisitos, como, por exemplo, capacidade acima de 3 milhões de metros cúbicos, 15 metros ou mais de altura, resíduos perigosos e dano potencial médio ou alto) e, destas, 4.049 estão classificadas como “dano potencial alto” e 1.415 como médio.

O último relatório¹¹¹ divulgado pelo Governo Federal, que é do ano de 2023, aponta que 271 barragens são consideradas como “Prioritárias para Gestão da Segurança e Registro de Ocorrências” e estão espalhadas por quase todos os estados da Federação: Alagoas, Amazonas, Amapá, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Rio Grande do Sul, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

4.4 NORMATIVIDADE BRASILEIRA

Dentre os acontecimentos mais importantes em matéria legislativa no Brasil, está a publicação do Decreto nº 9.571, no ano de 2018, pelo Governo Federal, com Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. O regramento indicava de forma expressa a competência das empresas de médio e grande porte pelo monitoramento de sua cadeia produtiva, com criação de políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos, bem como a não manutenção de relações comerciais ou de investimento com empresas que violem as normas abrangidas pela matéria, apontando que a inexistência de certeza científica não seria invocada para adiar a adoção de medidas para evitar violações especialmente relacionadas à saúde e segurança dos(as) empregados(as).

No entanto, tal Decreto de 2018, assinado por Rodrigo Maia¹¹², foi fortemente criticado tanto pela sociedade civil quanto por instituições jurídicas, sobretudo em razão de dois fatores, o primeiro deles pela ausência da participação popular na elaboração do documento, em

¹¹¹ Cf. Relatório de Segurança de Barragens. Disponível em: <https://www.snisb.gov.br/portal-snisb/documentos-e-capacitacoes/rsb>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹¹² Na época, com o impeachment da presidenta Dilma Rousseff, Michel Temer, seu vice, estava no cargo da Presidência. Na ausência de Temer para o G20 na China, o Presidente da Câmara, Rodrigo Maia, assumiu suas atividades.

contraposição ao entendimento mais democrático e legítimo que se daria em uma construção de “baixo para cima”; e o segundo em decorrência da reprodução da lógica voluntarista dos Princípios Orientadores de Ruggie¹¹³.

Ademais, o Decreto contava com um selo de “Empresas e Direitos Humanos” destinado às empresas como forma de *prêmio* pelo simples ato de cumprirem suas obrigações em matéria de direitos humanos, não havendo menção acerca de revogação do selo em caso de retrocesso na implementação das Diretrizes¹¹⁴.

Nesse contexto, a sociedade civil imediatamente se articulou e, com a Resolução nº 05, de março de 2020, do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), estabeleceu novas diretrizes para o tema Direitos Humanos e Empresas. O documento foi, antes, debatido durante o VI Seminário Internacional de Direitos Humanos e Empresas, que ocorreu em 2019 no Rio de Janeiro-RJ, conferindo maior expressão democrática em comparação ao Decreto de 2018¹¹⁵.

A própria Resolução, todavia, tratou de estabelecer a importância de uma norma vinculante futura. Com isso, o Projeto de Lei 572/2022 foi redigido com a participação de diversos atores sociais, dentre eles a Homa, a Fundação Friedrich Ebert Brasil¹¹⁶ e representantes de diversos importantes movimentos do país, tais como os Amigos da Terra Brasil e a Central Única dos Trabalhadores.

O PL 572/2022 foi assinado por Fernanda Melchionna (PSOL/RS), Áurea Carolina (PSOL/MG), Carlos Veras (PT/PE) e Helder Salomão (PT/ES) e atualmente está em trâmite na Câmara dos Deputados, aguardando Parecer do(a) Relator(a) na Comissão de Desenvolvimento Econômico (CDE)¹¹⁷.

Trata-se de documento com 30 laudas, 5 capítulos e 22 artigos, a maioria deles com diversos parágrafos e incisos. A Seção I do possível futuro “Marco Nacional sobre Direitos

¹¹³ Cf. Homa. 2023. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2023/02/27/acumulo-da-agenda-de-direitos-humanos-e-empresas-no-brasil/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹¹⁴ Crítica de Jefferson Nascimento, assessor do programa de Desenvolvimento e Direitos Socioambientais da Conectas. Cf. Conectas. 2018. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/decreto-de-temer-cria-selo-de-direitos-humanos-para-empresas/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹¹⁵ Cf. Homa. 2023. Disponível em: <https://homacdhe.com/index.php/2023/02/27/acumulo-da-agenda-de-direitos-humanos-e-empresas-no-brasil/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹¹⁶ “A Fundação Friedrich Ebert (FES) iniciou as suas atividades no Brasil em 1985 na cidade de São Paulo. Desde então, a FES Brasil se baseia na promoção da democracia e do desenvolvimento econômico ambientalmente sustentável, na contribuição da paz e da segurança e na criação de uma globalização solidária como diretrizes fundamentais para nortear seu trabalho no Brasil. O escritório da FES no Brasil ocupa-se de questões sócio-políticas centrais no país e coopera com os outros escritórios da Fundação, tanto em temas relacionados aos processos políticos e sociais na América Latina como em questões candentes da política global na esfera internacional”. Fonte: <https://brasil.fes.de/quem-somos/fes-brasil.html>

¹¹⁷ Cf. PL 572/2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Humanos e Empresas e Diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema” atribui como obrigações comuns ao Estado (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e às empresas, além do evidente respeito aos direitos humanos, o impedimento de “atos de colaboração, cumplicidade, instigação, indução e encobrimento econômico, financeiro ou de serviços com outras entidades, instituições ou pessoas que violem os Direitos Humanos” (Art. 4º, inciso II).

Sendo violados os direitos, ambos, Estado e empresa, deverão garantir, por exemplo, o “pleno acesso a todos os documentos e informações que possam ser úteis para a defesa dos direitos das pessoas atingidas”.

A proposta dos(as) legisladores(as) é de responsabilidade solidária por toda a cadeia de produção:

[...] incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as subcontratistas, filiais, subsidiárias, instituições econômicas e financeiras com atividade fora do território nacional, e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo ou se beneficiando de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive quando não houver relação contratual formal (art. 5º, § 1º).

O documento prevê que, em caso de violações aos direitos humanos cometidas por empresas brasileiras em outros países, será vedada a aplicação do instituto “*forum non conveniens*”, que é uma espécie de “controle da competência” (Peixoto, 2018).

O art. 11 do PL reconhece expressamente 14 direitos como “das pessoas, grupos e comunidades atingidas por violações ou potenciais violações”, destacando-se o inciso VIII, de “direito à informação adequada e à participação de comunidades potencialmente atingidas pelos empreendimentos empresariais na implementação de todas as medidas preventivas de violações de Direitos”; o inciso IX, que declara a “nulidade de acordos extrajudiciais ou judiciais por órgãos estatais e do sistema de justiça que exonerem empresas de suas obrigações de indenizar e reparar integralmente pessoas e comunidades atingidas por suas operações”;¹¹⁸ e o XII, que garante “A centralidade do sofrimento da vítima”.

No que se refere aos direitos relacionados ao labor, que são os mais relevantes para a presente dissertação, a proposta do PL é que as empresas, como empregadoras, pautem sua

¹¹⁸ Ainda que existam exceções, tais como Ação Rescisória, o art. 506 do CPC/15 prevê que “A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não prejudicando terceiros” e o artigo 831, parágrafo único, da CLT, “no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”. Parece-nos também que o inciso em questão poderá encontrar dificuldades em razão da garantia de livre convencimento motivado dos membros da magistratura.

atuação pela observação das normas internacionais e nacionais que versem sobre a proibição do trabalho infantil e em condições análogas às de escravo, o que deve ser verificado também em toda a cadeia produtiva, assim como não devem estipular metas de forma abusiva, caracterizadoras das práticas de assédio moral individual ou assédio moral organizacional¹¹⁹ (art. 6º, incisos IV e V).

O respeito à consulta prévia e a participação democrática de todos(as) os(as) possivelmente atingidos(as) por violações, como vimos, é determinante quando falamos em Direitos Humanos e Empresas. Logo, o inciso IX do art. 6º ratifica que isto deve se dar em relação aos trabalhadores e trabalhadoras, seus representantes e entidades sindicais em processos que potencialmente venham a impactar significativamente os direitos trabalhistas.

O art. 7º prevê expressamente que deve ser implementada a chamada “devida diligência”: “as empresas deverão realizar processo de devida diligência para identificar, prevenir, monitorar e reparar violações de direitos humanos, incluindo direitos sociais, trabalhistas e ambientais [...]”, mas não indica sanção no caso de ausência desse tipo de procedimento investigativo.

Mais à frente, o art. 12 estabelece como obrigação a divulgação de relatório semestral contendo identificação dos riscos, dentre outros, em matéria laboral, sendo que o documento deverá ser encaminhado com a referida periodicidade ao Ministério Público Federal, Ministério Público do estado ou dos estados onde estejam sendo executadas as ações/projetos, à Defensoria Pública da União ou do estado onde estejam sendo executadas as ações/projetos, bem como ao Conselho Nacional de Direitos Humanos, silenciando o PL sobre o Ministério Público do Trabalho ou Ministério do Trabalho e Emprego, por exemplo.

O § 3º, do art. 12, afirma que a não elaboração do referido relatório poderá justificar o embargo preventivo das atividades pela autoridade competente, bem como a responsabilização dos(as) dirigentes e da própria empresa.

O marco normativo proposto exclui as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte das obrigações referentes a esses Mecanismos de Prevenção e Monitoramento “até que lei específica regule a forma, conteúdo e periodicidade diferenciadas para as referidas empresas” (Art. 12, § 4º).

O PL cria no art. 13 um “Fundo destinado ao custeio das necessidades básicas das pessoas, grupos e comunidades atingidas até que se consolide o processo de reparação integral dos danos causados” e, enquanto estiver pendente de regulamentação, terá o dinheiro

¹¹⁹ Não encontramos na Justificação do PL o motivo pelo qual tenham sido destacadas, especificamente, as “metas” como caracterizadoras de assédio.

depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária, a ser gerido pelo juízo responsável pela apreciação da ação de reparação de danos, sendo o Ministério Público responsável pela gestão e fiscalização.

Quanto ao serviço público, o PL determina que os entes federativos, no âmbito e no limite de suas competências, promovam:

I - Capacitação de servidores públicos e disseminação da temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os marcos nacionais e internacionais da temática e documentos análogos de referência. A capacitação deve ser conduzida por especialistas na matéria e duradoura, não se limitando a rodas de conversa ou seminários;

Finalmente, no que concerne às penalidades, o art. 18 prevê que serão utilizados como mecanismos de responsabilização das empresas por violações de direitos humanos, dentre outros:

I - interdição ou suspensão das atividades exercidas pelas empresas relacionadas à violação ou ao risco de violação até que tomem as devidas medidas reparatórias e preventivas;
II - perda de bens, direitos e valores que possam ter sido obtidos a partir das violações produzidas;
III - proibição de recebimento de incentivos e contratações com o Poder Público até que se adeque às disposições contidas nesta Lei;
IV - pagamento de multa;
V - e, em casos de comprovada má-fé, a transferência de ações, bens móveis e imóveis que garantam a fonte produtora, e do controle societário aos trabalhadores, ou a dissolução compulsória da entidade;
VI - No estabelecimento da penalidade deverá se considerar os casos de reincidência em violações aos direitos humanos;
VII- Desconsideração da pessoa jurídica, conforme previsão já existente no Código de Defesa do Consumidor.

Do quanto analisado, sobretudo para quem atua na seara trabalhista, alguns pontos do PL causam estranheza. Por exemplo, o documento silencia sobre a participação do Ministério Público do Trabalho (MPT) ou Ministério do Trabalho e Emprego como órgãos fiscalizadores, atribuindo essa função apenas ao Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público Estadual (MPE) e Defensorias, embora mencione sobre matérias específicas do direito laboral, como a questão das metas abusivas como caracterizadoras de assédio e, evidentemente, não é

que elas não sejam, mas por que o(a) legislador(a) optou por citar essa violação particular, sendo que existem inúmeras outras?

Ainda, o PL prevê desconsideração da personalidade jurídica e outras sanções, diga-se, similares às aquelas previstas na Lei 8.429/1992, que trata da improbidade administrativa, mas peca ao deixar de citar o importante art. 243 da Constituição Federal brasileira, com redação dada pela Emenda Constitucional 81/2014, comumente invocado pelos membros do MPT em Ações Civis Públicas, que prevê expressamente que as propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizados essa forma de exploração de trabalho, dentre outras hipóteses, “serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei”, além do confisco de todo e qualquer bem de valor econômico apreendido para reversão a fundo especial com destinação específica, na forma da lei¹²⁰.

Com isso, a sensação é a de que o direito do trabalho, embora interligado com a pauta Direitos Humanos e Empresas, recebe pouco tratamento pela perspectiva dos juristas desse campo especializado do direito, incluindo da Organização Internacional do Trabalho, o que afronta a máxima democrática utilizada, inclusive, como argumento para revogação do Decreto do ano de 2018, embora ele tenha sido aplicado em emblemática decisão proferida em 2021 nos autos do processo trabalhista nº 0021488-58.2017.5.04.0008, no qual a empregadora Dell foi condenada no valor de 10 milhões de reais a título de dano moral coletivo (Leal, 2023, p. 23).

¹²⁰ O STF, em Repercussão Geral, decidiu que a expropriação prevista no art. 243 da CF pode ser afastada, desde que o proprietário comprove que não incorreu em culpa, ainda que *in vigilando* ou *in eligendo*. [RE 635.336, rel. min. Gilmar Mendes, j. 14-12-2016, P, DJE de 15-9-2017, Tema 399, com mérito julgado.]; e que “É possível o confisco de todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico de drogas, sem a necessidade de se perquirir a habitualidade, reiteração do uso do bem para tal finalidade, a sua modificação para dificultar a descoberta do local do acondicionamento da droga ou qualquer outro requisito além daqueles previstos expressamente no art. 243, parágrafo único, da CF. [RE 638.491, rel. min. Luiz Fux, j. 17-5-2017, P, DJE de 23-8-2017, Tema 647, com mérito julgado.]”.

CAPÍTULO 5

TRATAMENTO CONFERIDO PELAS EMPREGADORAS MULTINACIONAIS BRASILEIRAS

O arquétipo constitucional brasileiro eleva a proteção ao meio ambiente e, quanto à abrangência, garante que nele está incluído o do trabalho, compreendido em uma interpretação sistematizada do texto da Carta:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Reforçando a interdisciplinariedade, o art. 170, inciso VI da CF/88, prescreve que a ordem econômica e o exercício da livre iniciativa devem ter como fundamentos a defesa do meio ambiente e a valorização do trabalho humano.

O direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável constitui um dos Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A famosa agenda “2030” destaca o aprimoramento da abordagem da temática labor-ambiental por meio de um capítulo específico destinado ao trabalho decente e ao crescimento econômico, com menção expressa ao meio ambiente de trabalho (ONU, 2015).

O Princípio Orientador 12 da ONU igualmente cita o trabalho:

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Por sua vez, o prefácio da Declaração da OIT, relativa aos Princípios Fundamentais, aprovada na 86.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1998) e alterada na 110.^a sessão (2022), estabelece que:

A saúde e a segurança no trabalho estão também firmemente consagradas na legislação contemporânea em matéria de direitos humanos. Além das convenções, recomendações e protocolos adotados pela OIT, é um meio de realizar o direito de todos à vida, liberdade e segurança das pessoas, como referido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966 reconhece o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis. A Constituição da Organização Mundial de Saúde também afirma que «o mais alto padrão de saúde atingível é um dos direitos fundamentais de todo o ser humano.

A Convenção nº 155 da OIT, do ano de 1981, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, prevê a possibilidade de interrupção do exercício do labor quando o trabalhador ou trabalhadora julgar necessário “por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde”. Isso revela que a *poluição* do meio ambiente de trabalho (Maranhão, 2017) ganha até mesmo uma dimensão de riscos à própria atividade econômica, no aspecto da eficiência.

A doutrina de Feliciano (2011) propõe conceitualmente o meio ambiente do trabalho como o “conjunto (=sistema) de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral”. A proteção desse conjunto funciona como freio no cenário da globalização empresarial neoliberalista, evitando que as empresas, na condição de empregadoras, realizem suas atividades em constante violação ao princípio da dignidade da pessoa humana trabalhadora em detrimento da minimização dos custos de suas atividades.

Contudo, no estado da arte em Direitos Humanos e Empresas, verificamos que muito se discorre sobre o Direito Ambiental mas raramente é feita alguma comunicação com o Direito do Trabalho. É indiscutível os impactos aos bens ambientais na cidade indiana de Bhopal, Mariana-MG e Brumadinho-MG, são alarmantes e merecem um combate proporcional, porém, os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras parecem-nos discutidos de forma incipiente pela literatura, e o Projeto de Lei brasileiro que almeja ser o marco legal sobre o assunto no país também expõe essa falha.

No rompimento da barragem da Vale em Mariana-MG, dos 19 mortos, 14 estavam desempenhando suas atividades profissionais, seja para a Samarco ou para as outras empresas prestadoras de serviços, são eles: Sileno Narkievicius, 47 anos de idade, Edinaldo Oliveria de Assis, 40 anos, Daniel de Carvalho, 43 anos, Ailton Martins dos Santos, 55 anos, Vando Maurílio, 37 anos, Claudemir dos Santos, 40 anos, Edmirson José Pessoa, 48 anos, Pedro Paulino Lopes, 56 anos, Mateus Fernandes, 29 anos, Marcos Roberto Xavier, 32 anos, Samuel

Albino, 34 anos, Waldemir Leandro, 48 anos, Marcos Aurélio Moura, 34 anos, Cláudio Fiúza, 40 anos¹²¹.

Em Brumadinho, das 270 pessoas que perderam suas vidas da forma mais assustadora possível, como sensivelmente narrou Daniela Arbex no livro *Arrastados* (já mencionado nesta pesquisa), a maioria também estava trabalhando¹²². No momento da ruptura, 427 pessoas da mineradora trabalhavam no local¹²³.

No dia 24 de abril de 2013, 1.134 (mil cento e trinta e quatro) trabalhadores e trabalhadoras do vestuário morreram no desabamento do edifício “Rana Plaza” (Figuras 20 e 21), em Daka, Bangladesh, atendendo demandas da “fast fashion”, em condições degradantes de labor¹²⁴.

Essas informações justificam o foco laboral da pesquisa qualitativa que propusemos em relação a Direitos Humanos e Empresas, mais precisamente a posição das multinacionais¹²⁵ brasileiras como Empregadoras, conforme critérios e parâmetros metodológicos escolhidos.

5.1 METODOLOGIA

O passo a passo do processo metodológico da análise qualitativa será devidamente destrinchado nos subitens 5.1.1 a 5.1.5, a seguir:

5.1.1 Como selecionamos as multinacionais brasileiras

¹²¹ Cf. G1. Veja lista de mortos e desaparecidos no rompimento de barragem em MG. *G1*. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/minas-gerais/noticia/2015/11/veja-lista-de-desaparecidos-no-rompimento-de-barragens.html>. Acesso em: 14 jan. 2025.

