

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
DEPARTAMENTO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
PROGRAMA DE DOUTORADO EM DIREITO**

RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR

**A REGULAÇÃO DAS CADEIAS PRODUTIVAS NA PERSPECTIVA DOS
DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS**

**São Paulo
2025**

RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR

**A REGULAÇÃO DAS CADEIAS PRODUTIVAS NA PERSPECTIVA DOS
DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Direito.

Profa. Dra. Renata Mota Maciel

**São Paulo
2025**

Ribeiro Júnior, Raymundo Lima.

A regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas. / Raymundo Lima Ribeiro Júnior. 2025. 193 f.

Tese (Doutorado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2025.

Orientador (a): Prof^ª. Dr^ª. Renata Mota Maciel.

1. Cadeias produtivas. 2. Direitos humanos trabalhistas. 3. Regulação econômica. 4. Devida diligência em direitos humanos.

I. Maciel, Renata Mota.

II. Título

CDU 34

RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR

**A REGULAÇÃO DAS CADEIAS PRODUTIVAS NA PERSPECTIVA DOS
DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS**

Tese apresentada à Universidade Nove de Julho – UNINOVE, submetida à área de concentração de “Direito Empresarial: Estruturas e Regulação”, na linha de pesquisa “Estruturas do Direito Empresarial”, para obtenção do grau de Doutor pela Banca formada por:

São Paulo, 10 de dezembro de 2025.

Presidente Profa. Dra. Renata Mota Maciel – Orientadora – UNINOVE

Profa. Dra. Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos – UNINOVE

Prof. Dr. José de Lima Ramos Pereira – UNINOVE

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado – UFS

Prof. Dr. Ricardo José das Mercês Carneiro – UNIT

**São Paulo
2025**

Às memórias de minha mãe, Lalá, sempre presente no meu caminhar, e de meu pai, Raymundo. Ambos seguem vivos em meus sonhos, imaginários e pensamentos. Aos meus amores Lara, Luka, Eric e Ian. Aos meus irmãos Ricardo e Karla e aos sobrinhos que eles me deram, Luisa, Tales, Giovanna, Elisa e Dante.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à UNINOVE, aos professores e colegas de doutorado, em especial, à professora Renata por suas orientações precisas.

Agradeço ao MPT, aos servidores e colegas da PRT-20, notadamente, aos servidores do 8º Ofício, Alan e Carolina, pela excelência das contribuições sobre a tese.

Agradeço, também, aos demais professores que compuseram a banca de defesa da tese, Izabel, Lima, Luciana e Ricardo, pelas observações imprescindíveis.

“Houve aqui luta, porque a escrava, gemendo, arrastava-se a si e ao filho. Quem passava ou estava à porta de uma loja, compreendia o que era e naturalmente não acudia. Arminda ia alegando que o senhor era muito mau, e provavelmente a castigaria com açoites, – coisa que, no estado em que ela estava, seria pior de sentir. Com certeza, ele lhe mandaria dar açoites”.

(Machado de Assis)

RESUMO

RIBEIRO JÚNIOR, Raymundo Lima. **A regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas**. Tese (Doutorado). 2025. 193p. – Universidade Nove de Julho – UNINOVE, São Paulo, 2025.

O fenômeno das cadeias produtivas, no contexto da globalização capitalista, expandiu a liberdade de comércio desde o final do século XX, em ambiente de transnacionalização do capital, desregulamentação dos mercados, crise estrutural e desigualdades entres os países centrais e periféricos do capitalismo. Nesse cenário, graves violações a direitos humanos trabalhistas passaram a ocorrer nas cadeias produtivas, principalmente, nos países do Sul Global, onde se localizam as etapas da produção que demandam a utilização intensiva de trabalhadores, contratados pelas empresas dependentes, predominando salários baixos e condições precárias de trabalho. Os instrumentos tradicionais de regulação estatal não têm sido suficientes para o monitoramento e a erradicação das violações aos direitos humanos trabalhistas evidenciadas pelo trabalho análogo à escravidão, pelo trabalho infantil e pelos acidentes de trabalho graves na base periférica das cadeias produtivas. Casos de trabalho análogo à escravidão, de trabalho infantil e de acidentes de trabalho são apresentados, visando reforçar a necessidade de superação do modelo desregulado das cadeias e fundamentar uma nova perspectiva regulatória: a adoção da Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), objetivando contribuir para a mudança do ambiente regulatório que conduza à efetiva rastreabilidade das cadeias produtivas pelas empresas dominantes, bem como à sua responsabilização, em caso de violação a direitos humanos trabalhistas em qualquer elo da cadeia. Para a referida regulação, apresentam-se as seguintes possibilidades complementares entre si: a) a concretização dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e da Devida Diligência em Direitos Humanos; b) a aplicação dos instrumentos da governança corporativa e da transparência às empresas dominantes, à luz do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A; c) a atuação do Ministério Público do Trabalho na regulação das cadeias produtivas.

Palavras-chave: Cadeias produtivas. Direitos humanos trabalhistas. Regulação econômica. Devida diligência em direitos humanos.

ABSTRACT

RIBEIRO JÚNIOR, Raymundo Lima. **Regulation of production chains from the perspective of labor human rights**. Thesis (Doctorate). 2025. 193p. Nove de Julho University – UNINOVE, São Paulo, 2025.

The phenomenon of supply chains, in the context of capitalist globalization, has expanded the freedom of trade since the end of the 20th century, in an environment of transnational capital, deregulation of markets, structural crisis, and inequalities between central and peripheral capitalist countries. In this scenario, serious violations of labor human rights have begun to occur in supply chains, mainly in countries of the Global South, where the stages of production that demand the intensive use of workers are located, hired by dependent companies, with low wages and precarious working conditions predominating. Traditional state regulatory instruments have not been sufficient for monitoring and eradicating labor human rights violations evidenced by forced labor, child labor, and serious workplace accidents at the peripheral base of production chains. Cases of forced labor, child labor, and workplace accidents are presented to reinforce the need to overcome the unregulated model of supply chains and to establish a new regulatory perspective: the adoption of Economic Regulation of Production Chains through Corporate Instruments (RECPIS), aiming to contribute to a change in the regulatory environment that leads to the effective traceability of production chains by dominant companies, as well as their accountability in case of violations of labor human rights at any link in the chain. For the aforementioned regulation, the following complementary possibilities are presented: a) the implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and Human Rights Due Diligence; b) the application of corporate governance and transparency instruments to dominant companies, in light of the social interest principle foreseen in the Brazilian Corporations Law; c) the involvement of the Labor Prosecutor's Office in the regulation of production chains.