¹²² Ao menos 197 eram empregados(as) diretos(as) da Mineradora Vale, mas muitos ainda dos mortos eram terceirizados(as). Referência: https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2021/06/09/interna_gerais,1275248/vale-e-condenada-a-pagar-r-1-milhao-a-cada-trabalhador-morto-em-brumadinho.shtml#:~:text=O%20derramamento%20de%20rejeitos%20de%20min%C3%A9rio%20em%2025,do%20processo%2C%20num%20total%20de%20R%24%20137%20milh%C3%B5es. Acesso em: 13 jan. 2025.

¹²³ Cf. Conectas. Dados: o números da tragédia de Brumadinho. *Conectas*. 2020. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/fact-sheets-o-numeros-da-tragedia-de-brumadinho/>. Acesso em: 24 de dez. 2024.

¹²⁴ WANSTALL, Christie. Responsibility and Collapse: How does responsibility of the Rana Plaza collapse spatially evolve 2013-2020? *Routes*. v. 3. n. 3. 2023. Disponível em: <https://routesjournal.org/2023/08/29/r2139/>. Acesso em: 13 jan. 2025.

¹²⁵ No que se refere ao porte, a ONU (Princípio Orientador de Ruggie nº 14) estabelece que as Transnacionais devem ser o foco do debate em Direitos Humanos e Empresas, mesma alusão encontrada na essência do PL 572/2022 ao excluir as empresas de Micro e Pequeno Porte dos mecanismos de prevenção e monitoramento

Inicialmente tentamos obter essas informações pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)¹²⁶, que é a fonte oficial do Governo brasileiro que tem como função, dentre outras, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho, mas a RAIS não indica os nomes das empresas, o mesmo se aplicando aos Relatórios anuais do Ministério do Trabalho e Empresas sobre os Trabalhos da Secretaria de Inspeção do Trabalho¹²⁷, restringindo-se, ambos, a números.

Como antecipado, a nossa investigação é primordialmente de ordem qualitativa, não quantitativa, assim, do ponto de vista da credibilidade, o ranking nacional divulgado anualmente pela Fundação Dom Cabral (FDC), desde 2016, foi o mais relevante encontrado¹²⁸.

A FDC se intitula como “um centro de desenvolvimento de executivos, empresários e gestores públicos há 40 anos [...] tendo sido classificada, em 2016, pelo 11º ano consecutivo, a melhor escola de negócios da América Latina segundo o Ranking de Educação Executiva do Financial Times 2016”¹²⁹ e o grau de internacionalização das empresas que é definido pela Fundação leva em conta a proporção de “ativos, receitas e empregados(as) no exterior em relação ao total”¹³⁰.

Verificamos que o referido jornal (*Financial Times*), em 2024, atribuiu à FDC a melhor colocação brasileira¹³¹, empatada na quinta colocação geral com a francesa Edhec Business School. Ao todo, constam 80 escolas do mundo na lista.

As empresas que serão analisadas, portanto, foram as 51 encontradas no último ranking da FDC, do ano de 2023 (o do ano de 2024 ainda não foi publicizado), na seguinte ordem em relação ao grau de internacionalização, que é o adotado pela referida Escola como mencionamos acima: Fitesa, Artecola, Metalfrio Soluções, CZM Equipamentos para Fundação, Stefanini,

¹²⁶ Instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, atualmente regulamentada pelo Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 e pela Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

¹²⁷ Cf. Relatório Anual sobre os Trabalhos da Secretaria de Inspeção do Trabalho. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/relatorios-anuais/relatorios/relatorio-anual-2023-conv81-it-br_rev_df.pdf. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹²⁸ Os demais, como da Revista PIB - Presença Internacional Brasileira (<https://revistapib.com.br/fitesa-lidera-mais-uma-vez-o-ranking-fdc-de-multis-brasileiras/>), Revista Exame (<https://exame.com/negocios/as-45-companhias-brasileiras-mais-internacionalizadas/>) e Projeto de Pesquisa da FGV/USP (<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/28c745ba-a7fe-41de-b109-55d12cae3e47/content>) também se reportam ao ranking da FDC.

¹²⁹ Cf. Ranking FDC das Multacionais Brasileiras. 2016. Disponível em: https://www.fdc.org.br/conhecimento-site/nucleos-de-pesquisa-site/centro-de-referencia-site/Materiais/Ranking_FDC_Multacionais_Brasileiras_2016.pdf. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹³⁰ <https://trajetoriasinternacionais.fdc.org.br/exclusivo-grau-de-internacionalizacao-de-empresas-cai-pela-primeira-vez-desde-2010-diz-estudo/>

¹³¹ O Insper aparece na 31ª posição, de acordo com a Época Negócios. Cf. Época Negócios. 2024. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/futuro-do-trabalho/noticia/2024/05/rankings-de-educacao-executiva-do-financial-times-tem-tres-brasileiras-entre-as-melhores-do-mundo-confira.ghtml>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Suzano S/A, Iochpe-Maxion S/A, WEG, Tigre, Braskem, JBS, Interact, Marcopolo, Camil Alimentos, Cereais São Gonçalo, Madem, Minerva Foods S/A, Vale, Gauss Autopeças, Dass, Jacto, Romi, Frax S/A, Grupo Serpa, Zetra, Natura, CI&T, Expormanequins, Nova A3, Emagrecentro, Tradenergy, Gerdau, Sobrancelhas Design, Zen, Alpargatas, Chilli Beans, Instituto Aquila, Algar Tech, ATS Aerothermal Solutions, Level Group, Bradesco, DMS Logistics, Lojas Renner, Safira Energia, MV Sistemas, Prática Klimages, Randon S/A, Porto Seguro, BRQ, Seculus e Altus.

Vale elucidar que optamos por empresas do setor privado pois são elas que ganham enfoque da sociedade internacional em tema de Direitos Humanos e Empresas.

5.1.2 Rede brasileira do Pacto Global da ONU

Para realizar a exploração acerca do posicionamento das empregadoras¹³² multinacionais brasileiras em termos de Direitos Humanos e Empresas, optamos, como norte metodológico, partir daquelas que integram o Pacto Global Rede Brasil, considerando que o Grupo de Trabalho da ONU, quando fez a visita técnica no Brasil, recomendou expressamente que as empresas buscassem o envolvimento com a Rede¹³³.

Buscando compreender as razões materiais pelas quais as empresas buscam o Pacto, que não somente àquelas voltadas ao espírito de construção de uma sociedade mais solidária e justa, de acordo com a plataforma, encontramos, dentre outros: competitividade dos negócios na economia mundial, inclusão de lideranças em fóruns decisórios globais de referência, engajamento regional das empresas e visibilidade com a criação de um mercado para investimentos alinhados aos ODS.

A “Great Place to Work” (GPTW), participante do Pacto Global, afirma que as empresas podem “se beneficiar muito das diretrizes do Pacto Global e dos ODS, melhorando seu relacionamento e engajamento com stakeholders, tendo um diferencial competitivo muito relevante e ganhando atenção de investidores, além de ajudar a construir um mundo melhor”¹³⁴.

Considerando esses fatos, paralelamente temos a intenção nessa pesquisa qualitativa de extrair indícios no sentido de averiguar se o posicionamento dessas empregadoras está

¹³² CLT, Art. 2º - “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

¹³³ Cf. Conectas. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/2o-relatorio-de-acompanhamento-das-recomendacoes-ao-brasil-do-gt-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹³⁴ PIMENTEL, Carolina. Pacto Global da ONU e a sustentabilidade empresarial. *GPTW*. 2022. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/pacto-global-onu/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

realmente alinhado com a realidade dos fatos, *walk the talk* ¹³⁵, ou se as informações públicas, que serão obtidas por meio do site oficial do Ministério Público do Trabalho (MPT), indicam a mera estratégia oportunista de marketing e/ou a ocorrência de *bluewashing*¹³⁶, cujo significado é explicado por Roberto Wakahara (2017, p.169):

[...] é a prática corporativa na qual a empresa se autodenomina “azul”, ou seja, socialmente responsável, mas, na verdade, desrespeita os direitos sociais de forma grave e constante ou desagrega ainda mais uma determinada comunidade marginalizada.

Quanto ao Pacto¹³⁷, verificamos que ele foi lançado em 2.000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, mesmo responsável pela evolução de “Direitos Humanos e Empresas” na ONU, como exposto anteriormente. Com sede em Nova York (NY), consistindo em uma espécie de *convocação* no sentido de formação de uma rede de empresas de todo o globo, em razão de serem os grandes detentores “do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores”, para alinharem suas operações e estratégias aos “Dez Princípios Universais” nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, conforme publiciza a plataforma brasileira da rede¹³⁸.

Para se inscrever, a empresa deve preencher *online* uma Carta de Compromisso endereçada à sede do escritório do Pacto em NY, no timbrado oficial da organização e assinada pelo(a) principal executivo(a) da empresa, informando a faixa de faturamento para fins de cobrança de uma anuidade. O prazo é de até três meses para aprovação e a empresa deve comunicar, anualmente, quais ações específicas alinhadas à ONU realizou naquele período, sob pena de ser excluída da rede¹³⁹.

De acordo com o site da filial brasileira, o Pacto foi lançado em 2003 e hoje é um dos maiores em termos de adesões locais do mundo, com mais de 1.900 participantes no país¹⁴⁰.

¹³⁵ Cf. Sapo. 2023. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/opinioao/como-dizem-os-ingleses-walk-the-talk/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹³⁶ O azul refere-se à cor da bandeira das Nações Unidas, uma forma de “lavagem social”, portanto, que engloba o ordenamento juslaboral.

¹³⁷ A “Carta da Terra”, publicada no ano 2000, foi o documento-marco que influenciou sobremaneira a iniciativa do Pacto Global. O Pacto ressalta a importância do setor privado para o atingimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), conhecidos como “Agenda 2030”, aprovada por consenso pelos países-membros da ONU em 2015, quando eram apenas 8 ODS.

¹³⁸ Cf. Pacto Global. Rede Brasil. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹³⁹ Cf. *Great Place to Work*. 2022. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/pacto-global-onu/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁴⁰ A iniciativa conta com mais de 16 mil membros em 160 países.

Realizando um filtro simples na plataforma, localizamos mais precisamente um total de 2.004 empresas no Brasil até o dia 23 de janeiro de 2025.

Assim, identificadas as 51 maiores multinacionais brasileiras do setor privado, por meio dos filtros disponíveis pela própria plataforma da unidade brasileira do Pacto Global, localizamos os 19 nomes a seguir e incluimos, entre parênteses, os anos em que aderiram a mencionada rede: Fitesa (inscrita em 2019), Metalfrio Soluções (inscrita em 2021), Suzano S/A (inscrita em 2003), Iochpe-Maxion S/A (inscrita em 2023), WEG S/A (inscrita em 2014), Tigre (inscrita em 2018), Braskem (inscrita em 2007), Camil (inscrita em 2021), Minerva Foods S/A (inscrita em 2021), Fras-le S/A (inscrita em 2021), Natura (inscrita em 2000), CI&T (inscrita em 2021), Gerdau (inscrita em 2019), Alpargatas (inscrita em 2020), Bradesco (inscrita em 2006), DMS (inscrita em 2021), Lojas Renner (inscrita em 2014), Randon S/A (inscrita em 2021) e Porto Seguro (inscrita em 2022).

No total, serão 18 empresas analisadas, tendo em vista que constatamos que a Randon e a Fras-le atuam em conjunto, conforme será devidamente detalhado quando da verificação específica dos Códigos e Regulamentos empresariais das referidas multinacionais brasileiras.

5.1.3 Direitos trabalhistas que englobam Direitos Humanos e Empresas

Importa destacar novamente o PO da ONU nº 12, que em matéria juslaboral cita expressamente os “princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”.

Nesse sentido, a OIT, “considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza”, define 5 princípios relativos aos direitos fundamentais, quais sejam: “a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e d) direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável” (item 2 da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho).

Além disso, a OIT determina que 10 Convenções são consideradas fundamentais e elas versam sobre os seguintes temas: trabalho forçado (nº 29 e nº 105), liberdade e direito sindical (nº 87), organização e convenção coletiva (nº 98), igualdade de remuneração (nº 100), discriminação em matéria de emprego e profissão (nº 111), idade mínima de admissão no emprego (nº 138), segurança e saúde dos(as) trabalhadores(as) (nº 155), piores formas de

trabalho infantil (nº 182) e o quadro promocional para a segurança e saúde ocupacional (nº187)¹⁴¹.

O já estudado Pacto Global da ONU, reconhece 10 Princípios Universais, sendo os de nº 3 a 6 diretamente relacionados à matéria laboral, quais sejam: “3. Liberdade Sindical, 4. Trabalho Forçado ou Compulsório, 5. Trabalho Infantil e 6. Discriminação no Emprego”.

Portanto, pincelamos e reunimos, dentro do amplo catálogo dos direitos humanos, os seis temas a seguir como aqueles que estão umbilicalmente ligados com o direito do trabalho e merecem análise acerca do tratamento das empregadoras brasileiras multinacionais em suas políticas empresariais: trabalho forçado ou análogo à condição de escravo, direito sindical, igualdade de remuneração, discriminação, trabalho infantil e saúde e segurança do trabalho.

5.1.4 O tratamento das multinacionais brasileiras como empregadoras

O Princípio Orientador 16 da ONU estipula que:

[...] como base para incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso de atender a essa responsabilidade por meio de uma política que: (a) é aprovada no nível mais alto da empresa; (b) É informada por especialistas internos e/ou externos relevantes; (c) Estipula as expectativas de direitos humanos da empresa em relação ao pessoal; parceiros comerciais e outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços; (d) Esteja disponível publicamente e seja comunicado interna e externamente a todos os funcionários, parceiros de negócios e outras partes relevantes; (e) seja incorporado em toda a empresa.

As políticas empresariais formais fazem parte de um programa de conformidade previsto pelo ISO 37301:2021 (antigo ISO 19600:2014)¹⁴², que é o padrão global para o

¹⁴¹ Cf. OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_723629.pdf. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁴² Tal como qualquer outra norma ISO, ela estabelece requisitos para proteger e melhorar continuamente o seu sistema de gestão seguindo o modelo PDCA (*plan, do, check, act*), porém, voltado ao *Compliance*. Esses padrões são os mesmos mundialmente, conferindo um padrão internacional. A norma também implica no acordo com leis vigentes, regulamentos e políticas internas de cada contexto organizacional. Cf. QMS. 2023. Disponível em: <https://qmsbrasil.com.br/blog/certificacao-iso/guia-completo-tudo-sobre-a-iso-373012021/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Gerenciamento da Conformidade (*Compliance*)¹⁴³. A chamada *due diligence* em direitos humanos está prevista a partir do PO nº 17 ao 21.

Os Códigos de Conduta e similares refletem os valores e a *missão* das empresas, devendo por este motivo alcançar o maior número de pessoas que, de qualquer maneira, tenham algum relacionamento com ela (Silva; Pinheiro, 2020, p. 88-89).

Fizemos, assim, uma *primeira etapa*, que consistiu na busca por Códigos e Regulamentos de tal natureza que estivessem acessíveis na internet e, portanto, alinhados com o PO nº 16, item *d*, para terem maior validade e eficácia perante a sociedade e uma *segunda etapa*, para constatar a menção ou não dos direitos fundamentais do trabalho abalizados no item “5.1.3” nos supracitados documentos.

5.1.5 “Bluewashing”

Conforme explicamos no item “5.1.2”, a pretensão da presente pesquisa também é de verificar indícios de “bluewashing” ou mera estratégia corporativa de marketing, por meio da qual as empresas tentam transmitir uma imagem pública positiva nos compromissos políticos assumidos perante a classe trabalhadora e sociedade civil em geral.

Para isso, inserimos os nomes e CNPJs das multinacionais brasileiras no site institucional do Ministério Público do Trabalho¹⁴⁴, bem como em todas as suas 24 Procuradorias Regionais, com propósito de encontrar notícias oficiais e denúncias que indiquem prováveis violações de direitos fundamentais laborais, em contraponto ao que preveem seus Códigos e Regulamentos. Se disponíveis a terceiros, analisaremos, ainda, as sentenças e acórdãos prolatados nas Ações judiciais identificadas.

Quanto ao critério voltado a análise baseada nas informações do Ministério Público do Trabalho, optamos por tal direcionamento em razão do aspecto coletivo defendido pelo órgão, sendo assim, acreditamos que seus dados se alinham de forma mais harmônica com o espírito da presente pesquisa, ao passo que a busca de decisões judiciais contra as multinacionais

¹⁴³ Um dos primeiros documentos sobre governança corporativa de que se tem notícias é o Relatório Cadbury (Cadbury Report), elaborado no Reino Unido em 1992 para definir responsabilidades de conselheiros(as) e executivos(as), abordando dois valores fundamentais: a prestação de contas responsável (accountability) e maior transparência (disclosure) (Silva; Pinheiro, 2020, p. 36), mas outros princípios foram desenvolvidos, tais como a equidade (fairness) e a conformidade (compliance). Em 1999, David Weissbrodt, membro de um Grupo de Trabalho da ONU sobre “Atividades das Corporações Internacionais” apresentou o primeiro desenho de um Código para multinacionais, tal iniciativa foi acolhida e multiplicada por diversos stockholders (Saldanha, 2019, p. 301).

¹⁴⁴ <https://mpt.mp.br/>

selecionadas acabaria por partir de conflitos mais particularizados e/ou pontuais, sem a abrangência que se pretende.

Ainda no que se refere à escolha do MPT, levamos em conta o fato de que a Instituição, além de ser incontroversamente especializada em matéria juslaboral, possui coordenadorias temáticas, sendo que, dentre elas, destacam-se, pela pertinência a presente pesquisa: a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), a Coordenadoria Nacional da Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (COORDINFÂNCIA) e a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT).

Por coerência aos demais filtros da pesquisa, o ano em que a multinacional brasileira aderiu ao Pacto Global da ONU e as respectivas notícias e/ou processos judiciais serão levados em consideração.

5.2 OS RESULTADOS QUALITATIVOS ENCONTRADOS

Os dados obtidos em relação ao tratamento conferido pelas 18 Empregadoras Multinacionais Brasileiras selecionadas conforme metodologia pormenorizada nos itens 5.1.1 a 5.1.5 são os seguintes:

5.2.1 Fitesa Nãotecidos S/A (CNPJ 93.211.084/0001-93) – Integra o PG desde 2019

Número 1 no ranking, a Fitesa Nãotecidos S/A, com sede em Jacaré/SP, é uma multinacional brasileira que fornece produtos para os mercados de higiene, médico e industrial. Embora disponibilize um Relatório de Sustentabilidade¹⁴⁵ bastante detalhado, datado de 2023, com 58 folhas, o material está integralmente na língua inglesa e não traz qualquer menção aos direitos humanos dos(as) trabalhadores(as).

O Código de Conduta da empresa, apesar de quase oculto na página, está disponível juntamente com a opção de um canal de denúncias¹⁴⁶, o qual a Fitesa afirma que “é administrado por uma empresa independente que manterá a confidencialidade e sigilo dos alertas”.

¹⁴⁵ Cf. Fitesa. Disponível em: <https://www.fitesa.com/pt/sustainability/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁴⁶ Cf. Fitesa. Disponível em: <https://www.canaleticofitesa.com/Brasil/welcome.html/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

O documento, em si, possui 18 itens que regulamentam: “1. Contribuições Políticas, 2. Aceitação de Presentes, 3. Presentes, Entretenimento e Pagamentos efetuados pela CIA, 4. Autorização e Contabilização de Pagamentos, 5. Outros interesses empresariais, 6. Relação com fornecedores, 7. Relação com funcionários, 8. Conduta Pessoal, 9. Políticas de Preços, 10. Recursos de Comunicação e Informática, 11. Confidencialidade, 12. Responsabilidade Legal, 13. Responsabilidade Social, 14. Meio ambiente, 15. Compromisso dos colaboradores, 16. Procedimento para casos de não-conformidade. 17. Ouvidor e 18. Denúncia”.

Assim, quanto aos itens que mais interessam a esta pesquisa, constatamos que o de nº 7 traz importante advertência sobre o meio ambiente laboral (saúde e segurança do trabalho): “É política da empresa promover um local de trabalho seguro. Todos os funcionários seguem as normas relacionadas com a prevenção e proteção à saúde [...]. Eles não tem só o direito, mas a obrigação de relatar qualquer condição que torne seu local de trabalho inseguro”.

O de nº 8 é bastante assertivo em relação ao combate ao assédio (não discriminação): “É importante lembrar que pessoas de quaisquer sexos ou orientação sexual podem ser vítimas”. O item nº 13 determina: “Não discriminamos colaboradores, clientes ou fornecedores em função de raça, cor, sexo, nacionalidade, credo ou religião”.

Em consulta ao site do MPT, localizamos uma ACP, decorrente do Inquérito Civil nº 002284.2016.15.000/9, com origem em uma das Vara do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região (São Paulo) e pedido de condenação da Fitesa e de outras empresas por dano moral coletivo e obrigações de fazer, como consequência de condições análogas à de escravo encontradas em sua cadeia produtiva.

A sentença, proferida no ano de 2022, portanto, abarcada pela delimitação temporal que fizemos, condenou as empresas e arbitrou indenização no valor de R\$ 200.000,00¹⁴⁷. Em sede de Recurso Ordinário, contudo, a Fitesa obteve êxito em sua exclusão como responsável subsidiária e o processo está aguardando julgamento de Agravo de Instrumento de Recurso de Revista.

5.2.2 Metalfrio Soluções S/A (CNPJ 04.821.041/0001-08) – Integra o PG desde 2021

A empresa Metalfrio Soluções, com sede na capital de São Paulo, é a multinacional brasileira nº 2 e atua com equipamentos de refrigeração comercial. O site da empresa

¹⁴⁷ Cf. notícia veiculada no portal do Ministério do Trabalho em Campinas. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/1450-empresas-sao-condenadas-por-precariedade-em-obra-na-cidade-de-cosmopolis>. Acesso em: 24 dez. 2024.

disponibiliza um Código de Ética datado de 2020, com 10 páginas, que dispõe sobre Princípios Gerais, Regras de Conduta, Direitos Humanos, Meio Ambiente, Sigilo e Confidencialidade e Comunicação de Violação¹⁴⁸.

No que se refere aos Direitos Humanos, a empresa se posiciona contra a discriminação, trabalho infantil e trabalho escravo nos seguintes termos:

Os fornecedores não devem permitir qualquer tipo de discriminação por gênero, cor, raça, etnia, deficiência, orientação sexual, religião, origem, estado civil, idade, situação gestacional, classe social ou qualquer outra característica pessoal em seus processos de contratação, promoção e demissão de funcionários. A Metalfrio é contra qualquer ato de intimidação, assédio seja moral, sexual, especialmente nos ambientes de trabalho, e espera que seus fornecedores não compactuem com tais ações e monitorem ostensivamente seus ambientes a fim de evitar potenciais situações. Outrossim, a Metalfrio não tolera a prática de trabalho análogo a escravidão e trabalho ou realizados irregularmente por menores de 14 (quatorze) anos. A Metalfrio orienta seus Fornecedores a monitorarem sua cadeia de trabalho, com o objetivo de prevenir e combater tais situações.

Localizamos uma Ação Civil Pública (nº 0024484-68.2020.5.24.0072), oriunda do Procedimento Preparatório nº 000077.2020.24.002/5 – 16, distribuída em 2020 pelo Ministério Público do Trabalho para uma das Varas do TRT da 24ª Região (Mato Grosso do Sul), sobre demissão coletiva sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato da categoria profissional, mas os pedidos foram julgados improcedentes em 1ª instância, decisão mantida por acórdão em 2º grau do Tribunal e, ainda, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo definitivamente arquivado em abril de 2024.

5.2.3 Suzano S/A (CNPJ 16.404.287/0001-55) – Integra o PG desde 2003

A empresa Suzano S/A, com sede em Salvador/BA, é a multinacional brasileira nº 3 e atua com fabricação de celulose e produção de papéis a partir do eucalipto. Na aba “Quem Somos” do site da empresa, encontramos inúmeras disposições sobre direitos humanos dos(as) trabalhadores(as) em Diversidade, Equidade e Inclusão, tais como: “Incentivar a diversidade, a equidade e a inclusão é uma responsabilidade de toda a sociedade, incluindo das empresas”,

¹⁴⁸ Documento disponível em: <https://www.metalrio.com.br/portal/principal/arquivos/codigo-de-etica-e-conduta-empresarial-fornecedores.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

“Atuamos no incentivo à diversidade, equidade e inclusão em diferentes frentes”, “Em 2016, um grupo formado por profissionais de diferentes equipes da Suzano se engajou organicamente no tema da diversidade. Assim nasceu o Plural. Apoiada pela liderança, a iniciativa atua em cinco frentes, ou grupos de afinidades: gerações, LGBTQIAP+, mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência, “Pacto pela Promoção da Equidade Racial”, “Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) – ONU Mulheres”¹⁴⁹).

Verificamos, ainda, uma Política corporativa específica em Direitos Humanos, na qual há citação expressa e rara aos POs de Ruggie na ONU no item 2.1; Direitos trabalhistas no item 2.1.1; Assédio e discriminação no 2.1.2; Trabalho forçado e infantil no 2.1.3; e Saúde e Segurança ocupacional no 2.1.4, que trata ainda de “Devida diligência em direitos humanos”.

Não obstante, encontramos 2 Ações Cíveis Públicas, a primeira (0002069-52.2010.5.05.0531) do ano de 2010, sobre terceirização ilícita da atividade-fim da empresa (plantio, silvicultura, produção de mudas e colheita de eucalipto), na qual a multinacional brasileira firmou acordo no valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais)¹⁵⁰ e se comprometeu a admitir os(as) terceirizados(as) no prazo máximo de três anos. Todavia, além de ser um caso antigo (15 anos atrás)¹⁵¹, não se trata de matéria selecionada como objeto da presente pesquisa.

Na segunda ACP (0016231-12.2014.5.16.0012), do ano de 2013, a multinacional brasileira e a Emflors Empreendimentos Florestais foram condenadas a pagar R\$ 1 milhão cada a título de danos morais coletivos e a cumprir cinco obrigações de fazer, em razão da morte de três trabalhadores:

As três vítimas faziam parte da brigada de incêndio florestal da fazenda São José III, propriedade da Suzano em Cidelândia (MA). Edione Pereira de Sousa (Suzano), Renato Cunha Linhares (Emflors) e Luis Rodrigues (Emflors) morreram asfixiados e queimados, ao tentar combater o avanço de um incêndio em terreno de área acidentada¹⁵².

¹⁴⁹ Cf. Suzano. Disponível em: <https://www.suzano.com.br/sustentabilidade/pessoas/diversidade-equidade-e-inclusao>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁵⁰ Cf. TRT. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/acordo-teixeira-freitas-beneficiara-entidades-civis-sul-bahia>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁵¹ Em 2018, o STF decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim. Ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, sete ministros votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro contra.

¹⁵² Cf. notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho no Maranhão. Disponível em: <https://www.prtl6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ma/521-suzano-e-emflors-sao-condenadas-em-r-1-milhao-cada-por-morte-de-tres-trabalhadores>. Acesso em: 24 dez. 2024.

A sentença foi mantida no ano de 2018, em 2ª instância, pelo TRT da 16ª Região (Maranhão), porém, na data de 28 de abril de 2020, Dia Nacional em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças de Trabalho e Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho, a Suzano celebrou acordo no Tribunal, no valor de “R\$ 367 mil para garantir a doação de 20 mil máscaras N95 a hospitais públicos das redes federal, estadual e municipal que atuam no combate ao novo coronavírus no Maranhão”¹⁵³. Com isso, deixou o polo passivo e apenas a Emflors Empreendimentos Florestais permaneceu no processo.

5.2.4 Iochpe-Maxion S/A (CNPJ 61.156.113/0001-75) – Integra o PG desde 2023

A empresa Iochpe-Maxion S/A, com sede na cidade de Cruzeiro/SP, atua com produção de rodas e componentes estruturais. O Código de Conduta é datado de dezembro de 2024 e possui 19 páginas que abordam:

1. ABRANGÊNCIA, 2. PRINCÍPIOS GERAIS. MISSÃO, VISÃO E VALORES, 3. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL, 4. AMBIENTE DE TRABALHO, 5. COLABORADORES E ADMINISTRADORES, 6. SINDICATOS, 7. ATIVIDADES POLÍTICO-PARTIDÁRIA, 8. CONFLITO DE INTERESSES, 9. FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS, 10. CLIENTES, 11. COMBATE À CORRUPÇÃO, 12. PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO, 13. MÍDIA, 14. CONFIDENCIALIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, 15. RECURSOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE, 16. ACIONISTAS, INVESTIDORES POTENCIAIS E ANALISTAS DE MERCADO, 17. NEGOCIAÇÃO DE AÇÕES DA IOCHPE-MAXION, 18. REGISTROS CONTÁBEIS E DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS, 19. DENÚNCIAS E CANAL DE MANIFESTAÇÃO, 20. NÃO RETALIAÇÃO, 21. MEDIDAS DISCIPLINARES, 22. DÚVIDAS e 23. APROVAÇÃO E VIGÊNCIA.

Sobre os itens que mais interessam a esta pesquisa, constatamos que o de nº 4 prevê:

4.2. Nas situações de trabalho, onde quer que elas ocorram, além de cumprir as leis e regulamentos locais, os colaboradores e administradores devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, garantindo a dignidade de todas as pessoas. Os direitos humanos devem ser observados por sua universalidade, por

¹⁵³ Cf. notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/acordo-entre-mpt-ma-e-suzano-garante-20-mil-mascaras-n95-para-hospitais-do-maranhao>. Acesso em: 24 dez. 2024.

serem válidos para todas as pessoas sem discriminação, pela inalienabilidade, pois ninguém pode ser privado de tais direitos, e por sua indivisibilidade, na medida em que são relacionados entre si.

4.3. A equidade no tratamento entre os colaboradores e administradores também é essencial. A IOCHPE-MAXION não admite conduta guiada por discriminação ou preconceito, tais como aqueles relacionados a raça, cor, idade, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, estado civil, descendência, etnia ou procedência nacional, religião, deficiência, afiliação sindical ou convicção política, ou qualquer outra condição discriminatória”, “4.4. A IOCHPE-MAXION não tolera qualquer tipo de assédio, incluindo assédio moral, sexual ou econômico, ou outras condutas abusivas no relacionamento entre os colaboradores, administradores e Fornecedores que induzam a um ambiente hostil, de intimidação ou constrangimento, físico ou psicológico.

4.5. A IOCHPE-MAXION preza por um ambiente de trabalho seguro e saudável, buscando o aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança em suas operações e a redução das situações de risco. Não se admite que uma tarefa seja executada em condições de risco sem as devidas medidas neutralizadoras ou atenuadoras conforme as leis e regulamentos aplicáveis.

Os subitens do 5 versam sobre idade mínima, trabalho escravo ou forçado e não discriminação no ambiente de trabalho:

5.1. A IOCHPE-MAXION não admite trabalho infantil e não admite menores de 18 anos para a realização de trabalhos em suas linhas de produção. Nas áreas administrativas ou técnicas podem ser admitidos aprendizes a partir de 16 anos, mediante acompanhamento escolar e atenção especial, respeitando-se as leis e regulamentos locais. 5.2. A IOCHPE-MAXION proíbe qualquer tipo de trabalho escravo ou forçado, análogo à condição de escravo, e não apoia, contribui, auxilia ou facilita o tráfico humano. Também não se toleram medidas disciplinares que envolvam abusos físicos ou psicológicos de qualquer natureza. 5.3. A IOCHPE-MAXION não admite conduta abusiva ou discriminatória ou benefício indevido nos processos de seleção, admissão, remuneração, avaliação ou promoção dos seus colaboradores e administradores. Nos referidos processos, devem ser utilizados, entre outros, os seguintes critérios: preparo técnico, formação educacional, experiência profissional, desempenho, conduta e atitude adequadas e capacidade de integração em grupos de trabalho.

A empresa dispõe em seu Código, sobre Sindicatos no item 6:

6.1. A IOCHPE-MAXION reconhece a utilidade do processo de negociação sindical, em que o sindicato, legitimado pelos seus integrantes, os representa com pragmatismo, objetividade e autonomia.
6.2. Além do diálogo com os sindicatos, a IOCHPE-MAXION manterá

o contato direto com os colaboradores, em busca da melhoria contínua das relações de trabalho.

Não foram encontradas ACP em face da multinacional em análise. No entanto, cabe pontuar que verificamos que uma empresa de nome “Amsted Maxion” aparece em um Relatório de Correição Ordinária do MPT (PRT 15)¹⁵⁴ como “uma das maiores descumpridoras de leis de ergonomia do país”.

Dessa forma, tanto em razão da semelhança entre os nomes das empresas¹⁵⁵ como por tratar-se de matéria diretamente relacionada à saúde e segurança do trabalho, optamos por aprofundar a pesquisa relativa à Amsted. Nos deparamos com a seguinte informação no site da Iochpe-Maxion:

Amsted-Maxion (coligada – 19,5%). Produção de vagões, rodas e fundidos ferroviários e fundidos industriais. Os principais clientes da Amsted-Maxion são as operadoras ferroviárias no Brasil. Amsted-Maxion opera 2 plantas industriais no Brasil, uma na cidade de Cruzeiro (produção de fundidos ferroviários e industriais) e outra na cidade de Hortolândia (montagem de vagões ferroviários), por meio da Greenbrier-Maxion, ambas no estado de São Paulo¹⁵⁶.

Constatamos, ainda, que nos autos da ACP 0001145-64.2012.5.15.0152, “a Amsted foi processada pelo MPT por negligenciar a saúde dos trabalhadores de sua linha de produção na fábrica de Hortolândia, os quais apresentaram doenças ocupacionais em grande escala, além de outros problemas de jornada excessiva e discriminação no ambiente de trabalho”¹⁵⁷.

Na época (2012), foi firmado um acordo judicial de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 3 milhões, além do cumprimento de uma série de obrigações trabalhistas pela Amsted Maxion relativas a assédio moral, jornada de trabalho e saúde e segurança do trabalho.

Como a própria Iochpe-Maxion assume em seu site institucional que possui atualmente coligação com a Amsted-Maxion, referidas informações são preocupantes. Contudo, entendemos que podem ser mitigadas por dois fatores, o primeiro deles em virtude de se tratar

¹⁵⁴Cf. MPT. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/corregedoria/midias-documentos/2016-relatorio-de-correicao-ordinaria-prt-15a-regiao-realizada-de-16-a-20-de-maio-de-2016.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁵⁵ Art. 2º, § 2º da CLT: “Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

¹⁵⁶ Cf. Iochpe. Disponível em: <https://www.iochpe.com.br/a-companhia/divisoas/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁵⁷ Cf. MPT. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-campinas/485-amsted-maxion-paga-r-3-milhoes-para-encerrar-processo-trabalhista>. Acesso em: 24 dez. 2024.

de demanda antiga, arquivada definitivamente em março de 2023, o segundo decorre do fato de que a Iochpe-Maxion foi inscrita no Pacto Global também no ano de 2023.

5.2.5 WEG Equipamentos Elétricos S/A (CNPJ 84.429.695/0001-11) – Integra o PG desde 2014

A WEG S/A, com matriz em Jaraguá do Sul/SC, atua com motores elétricos, inversores de frequência, controles, painéis, transformadores e geradores. O site da multinacional brasileira traz um Código¹⁵⁸ de 20 folhas e um índice de 16 capítulos sobre:

Cumprimento de leis e regulamentos, Informação, Comunicação, Mídias Sociais, Patrimônio, Corrupção, Relações de trabalho e direitos humanos, Abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes, Clientes, Fornecedores e Prestadores de serviços, Concorrentes, Acionistas e Mercado de capitais, Poderes públicas, Entidades de classe, Comunidade e Meio ambiente.

O item 7 é o que trata dos(as) empregados(as), afirmando que valoriza:

os colaboradores por meio da gestão participativa, da criação de oportunidades igualitárias de desenvolvimento pessoal e profissional, remuneração e jornada de trabalho apropriadas, capacitação, reconhecimento do bom desempenho e benefícios. Investimos, permanentemente, em ambientes de trabalho seguro, saudável e de relacionamento respeitoso, como parte do nosso compromisso com os direitos humanos.

O documento aborda questões de discriminação: “Respeitamos a diversidade não admitindo discriminação, preconceito nem favorecimento de qualquer natureza em razão de etnia, cor da pele, religião, cultura, idade, gênero, convicção política, nacionalidade, regionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física e intelectual, entre outros”, de combate ao assédio, ao trabalho infantil e diz promover um meio ambiente laboral “seguro e sadio”.

No item 8, a WEG, sobre negociação sindical, informa que mantém “relacionamento com as entidades representativas de classe com o objetivo de debater temas legítimos de interesse coletivo que possam, de forma direta ou indireta, afetar as operações da WEG”.

¹⁵⁸ Cf. WEG. Disponível em: <https://static.weg.net/medias/downloadcenter/h83/h39/WEG-codigo-de-etica-portugues.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Verificamos a existência de uma ACP (0000391-21.2021.5.12.0046) ajuizada pelo MPT de Santa Catarina em face da multinacional, em tema que envolve o combate à discriminação.

Nos autos, foi firmado acordo em maio de 2023, no qual a WEG se comprometeu a “contratar mais de 200 pessoas com deficiência e reabilitados do INSS, para adequar-se à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991”, além do pagamento de dano moral coletivo de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), destinado a instituições beneficentes, sem fins lucrativos, cadastradas junto ao Ministério Público do Trabalho (em atendimento à Resolução 179/2017 do CNMP)¹⁵⁹.