Keywords: Production chains. Labor human rights. Economic regulation. Human rights due diligence.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BYD – *Build Your Dreams*
B3 – Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPF – Cadastro de Pessoa Física
CNDH – Conselho Nacional de Direitos Humanos
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas
CONAMA – Conselho Nacional do Meio Ambiente
COVID-19 – Doença por Coronavírus 2019
CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CVM – Comissão de Valores Mobiliários
Declaração MNE – Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social
DPDFT – Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
DPU – Defensoria Pública da União
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
EIA/RIMA – Estudo de Impacto Ambiental e o Relatório de Impacto ao Meio Ambiente
ESG – *Environmental, Social and Governance*
Estatuto Jurídico das Estatais – Lei nº 13.303/2016
EUA – Estados Unidos da América
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI – Fundo Monetário Internacional
GEAF – Grupo Especial de Atuação Finalística
GEFM – Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GIIL-RAT – Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho
HOMA – Instituto Brasileiro de Direitos Humanos e Empresas
IBM – *International Business Machines*
ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
ITT – *International Telephone and Telegraph Corporation*
Lei das S/A – Lei nº 6.404/1976
Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12.527/2011
Lista TIP – Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008
MPF – Ministério Público Federal
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NR – Norma Regulamentadora
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas

PGRVDHT – Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas
PIB – Produto Interno Bruto
PIDCP – Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos
PIDESC – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PPGD Uninove – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho
PRF – Polícia Rodoviária Federal
PwC – *PricewaterhouseCoopers*
RE – Recurso Extraordinário
RECPIS – Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários
RIS – Regulação Setorial por Instrumentos Societários
SAT – Seguro de Acidente de Trabalho
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho
STF – Supremo Tribunal Federal
TRT-2 – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TRT-5 – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
TRT-8 – Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região
TRT-9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TRT-15 – Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TRT-22 – Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UNCTD – Centro sobre Empresas Transnacionais da ONU
URSS – União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E CADEIAS PRODUTIVAS	20
1.1 As cadeias produtivas no contexto da globalização	20
1.2 Panorama do desenvolvimento do capitalismo contemporâneo: o processo até a desregulação econômica e a precarização do trabalho	26
1.3 Crise estrutural e desigualdades no capitalismo global	38
2 VIOLAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS NAS CADEIAS PRODUTIVAS	45
2.1 O processo de “humanização” dos direitos trabalhistas à luz das dimensões de direitos humanos	45
2.2 O conteúdo dos direitos humanos trabalhistas	57
2.3 Contexto histórico da relação empresas e direitos humanos	73
2.4 Violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas	83
3 REGULAÇÃO DAS CADEIAS PRODUTIVAS NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS	111
3.1 Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS): governança corporativa e transparência à luz do interesse social previsto na Lei das S/A	111
3.2 Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos	129
3.3 Normas de devida diligência em direitos humanos e propostas normativas	148
3.4 A atuação do Ministério Público do Trabalho na regulação das cadeias produtivas	162
CONCLUSÃO	179
REFERÊNCIAS	181

INTRODUÇÃO

O mundo nunca esteve tão conectado. A cada dia, as conexões aumentam, para o bem e para o mal da humanidade, no passo acelerado da expansão do capitalismo, o que se percebe, em especial, desde o fim da Segunda Guerra Mundial, no contexto dos avanços científicos e tecnológicos nos meios de comunicação e de transporte.

Com o fim da Guerra Fria, o capitalismo se tornou hegemônico, e o livre mercado se impôs (ou foi imposto) na maior parte do planeta, a despeito dos atos de protecionismo praticados pelas maiores potências capitalistas, muitas vezes, sob o argumento de que do livre mercado decorrem violações ao meio ambiente e aos direitos humanos nos países periféricos.

Entre 1947 e 1991, quando o mundo esteve dividido entre dois grandes blocos de influência, capitaneados, do lado capitalista, pelos Estados Unidos da América (EUA), e, do lado socialista, pela União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), houve a chamada corrida aeroespacial e um grande investimento em tecnologia militar por ambos os países, eventos dos quais decorreram muitos avanços científicos.

Nessa esteira, do lado capitalista, acentuaram-se a produção descentralizada de bens e a transnacionalização do capital, com unidades fabris interligadas, situadas até em continentes distintos, distantes a milhares de quilômetros entre si, do que germinou o fenômeno das cadeias produtivas.

As cadeias produtivas se tornaram um fenômeno socioeconômico e político implacável, e, atualmente, as empresas dominantes¹, situadas no topo das cadeias, são detentoras de expressivo poder econômico e de influência diante do Estado, inclusive, moldando a sua regulação trabalhista, nos diversos países onde mantêm relações comerciais.

Além do Estado, as comunidades, os povos originários, as empresas dependentes, alojadas na base das cadeias produtivas, e a classe trabalhadora são, direta ou indiretamente, atingidas pelas atividades das empresas dominantes.

¹ No Direito brasileiro, pode-se extrair a noção de empresa dominante do art. 36, § 2º, da Lei nº 12.529/2011, conhecida como lei antitruste, que será mencionada no capítulo 3 (seção 3.1).

Nas últimas décadas, problemas engendrados pelas cadeias produtivas foram noticiados amplamente nos meios de comunicação, como tragédias ambientais (desmatamento, contaminação, incêndios etc.) e humanitárias (trabalho escravo, trabalho infantil, acidentes de trabalho fatais etc.), mas os problemas das cadeias não são somente episódicos e conjunturais; são, também, estruturais.

Relações assimétricas entre os elos das cadeias (assimetrias internas ou interempresariais) e o aprofundamento das desigualdades entre os países do Norte e do Sul, notadamente, em razão das diferenças dos salários pagos às respectivas classes trabalhadoras (assimetrias externas ou entre os Estados centrais e periféricos do capitalismo), com a transferência da maior fatia dos lucros gerados pelas cadeias para os países do Norte Global – onde ficam sediadas, em regra, as empresas dominantes –, são alguns dos problemas estruturais mais graves e complexos.

Outro problema estrutural, central nesta pesquisa, consiste na dificuldade ou impossibilidade material que os Estados têm demonstrado para regular as cadeias produtivas, em decorrência de inúmeras empresas fornecedoras estarem espalhadas mundialmente, atuando nos mesmos elos ou em elos distintos das cadeias, mas como dependentes de poucas empresas dominantes, que exercem enorme domínio de mercado².

Nas cadeias produtivas, têm prevalecido modelos precários de exploração do trabalho nos países periféricos, com baixos salários, jornadas excessivas, trabalho infantil, desproteção sindical e condições de saúde e segurança laborais fragilizadas, por vezes, caracterizando trabalho escravo e ocasionando graves acidentes de trabalho.

Comumente, os elos das cadeias lançam mão de modelos fraudulentos de contratação de mão de obra, como terceirização precarizante, pejotização, falsas parcerias, integração produtiva, facções etc., às vezes, de formas superpostas ou combinadas, inviabilizando, além da regulação estatal, a união dos trabalhadores – devido a regimes de contratação díspares – e, por conseguinte, a reivindicação coletiva por direitos e proteções trabalhistas.

² O que existem nas cadeias produtivas são monopsonios e oligopsonios, e não monopólios e oligopólios, o que será explicado no capítulo 1 (seção 1.3).

O cenário descrito é de coerção do mercado de trabalho pelo grande capital: as empresas dominantes apostam na existência de expressivo contingente de trabalhadores desempregados no Sul Global e em relações de trabalho desprotegidas, do que resultam quadros de trabalho escravo, de trabalho infantil, de alta acidentalidade laboral etc.

Para monitorar e erradicar essas violações, o papel da Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS) pode ser decisivo. A preservação da vida e da dignidade de milhões de trabalhadores explorados nas cadeias produtivas deve ser um objetivo central da regulação econômica e, com isso, atingirá outros objetivos igualmente importantes: um melhor ambiente de concorrência empresarial, livre e leal, e um maior equilíbrio econômico entre os elos das cadeias e entre os Estados centrais e periféricos do capitalismo.

Visando atingir esses objetivos, o presente trabalho científico pretende responder a algumas perguntas, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e do Direito Internacional dos Direitos Humanos:

- É exigível das empresas dominantes o rastreamento das cadeias produtivas quanto às condições de trabalho dos trabalhadores das empresas contratadas?
- As empresas dominantes podem ser responsabilizadas quando violações a direitos humanos são flagradas em suas cadeias produtivas?
- Como o Estado deve monitorar o comportamento das empresas dominantes nas cadeias produtivas?
- Há necessidade de leis que obriguem as empresas dominantes a rastrear as suas cadeias produtivas, prevendo consequências e, eventualmente, punições, em caso de descumprimento dos direitos humanos nos elos das cadeias?

Para responder a essas perguntas, uma premissa deve restar clara: para prevenir e erradicar violações a direitos humanos trabalhistas, como trabalho escravo, trabalho infantil e acidentes de trabalho, nas cadeias produtivas, é imprescindível a participação, como atores principais, das empresas dominantes no efetivo rastreamento das suas cadeias, com procedimentos regulados e monitorados, pois as meras intenções expressas em mecanismos de *soft law*, a exemplo de práticas ESG (do inglês, *Environmental, Social and Governance*), ou

Ambiental, Social e Governança (após tradução para o português), não têm sido suficientes.

É importante essa premissa estar consolidada em âmbito global, não apenas em um único país. Enquanto a propaganda do respeito aos direitos humanos for uma estratégia de imagem, de marketing empresarial, ou seja, tão somente uma propaganda – muitas vezes, enganosa, para atrair consumidores mais exigentes –, o cenário de violação aos direitos humanos perdurará.

Ocorre que não há consenso no meio empresarial quanto a essa premissa. Estudo da consultoria PwC (*PricewaterhouseCoopers*), publicado na revista Valor Econômico, aponta que “só um terço das empresas considera prioridade monitorar trabalho escravo na cadeia”, mostrando, ainda, “pouco engajamento de [empresas] brasileiras com práticas de rastreabilidade dos fornecedores mais distantes” (Bertão, 2024).

É dizer: o controle voluntário e inconsistente das cadeias produtivas quanto ao cumprimento dos direitos humanos em todos os seus elos, por cada empresa dominante, isoladamente e sem procedimentos regulados e monitorados, é uma utopia.

Nos últimos anos, contudo, uma luz foi acesa no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU). Trata-se do movimento da Devida Diligência em Direitos Humanos, relacionando as empresas e os deveres de proteção, respeito e reparação em matéria de direitos humanos nas cadeias produtivas, baseado nos Princípios Orientadores ou Princípios Ruggie, em referência ao seu elaborador John Ruggie³.

O movimento global da Devida Diligência em Direitos Humanos está sustentando o efetivo controle das cadeias produtivas pelas empresas quanto ao cumprimento dos direitos humanos, com rastreabilidade dos fornecedores integrantes das cadeias.

Esse movimento possui objetivos condizentes com a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável da ONU (ONU, 2025), que, em seus objetivos 8 e 12, apoia, respectivamente, o trabalho decente e o crescimento econômico e o

³ John Ruggie foi professor da Universidade de Harvard e nomeado como representante especial da ONU para elaboração de um instrumento internacional que assegurasse práticas empresariais responsáveis, relacionando empresas e direitos humanos. Os Princípios Orientadores serão estudados no capítulo 3 (seção 3.2).

consumo e a produção responsáveis, dos quais se extrai o modelo de economia circular. Neste modelo, está contida a noção de cadeias produtivas sustentáveis, que adotam um modelo circular e fechado de produção, com rastreabilidade dos fornecedores, desde a origem dos produtos até o destino dos rejeitos.

O que pretende desvelar este estudo é como tornar efetiva a Devida Diligência em Direitos Humanos nas cadeias produtivas, por meio da Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), utilizando-se o instrumental jurídico vigente (legislação, jurisprudência e doutrina) para fundamentar o dever de rastreamento das cadeias produtivas pelas empresas dominantes na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas.

Independentemente da origem das empresas dominantes, se nacional, estrangeira ou transnacional, do mercado setorial em que atuam, do contexto social em que operam e das suas estruturas societárias, busca o presente estudo apresentar fundamentos para a regulação dessas empresas na linha da prevenção e gestão dos impactos adversos da atividade empresarial, sem prejuízo da sua responsabilização civil, em caso de violação a direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas.

Não há dúvidas da relevância social do tema em debate, pois as cadeias produtivas são uma realidade inevitável, presente em praticamente todo o planeta, com o potencial de transformar, para melhor, realidades difíceis do ponto de vista político, econômico e social, mas, para isso, os direitos humanos, inclusive, trabalhistas, precisam ser protegidos e respeitados pelas empresas que atuam nas cadeias. Se violados, os direitos humanos devem ser reparados.

Encontra-se em análise, no Conselho de Direitos Humanos da ONU, a minuta de Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, bem como foi proposto, pelo Grupo de Trabalho criado pelo referido Conselho, a implementação dos Princípios Orientadores por meio de Planos Nacionais de Ação relacionando empresas e direitos humanos. Alguns países europeus adotaram leis de devida diligência, e o Parlamento Europeu aprovou, em 24 de abril de 2024, a Diretiva de Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa da União Europeia.

No plano interno brasileiro, acerca do mesmo tema, importante a menção ao Decreto nº 9.571/2018, revogado pelo Decreto nº 11.772/2023, bem como ao Projeto de Lei (PL) nº 572/2022, em tramitação na Câmara dos Deputados, que

cria “as diretrizes nacionais sobre direitos humanos e empresas [...]” (art. 1º do PL), estabelecendo mecanismos de prevenção, monitoramento e reparação (capítulo IV do PL), pretendendo-se, com esta pesquisa, contribuir para o amadurecimento dos debates e deliberações no âmbito do Poder Legislativo federal.

Apesar do esforço de alguns países e da ONU, de avançar na regulação relativa às atividades empresariais e aos direitos humanos nas cadeias produtivas, uma grande incógnita surgiu com a recente alteração do cenário geopolítico internacional ocasionada pela adoção, pelos EUA, de política tarifária restritiva às importações, atingindo praticamente todos os produtos das cadeias produtivas e podendo engendrar um movimento de guerra comercial, o que revela ainda mais a atualidade das discussões sobre o tema.