5.2.6 Tigre S/A (84.684.455/0001-63) – Integra o PG desde 2018

A Tigre S/A “atua nos segmentos de hidráulica, elétrica, drenagem, acessórios sanitários, infraestrutura, saneamento, indústria, irrigação, ferramentas para pintura e em soluções para água e efluentes no tratamento de reutilização da água”¹⁶⁰ e tem sede em Joinville/SC, mesmo estado da WEG S/A. O site da multinacional afirma que ela possui “mais de 5 mil profissionais em todo o mundo”.

Na página da empresa, consta que “O Código de Ética e Conduta está à disposição de todos os públicos, nossos profissionais, clientes, fornecedores e da comunidade no geral. Seu propósito é ser um guia, ajudando em momentos de dúvida”, sendo que o link “Saiba mais”¹⁶¹ dá acesso ao documento.

O capítulo 2 do Código estabelece as normas sobre “Relacionamento com profissionais” e cita que preza por um ambiente laboral sem discriminação, inclusivo e acessível. O item “E” segue a mesma linha: “A empresa promove um ambiente inclusivo e acolhedor, valorizando a diversidade e o respeito mútuo”.

O capítulo 3 do documento é direcionado aos prestadores de serviços e aduz que a Tigre não tolera

Condutas abusivas, assédio e arbitrariedades. Trabalho escravo, infantil e menores de 16 anos, exceto para aprendiz. Consumo de álcool e drogas nas dependências ou durante o horário de trabalho. Porte de armas, exceto para prestadores de serviço autorizados. Discriminação

¹⁵⁹ Cf. MPT. Disponível em: <https://www.prt12.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-joinville/1367-web-equipamentos-assina-acordo-proposto-pelo-mpt-sc-para-contratar-mais-de-200-pessoas-com-deficiencia-e-reabilitados-pelo-inss>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁶⁰ Cf. Tigre. Disponível em: <https://www.tigre.com.br/quem-somos>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁶¹ Cf. Tigre. Disponível em: <https://www.tigre.com.br/canal-de-etica>. Acesso em: 24 dez. 2024.

por origem, sexo, raça, idade, orientação sexual, convicção política, religiosa ou deficiência física.

Finalmente, o capítulo 8 trata de saúde e segurança, mas de forma bastante sucinta e genérica:

Todos os profissionais devem estar cientes e cumprir rigorosamente as normas e Políticas de Saúde, Segurança e Meio ambiente, bem como comunicar seu superior imediato, sempre que visualizarem qualquer evento que possa ameaçar a integridade física ou moral dos profissionais. Essas regras também se aplicam a terceiros e prestadores de serviços em nossas dependências.

Não foram localizados processos movidos pelo MPT em relação à multinacional Joinvilense.

5.2.7 Braskem (CNPJ 42.150.391/0001-70) – Integra o PG desde 2007

A Braskem “foi criada em agosto de 2002 pela integração de seis empresas da Organização Odebrecht e do Grupo Mariani” e atua com petroquímica, “resinas polietileno (PE), polipropileno (PP) e policloreto de vinila (PVC), além de insumos químicos básicos como eteno, propeno, butadieno, benzeno, tolueno, cloro, soda e solventes, entre outros”¹⁶² e está sediada no Brasil na cidade do Rio de Janeiro-RJ.

O Código de Conduta da multinacional está dividido em: “Compromisso e Responsabilidade de Conduta”, “Saúde, Meio ambiente e segurança”, “Assédio e Discriminação”, “Relacionamento e Interações”, “Transparência”, “Violações” e “Glossário”.

Em relação às matérias laborais que envolvem os direitos humanos, no tópico sobre Saúde e Segurança, o material é vago e traz imposições burocráticas aos(as) empregados(as):

Devemos cumprir todas as leis aplicáveis e padrões de práticas relevantes do setor em relação à saúde, à segurança e ao meio ambiente. Isso significa que a Braskem está comprometida com a segurança dos seus Integrantes no ambiente de trabalho, bem como com a prevenção da poluição ambiental e do impacto social nas comunidades afetadas pelas operações da Empresa. Caso tome conhecimento de qualquer incidente relacionado à saúde, à segurança ou ao meio ambiente envolvendo a Braskem, você deverá notificar, por escrito, o seu Líder imediatamente. Caso seja um Líder, você deverá notificar, por escrito,

¹⁶² Cf. Braskem. Disponível em: <https://www.braskem.com.br/perfil>. Acesso em: 24 dez. 2024.

os respectivos Líderes responsáveis pelo trabalho em andamento e/ou pela segurança ambiental ou pela saúde e segurança de Integrantes, conforme necessário.

A parte que trata de Assédio e Discriminação apresenta um pouco mais de solidez, dando exemplos adequados e compatíveis com a atualidade:

O assédio e a discriminação não são tolerados na Braskem. Tais ocorrências podem ser de vários tipos (por exemplo, verbais, físicas, visuais, psicológicas ou sexuais) e podem adotar muitas formas, como a intimidação, humilhação, bullying, cantadas, insultos raciais, compartilhamento de material ofensivo, piadas, comentários ou solicitações ofensivas, retaliações, ameaças e ghosting, podendo configurar-se como agressões ou microagressões.

A empresa ficou notoriamente conhecida em 2018 pelo afundamento do solo de bairros de Maceió, provocados pela exploração mineral da sal-gema na região¹⁶³.

Em dezembro de 2024, o MPT e o TRT/AL noticiaram que, em atuação institucional conjunta, por meio de termo de cooperação técnica, destinarão R\$ 25 milhões, dos R\$ 40 milhões de um acordo judicial, para a viabilização de uma unidade de ensino no Conjunto Cidade Universitária em Maceió. “A escola será vinculada ao Município de Maceió e deve beneficiar mais de mil estudantes de baixa renda com serviço público de educação de qualidade reconhecida”¹⁶⁴.

O valor foi resultado do citado acordo, homologado pela 7ª Vara do Trabalho da Capital em fevereiro de 2020, nos autos de uma ACP no final do ano de 2019.

5.2.8 Camil (CNPJ 01.543.136/0001-00) – Integra o PG desde 2021

A multinacional Camil atua no setor de comercialização de arroz e sua sede está na cidade de São Paulo-SP. O Código de Ética é extenso, com 48 laudas estruturadas em: Compromisso de conduta, Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Prevenção ao assédio moral e sexual, Conflito de interesses, Segurança alimentar, Contribuições político-partidárias,

¹⁶³ Cf. ENANPUR. 2023. Disponível em: <https://anpur.org.br/wp-content/uploads/2023/05/st05-33.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁶⁴ Cf. MPT. Disponível em: <https://www.prt19.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-al/1955-caso-braskem-mpt-al-e-trt-al-oficializam-destinacao-de-r-25-milhoes-para-construcao-de-escola-em-maceio>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Doações e patrocínios, Relacionamentos, Processos licitatórios, Registros e livros contábeis, Crimes financeiros, Governança corporativa, Gestão de Ética e Sanções.

Apesar do tamanho, o documento quase não aborda os direitos humanos dos(as) trabalhadores(as), apenas se referindo ao combate ao assédio, trazendo reflexões interessantes na forma de apelo à empatia: “Esse comentário me deixaria desconfortável, caso fosse direcionado a mim? Se eu estivesse no lugar dessa pessoa, eu gostaria de receber esse tratamento?”.

Prevê ainda que:

[...] não tolera comportamentos constrangedores, seja por assédio moral ou sexual ou qualquer outro tipo de discriminação. Se você for vítima ou testemunha dessas situações com outros colaboradores, deverá fazer o reporte diretamente ao gestor da área, DHO, ou ainda, se preferir manter o anonimato, utilizar o Canal de Ética.

Localizamos uma notícia publicada pela Procuradoria do MPT da 4ª Região sobre um Termo de Ajustamento de Conduta firmado em Inquérito instaurado após denúncia do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Itaquí e Maçambará, no ano de 2015 (a empresa aderiu ao Pacto Global em 2021), com vinte e sete obrigações de fazer e não fazer, todos voltados para questões de jornada de trabalho e outras normas de saúde e segurança do trabalho¹⁶⁵.

Em consulta livre aos processos da multinacional no site da Procuradoria do MPT da 4ª Região¹⁶⁶, encontramos 33 Procedimentos de Investigação, sendo 20 arquivados, 5 com TAC e 8 ativos, mas a plataforma não disponibiliza o acesso de terceiros aos documentos.

5.2.9 Minerva Foods (CNPJ 67.620.377/0001-14) – Integra o PG desde 2021

¹⁶⁵Cf. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/forca-tarefa-mpt-mte-inspeciona-camil-de-itaqui/197426577?msockid=19c70d179a646a930cf01f1e9b486b07>. Acesso em: 24 dez.2024. Verificamos, ainda, que foi realizado um Seminário de 2 dias pelos Sindicatos, federações e confederações que representam os trabalhadores da empresa Camil Alimentos, além da Regional Latino-Americana dos Trabalhadores da Alimentação (UITA), apenas para tratar da “prática antissindical em toda a sua estrutura, com trabalhadores sendo alvo de campanhas maciças contra os sindicatos”. A mesma notícia informa que, durante a pandemia da Covid-19, “a Camil teve de firmar um TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) com o Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, por descumprir as normas sanitárias em suas unidades”. Cf. CNTA. Disponível em: <https://cntaafins.org.br/seminario-no-rs-debate-afronta-a-direitos-trabalhistas-pela-camil/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁶⁶ C. MPT. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/servicos/investigados/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

A multinacional Minerva Foods trabalha com a “exportação de carne bovina na América do Sul e atua também no segmento de industrializados, comercializando seus produtos para mais de 100 países. Além do Brasil, a Minerva Foods está presente no Paraguai, na Argentina, no Uruguai, na Colômbia, e possui plantas especializadas em ovinos na Austrália e no Chile”, segundo o site da empresa¹⁶⁷, que tem sede em Barretos/SP.

O seu Código de Ética tem 50 páginas¹⁶⁸, com os seguintes capítulos:

OBJETIVO, ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO 2. REFERÊNCIAS 3. PRINCÍPIOS 4. COMPROMISSOS 5. REGRAS DE CONDUTA 6. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO E DEMAIS NORMAS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS 7. PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO 8. NECESSIDADES E EXPECTATIVAS DOS CLIENTES E ACIONISTAS 9. CANAL DE DÚVIDAS E DENÚNCIAS 10. COMITÊ DE ÉTICA E INTEGRIDADE 11. DISSEMINAÇÃO E TREINAMENTO 12. SANÇÃO 13. CONSIDERAÇÕES FINAIS 14. DIVULGAÇÃO.

O ambiente de trabalho é tratado no item 5, prevendo apenas que

[...] não são tolerados qualquer constrangimento, abusos de poder ou assédio de qualquer tipo, tais como sexual, econômico ou moral. O mesmo se aplica a situações que configurem desrespeito, intimidação, ameaças e violência física e moral. Tampouco são aceitas condutas que causem constrangimento ou intimidação, como ameaça, chantagem, falso testemunho, assédio moral ou sexual, insultos, exposição ao ridículo, ofensas ou insinuações (p. 16).

Abordando o combate à discriminação, o Código de Ética da empresa, afirma que:

[...] as decisões empregatícias são tomadas respeitando a diversidade, não devendo ser praticada nenhuma conduta discriminatória ou de segregação, seja por raça, cor, nacionalidade, sexo, religião, idade, orientação sexual, origem, deficiências, convicções políticas, função ou quaisquer outras características pessoais (p. 20).

O referido Código de Ética aduz que

¹⁶⁷ Cf. Minerva Foods. Disponível em: <https://minervafoods.com/a-empresa/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁶⁸ Cf. Minerva Foods. Disponível em: https://minervafoods.com/wp-content/uploads/2022/11/codigo_de_etica_portugues.pdf. Acesso em: 24 dez. 2024.

[...] respeita as legislações trabalhistas de cada localidade que opera, garante salário digno e não aceita o trabalho infantil e qualquer forma de trabalho forçado ou em condições análogas ao de escravo, tais como: situações que restrinjam a liberdade de movimento, retenção de documentos pessoais, imposição de taxas de recrutamento e exposição do trabalhador a carga horária excessiva de trabalho (p. 19).

As demais questões abordadas no mesmo item versam acerca da proibição do uso de drogas, armas, filmagens sem autorização, celulares eletrônicos dentro da fábrica e venda de produtos ou serviços por empregados no ambiente laboral.

Encontramos apenas processos do ano de 2015 (nº 0000047-88.2015.5.23.0096 e 0000101-69.2015.5.23.0091) movidos pelo MPT em face da multinacional em questão, os quais versam sobre a proibição de prorrogação de jornada em atividades com insalubridade¹⁶⁹, em ambos os casos houve condenação de indenização por dano moral coletivo, sendo cumpridas as determinações judiciais e arquivados os autos.

5.2.10 Fras-le S/A e Random (CNPJ 88.610.126/0001-29) – Integram o PG desde 2021

A multinacional brasileira Fras-le S/A atua com desenvolvimento, produção e comercialização de materiais de fricção e não fricção para aplicação em sistemas de frenagem e suspensão, assim como componentes para os sistemas de freio, transmissão, motores, suspensão, entre outros¹⁷⁰ e tem sede em Caxias do Sul-RS.

Constatamos que a Randon e a empresa Fras-le atuam em conjunto. A primeira faz o trabalho de transporte de cargas e afirma que possui “unidades espalhadas por quatro continentes, alcançando mais de 120 países com a comercialização de soluções e reunindo um contingente de mais de 17 mil colaboradores”. De acordo com a página da segunda empresa (FL), “Desde 1996, fazemos parte da Randoncorp, que oferecem soluções em produtos e serviços para o segmento automotivo.”¹⁷¹

As empresas compartilham o mesmo Código de Conduta, o qual está disponível apenas no site da Fras-le. O documento é enxuto do ponto de vista do conteúdo e rico do ponto de vista

¹⁶⁹Cf. MPT. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-caceres/358-mais-dois-frigorificos-sao-proibidos-de-prorrogar-jornada-de-trabalho-em-setores-insalubres-jbs-e-minerva-serao-afetadas>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁷⁰ Cf. Fras-le. Disponível em: <https://www.fras-le.com/pt/institucional>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁷¹ Cf. Informações disponíveis no portal da empresa. Disponível em: <https://www.fras-le.com/pt/institucional/>. Acesso em: 24 dez. 2024.

das imagens. Embora traga muitas imagens de pessoas de diferentes minorias sociais, em relação às normas trabalhistas cita apenas que:

Comportamentos inadequados como assédio, bullying, humilhação, discriminação, constrangimentos ou qualquer outra forma de agressão ou tratamento indigno não são tolerados. Respeitamos os direitos humanos e em nossas relações e operações condenamos expor qualquer pessoa a condições de trabalho forçado, análogo ao escravo ou infantil. Como o respeito é a base de nossa interação, nossos funcionários podem se filiar a sindicatos, partidos políticos e associações, desde que isto não atrapalhe o horário e rotina de trabalho e não usem nossos recursos, dependências ou imagem.¹⁷²

É um dos únicos Códigos que encontramos que menciona a saúde mental dos(as) empregados(as): “Tomamos as medidas necessárias para fornecer e manter lugares de trabalho seguros e saudáveis. Aprimoramos continuamente os nossos processos e práticas para fomentar a cultura de saúde e segurança, zelando pela qualidade de vida, tanto no aspecto físico quanto psicológico”.

Verificamos que, no ano de 2017, a multinacional firmou um TAC com o Ministério Público do Trabalho em Barueri/SP, se comprometendo a realizar exames médicos pós-demissionais de controle de todos os(as) ex-trabalhadores(as) que trabalharam na unidade da empresa em Osasco até 30 anos após o término do contrato de trabalho, para acompanhamento de possível contaminação por asbesto, variante do amianto. Em razão do prazo estabelecido e da gravidade do assunto, optamos por citar o caso, embora as empresas tenham aderido ao Pacto no ano de 2021.

De acordo com o site institucional do MPT (PRT da 2ª Região – São Paulo), o TAC:

[...] é resultado de meses de negociação após denúncia do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, noticiando que a FRAS LE havia parado de realizar os exames médicos periódicos nos ex-trabalhadores da unidade de Osasco, em afronta ao disposto na NR 15, que dispõe sobre atividades ou operações insalubres e ao próprio compromisso assumido pela empresa perante o sindicato e o MTE há muito tempo, em desrespeito ao dever do empregador de assegurar a realização de exames médicos a todos os trabalhadores dispensados expostos ao amianto durante o contrato de trabalho¹⁷³.

¹⁷² Cf. Código de Conduta. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/23341a9d-be9a-4855-a251-1c1004aa997c/3c6bc84b-e8c8-fc95-2e36-a5562f7deb4b?origin=1>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁷³ Cf. MPT. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/476-fras-le-assina-acordo-com-mpt-em-barueri-para-garantir-exames-medicos-de-trabalhadores-expostos-ao-amianto>. Acesso em: 24 dez. 2024.

5.2.11 Natura (CNPJ 71.673.990/0020-30) – Integra o PG desde 2000

A Natura é uma marca multinacional brasileira que atua com cosméticos. A empresa informa que está presente “em sete países da América Latina, além de França, Estados Unidos e Malásia. Nossa rede conta com 6,9 mil colaboradores e 2 milhões de consultoras e consultores Natura, além de fornecedores e parceiros”.

Na aba “Trabalhe conosco”, a empresa afirma que tem um quadro de “mais de 7,8 mil colaboradores”. Entretanto, o site não disponibiliza nenhum material para consulta sobre questões de direito do trabalho que envolvam seus(as) empregados(as).

Em 2024, o MPT (Procuradoria de Minas Gerais) ajuizou uma Ação Civil Pública em face da multinacional, afirmando que a investigação decorreu, inicialmente, de um processo trabalhista individual, movido por ex-empregado e que, no curso da fase administrativa de investigação, houve negativa para assinatura de um TAC para corrigir as práticas racistas verificadas.

Segundo o site da Instituição¹⁷⁴, os pedidos no âmbito Judiciário vão desde a abstenção de “permitir ou tolerar atos racistas por parte de qualquer pessoa com vínculo trabalhista com a empresa” até a implementação de um canal de denúncias anônimas. A título de dano moral coletivo, o MPT pleiteia 2 milhões de reais.

Localizamos, ainda, outra ACP recente (nº 0000717-30.2022.5.08.0119), do ano de 2022, movida pelo MPT, Procuradoria do Pará e Amapá, aduzindo gravidade na violação de direitos relacionados à comunidade LGBTQIAPN+, dentre outras minorias sociais, no qual consta que a multinacional igualmente se recusou a assinar um TAC, sendo que no curso do processo de investigação foram ouvidas diversas testemunhas que corroboraram as alegações da Instituição. A sentença de 51 laudas analisou, de forma minuciosa, as provas juntadas para, ao final, deferir pedido de indenização por danos morais coletivos, fixando-a em R\$350.000,00, assim como inúmeras obrigações de fazer por parte da empresa, sob pena de astreintes.

É interessante notar que a multinacional requereu, em seguida, o encaminhamento dos autos para o CEJUSC (Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas), mas o MPT informou que não tinha interesse, levando em consideração os seguintes motivos, delineados pelo Procurador Regional do Trabalho Phillippe Gomes Jardim:

¹⁷⁴ Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério do Trabalho em Minas Gerais. Disponível em: <https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/prt-belohorizonte/2961-discriminacao-racial-e-tema-de-acp-ajuizada-pelo-mpt-mg-contra-a-natura>. Acesso em: 04 de fev. 2025.

O MPT afirma que não possui mais interesse em retardar o julgamento do presente feito. Durante a investigação dos fatos, em sede de Inquérito Civil, o MPT ofereceu proposta de Termo de Ajuste de Conduta à empresa, o que foi negado. Houve 9 audiências administrativas durante a tramitação do procedimento.

No fundo o que a empresa deseja é o segredo de justiça no caso, considerando se tratar de uma empresa que possui preocupações quanto à sua imagem e reputação. Trata-se de empresa com capital aberto com ações negociáveis na bolsa. Esse é um ponto inegociável ao MPT, que tem a obrigação de atender ao interesse público de publicidade de seus atos e transparência. O segredo de justiça se justifica para garantir a inviolabilidade da honra dos trabalhadores ofendidos, jamais o valor de mercado da empresa. Por todo o exposto, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PRT 8ª REGIÃO, já qualificado nos autos, por intermédio do Procurador Regional do Trabalho subscrito, manifesta-se pela ausência de interesse na remessa dos autos ao CEJUS, conforme as razões acima expendidas, requerendo, portanto, o regular prosseguimento do feito.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT - 8ª Região) manteve a decisão de origem, lavrando o acórdão em 31/08/2023, cuja ementa está a seguir:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRATAMENTO DIFAMATÓRIO PROFERIDO POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. ATITUDES HOMOFÓBICAS. OBRIGAÇÕES DE FAZER RELATIVAS À PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS COLETIVOS.

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não são uma opção dada pela Constituição Federal como forma de manutenção de um ambiente de trabalho adequado, mas constitui uma obrigatoriedade que se justifica na medida em que possibilita a efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF).

A Lei Maior proclama também como objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, da CF).

A utilização de expressões preconceituosas, sexistas e capacitistas, no meio ambiente de trabalho, é uma prática que deve ser veemente combatida. Ela humilha, constrange e segrega o trabalhador, atingindo diretamente sua honra subjetiva.

No caso em tela, comprovada a utilização de xingamentos, palavras de baixo calão e apelidos relacionados aos aspectos físicos, presença de deficiência e orientação sexual dos trabalhadores, por parte de superior hierárquico, cabível a condenação da requerida ao cumprimento de obrigações de fazer para coibição, prevenção e combate a futuras

ocorrências de situações caracterizadoras de assédio moral, bem como ao pagamento de indenização por danos morais de natureza coletiva.

Os autos se encontram aguardando julgamento de Agravo de Instrumento de Recurso de Revista no TST.

5.2.12 CI&T (CNPJ 00.609.634/0001-46) – Integra o PG desde 2021

A multinacional CI&T é uma empresa que atua no mercado de soluções tecnológicas. O Código¹⁷⁵ da empresa possui poucas folhas, mas aborda o assédio de forma bastante didática, fornecendo exemplos práticos, tais como:

Envio, obtenção ou exibição de imagens ou outros materiais sexualmente sugestivos, obscenos e/ou indecentes; Comentários ou piadas sexualmente sugestivos, obscenos ou indecentes (dirigidos a uma determinada pessoa ou feitos de forma mais geral); Repetidos pedidos indesejados de encontros sociais; Exibições indesejadas de afeto; Atenção indesejada repetida, como telefonemas, mensagens de texto ou mensagens para um indivíduo sem motivo relacionado ao trabalho; Contato físico indesejado de natureza sexual; Quando uma pessoa em posição de poder faz sugestões de cunho sexual não desejadas ou implica que as decisões de emprego podem ser afetadas pela aceitação ou rejeição dessas sugestões (p. 11).

Sobre diversidade, explana que

A diversidade de pensamentos, perspectivas e experiências é essencial para que a inovação incorpore as vantagens da inteligência coletiva. Estamos constantemente adaptando nosso trabalho, meio ambiente e equipamentos para garantir igualdade de oportunidades e acessibilidade, para que todas as pessoas possam colaborar (p. 9).

A empresa afirma rechaçar o trabalho infantil e o trabalho escravo no documento: “A CI&T repudia qualquer forma de trabalho escravo, forçado ou infantil (com exceção do permitido por lei) e está em conformidade com todas as legislações trabalhistas aplicáveis em âmbito global” (p. 21).

É uma das únicas a mencionar os POs:

¹⁷⁵ Cf. CI&T. 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1Z7B7zSGzpYlJh4GMHVR0371Oqa0_r-/view. Acesso em: 24 dez. 2024.

Apoiamos e respeitamos os direitos expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estando alinhados aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e 18 PÚBLICO Direitos Humanos. É necessário reportar se você vivenciar violações de direitos humanos e agir ou buscar orientação caso testemunhe ou tome conhecimento de quaisquer violações (p. 21).

Finalmente, quanto ao meio ambiente de trabalho, a CI&T afirma que se

[...] compromete a identificar e avaliar os riscos e oportunidades relacionados à saúde segurança ocupacional, e estabelece como objetivo implementar medidas para mitigar esses riscos. O nosso plano de trabalho é estabelecido para prevenir lesões e doenças ocupacionais, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável (p. 07).

Não encontramos Ação movidas pelo MPT ou notícias a respeito de violação praticadas pela multinacional¹⁷⁶.

5.2.13 Gerdau (CNPJ 33.611.500/0001-19) – Integra o PG desde 2019

A Gerdau é uma empresa brasileira multinacional produtora de aço. Seus produtos “vão para diversos setores, como construção, indústria automotiva, maquinários, naval, energia etc.”¹⁷⁷. Ao tratar de Governança Corporativa no site, a Gerdau apresenta os compromissos sociais assumidos, relacionados ao combate à discriminação, por exemplo, o próprio Pacto Global da ONU, o “Manifesto Antirracista”, o “Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+” e o “Movimento Mulher 360”.

Causa estranheza, todavia, que na mesma página em que diz apoiar os direitos das mulheres, afirmando que “adotamos percentuais de participação de mulheres em todos os programas de desenvolvimento da empresa, com o objetivo de estimular a sucessão de cargos de liderança por mulheres”, apresenta as lideranças da estrutura do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria Estatutária da empresa, com 22 nomes, sendo apenas 3 femininos.

Ademais, a Gerdau não disponibiliza qualquer Código de Conduta para análise. Na aba “documentos oficiais”, constam apenas as certificações técnicas que a empresa detém.

¹⁷⁶ Todavia, o site da Federação Nacional dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação denuncia ato antissindical. Referência: <https://fenati.org.br/cit-assedio-antissindical-plr-trabalhadores/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁷⁷ Cf. Gerdau. Disponível em: <https://www2.gerdau.com.br/sobre-nos/#a-gerdau>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Em 11 de julho de 2024, o site do MPT, Procuradoria Regional de Minas Gerais, noticiou êxito, em sede de medida liminar, na suspensão dos efeitos da demissão em massa de mais de 400 empregados(as) em uma das unidades da multinacional, posto que o sindicato não foi envolvido na questão¹⁷⁸. A Ação Civil Pública nº 0010653-20.2024.5.03.0064, porém, tramita em segredo de justiça.

No ano de 2015, a empresa foi condenada em uma outra Ação Civil Pública que tratava de horas extras¹⁷⁹, a pagar “mais de R\$ 3,7 milhões por dano moral coletivo”. O MPT (Procuradoria de Natal) juntou “ao processo 23 autos de infração por problemas quanto ao registro e aos limites à jornada de trabalho em oito, dos 11 estados em que a Gerdau atua”¹⁸⁰.

5.2.14 Alpargatas (CNPJ 61.079.117/0001-05) – Integra o PG desde 2021

A Alpargatas tem sede em São Paulo-SP e afirma no site oficial ser uma “empresa global, fundada e sediada no Brasil há mais de 115 anos”, dona da “marca Havaianas e com 49,2% da Rothys, marca norte-americana de calçados sustentáveis”, contando “com mais de 10 mil colaboradores”¹⁸¹. A empresa disponibiliza diversos documentos internos, de fácil consulta.

O Código¹⁸² de conduta da multinacional, quanto à regulação de temas diretamente relacionados aos(as) empregados(as) dispõe sobre diversidade, assédio, trabalho infantil, trabalho escravo e condições de trabalho decentes, respectivamente:

Não discriminamos e não aceitamos qualquer forma de preconceito. Somos todos diferentes, mas formamos um só time, Não toleramos qualquer assédio, desrespeito ou avanço indesejado, ou, ainda, qualquer prática de atos ilícitos em nosso ambiente de trabalho ou fora dele. É por isso que esperamos que esse respeito seja observado por nossos colaboradores, parceiros, clientes, consumidores e acionistas, Não admitimos trabalho infantil, trabalho involuntário, forçado ou escravo e nos certificamos de que os nossos parceiros ajam da mesma maneira, Praticamos condições de trabalho justas e seguras, permitindo o desenvolvimento de cada um e de todos ao mesmo tempo. Só nos

¹⁷⁸ <https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-coronel-fabriciano/3152-gerdau-devera-suspender-demissao-em-massa-em-barao-de-cocais-mg>. Acesso em: 04 de fev. 2025.

¹⁷⁹ A jornada de trabalho em excesso tem relação direta com a saúde e a segurança dos(as) trabalhadores(as).

¹⁸⁰ <https://www.prt21.mpt.mp.br/procuradorias/prt-natal/325-gerdau-tera-que-pagar-mais-de-r-3-7-milhoes-por-dano-moral-coletivo>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁸¹ Cf. Alpargatas. Disponível em: <https://alpargatas.com.br/sobre>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁸² Cf. Alpargatas. Disponível em: <https://d3kciw669vsuxi.cloudfront.net/wp-content/uploads/alpargatas-sustentabilidade-governanca-alpargatas-sustentabilidade-governanca-2021.12.03-codigo-de-conduta-e-etica-vfinal4.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

relacionamos com parceiros que também ofereçam tais condições (p. 6-7).

O documento adiciona que “As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva”, quando menciona expressamente ser integrante do Pacto Global e que apoia e respeita “a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente” (p. 18).

Não encontramos qualquer notícia de procedimento administrativo ou Ação coletiva do MPT movida em face da multinacional em questão.

5.2.15 Bradesco (CNPJ 60.746.948/2371-20) – Integra o PG desde 2006

O Bradesco é notoriamente um Banco, uma instituição financeira especializada em intermediar o dinheiro entre poupadores e aqueles que precisam de empréstimos, além de custodiar esse dinheiro. O Regulamento¹⁸³ interno da empresa é de fácil acesso e possui 44 folhas, mas não menciona os POs ou a Organização das Nações Unidas.

Dentre os valores corporativos, insere “e) Respeito à dignidade e à diversidade do ser humano; e f) Responsabilidade socioambiental, com incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável” (p. 12). Passa a discorrer sobre as relações com e entre empregados(as) no item 3, aduzindo que “preza pelo cuidado com o ser humano, em todas as relações. O tratamento respeitoso e com igualdade de direitos e de oportunidades contribui de forma efetiva para o desenvolvimento das pessoas e para os resultados da Organização. Jamais serão admitidas condutas discriminatórias” (p. 12). É enfático em relação ao combate ao assédio, mas se esgota a estes tópicos, não trazendo qualquer outra abordagem juslaboral.

Em relação ao MPT, são inúmeras as Ações encontradas, mas com o recorte temporal feito no sentido de adesão ao Pacto Global, localizamos, em matéria de discriminação, apenas uma ACP, da Procuradoria do MPT de Alagoas, na qual ficou comprovado que o banco verificava se os candidatos a vagas de emprego possuíam “restritivos” antes da admissão. “O empregador deveria se limitar a obter dados sobre a capacidade profissional, evitando

¹⁸³ Cf. Código de Conduta Ética da Organização Bradesco. Disponível em: <https://banco.bradesco/assets/common/pdf/codigo-de-etica-corporativo-bradesco-15-5-2020.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

interferências indevidas sobre a vida privada dos candidatos”¹⁸⁴, assim, a Instituição teve sucesso tanto em 1º quanto no 2º grau de jurisdição.

Em outros três processos do MPT (nº 0000027-24.2014.5.14.0051, 0000969-96.2014.5.21.0007 e nº 00843.2008.007.05.00-9¹⁸⁵), verificamos que o Banco foi condenado ao pagamento de indenizações milionárias a título de dano moral coletivo, em temas de assédio¹⁸⁶. Duas outras Ações envolvendo o mesmo assunto, uma do ano de 2019¹⁸⁷ e outra de 2023¹⁸⁸, são mencionadas no site da Instituição, referentes à Procuradoria do Rio de Janeiro, sem especificação, contudo, dos nº dos autos.

5.2.16 DMS (CNPJ 10.851.391/0001-01) – Integra o PG desde 2021

A DMS é uma multinacional brasileira, com sede na Paraíba, que atua com logística e distribuição de remédios genéricos para farmácias. Visualmente, o site da empresa é o mais simples e do ponto de vista do conteúdo, é direcionado apenas aos clientes, como verificamos, por exemplo, com: catálogo de produtos, atendimento personalizado, entrega em 24hrs, canais de vendas, financeiro etc.

Na opção “Institucional”, que fica no topo da página de internet, a empresa se limita a: “Missão, Visão e Valores”, sendo todos direcionados aos(às) clientes: “Além de oferecer os melhores produtos e condições, queremos fazer parte e sermos um agente de impulso para que os nossos clientes alcancem bons resultados”, “Tornar-se um parceiro confiável que impulsiona o sucesso dos nossos clientes, através da proximidade e dos valores de responsabilidade, compromisso e respeito” e “A proximidade com o cliente é o primeiro passo para uma parceria de sucesso. E por isso, acreditamos que a responsabilidade, compromisso e respeito são

¹⁸⁴ Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ms/893-banco-bradesco-e-condenado-por-discriminacao-na-contratacao-de-trabalhadores>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁸⁵ Cf. Notícia veiculada no portal da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/banco-condenado-pagar-multa-r-100-mil-assedio-moral>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁸⁶ Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho em Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://www.prt21.mpt.mp.br/procuradorias/prt-natal/282-condenacao-do-bradesco-e-mantida-em-r-1-milhao-por-assedio-moral>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁸⁷ Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/1292-justica-do-trabalho-multa-banco-bradesco-por-descumprir-decisao-judicial-que-o-proibia-de-rebaixar-funcionarios-apos-retorno-de-licenca-previdenciaria>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁸⁸ Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/bradesco-e-condenado-em-r-70-milhoes-por-assedio-moral>. Acesso em: 04 fev. 2025.

imprescindíveis”. No final, divulga uma imagem dos empregados(as) denominada “Nosso time”.

Na opção “Compromisso Social”, restringe-se a afirmar que

[...] nossa dedicação à responsabilidade social é fundamental. Acreditamos que o sucesso empresarial deve ser acompanhado pelo impacto positivo na sociedade. Comprometemo-nos a promover a sustentabilidade ambiental, apoiar causas sociais e envolver nossos colaboradores em ações voluntárias. Nossa missão é deixar um legado de responsabilidade social, contribuindo para um mundo mais inclusivo e sustentável¹⁸⁹

A DMS não fornece qualquer Código de Conduta ou documento similar, mas também não encontramos qualquer notícia de Ação coletiva do MPT movida em face da multinacional em questão.

5.2.17 Renner (CNPJ 92.754.738/0001-62) – Integra o PG desde 2014

As Lojas Renner atuam com roupas e acessórios. O conteúdo do site, assim como da empresa DMS, é bastante direcionado aos(às) clientes e à venda de seus produtos, mas ao explorarmos um pouco mais as opções disponíveis, encontramos, em “Sustentabilidade”¹⁹⁰, uma “Política de Direitos Humanos Lojas Renner S.A”.

Trata-se de um documento de apenas 8 páginas, mas que desde o item 3 expressa como uma das referências à elaboração do conteúdo os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU”. De fato, a Política estrutura-se com base no trabalho de Ruggie, o que podemos constatar dos capítulos 5 e 6, denominados “Proteger e Respeitar” e “Remediar”, respectivamente.

Para proteger e respeitar, em matéria trabalhista, a Renner estabelece os direitos relacionados à “Diversidade, inclusão e igualdade de direitos”, “Relações de trabalho legais e regulares”, “Relações de trabalho justas e geradoras de valor”, “Migração laboral”, “Bom ambiente de trabalho e clima organizacional” e “Liberdade de associação e negociação coletiva”.

¹⁸⁹ Cf. DMS. Disponível em: <https://www.dmslogistica.com.br/responsabilidade-social>. Acesso em: 24 dez. 2024.

¹⁹⁰ Cf. Renner. Disponível em: <https://www.lojasrennersa.com.br/en/wp-content/uploads/2022/09/politica-direitos-humanos-pessoas.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Em remediar, faz referência apenas ao canal de denúncias, conforme um dos trechos do documento: “confidencial e sigiloso, destinado aos públicos internos e externos que tenham conhecimento de qualquer situação que contrarie os princípios estabelecidos nesta e nas outras políticas” (p. 6).

Verificamos que, na cidade de São Paulo, no ano de 2015, 37 trabalhadores(as) foram resgatados(as) em condições análogas à escravidão em empresas integrantes da cadeia produtiva da multinacional. De acordo com o site do MPT¹⁹¹:

Para o MPT, a empresa Lojas Renner, responsável por toda a cadeia produtiva, a qual controla e mantém economicamente, pratica “dumping social”, quando uma empresa obtém vantagem financeira por meio da desvalorização da mão de obra para obtenção de lucro, ao se beneficiar de trabalhadores em condições análogas às de escravo, da sonegação dos seus direitos e da exploração da sua mão de obra, além de perpetrar prática discriminatória em face da coletividade boliviana.

No mesmo ano a empresa foi processada pela Procuradoria do MPT de Maceió¹⁹², cujo processo tramitou sob nº 0000956-29.2015.5.19.0004, porém, verificamos que os pedidos, relacionados à discriminação e assédio, foram julgados improcedentes, sendo mantida a decisão em 2ª instância e encontrando-se os autos arquivados desde 2018.

5.2.18 Porto Seguro (CNPJ 02.149.205/0001-69) – Integra o PG desde 2022

A Porto Seguro atua com “coberturas e serviços de assistência de profissionais especializados, como encanador, eletricista, técnico em desentupimento, chaveiro, entre outros”¹⁹³ e tem sede localizada na cidade de São Paulo-SP.

A página da internet da empresa é iterativa e apresenta vários conteúdos no próprio corpo. Por exemplo, em “Sustentabilidade” já nos deparamos com a seguinte informação: “Porto assina Pacto Global da ONU de Desenvolvimento Sustentável. Metas globais devem ser cumpridas até 2030”. O link “Saiba Mais” remete o(a) leitor(a) a uma outra página, que detalha os 10 Princípios fundamentais.