Esta tese igualmente se justifica do ponto de vista acadêmico, pois não se encontram discussões doutrinárias sobre o tema nos aspectos aqui abordados e nas propostas ao final apresentadas, correlacionando Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS) e Devida Diligência em Direitos Humanos, em paralelo com o instrumental jurídico vigente e aplicável às cadeias produtivas, no contexto humanista e democrático da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988).

Trata-se de estudo interdisciplinar que mescla conceitos de Direito, Economia e Sociologia, vinculado à Linha de Pesquisa 1, sobre Estruturas do Direito Empresarial, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho (PPGD Uninove).

Adotou-se o método dedutivo, a partir do levantamento de referências teóricas publicadas em livros, artigos científicos, revistas e páginas de *websites* nas áreas sobreditas, incluindo estudos publicados em obras especializadas em cadeias produtivas, em regulação econômica e em direitos humanos, além da análise de normas legais (nacional, estrangeira e dos organismos internacionais) e precedentes jurisprudenciais (nacionais e estrangeiros) sobre os mesmos temas.

A tese foi dividida em três capítulos, além desta introdução e da conclusão. O primeiro capítulo articula aspectos econômicos e sociológicos das cadeias produtivas no capitalismo e foi dividido em três seções. A primeira seção aborda as cadeias produtivas no contexto da globalização, a segunda discorre

sobre o panorama do desenvolvimento do capitalismo contemporâneo até a desregulação econômica e a precarização do trabalho, e a terceira trata da crise estrutural e das desigualdades no capitalismo global, com repercussões nas cadeias produtivas.

O segundo capítulo foi dividido em quatro seções para cuidar das violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas. A primeira seção expõe o processo de “humanização” dos direitos trabalhistas à luz das dimensões de direitos humanos, enquanto a segunda perquire o conteúdo dos direitos humanos trabalhistas, a partir do que as convenções internacionais do trabalho definem como trabalho decente.

Já a terceira seção analisa o contexto histórico da relação empresas e direitos humanos, veiculando tragédias causadas pela atuação empresarial desregulada em cadeias produtivas e seus impactos negativos aos direitos humanos, e a quarta discorre sobre casos concretos de violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas, com precedentes de responsabilização de empresas dominantes.

O terceiro capítulo, dividido em quatro seções, estuda, nessa ordem: a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS); os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos; as normas de Devida Diligência em Direitos Humanos e propostas normativas sobre o tema; e a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas.

Nas três primeiras seções do terceiro capítulo, são apresentadas ideias articuladas de regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, como a utilização, pelas empresas dominantes, dos instrumentos da governança corporativa e da transparência, à luz do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A (Lei nº 6.404/1976), e da Devida Diligência em Direitos Humanos, com o objetivo de fundamentar a proposta de Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS).

Na última seção do terceiro capítulo, é destacada a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, abordando o projeto estratégico denominado

Reação em Cadeia da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE) do MPT.

Conclui-se o estudo correlacionando a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), os Princípios Orientadores e a Devida Diligência em Direitos Humanos, contribuindo com proposta de regulação, reconhecendo, porém, haver um longo caminho a ser trilhado pelas sociedades e pelos Estados para a superação do quadro de violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas.

1 GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E CADEIAS PRODUTIVAS

O presente capítulo apresenta a contextualização econômica e sociológica do surgimento e do desenvolvimento das cadeias produtivas e seus principais aspectos, dividindo-se em três seções. A primeira seção aborda as cadeias produtivas no contexto da globalização.

A segunda seção discorre sobre o panorama do desenvolvimento do capitalismo contemporâneo até a desregulação econômica e a precarização do trabalho, enquanto a terceira seção trata da crise estrutural e das desigualdades no capitalismo global, com repercussões nas cadeias produtivas.

1.1 As cadeias produtivas no contexto da globalização

Uma síntese da produção global de mercadorias é bem retratada no excerto abaixo:

Para confeccionar uma canga, você necessita de plantações de algodão na Índia, maior produtora mundial do fio, e operários no Vietnã, que transformam o algodão cru em malha usando máquinas fabricadas na Rússia. Se a malha requerer elastano, um subproduto do petróleo inventado por um francês, você vai precisar de uma plataforma de petróleo construída na Coreia, talvez instalada na Nigéria por uma empresa brasileira que contrata engenheiros angolanos e usa brocas alemãs para tirar o óleo lá de baixo. No fim, a malha é pintada com pigmentos à base de chumbo extraído na Mongólia e chega ao porto de Santos num navio Chinês.

Esse é o grau de cooperação involuntária que uma canga colorida de algodão necessita. E é também a releitura de um exemplo clássico usado para mostrar como o livre mercado funciona. Milton Friedman (1912-2006) criou a versão mais célebre desse experimento mental, ao mostrar toda a cadeia produtiva em volta de um lápis. [...]

“Quando você compra um lápis”, disse o vencedor do Nobel de Economia de 1976, “você está trocando alguns minutos do seu trabalho por algumas frações de segundo do trabalho de milhares de pessoas. Gente que não fala a mesma língua, que segue religiões distintas. Gente que talvez se odiasse caso se encontrasse algum dia”. O fluxo global de mercadorias, porém, permite que todos trabalhem em parceria, sem sequer saber que estão fazendo isso.

Pense num celular típico. Tem meia tabela periódica lá dentro, e um mapa-múndi inteiro. Um único iPhone pode conter alumínio da Rússia, arsênico da China, bismuto do Vietnã, lítio da Bolívia, cobre do Chile, zinco da Austrália, tungstênio do Congo, ouro do Amapá.

[...]

Só existem tantas cangas, lápis e smartphones no mundo por conta da liberdade comercial dos últimos 100 anos. [...] (Versignassi, 2018).

O trecho acima revela a complexidade da produção transnacional de mercadorias nas cadeias produtivas, com mercados nacionais reciprocamente dependentes, como se fossem uma engrenagem com elos interconectados, embora distantes geograficamente uns dos outros, encontrando-se, às vezes, até em continentes distintos.

Para a compreensão das cadeias produtivas, mister a análise sobre o desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, com suas interações, contradições e metamorfoses, e sobre como o sistema capitalista, em especial, o Estado capitalista, comportou-se com a globalização econômica e o fenômeno das cadeias produtivas.

Porém, para a delimitação do tema, importa conceituar o fenômeno das cadeias produtivas sob diferentes prismas e os seus principais elos ou componentes, para, em seguida, ser abordado o desenvolvimento do capitalismo contemporâneo.

Do ponto de vista do capital, a expressão mais utilizada é “cadeias produtivas”, significando “um conjunto de elementos (‘empresas’ ou ‘sistemas’) que interagem em um processo produtivo para oferta de produtos ou serviços ao mercado consumidor” (Silva, 2005).

Dando mais ênfase aos seus possíveis elos, as cadeias seriam:

[...] o conjunto de componentes interativos, incluindo os sistemas produtivos, fornecedores de insumos e serviços, indústrias de processamento e transformação, agentes de distribuição e comercialização, além de consumidores finais (Castro, 2001, p. 57).

No idioma inglês, são utilizadas mais comumente as expressões equivalentes a “cadeia de fornecimento” ou “de suprimento” (*supply chain*) ou “cadeia de valor” (*value chain*), aludindo justamente a esse conjunto de agentes econômicos que interagem entre si para fornecer ou produzir mercadorias (valores de uso ou de troca).

Outros nomes são utilizados para se referir ao mesmo fenômeno, como “cadeias globais de mercadorias” e “cadeias de suprimento globais” e, numa visão que coloca o trabalho no centro das atenções, “cadeias de valor-trabalho das mercadorias ou, abreviando, cadeias de valor-trabalho” (Suwandi, 2024, p. 21-22).

As diversas expressões empregadas para sintetizar o fenômeno estudado não são neutras. “Cadeias produtivas”, “cadeias de suprimento” e “cadeias de valor” se aproximam de “cadeias de mercadorias”, termo cunhado, nos anos 1980, na perspectiva do sistema-mundo, por Wallerstein e Hopkins (1986, p. 157-170).

Essas últimas nomenclaturas foram posteriormente integradas ao discurso dominante das cadeias de suprimento globais, “perderam sua perspectiva macro-histórica original e sucumbiram a uma análise organizacional centrada em empresas e indústrias” (Bair; Werner, 2011, p. 988-997), desviando a atenção das desigualdades e da exploração ilegal do trabalho verificadas nas cadeias.

Gunther e Villatore (2023, p. 23-24) apresentam distinções conceituais entre as expressões cadeias produtivas, cadeias de abastecimento e cadeias globais, defendendo que as cadeias produtivas estão relacionadas à etapa de produção, ou seja, têm a ver com “as origens e os caminhos que percorrem os trabalhos para o surgimento dos bens postos à disposição para serem industrializados e/ou comercializados no capitalismo do século XXI”.

As cadeias de abastecimento estão ligadas à distribuição das mercadorias e, sendo “uma etapa mais avançada, revelam como os produtos são distribuídos, permitindo uma lógica de solicitações, negociações e entrega do produto final”. Por outro lado, “as cadeias globais representam a sofisticação desse processo, uma vez que possibilitam que os produtos e bens gerados em um país, ou mais de um, possam ser distribuídos em vários países, em larga escala” (Gunther; Villatore, 2023, p. 23-24).

A expressão cadeias produtivas será adotada neste trabalho por ser a mais conhecida e utilizada academicamente, facilitando a compreensão do leitor. Para o que interessa ao presente estudo, importa destacar que os elos ou componentes das cadeias produtivas são aqueles que participam da produção, transformação, circulação e comercialização da mercadoria até o seu destinatário final (consumidor).

Na mesma linha, a Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024⁴, no item 1 do seu anexo, conceitua cadeia produtiva, optando, porém, pela expressão cadeia de valor, da seguinte forma:

1. A expressão cadeia de valor se refere a todos os produtos e serviços de uma empresa e inclui todas as etapas necessárias à fabricação e distribuição dos produtos e à prestação dos serviços, desde a extração das matérias-primas até a entrega ao cliente final, independentemente do local de realização.

Como se vê, as diversas etapas que envolvem o surgimento, a transformação, a circulação e a destinação de produtos e serviços compõem a noção de cadeia produtiva, o que é reforçado no mesmo anexo da portaria em testilha, no subitem 1.1, ao definir a figura do fornecedor, na cadeia produtiva, como:

“[...] toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que, no âmbito da cadeia de valor da empresa, desenvolva atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

Os bancos públicos e privados, em regra, não integram as cadeias, mas com estas se relacionam, na medida em que financiam os seus diversos componentes, desde o produtor, a indústria, o transportador, o distribuidor, o varejista e o consumidor, sendo certo que esses agentes financeiros podem exercer grande poder de influência sobre as cadeias.

Diz-se “em regra”, pois, com a crescente financeirização da economia, os bancos passaram a controlar outras atividades econômicas, prevalecendo, em muitas economias capitalistas, os interesses financeiros sobre os produtivos e remetendo, como adverte Veloso:

[...] a um modo de operação da economia no qual o processo de acumulação e valorização do capital se realiza majoritariamente por canais ligados ao sistema financeiro, e não por meio de investimentos em atividades produtivas. Essa preferência pela via financeira de valorização se intensifica a partir do momento em que o sistema financeiro passa a apresentar uma miríade de oportunidades de

⁴ A Portaria Interministerial nº 18, de 13 de setembro de 2024, estabelece, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis. No capítulo 3 (seção 3.4), a portaria será abordada em outros aspectos. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc/mir-n-18-de-13-de-setembro-de-2024-585127062>. Acesso em: 24 ago. 2025.

investimento, a nível global, que se mostram mais vantajosas em comparação a outras possibilidades (Veloso, 2019, p. 8).

Sobre o mesmo fenômeno, Bruno observa que a financeirização da economia:

[...] manifesta-se pela vigência de um padrão de funcionamento das economias onde a acumulação de riquezas desenvolve-se, de forma preponderante, por canais financeiros e não através das atividades diretamente produtivas (indústria, comércio e agricultura) (Bruno, 2011).

Feita a ressalva quanto ao processo de financeirização da economia capitalista, confundindo-se, muitas vezes, as atividades industriais e financeiras num mesmo grupo empresarial, é certo que, no Brasil, encontra-se em vigor a Lei nº 11.948/2009, que, no art. 4º, estabeleceu a proibição de concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

A legislação em testilha é um marco regulatório importante para o sistema financeiro nacional, ainda que restrito a um único banco público, ao vedar a concessão de empréstimos ou financiamentos de recursos públicos a empresas privadas, cujos dirigentes tenham sido condenados por violações a direitos humanos trabalhistas e por crimes ambientais.

Outras instituições interagem com as cadeias produtivas, como as agências de certificação, que atestam a origem e a qualidade dos seus produtos, bem como o próprio Estado, quando regula ou deixa de regular a atividade empresarial e mesmo quando concede incentivos fiscais para o desenvolvimento das cadeias, muitas vezes, sem efetivas contrapartidas trabalhistas e ambientais.

As cadeias produtivas podem ser curtas, quando formadas por poucos elos, como as cadeias de abastecimento ou suprimento de produtos agrícolas para o mercado local ou regional (cadeias locais e regionais), que os revende para os consumidores finais, existindo poucos intermediários atuando na circulação da mercadoria *in natura*.

Já as cadeias das *commodities* agrícolas de exportação geralmente possuem diversos elos, como produtores rurais, transportadores, distribuidores,

varejistas e consumidores finais espalhados mundialmente. Ou seja, não é o fato de a mercadoria principal da cadeia ser um produto agrícola *in natura* que a torna curta⁵.

Algumas cadeias curtas, agroindustriais, com três ou quatro elos, foram analisadas por Filgueiras e Ribeiro Júnior (2013) no estudo *A coerção do mercado de trabalho, instrumentalizada pelo capital, no setor rural brasileiro*, no qual os autores apontam a utilização desregulada do sistema de produção integrada como forma de organização do trabalho na avicultura e na produção de celulose, na Bahia, e nas casas de produção de castanha de caju, em Sergipe.