¹⁹¹ <https://www.prt2.mpt.mp.br/189-mpt-firma-tac-que-beneficia-trabalhadores-que-costuravam-para-a->. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁹² Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho em Alagoas. Disponível em: <https://www.prt19.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-al/351-mpt-processa-lojas-renner-por-realizar-revista-intima-em-empregados>. Acesso em: 04 fev. 2025.

¹⁹³ Cf. Porto Seguro. Disponível em: <https://www.portoseguro.com.br/seguro-empresa>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Navegando por outros links, encontramos as seguintes informações relevantes para a presente pesquisa relacionadas ao meio ambiente laboral e combate à discriminação:

O Brasil lidera o ranking de ansiedade e depressão na América Latina, segundo a Organização Mundial da Saúde. E falar sobre estas questões é analisar o campo social do ASG e também o ODS 3 - Saúde e Bem-estar. A Porto Saúde tem o programa Saúde Emocional que conta com uma equipe multidisciplinar de psicólogos para apoiar com identificação do melhor recurso para tratamento de saúde psicológica de nossos(as) colaboradores(as), clientes e dependentes. [...] O Programa de Saúde Integral visa promover o bem-estar de nossas equipes e seus familiares, abrangendo os pilares mental, físico e financeiro. Além de diversos benefícios implementados na Porto, o programa oferece atividades e conteúdo para incentivar uma vida saudável e novos hábitos. Em meio à pandemia da Covid-19, as ações voltadas à saúde mental tornaram-se ainda mais relevantes, proporcionando conforto emocional aos colaboradores. [...] Em 2020, a Porto estabeleceu a Comissão de Diversidade e Inclusão, visando um ambiente inclusivo e diversificado. Os grupos prioritários são gênero, raça, etnia, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e geracional.

O Código de Conduta¹⁹⁴ é um pouco mais difícil de ser encontrado, mas se pode ter acesso. O documento conta com 6 capítulos a seguir expostos: 1. Introdução, 2. Diretrizes de Relacionamento, 3. Prevenção a atos ilícitos, 4. Conflito de interesses, 5. Proteção de informações e 6. Gestão da política de ética e conduta.

O capítulo 2 trata do ambiente de trabalho e afirma que: “não aceita nenhum tipo de discriminação, seja em virtude da origem, gênero, identidade de gênero, etnia/ cor/ raça, crença/ religião, idade, estado civil, orientação afetivo sexual, deficiência, entre outros”, “O assédio moral pode ser definido como um comportamento que atente contra a dignidade de uma pessoa, com a intenção deliberada de fazer mal e de forma reiterada, degradando o clima de trabalho” e que “a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), afora os acidentes, tem como competência propor medidas de prevenção e combate ao assédio no trabalho, ampliando a consciência dos colaboradores e colaboradoras, por meio de discussões sobre o tema, somando esforços para manter um clima saudável e seguro nas empresas do grupo Porto”.

No item 2.6. do mesmo capítulo, afirma que sua atuação com “prestadores, fornecedores, corretores e demais parceiros de negócio” deve se pautar pelo “respeito aos direitos humanos, à diversidade e à dignidade humana; promoção de condições de trabalho

¹⁹⁴ Cf. Porto Seguro. Política de Ética e Conduta. Disponível em: <https://www.portoseguro.com.br/content/dam/etica-e-compliance/documentos/politica-de-etica-e-conduta-da-porto-seguro-SA.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

adequadas, alinhadas à não discriminação, à remuneração justa, segura e que combata o trabalho infantil e escravo; conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis; integridade; reputação, entre outras”.

Em relação às investigações e Ações promovidas pelo MPT em face da multinacional, localizamos no site da Procuradoria de São Paulo que¹⁹⁵:

O Ministério Público do Trabalho em São Paulo (MPT-SP) ajuizou uma ação civil pública contra a Porto Seguro Companhia de Seguros Gerais por submeter dezenas de empregados a jornadas além do limite legal e pelo não pagamento de horas extras, além de atraso de salários e recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). O órgão pede R\$ 1 milhão em indenização por danos morais coletivos.

Não há menção ao nº dos autos para consulta pública ou a data da publicação da notícia, todavia, considerando que consta que “A investigação que resultou na ação partiu de uma denúncia sigilosa recebida pelo órgão em 2012”, bem como que esse tipo de procedimento costuma envolver alguns anos, optamos por mencionar o caso.

¹⁹⁵ Cf. Notícia veiculada no portal do Ministério Público do Trabalho em São Paulo. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/280-mpt-processa-porto-seguro-em-1-milhao-por-jornadas-excessivas>. Acesso em: 04 de fev. 2025.

CONCLUSÃO

As complexidades e as perdas humanas que envolveram as duas grandes guerras mundiais impuseram às diferentes nações demandas conjuntas de reorganização mundial em prol da paz e da economia, bem como de reafirmação dos direitos humanos e uma revolução em termos de mecanismos que fossem capazes de frear novos acontecimentos de mesma natureza, ao menos nas proporções alcançadas nas primeiras décadas do Século XX. Notadamente a Segunda guerra transpareceu a necessidade de que fossem formulados marcos nesses direitos a serem obedecidos por todos os Estados.

Vimos que, paralelamente ao importante processo de internacionalização dos direitos humanos, diversas regiões do mundo que não detinham o mesmo protagonismo e poderio financeiro continuavam sendo sistematicamente exploradas e foram colocadas à margem do palco internacional, colaborando para que *valores coloniais* predominassem nos discursos *universalizados*.

Apesar disso, é de se ressaltar que percebemos que a reafirmação dos direitos humanos, consubstanciada na DUDH em 1948, foi escrita por personagens interessantes, mulheres e homens de diferentes nacionalidades que foram incumbidos da elaboração desafiadora de um documento que atendesse ao mundo de forma *universal*, ainda que com todas as multiculturalidades existentes.

Na seara do direito internacional, as discussões decorrentes do valor jurídico dos instrumentos produzidos a partir dessa expansão de humanização dos direitos provocaram o surgimento de diferentes e polêmicas correntes quanto à vinculação do quanto previsto no chamado *soft law*.

Adicionou-se a esta discussão a inevitável questão da Empresa como *sujeito* pois, com a globalização, aliada ao fator intensificador neoliberalista de fazer negócios, inaugurou-se um verdadeiro modelo de destruição que seguia o método totalitarista de transformação de indivíduos em “meras engrenagens”, desprovidos de potencialidades, assim os desumanizando.

As ETC começaram a estabelecer de forma estratégica e proposital suas filiais em países considerados “em desenvolvimento”, locais com baixa regulamentação ambiental e laboral em comparação aos locais em que estão sediadas as matrizes, nos quais os Estados até mesmo concedem isenções fiscais e outras políticas que visam atrair essas multinacionais, a partir de uma ideia “desenvolvimentista” ocidentalizada e um estilo de vida de consumo que favorece a manutenção do poder daqueles que produzem bens materiais a custas do meio ambiente, nele incluído o do trabalho.

Nesse sentido, a produção em nível global pelas empresas veio acompanhada da acentuação dos ideais neoliberalistas, desequilibrando o que tradicionalmente servia para atenuar os antagonismos decorrentes da relação trabalho *versus* capital. As ETC desafiaram, assim, até mesmo o direcionamento dos textos internacionais, urgindo a quebra de paradigmas do direito internacional, o que demonstra a relevância do assunto “Direitos Humanos e Empresas”.

O novo “modus operandi” para alcançar o lucro à custa da dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras e da natureza, demandou diálogo e atuação internacional no sentido de instituir diretrizes a serem cumpridas pelo empresariado, de modo a evitar, ainda, que futuras gerações fossem demasiadamente impactadas pela atuação das ETC.

Constatamos que a ONU pautou o tema no Conselho de Direitos Humanos, inicialmente, de forma pífia e insuficiente para dar as respostas necessárias aos novos modelos de fazer negócios por parte das empresas multinacionais, que a esta altura já estavam maiores do que muitos Estados em termos de PIB.

Somente depois da ocorrência de desastrosos eventos gerados pelas Shell e Union Carbide, causando milhares de mortes de cidadãos(ãs) e trabalhadores(as), é que a ONU, sobretudo com o mandato do ganhês Kofi Annan como Secretário-Geral da Organização, determinou que alguns padrões deveriam ser cumpridos não apenas pelos Estados, como também pelas Empresas, em termos de direitos humanos.

Ocorre que, novamente, a comunidade jurídica estava diante de um documento de *soft law*, os chamados Princípios Orientadores, formulados pelo professor de Harvard, John G. Ruggie. Notamos, ademais, que os POs, apesar de pioneiros, recebem muitas críticas da comunidade jurídica internacional, que busca um efetivo Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

Os esforços para isso revelam fatos interessantes, como, por exemplo, que países que se dizem amplamente comprometidos com os direitos humanos, ano a ano votam em Genebra contra a responsabilização das empresas por meio de um Tratado vinculante, aparentemente em aliança com os setores privados de seus territórios, fomentando a chamada “arquitetura da impunidade”.

Constatamos que quando o assunto é “Direitos Humanos e Empresas”, pouco se pensa a partir da lógica da proteção e da devida reparação à classe trabalhadora atingida. O foco no Projeto de Lei nacional nº 572/2022, que tem a pretensão de ser o grande marco normativo, sequer menciona o Ministério Público do Trabalho como órgão fiscalizador, apresentando

inconsistências e fragilidades que podem perpetuar a falta de responsabilização efetiva das empresas, principalmente na condição de empregadoras.

Das 51 multinacionais brasileiras, que devem possuir departamentos inteiros de governança corporativa e *compliance*, apenas 19 fazem parte da Rede do Pacto Global, ou seja, 37,25%. Duas delas sequer disponibilizam, ao menos de maneira acessível, seus Códigos ou Regulamentos na internet, que são os compromisso políticos que devem minimamente ser assumidos perante seu quadro de empregados(as) e a sociedade civil em geral, conforme estabelecem os POs da ONU. Com base neles é que se viabilizaria um monitoramento daquilo que pensam enquanto atores sociais que transformam os locais que atuam.

Constatamos que, das 51 multinacionais brasileiras, somente duas mencionam expressamente os Princípios Orientadores da ONU em suas políticas, o que revela, no mínimo, um desconhecimento generalizado do empresariado brasileiro sobre o assunto.

Em relação aos direitos fundamentais trabalhistas que estão diretamente relacionados quando tratamos de Direitos Humanos e Empresas, chegamos à conclusão de que são eles os seguintes, por temas: trabalho forçado ou análogo à condição de escravo, direito sindical, igualdade de remuneração, discriminação, trabalho infantil e saúde e segurança do trabalho.

Nesse sentido, verificamos que as multinacionais brasileiras que aderiram ao Pacto Global e disponibilizam Códigos ou Regulamentos, se posicionam expressamente nos seguintes percentuais em relação aos referidos temas, pela mesma ordem acima em relação aos temas: 47,05 sobre trabalho forçado ou análogo à escravidão, 23,52% sobre direito sindical, 11,76% igualdade de remuneração, 82,35% discriminação, 41,17% trabalho infantil e 58,82% saúde e segurança do trabalho.

Nenhuma delas aborda todos os assuntos e a questão sindical é a que recebe menor atenção, o que revela uma tendência ao enfraquecimento intencional da classe trabalhadora como coletivo, classicamente protagonista na busca de melhores condições de labor.

Como empregadoras, observamos que ao aderirem ao Pacto Global, tendem a não se destacarem em procedimentos administrativos ou Ações coletivas movidas pelo Ministério Público do Trabalho. Todavia, essa conclusão pode ser interpretada de outras formas, como por exemplo no sentido de que houve uma diminuição da fiscalização em matéria trabalhista no país ou, ainda, que as fontes oficiais do Órgão não estão apresentando informações que seriam importantes para a sociedade, inclusive do ponto de vista acadêmico para obtenção de dados que possam contribuir com tentativas válidas internas ao capitalismo, orientadas pela finalidade preventiva.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor. *EDUCAÇÃO APÓS AUSCHWITZ*. Coleção “Grandes Cientistas Sociais: Adorno”. São Paulo. Ática, 1986.

ALIMONDA, Héctor. La colonialidad de la naturaleza. Una aproximación a la ecología política latinoamericana. In: ALIMONDA, Héctor (coord.). *La naturaleza colonizada*. Ecología política y minería en América Latina. Buenos Aires: Ciccus, Clacso, 2011. Disponível em: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20120319035504/natura.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* 7. ed. São Paulo: Cortez, Universidade Estadual de Campinas, 2003.

ARAGÃO, Daniel Maurício C. *Responsabilidade como legitimação: capital transnacional e governança global na organização das Nações Unidas*. 2010. Tese (Doutorado em Relações Internacionais). PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2010.

ARBEX, Daniela. *Arrastados: Os bastidores do rompimento da barragem de Brumadinho, o maior desastre humanitário do Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2022.

ARENDT, Hannah. *Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal*. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ARENDT, Hannah. *Origens do Totalitarismo*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

BARANAO, Joaquín, *História Universal Freak*. São Paulo: Planeta do Brasil, 2019.

BARBOZA, Estefânia M. Q., *A REVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E A EXPANSÃO DO JUDICIAL REVIEW NOS ESTADOS CONTEMPORÂNEO*. Revista Direitos Fundamentais & Democracia, 2021.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. *Direito Humanos*. Salvador: Bahia, Salvador: Juspodivm, 2017.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e Direitos Humanos nas Nações Unidas: Rumo a um Tratado? In: PIOVESAN, Flávia, SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Juspodivm, 2018.

BERRÓN, Gonzalo. Derechos humanos y empresas transnacionales: una discusión urgente. *Nueva Sociedad*. n. 264, n. 264, jul-ago. 2016. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/derechos-humanos-y-empresas-transnacionales/>. Acesso em: 01 nov. 2024.

BILCHITZ, David. A Chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s Framework and the Guiding Principles. In: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (ed.). *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* Nova York: Cambridge University Press, 2013.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. São Paulo: Editora Gen LTC, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm/Constituicao.htm. Acesso em: 24 dez. 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. *Diário Oficial da União* - Seção 1 - 31/12/2004. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=45&ano=2004&ato=5ecUTRq1keRpWT67b>. Acesso em: 24 dez. 2024.

BRITO, Antonio José Guimarães. *Povos Indígenas e Relações Internacionais: A Tolerância como Princípio nas Relações Interétnicas*. 2004. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2004.

BROWN, Gordon. *The Universal Declaration of Human Rights in the 21st Century: A Living Document in a Changing World*. Cambridge: Open Book Publishers, 2016.

BROWN, Wendy. *Cidadania sacrificial: neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade*. Rio de Janeiro: Zazie Edições, 2018.

BUTLER, Judith. *Discurso de ódio: uma política do performativo*. São Paulo: Editora UNESP, 2021.

CARREAU, Dominique; BICHARA, Jahyr-Philippe. *Direito Internacional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CHAUI, Marilena. O totalitarismo neoliberal. *Anacronismo e Irrupción*. v. 10, n. 18, mai-out. 2020. Disponível em: <https://publicaciones sociales.uba.ar/index.php/anacronismo/article/view/5434/4431>. Acesso em: 02 nov. 2024.

COBBAH, Josiah A. M. African Values and the Human Rights Debate: An African Perspective. *A Human Rights Quarterly*. v. 9, n. 3. 1987. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/761878>. Acesso em: 05 dez. 2024.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. Saraiva Educação: São Paulo, 2019.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998.

DALLIN, Alexander. The Soviet View of the United States. *International Organization*. v. 16, n. 1. 1962. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2705598>. Acesso em: 02 nov. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DEVA, Surya. *Corporate human rights violations: A case for extraterritorial regulation*. Handbook of the Philosophical Foundation of Business Ethics. New York, 2012.

DEVA, Surya. *The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business*. Workshop on Human Rights and Transnational Corporations: Paving the Way for a Legally Binding Instrument, organized by the Permanent Missions of Ecuador and South Africa to the UN, Geneva (11-12 March 2014).

FACHIN, Luiz Edson. *Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

FACHIN, Melina; BOLZANI, Giulia Fontana. Eficácia horizontal dos direitos humanos no marco do constitucionalismo global: responsabilidade das empresas na promoção dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Juspodivm, 2018.

FARIA JUNIOR, Luiz Carlos Silva. *A Batalha de Davi contra Golias: uma análise neogramsciana da agenda das Nações Unidas em direitos humanos e empresas*. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito e Inovação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

FEENEY, Patrícia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no Âmbito das Nações Unidas e o Futuro da Agenda de Advocacy. *SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos*. V. 6, n. 11. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200009>. Acesso em: 03 nov. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal*. Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização. Tradução. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 475. Acesso em: 14 jan. 2025.

FERNANDES, Antônio Batista. O totalitarismo enquanto categoria em Hannah Arendt. *Revista Seara Filosófica*. n. 18. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/searafilosofica/article/view/14943/10384>. Acesso em: 03 nov. 2024.

FINKELSTEIN, Maria Eugenia Reis; PROENÇA, José Marcelo Martins (coord.). *Direito societário: gestão e controle*. São Paulo: Saraiva, 2008.

FREITAS, Renato A. da Silva; PEREIRA, Luciano Meneguetti. Reflexões sobre a natureza jurídica e a força vinculante da Declaração Universal dos Direitos Humanos aos 70 (1948-2018). *Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD*. v. 7, n. 14, ago-dez. 2018. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/moncoes/article/view/9111/4790>. Acesso em: 04 nov. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Tutela Jurisdicional Metaindividual e Direitos Heterogêneos. *Revista de Processo*. v. 256, jun. 2016. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RPro_n.256.11.PDF. Acesso em: 04 nov. 2024.

GIANNATTASIO, Arthur R. Capella; NOGUEIRA, Clara S.; BISCAIA, Bruno S. Limites na responsabilização internacional de empresas nos sistemas regionais de direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia, SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Juspodivm, 2018.

GOODMAN, Amy. New French President: My Real Enemy is the World of Finance. *Democracy Now*, 19 maio 2012.

GORDILLO, Agustín. *Derechos humanos: doctrina, casos y materiales*. Parte General. 2. ed. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo, 1997. Disponível em: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/48385>. Acesso em: 04 nov. 2024.

HALLIDAY, Fred. *Repensando as relações internacionais*. 2. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2007.

HOMA - Centro de Direitos Humanos E Empresa. *Relatório – Reunião com o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas Transnacionais em Mariana - MG*. Dez, 2015. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/12/Relato%CC%81rio-Final-Visita-a%CC%80-Mariana-e-reunia%CC%83o-com-GP.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2024.

HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

HURD, Ian. *International Organizations: politics, law, practice*. 2. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

ISAGUIRRE-TORRES, Katya Regina; ANDRADE, Gabriel Vicente. *Direitos da natureza*. In: *SURgência: revista de direitos e movimentos sociais*, Brasília, v. 9, n. 1, p. 589–600, 2023.