O referido estudo, embora tenha diretamente tratado de cadeias específicas, menciona a adoção massiva do sistema de produção integrada na agroindústria brasileira. Dada a sua presença significativa nos elos das cadeias produtivas no Brasil, a produção integrada foi regulada pela Lei nº 13.288/2016, que, contudo, não avançou em termos de mecanismos de rastreamento das cadeias quanto ao cumprimento dos direitos humanos e da legislação ambiental.

Outras cadeias se apresentam longas, com atuação de diversas empresas, muitas vezes, distantes fisicamente umas das outras. Todas as vezes que um produto ou serviço passa de um produtor ou prestador, um novo elo é criado dentro da cadeia e, quando um ou mais elos se localizam fora do continente de origem da matéria-prima, forma-se uma cadeia produtiva global.

Essas cadeias globais integram um complexo amaranhado de elos e relações fático-jurídicas fragmentadas, frequentemente caracterizadas pela dependência dos diversos elos existentes na base das cadeias em relação às empresas dominantes, situadas no topo das cadeias.

⁵ Importante registrar que a presente pesquisa se atém ao corte epistemológico das cadeias produtivas físicas (ideia em oposição aos negócios jurídicos não palpáveis realizados digitalmente), na maior parte dos exemplos, referindo-se a produtos concretos, não sendo esta, ainda, a oportunidade de abordar cadeias de serviços realizadas por meio de plataformas eletrônicas pela internet, dos tipos *e-commerce*, *collab* etc. Justifica-se o corte por ser mais expressivo no contexto brasileiro e por propiciar maior constatação de casos de trabalho escravo, de trabalho infantil e de acidentes e mortes que vitimam trabalhadores – fatos que a proposta de regulação busca combater. Para aprofundar os estudos sobre intermediação do trabalho por plataformas eletrônicas, controladas por inteligência artificial, consultar a obra *Dirigindo Uber: a subordinação jurídica na atividade de um motorista de aplicativo* (2024), de Ilan Fonseca de Souza, e a obra *O conceito de valor-trabalho em Marx: análise, crítica e remodelagem no contexto da inteligência artificial* (2024), de Luiz Manoel Andrade Meneses.

Em vários setores econômicos, observa-se a dominação do mercado por poucas empresas, que exercem verdadeira coerção no mercado de trabalho de países periféricos e em desenvolvimento, como o Brasil, e com a utilização de trabalhadores dispersos em várias etapas do processo produtivo.

No caso das cadeias agrícolas, trabalhadores são contratados desde a preparação do solo, plantação, adubação, colheita, embalagem, transporte, importação, distribuição e venda ao consumidor final.

Apesar de todo o esforço regulador do Estado brasileiro e, no âmbito internacional, de organismos internacionais, como a ONU e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a exploração ilegal do trabalho humano nas cadeias produtivas parece não reduzir com o passar dos anos.

Trabalho escravo, trabalho infantil e acidentes de trabalho, dentre outras graves violações a direitos humanos, são flagradas nos distintos elos das cadeias, inclusive, no Brasil, conforme será investigado no capítulo 2 (seções 2.3 e 2.4).

Nesse cenário, as relações fático-jurídicas entre os diversos agentes das cadeias – e seus desdobramentos nas relações trabalhistas – sofrem a influência da regulação estatal. Desde pequenos fornecedores de matérias-primas até grandes corporações estão envolvidos nas cadeias produtivas, relacionando-se entre si e com os demais atores sociais, incluindo trabalhadores, consumidores, entidades da sociedade civil, políticos e o próprio aparato estatal.

Feito esse primeiro recorte a respeito das cadeias produtivas, necessária a análise, de forma panorâmica, acerca do desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, para depois se avançar nas violações dos direitos humanos trabalhistas nas cadeias e na proposta de sua regulação na perspectiva dos mencionados direitos.

1.2 Panorama do desenvolvimento do capitalismo contemporâneo: o processo até a desregulação econômica e a precarização do trabalho

A primeira metade do século XX testemunhou duas grandes guerras mundiais, entremeadas por revoluções socialistas como alternativas ao capitalismo em crise. Nesse período, avanços científicos e tecnológicos

ocorreram e conviveram com o surgimento do nazifascismo, que colocou em xeque as incipientes democracias liberais.

As duas décadas seguintes (1950 e 1960), depois da derrota do nazifascismo pelas forças aliadas, pareciam estabilizar o modo de produção capitalista, com expansão econômica e transformações sociais, em especial, nos países capitalistas centrais do Norte Global.

Os avanços tecnológicos levaram, em torno de 1969, à Terceira Revolução Industrial⁶, com o surgimento dos equipamentos eletrônicos, das telecomunicações e dos computadores, possibilitando pesquisas em matéria espacial e na área da biotecnologia.

A indústria foi especialmente impactada pela invenção dos robôs e das máquinas que operam automaticamente, além do surgimento do Toyotismo, modo de produção também conhecido como sistema flexível, que pretendia substituir o Fordismo ou sistema de produção em massa.

Nessas duas décadas, apenas a URSS, dentre os aliados, praticava o socialismo real, enquanto o capitalismo se espalhava pelo mundo, enfrentando apenas algumas soberanias nacionais resistentes, a exemplo da China e da Coreia do Norte, na Ásia, e de Cuba, na América Latina.

Mesmo com a sombra do socialismo, o capitalismo se consolidava nos países centrais, enquanto os países periféricos do Sul Global continuavam a sofrer as consequências do colonialismo europeu e do imperialismo estadunidense.

Ainda nos anos de 1950 e 1960, o mundo caminhava para um aparente estado de paz e progresso em meio à polarização política durante a Guerra Fria,

⁶ A Primeira Revolução Industrial iniciou na década de 1760, na Inglaterra, baseada na mecanização dos processos, na produção em larga escala e na substituição do trabalho humano por máquinas. O carvão era a nova fonte de energia, que propiciou a utilização de máquinas a vapor nas indústrias e o surgimento de novos meios de transporte, como as locomotivas, também movidas a vapor. A Segunda Revolução Industrial, a partir dos anos 1870, teve como base energética a eletricidade e o petróleo. Essas novas fontes de energia desenvolveram as indústrias químicas e do aço, engendrando novas invenções, como automóveis, telefones e rádios. Os modos de produção predominantes foram concebidos por Taylor (Taylorismo) e Ford (Fordismo). Após a Terceira Revolução Industrial, acima exposta, a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, ainda em curso, agregou tecnologias avançadas, em constante atualização, como Inteligência Artificial (IA), Internet das Coisas (IoT), Big Data e Manufatura Aditiva. O traço comum a todas as revoluções industriais é a coerção da classe trabalhadora, para que se adapte e se conforme com os novos processos produtivos e as novas tecnologias. A Revolução 5.0, também conhecida por Indústria 5.0 ou Sociedade 5.0, é a fase mais recente da Revolução Industrial, ainda em construção. Com ela, promete-se a humanização dos ambientes produtivos.

a despeito da aguda desigualdade econômica entre os países capitalistas centrais e periféricos.

Nesse período pós-segunda guerra mundial, o capitalismo, representado pela potência EUA, objetivou conter a disseminação do socialismo e do poderio da URSS, bem como promover a reprodução do capital a nível global, contando, para isso, com alianças políticas e econômicas favoráveis às empresas estadunidenses, principalmente, com países periféricos, pouco importando se as alianças fossem firmadas com regimes autoritários.

Hobsbawm (2008) compreende que o século XX foi dividido em duas grandes eras: a da catástrofe (de 1914 a 1948) e a de ouro (de 1949 a 1973) – períodos nos quais, respectivamente, mais seres humanos foram mortos e níveis de bem-estar e de desenvolvimento econômico nunca vistos foram alcançados.

Esse cenário durou até a eclosão de novo período de crise do capitalismo nas décadas de 1970 e 1980, quando as primeiras ideias neoliberais surgiram como suposto remédio para a recessão econômica inaugurada pela chamada crise do petróleo.

Ilustra-se esse novo período crítico: somente entre outubro de 1973 e março de 1974, o preço do petróleo, mais importante fonte energética, aumentou 400%, repercutindo drasticamente nas economias capitalistas e desestabilizando a economia mundial. No Brasil, este intervalo temporal coincidiu com o fim do chamado milagre econômico da ditadura militar.

Na reta final do século XX, ocorreram a queda do Muro de Berlim (1989) e a dissolução da URSS (1991), eventos a partir dos quais o capitalismo passou a experimentar uma fase de hegemonia ideológica e econômica, praticamente sem contraposições, prometendo à humanidade a prosperidade e a repartição mais equânime das riquezas produzidas pelo capital. A globalização capitalista era a novidade propalada.

Hobsbawm, contudo, alerta que:

A história da economia mundial desde a Revolução Industrial tem sido de acelerado progresso técnico, de contínuo, mas irregular crescimento econômico, e de crescente 'globalização', ou seja, de uma divisão mundial cada vez mais elaborada e complexa de trabalho; uma rede cada vez maior de fluxos e intercâmbios que ligam todas as partes da economia mundial ao sistema global (Hobsbawm, 2008, p. 92).

Mas, dessa vez, parecia ser diferente. O modo de produção capitalista, a democracia liberal e o liberalismo econômico estariam consolidados. Para os capitalistas, as experiências socialistas mostravam-se atrasadas. Fukuyama (1992) anunciou os novos tempos em *O fim da História e o último homem*.

É evidente que o chamado fim da História não significava o fim da História social, e sim o suposto último estágio de avanço econômico, com o surgimento de uma sociedade tecnológica, amparada nas ciências, que prometia suprir todas as necessidades humanas. As questões realmente importantes para a humanidade estariam resolvidas com o modelo capitalista-democrático-neoliberal.

O pensamento de Fukuyama influenciou as mentes de muitos pensadores no fim do século XX. Para além dos aspectos econômicos e políticos, o individualismo meritocrático foi aguçado. As liberdades econômica e política viriam acompanhadas da igualdade de oportunidades. Os povos e indivíduos estariam livres para conquistar a prosperidade. Essas foram as promessas dos novos tempos anunciados.

Na esteira desse ideário, destaca-se o Consenso de Whashington, um apanhado de recomendações econômicas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), pelo Banco Mundial e pelo Tesouro dos Estados Unidos, para Estados emergentes, datado de 1989.

O Consenso de Washington, assim, propugnou a agenda econômica neoliberal como solução para os problemas dos países periféricos e emergentes, sob o argumento de que, para combater as mazelas sociais, a liberdade econômica e a redução do Estado se faziam imprescindíveis.

Dentre as propostas do Consenso de Washington, a liberalização da economia e a redução do Estado se apresentaram em diversos aspectos. O aspecto que interessa ao presente estudo é a desregulamentação econômica, que envolve desde a diminuição e a própria eliminação das regulamentações econômicas, notadamente, quanto à liberdade dos fluxos de capitais financeiros, até a flexibilização e a desregulamentação das relações trabalhistas, enfraquecendo o poder do trabalho organizado (regulado) e dos sindicatos de trabalhadores.

Interessante notar que a receita do Consenso de Washington não foi seguida pelas potências capitalistas quando do início dos seus processos de

desenvolvimento. Como elucidativamente revela o economista sul-coreano Chang (2004), no livro *Chutando a Escada: a estratégia do desenvolvimento em perspectiva histórica*, referindo-se aos processos iniciais de desenvolvimento econômico da Inglaterra e dos EUA, hoje economicamente desenvolvidos, não adotaram as “boas políticas” e as “boas instituições” do Consenso de Washington no início dos seus processos de industrialização.

Aliás, a intervenção estatal na economia e o protecionismo industrial, como estratégias de alavancagem do desenvolvimento nacional, foram a tônica do início do processo de desenvolvimento de ambos os países:

[...] os países em desenvolvimento estão sofrendo uma enorme pressão, por partes das nações desenvolvidas e das políticas internacionais de desenvolvimento controladas pelo *establishment*, para adotar uma série de “boas políticas” e “boas instituições” destinadas a promover o desenvolvimento econômico. Segundo essa agenda, “boas” são as políticas prescritas pelo chamado Consenso de Washington em geral. Entre elas figuram políticas macroeconômicas restritivas, a liberalização do comércio internacional e dos investimentos, a privatização e a desregulamentação. “Instituições boas” são, essencialmente, as existentes nos países desenvolvidos, sobretudo nos anglo-saxônicos. Entre as instituições-chave, incluem-se a democracia, a burocracia “boa”, o Judiciário independente, a forte proteção aos direitos de propriedade privada (inclusive a intelectual) e uma governança empresarial, transparente e orientada para o mercado, assim como instituições financeiras (inclusive um banco central politicamente independente).

[...]

Será, no entanto, verdade que as políticas e instituições tão recomendadas aos países em desenvolvimento foram adotadas pelos desenvolvidos quando se achavam em processo de desenvolvimento? Mesmo em termos superficiais, não faltam indícios e evidências históricas fragmentárias sugerindo o contrário.

[...]

A resposta mais sucinta é que eles não seriam o que são hoje se tivessem adotado as políticas e as instituições que agora recomendam às nações em desenvolvimento (Chang, 2004, p. 11-13).

A redução do papel do Estado e a desregulamentação da economia provocaram impactos, notadamente, no mundo do trabalho. Para Krein:

(...) as transformações no mundo do trabalho são expressões de um movimento de mudanças estruturais que se operam no seio do capitalismo, com reflexos em todas as esferas da sociabilidade humana. Nesse cenário, a flexibilização, como tratada no estudo, parece com um dos aspectos do movimento do capitalismo contemporâneo, movido pela convicção de que apenas o mercado está apto a engendrar as regras sociais e econômicas. E se é verdadeiro que no Pós-Guerra tratou-se de domesticar as leis espontâneas do mercado capitalista, também o é o fato de que a partir dos anos 1970 inicia-se o processo de erosão dos pilares de sustentação desse padrão de desenvolvimento do capitalismo mundial, com impactos no

papel do Estado e na regulação das relações de trabalho (Krein, 2013, p. 17).