ISAGUIRRE-TORRES, Katya Regina, MASO, Tchenna. Fernandes. (2023). *As lutas por justiça socioambiental diante da emergência climática*. *Revista Direito E Práxis*, 14, 2023 458-485.

JACINO, Ramatis. *Transição e exclusão: o negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição – 1912/1920*. São Paulo: Nefertiti, 2014.

JERÔNIMO, Miguel Bandeira; MONTEIRO, José Pedro (org.). *Os passados do presente – Internacionalismo, Imperialismo e a Construção do Mundo Contemporâneo*. Coimbra-PT: Editora Almedina, 2015.

JOAS, Hans. *A sacralidade da pessoa: nova genealogia dos direitos humanos*. São Paulo: Editora Unesp, 2012.

KENNEDY, W. David. *The International Human Rights Movement: Part of the Problem?* Cambridge University Press, 05 March, 2012.

KILOMBA, Grada. *Memórias da Plantação*. 3. ed. Lisboa: Editora Orfeu Negro, 2022.

KISSINGER, Henry. *Diplomacia*. São Paulo: Saraiva, 2012.

KLEIN, Naomi. *Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. São Paulo: Editora Record, 2006.

KOTT, Sandrine. *Organiser le monde*. Une autre histoire de la guerre froide. Paris: Seuil, 2021.

LEAL, Mariana E. da Silva. DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: DISCURSO DE ÓDIO E REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO. In: NUNES, César Augusto R. et al. (org.). *Anais de Artigos Completos do VII CIDHCoimbra 2022*. v. 10. Campinas / Jundiaí: Brasília / Edições Brasil, 2023. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_949092b6776d4a568bf18f0b55d5f3f3.pdf. Acesso em: 06 nov. 2024.

LEAL, Mariana E. da Silva. Direitos Humanos e Empresas: uma análise histórica sobre o tratamento das Nações Unidas conferido à temática e propostas para seu aperfeiçoamento. *Homa Publica*. Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. v. 4, n. 1. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30759>. Acesso em: 06 nov. 2024.

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. *Proteção dos direitos humanos na ordem interna e internacional*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1984.

LOPES, José Reinaldo de Lima Lopes. *O Direito na História – lições introdutórias*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LUNO, Antonio E. Pérez. *Direitos humanos, Estado de direito e Constituição*. 5. ed. Madri: Tecnos, 1995.

MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MAUL, Daniel R. *Derechos humanos, desarrollo y descolonización: La Organización Internacional del Trabajo entre 1940 y 1970*. Barcelona: Plaza y Janes, 2017.

MAUL, Daniel R. The “Morse Years”: The ILO 1948-1970. In: VAN DAELE, Jasmien et al. (ed.). *ILO Histories: Essays on the International Labour Organization and Its Impact on the World during the Twentieth Century*. Bern: Lang, 2010.

MAUL, Daniel. *La Organización Internacional del Trabajo: 100 años de políticas sociales a escala mundial*. OIT, 2018.

MAZOWER, Mark. *Governar o Mundo*. Tradução Miguel Mata. Lisboa/Portugal: Editora Grupo Almedina, Edições 70, 2017.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O controle jurisdicional da convencionalidade das leis no Brasil. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 2013.

MBEMBE, Achille. *Crítica da razão negra*. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MELO; SERAU JR; CANTARINI; GUERRA FILHO. *Direito e literatura brasileira*. São Paulo, 2020.

<https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/14/o/9786587684345.pdf?1614105012>. Acesso em: 05 fev. 2025.

MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro. *Liberdade de expressão e discurso do ódio*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

MEYERSFELD, Bonita. A binding instrument on Business and Human Rights: some thoughts for an effective next step in international law, Business and Human Rights. *Homa Publica*. Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. v. 1, n. 1. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30420>. Acesso em: 10 nov. 2024.

MONTEIRO, José Pedro. *Portugal e a questão do trabalho forçado*. Coimbra: Edições 70, 2023.

MOYN, Samuel. Personalism, Community and the Origins of Human Rights. In: HOFFMANN, Stefan-Ludwig (ed.). *Human Rights in the Twentieth Century*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011.

MUCHLINSKI, Peter T. Human Rights and Multinationals: Is there a Problem? *International Affairs*. v. 77. 2001. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2346.00176>. Acesso em: 11 nov. 2024.

OLIVEIRA, L.P.S.; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. A importância do Soft Law na Evolução do Direito Internacional. *Revista do Instituto do Direito Brasileiro*. v. 10, p. 6265-6289, 2012. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2012/10/2012_10_6265_6289.pdf. Acesso em: 24 dez. 2024.

OLIVEIRA, Pedro Aires (coord.). *Sociedade das Nações (1920-1946)*. Promessas e legados. Lisboa: Biblioteca Nacional de Portugal & Instituto Diplomático, 2020.

ONU. *Carta das Nações Unidas*. 1945. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2024.

PEIXOTO, Ravi. O forum non conveniens e o processo brasileiro: limites e possibilidade. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 43, n. 279, 2018. Disponível em:

<https://bd.tjdft.jus.br/items/2a65fccc-c5c7-4d74-a8ba-013b4a2bb419>. Acesso em: 13 nov. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Declaração universal de direitos humanos: desafios e perspectivas. *Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica – RIHJ*, Belo Horizonte, ano 7, n. 7, p. 1137, jan./dez. 2012. Disponível em: <https://comitepaz.org.br/download/DH%20-%20Desafios%20e%20Perspectivas%20-%20FPiovesan.pdf>. Acesso em: 24 dez. 2024.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos Globais, Justiça Internacional e o Brasil. *Rev. Fund. Escola Super.* Ministério Público. Territ., Brasília, ano 8, v. 15, jan/jun. 2000. Disponível em: https://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_dh_globais_justica_mundo_br.pdf. Acesso em: 12 nov. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Empresas e Direitos Humanos. In: PIOVESAN, Flávia, SOARES, Inês Virginia P.; TORELLY, Marcelo (coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Juspodivm, 2018.

PIRES, Thula. Direitos humanos e América Latina: Por uma crítica americana ao colonialismo jurídico. DOSSIER: EL PENSAMIENTO DE LÉLIA GONZALEZ, UN LEGADO Y UN HORIZONTE. *LASA Forum*. v. 50, n. 3. 2019. Disponível em: <https://forum.lasaweb.org/files/vol50-issue3/Dossier-Lelia-Gonzalez-7.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2024.

POLANYI, Karl. *El sustento del hombre*. Barcelona: Mondadori, 1994, p. 101-102.

PONS, Silvio. *Stalin e la guerra inevitabile 1936-1941*. Itália: Editora Torino G. Einaudi, 2015.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional público e privado: incluindo noções de direitos humanos e de direito comunitário*. Salvador: Juspodivm, 2016.

RAGO, Luzia Margareth; MOREIRA, Eduardo F. P. *O que é taylorismo*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho - História, Mitos e Perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

RAMOS, André de Carvalho. *Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RIEMEN, Rob. *O Eterno Retorno do Fascismo*. 2. ed. Editora Bizâncio: Lisboa, 2017.

RODRIGUES, Simone Martins. *Segurança Internacional e Direitos Humanos: a prática da intervenção humanitária no Pós-Guerra Fria*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

ROLAND, Manoela C. *et al.* (org.). *Direitos Humanos e Empresas: o Estado da Arte do Direito Brasileiro*. HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas. Juiz de Fora: Editar Editora Associada Ltda, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

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

SALDANHA, Jânia Maria Lopes. O direito internacional do desenvolvimento e suas raízes imperialistas no contexto do pluralismo normativo: por um paradigma libertário e não (neo) liberal. *Revista de Direito Internacional*. V. 16, n. 1, 2019.

SARLET, Ingo W. *Curso de Direito Constitucional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SCHANBERG, Sydney. Six Cents an Hour. International Labor Rights Forum. *Life Magazine*. 1996.

SERAU JUNIOR, Marco A. Catalogação dos Direitos Fundamentais no Direito Internacional. *Anales*. año 12, n. 45. 2015. Disponível em: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53375/Revista_completa.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jan. 2025.

SERAU JUNIOR, Marco A.; LEAL, Mariana E. da Silva. 4 Days Week (Semana de 4 dias de trabalho): inovação trabalhista disruptiva ou modelo “humanizado” de exploração de mão-de-obra? In: DUTRA, Lincoln Zub (org.). *Direito do Trabalho e Direito Econômico: diálogos e interconexões*. v. 3. Leme - SP: Mizuno, 2024.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri. *Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática*. Salvador: Juspodivm, 2020.

SILVA, Flávio José Rocha da. O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO NO PENSAMENTO DE ARTURO ESCOBAR. MUNDO DO TRABALHO. *Revista Pegada*. v. 17, n. 2, dez. 2016. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/4671/3585>. Acesso em: 24 dez. 2024.

SIMMA, Bruno; MULLER, Andreas. *Exercise and limits of jurisdiction*. The Cambridge Companion to International Law. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

SOARES, Magda Beata. *Alfabetização no Brasil: o Estado do Conhecimento*. Brasília: INEP/Santiago: Reduc, 1999.

SOUSA, Mônica Teresa Costa; BRUZACA, Mateus Trinta. O princípio de Estoppel: críticas acerca de sua aplicação pela Corte Internacional de Justiça e os reflexos no Tribunal Permanente de Revisão do Mercosul. In: SANTANA, José Cláudio Pavão *et al.* (org.). *Escritos do Direito*. São Luís: EDUFMA, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil*: curso de direito do trabalho. v. I – parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?* Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010. Disponível em: <https://ics.ufal.br/pt-br/pos-graduacao/mestrado-em-antropologia/selecao/regular/2023/fwefw/spivak-pode-o-subalterno-falar.pdf/view>. Acesso em: 01 dez. 2024.

STOPPIONI, Edoardo; BIAZATTI, Bruno de O. DIREITOS HUMANOS: O IMPACTO DA VOZ DISSIDENTE DO JUIZ ANTÔNIO AUGUSTO CANÇADO TRINDADE. *Rev. Fac. Direito UFMG*, Belo Horizonte, n. 81, p. 123-159, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/2403/2038>. Acesso em: 01 dez. 2024.

TAYLOR, Charles. (org.). *Multiculturalismo*. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

TÖNNIES, Ferdinand. *Princípios de Sociologia*. México: Fondo de Cultura Económica, 1942.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *A Nova Dimensão do Direito Internacional Público*. v I. Brasília: Instituto Rio Branco, 2003.

TRINDADE, Antônio Augusto. *A Proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil*. 2. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

VIEIRA, André Luiz Valim. Convenção de Viena Sobre Direitos dos Tratados Entre Estados e Organizações Internacionais: Tramitação Legislativa Nacional e Vigência Internacional para o Brasil. *Inter – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ*. v. 5, n. 1, jan-jun. 2022. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/52189>. Acesso em: 03 dez. 2024.

WAKAHARA, Roberto. BLUEWASHING, DESRESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS LABORAIS E PROPAGANDA ENGANOSA. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 50, 2017.

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

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZÁLEZ, Érica; RAMIRO, Pedro. Las Empresas Transnacionales y la Arquitectura Jurídica de la Impunidad: responsabilidad social corporativa, lex mercatoria y derechos humanos. *Revista de Economía Crítica*. n. 28. 2019. Disponível em: <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/234>. Acesso em: 04 dez. 2024.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. *Against the “Lex Mercatoria”*: proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016.

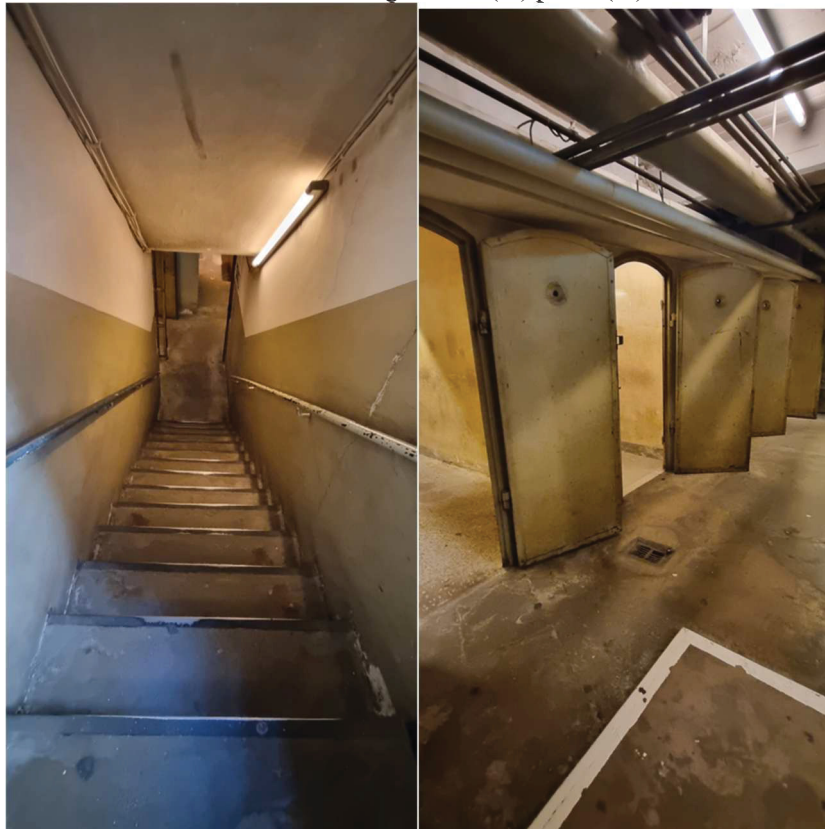
Figura 1 – Pessoas consideradas “não arianas” pouco antes de serem mortas enforcadas pelos nazistas



Fonte: NS-Dokumentationszentrum Köln.

Foto de 24 de abril de 2024, data em que visitei pessoalmente o Museu que fica na antiga sede da Gestapo (polícia alemã) na cidade de Kohl, na Alemanha.

Figuras 2 e 3 – Celas que ficavam no subsolo da sede da Gestapo, evitando que as pessoas nas ruas ouvissem os gritos dos(as) presos(as)



Fonte: NS-Dokumentationszentrum Köln.

Foto de 24 abril de 2024, data em que visitei pessoalmente o Museu que fica na antiga sede da Gestapo (polícia alemã) na cidade de Kohl, na Alemanha.

Figura 4 – Parede do Museu alemão com imagens da guerra



Fonte: NS-Dokumentationszentrum Köln.

Foto que tirei em 24 abril de 2024, data em que visitei pessoalmente o Museu que fica na antiga sede da Gestapo (polícia alemã) na cidade de Kohl, na Alemanha.

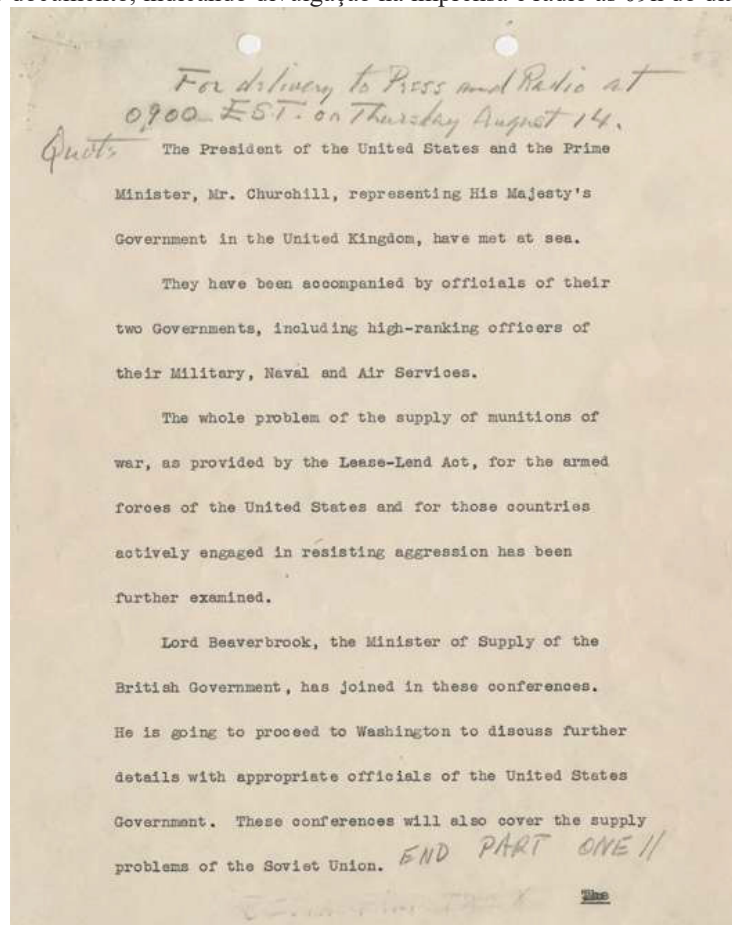
Figura 5 – Franklin Delano Roosevelt e Winston Churchill em 10 de agosto de 1941, a bordo do navio no qual assinaram a Carta do Atlântico



Fonte: Biblioteca da Organização FDR¹, localizada na 4079 Albany Post Road Hyde Park, NY 12538.

¹ Cf. FDR. Disponível em: <https://www.fdrlibrary.org/atlantic-charter>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Figura 6 – Carta do Atlântico com as anotações a lápis de Franklin D. Roosevelt. Na parte superior do documento, indicando divulgação na imprensa e rádio às 09h do dia 14 de agosto



Fonte: Biblioteca da Organização FDR², fisicamente localizada na 4079 Albany Post Road Hyde Park, NY 12538.

² Cf. FDR. Disponível em: <https://www.fdrlibrary.org/atlantic-charter>. Acesso em 24 dez. 2024.

Figura 7 – A indiana Hansa Jivraj Mehta, feminista e ativista de direitos humanos. Participou da elaboração da DUDH de 1948



Fonte: FPJ³.

³ Cf. FPJ. Disponível em: <https://www.freepressjournal.in/india/honoring-the-legacy-of-hansa-jivraj-mehta-a-pioneer-of-womens-empowerment-in-india>. Acesso em: 20 dez. 2024.

Figura 8 – A brasileira Bertha Lutz, feminista e ativista de direitos humanos. Participou da elaboração da DUDH de 1948



Fonte:Gire⁴.

⁴ Cf. Gire. Disponível em: <https://gire.org.mx/limon/bertha-y-una-breve-historia-de-cedaw/>. Acesso em: 21 dez. 2024.

Figura 9 – Richard Nixon (vice-presidente dos EUA na época) convenceu o primeiro-ministro soviético, Nikita Khrushchev, a experimentar o refrigerante da Pepsi



Fonte: The New York Times⁵.

⁵ Cf. The New York Times. Disponível em: <https://archive.nytimes.com/mediadecoder.blogs.nytimes.com/2009/07/01/pepsi-official-soda-of-the-cold-war/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 10 – Discurso de Salvador Allende na ONU, em 1972



Fonte: La Vanguardia⁶.

⁶https://www.lavanguardia.com/files/content_image_mobile_filter/uploads/2022/11/29/63863594918ad.jpeg. Acesso em: 23 dez. 2024.

Figura 11 – Menino paquistanês costurando bola da Nike nos anos 90



Fonte: StudyCorgi⁷.

⁷ Cf. StudyCorgi. Disponível em: <https://studycorgi.com/nikes-history-of-fair-labor-and-living-wages/>. Acesso em: 25 dez. 2024.

Figura 12 – Fachada da UC na Índia



Fonte: Bhopal⁸.

⁸ Cf. Bhopal. Disponível em: <https://www.bhopal.net/what-happened/setting-the-stage-for-tragedy-1969-1984/1969-1979-union-carbide-enters-bhopal/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 13 – “In this December 5, 1984 file photo, two men carry children blinded by the Union Carbide chemical pesticide leak to a hospital in Bhopal”



Fonte: The Indian Express⁹.

⁹ . Cf. The Indian Express. Disponível em: <https://indianexpress.com/photos/india-news/bhopal-gas-tragedy-35-years-union-carbide-warren-anderson-6146308/3/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 14 – “*The old lady who lost her eyesight due to Bhopal Gas tragedy*”



Fonte: The Indian Express¹⁰.

¹⁰ Cf. The Indian Express. Disponível em: <https://indianexpress.com/photos/india-news/bhopal-gas-tragedy-35-years-union-carbide-warren-anderson-6146308/3/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figuras 15 e 16 – Impactos da poluição do óleo da Shell na Nigéria



Fonte: CPG¹¹.

¹¹ Cf. CPG. Disponível em: <https://en.clickpetroleoegas.com.br/Shell-oil-spill-floods-entire-community-in-Nigeria/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 17 – Protestos dos integrantes da Organização “*Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder Corporativo y poner Fin a la Impunidad*”



Fonte: *Stop Corporate Impunity*¹².

¹² Cf. *Stop Corporate Impunity*. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/tratado-vinculante-onu/?lang=pt-br>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figuras 18 – Animais no mar de lama de Brumadinho-MG



Fonte: Revista Veterinária¹³.

¹³ Cf. Revista Veterinária. Disponível em: <https://www.revistaveterinaria.com.br/tragedia-em-brumadinho-o-drama-dos-animais-atolados-no-mar-de-lama/> e <https://lpmnews.com/brumadinho-apos-51-dias-mais-um-corpo-e-encontrado-na-lama-apos-rompimento-de-barragem/>. Acessos em: 04 fev. 2025.

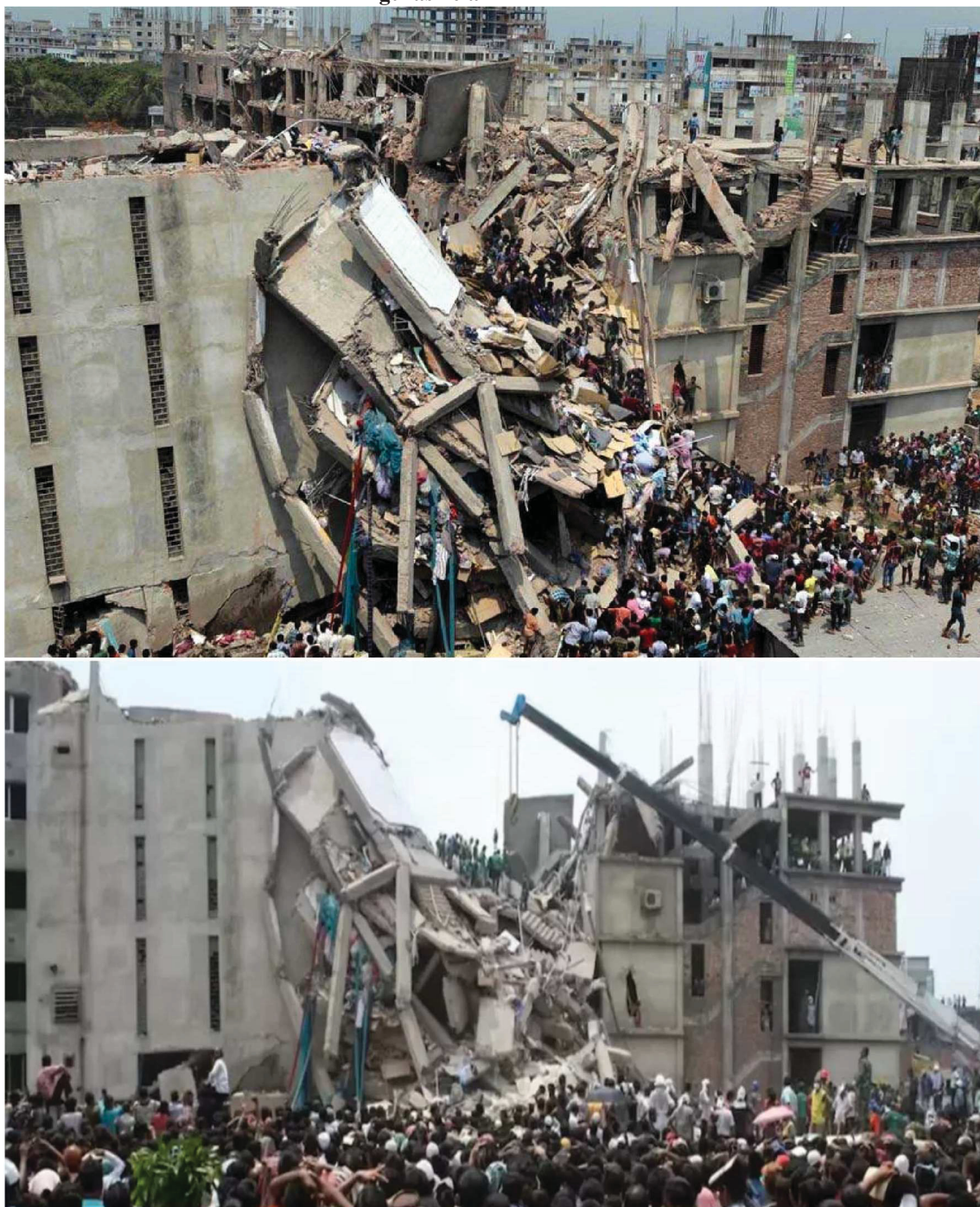
Figura 19 – Print de trecho do vídeo de uma pessoa sendo resgatada por bombeiro na lama em Brumadinho



Fonte: YouTube.¹⁴

¹⁴ Cf. <https://www.youtube.com/watch?v=GrAstpmEeHw>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figuras 20 a 21 – Rana Plaza



Fonte: Pinterest¹⁵

¹⁵ <https://br.pinterest.com/pin/aftermath-rana-plaza-in-bangladesh-file-photo-editorial-image-image-of-plaza-rubble-40142585--295408056810182970/>

Figura 1 – Pessoas consideradas “não arianas” pouco antes de serem mortas enforcadas pelos nazistas



Fonte: NS-Dokumentationszentrum Köln.

Foto de 24 de abril de 2024, data em que visitei pessoalmente o Museu que fica na antiga sede da Gestapo (polícia alemã) na cidade de Kohl, na Alemanha.

Figuras 2 e 3 – Celas que ficavam no subsolo da sede da Gestapo, evitando que as pessoas nas ruas ouvissem os gritos dos(as) presos(as)



Fonte: NS-Dokumentationszentrum Köln.

Foto de 24 abril de 2024, data em que visitei pessoalmente o Museu que fica na antiga sede da Gestapo (polícia alemã) na cidade de Kohl, na Alemanha.

Figura 4 – Parede do Museu alemão com imagens da guerra



Fonte: NS-Dokumentationszentrum Köln.

Foto que tirei em 24 abril de 2024, data em que visitei pessoalmente o Museu que fica na antiga sede da Gestapo (polícia alemã) na cidade de Kohl, na Alemanha.

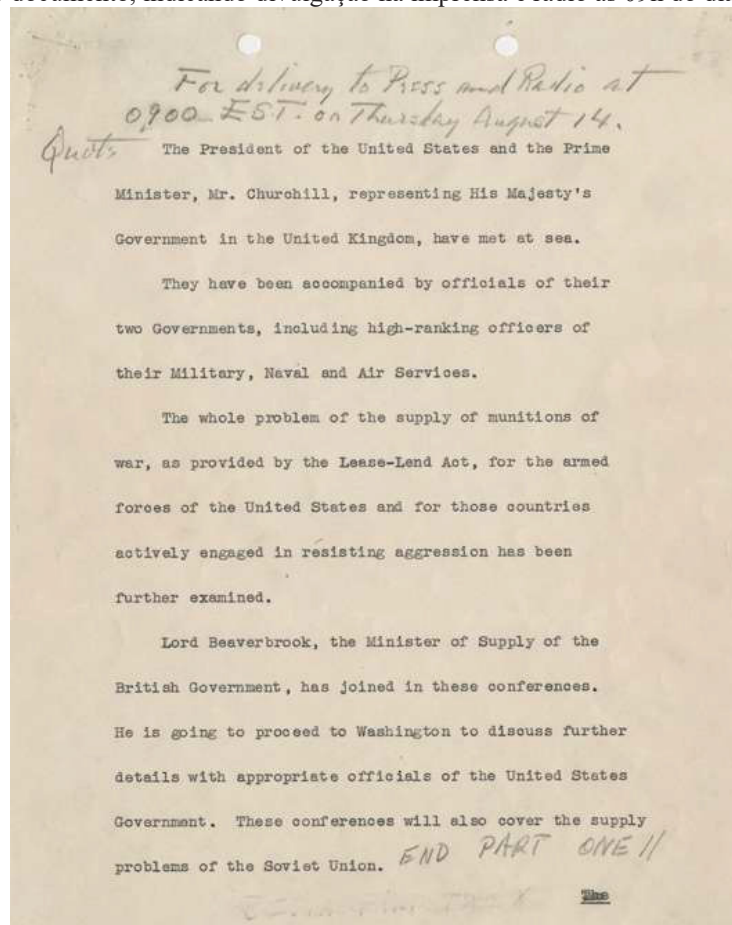
Figura 5 – Franklin Delano Roosevelt e Winston Churchill em 10 de agosto de 1941, a bordo do navio no qual assinaram a Carta do Atlântico



Fonte: Biblioteca da Organização FDR¹, localizada na 4079 Albany Post Road Hyde Park, NY 12538.

¹ Cf. FDR. Disponível em: <https://www.fdrlibrary.org/atlantic-charter>. Acesso em: 24 dez. 2024.

Figura 6 – Carta do Atlântico com as anotações a lápis de Franklin D. Roosevelt. Na parte superior do documento, indicando divulgação na imprensa e rádio às 09h do dia 14 de agosto



Fonte: Biblioteca da Organização FDR², fisicamente localizada na 4079 Albany Post Road Hyde Park, NY 12538.

² Cf. FDR. Disponível em: <https://www.fdrlibrary.org/atlantic-charter>. Acesso em 24 dez. 2024.

Figura 7 – A indiana Hansa Jivraj Mehta, feminista e ativista de direitos humanos. Participou da elaboração da DUDH de 1948



Fonte: FPJ³.

³ Cf. FPJ. Disponível em: <https://www.freepressjournal.in/india/honoring-the-legacy-of-hansa-jivraj-mehta-a-pioneer-of-womens-empowerment-in-india>. Acesso em: 20 dez. 2024.

Figura 8 – A brasileira Bertha Lutz, feminista e ativista de direitos humanos. Participou da elaboração da DUDH de 1948



Fonte:Gire⁴.

⁴ Cf. Gire. Disponível em: <https://gire.org.mx/limon/bertha-y-una-breve-historia-de-cedaw/>. Acesso em: 21 dez. 2024.

Figura 9 – Richard Nixon (vice-presidente dos EUA na época) convenceu o primeiro-ministro soviético, Nikita Khrushchev, a experimentar o refrigerante da Pepsi



Fonte: The New York Times⁵.

⁵ Cf. The New York Times. Disponível em: <https://archive.nytimes.com/mediadecoder.blogs.nytimes.com/2009/07/01/pepsi-official-soda-of-the-cold-war/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 10 – Discurso de Salvador Allende na ONU, em 1972



Fonte: La Vanguardia⁶.

⁶https://www.lavanguardia.com/files/content_image_mobile_filter/uploads/2022/11/29/63863594918ad.jpeg. Acesso em: 23 dez. 2024.

Figura 11 – Menino paquistanês costurando bola da Nike nos anos 90



Fonte: StudyCorgi⁷.

⁷ Cf. StudyCorgi. Disponível em: <https://studycorgi.com/nikes-history-of-fair-labor-and-living-wages/>. Acesso em: 25 dez. 2024.

Figura 12 – Fachada da UC na Índia



Fonte: Bhopal⁸.

⁸ Cf. Bhopal. Disponível em: <https://www.bhopal.net/what-happened/setting-the-stage-for-tragedy-1969-1984/1969-1979-union-carbide-enters-bhopal/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 13 – “In this December 5, 1984 file photo, two men carry children blinded by the Union Carbide chemical pesticide leak to a hospital in Bhopal”



Fonte: The Indian Express⁹.

⁹ . Cf. The Indian Express. Disponível em: <https://indianexpress.com/photos/india-news/bhopal-gas-tragedy-35-years-union-carbide-warren-anderson-6146308/3/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 14 – “*The old lady who lost her eyesight due to Bhopal Gas tragedy*”



Fonte: The Indian Express¹⁰.

¹⁰ Cf. The Indian Express. Disponível em: <https://indianexpress.com/photos/india-news/bhopal-gas-tragedy-35-years-union-carbide-warren-anderson-6146308/3/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figuras 15 e 16 – Impactos da poluição do óleo da Shell na Nigéria



Fonte: CPG¹¹.

¹¹ Cf. CPG. Disponível em: <https://en.clickpetroleoegas.com.br/Shell-oil-spill-floods-entire-community-in-Nigeria/>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figura 17 – Protestos dos integrantes da Organização “*Campaña Global para Reivindicar la Soberanía de los Pueblos, Desmantelar el Poder Corporativo y poner Fin a la Impunidad*”



Fonte: *Stop Corporate Impunity*¹².

¹² Cf. *Stop Corporate Impunity*. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/tratado-vinculante-onu/?lang=pt-br>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figuras 18 – Animais no mar de lama de Brumadinho-MG



Fonte: Revista Veterinária¹³.

¹³ Cf. Revista Veterinária. Disponível em: <https://www.revistaveterinaria.com.br/tragedia-em-brumadinho-o-drama-dos-animais-atolados-no-mar-de-lama/> e <https://lpmnews.com/brumadinho-apos-51-dias-mais-um-corpo-e-encontrado-na-lama-apos-rompimento-de-barragem/>. Acessos em: 04 fev. 2025.

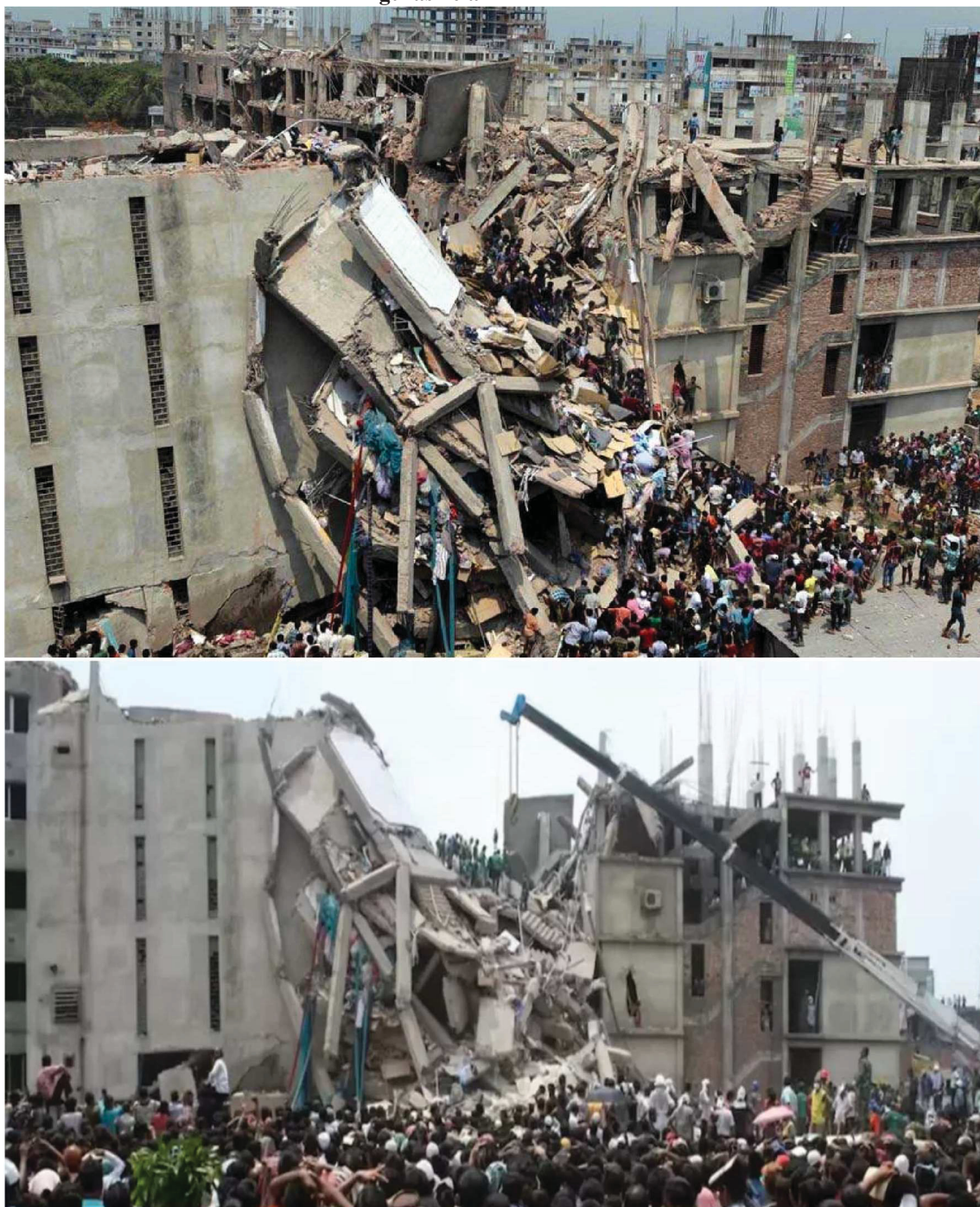
Figura 19 – Print de trecho do vídeo de uma pessoa sendo resgatada por bombeiro na lama em Brumadinho



Fonte: YouTube.¹⁴

¹⁴ Cf. <https://www.youtube.com/watch?v=GrAstpmEeHw>. Acesso em: 04 fev. 2025.

Figuras 20 a 21 – Rana Plaza



Fonte: Pinterest¹⁵

¹⁵ <https://br.pinterest.com/pin/aftermath-rana-plaza-in-bangladesh-file-photo-editorial-image-image-of-plaza-rubble-40142585--295408056810182970/>