Como se percebe, nas décadas de 1980 e 1990, o capitalismo se metamorfoseou para neoliberal. O Consenso de Washington parecia um mantra, um pensamento único, a ser seguido sem questionamentos, baseado na livre circulação do capital, na financeirização da economia invadindo o setor produtivo e na concepção do Estado mínimo, que deveria se abster de intervir na economia.

Nesse interregno (1980-1990), o capital financeiro entrelaçou-se ao capital produtivo, como observou Braga (1997, p. 130), em decorrência da livre circulação mundial do dinheiro para países garantidores de maior rentabilidade, afetando as condições de financiamento da economia real e passando a coordenar os investimentos fundamentais para as estratégias de expansão das cadeias produtivas.

Boyer (2009, p. 73-74), estudioso do desenvolvimento econômico e da regulação dos mercados, observou uma diferença crucial entre o período de prosperidade, posterior à Segunda Guerra Mundial (1945-1975), em que as finanças estavam a serviço do crescimento e do desenvolvimento econômico, e a atualidade desregulada, voltada prioritariamente para os ganhos fáceis com operações especulativas e de curto prazo, aumentando o potencial de crise capitalista e seus efeitos destrutivos sobre a economia e a sociedade.

Essas mudanças impactaram o papel do Estado no funcionamento do mercado, levando à desregulamentação da economia, das finanças e do trabalho. Como pontuou Krein (2013, p. 89), nos anos 1990, houve uma redução no papel do Estado de “diminuir a assimetria natural da relação entre capital e trabalho, de sua participação na produção de bens e serviços e de seu poder de intervenção para orientar os desenvolvimentos econômico e social do país”.

Referidas mudanças propiciaram o contexto econômico para o assim denominado fenômeno da transnacionalização do capital e do trabalho. A esse respeito, Antunes explica:

Essa conformação mais complexificada da classe trabalhadora assume, no contexto do capitalismo atual, uma dimensão decisiva, dada pelo caráter *transnacionalizado* do capital e de seu sistema produtivo. Sua configuração local, regional e nacional se amplia em laços e conexões na cadeia produtiva, que é cada vez mais internacionalizada.

(...)

Assim como o capital é um sistema global, o mundo do trabalho e seus desafios são também cada vez mais transnacionais, embora a internacionalização da cadeia produtiva não tenha, até o presente, gerado uma resposta *internacional* por parte da classe trabalhadora, que ainda se mantém predominantemente em sua estruturação nacional, o que é um limite enorme para a ação dos trabalhadores. Com a reconfiguração, tanto do *espaço* quanto do *tempo* de produção, dada pelo sistema global do capital, há um processo de *re-territorialização* e também de *desterritorialização*. Novas regiões industriais emergem e muitas desaparecem, além de cada vez mais as fábricas serem *mundializadas*, como a indústria automotiva, onde os carros *mundiais* praticamente substituem o carro nacional (Antunes, 2009, p. 115).

É fato que, desde as Grandes Navegações, constatavam-se os primeiros movimentos para a internacionalização das economias capitalistas embrionárias, passando pelas experiências exploratórias transnacionais da Companhia Holandesa das Índias Ocidentais a partir de 1621.

No entanto, o desenvolvimento dos meios de comunicação e de transporte depois da Segunda Guerra Mundial e, em especial, a tendência neoliberal e desregulatória da economia nos anos 1980 e 1990 contribuíram para a expansão da globalização econômica e a fragmentação das cadeias produtivas em todo o planeta.

Para Baumann:

Em que pese a relativa popularidade da expressão globalização estar relacionada ao período desde o início da década de 1980, historiadores enfatizam que processos comparáveis de expansão das transações internacionais – com efeitos expressivos sobre o desempenho de algumas economias – e, eventualmente, também impactos distributivos ocorreram em outras épocas.

Por exemplo, segundo Hillebrand (2010), o período entre 1820 e 1913 é considerado um dos momentos de globalização. Boa parte desse período ficou depois conhecido como a *belle époque*, por ter apresentado baixa inflação e expressivo ritmo de crescimento global. De modo semelhante, os anos entre 1950 e 2002 foram caracterizados por processos de abertura comercial, crescimento notável da produção e – mais ainda – do comércio internacional, com gradual aumento da movimentação de recursos.

Grosso modo, os períodos de globalização acentuada ocorreram quando os custos de transporte e de comunicação experimentaram redução expressiva, facilitando o controle à distância e estimulando o comércio internacional, e quando as instituições internacionais adotaram iniciativas favoráveis ao comércio. Como resultado, houve significativos efeitos positivos sobre a produção, embora diferenciados entre países, o que contribuiu para aumentar a desigualdade entre eles (Baumann, 2023, p. 32-33).

A recente política estadunidense de elevação de tarifas de produtos importados, apelidada de “tarifaço”, apresenta, dentre outras, a retórica sobre o

desrespeito aos direitos humanos nos países em desenvolvimento, notadamente, na China, o que garantiria a esses países uma vantagem competitiva em relação aos EUA.

O que essa retórica esconde é que os EUA, desde quando se tornou a grande potência capitalista no final da Segunda Guerra Mundial, impulsionado pelas políticas das instituições de Bretton Woods (FMI e Banco Mundial), estimulou o livre comércio internacional e a instalação de empresas estadunidenses em países em desenvolvimento e subdesenvolvidos, em busca de trabalho barato para uma maior e mais célere reprodução e acumulação do capital.

Esses movimentos empresariais em busca de novos mercados de trabalho, com baixos salários e desregulados, abriram o caminho para a transnacionalização do capital, financeirizado e concentrado em poucas corporações, em sua pretensão de atingir a todas as fronteiras mundiais⁷, sem as “amarras” das proteções sociais e trabalhistas.

Filgueiras (2021, p. 25) aponta a quebra unilateral, pelos EUA, do acordo de Bretton Woods, no início dos anos 1970, “como reação a sua perda de competitividade internacional”, sendo “o pontapé para a liberalização financeira e a emergência de nova dinâmica dos fluxos de capital financeiro pelo mundo”, referindo, ainda, que:

Paralelamente, os ganhos de produtividade obtidos com a expansão do fordismo como método de gestão da produção e do trabalho começaram a diminuir. Isso abriu espaço para a chamada reestruturação produtiva, com impactos em escala global.

A nova dinâmica dos capitais financeiros e produtivos também se relacionou com as tecnologias que estavam surgindo – a chamada Terceira Revolução Industrial. Novos sistemas informacionais e de comunicação viabilizaram movimentações financeiras mais rápidas, e o advento de máquinas computadorizadas ampliou a automação da produção. As empresas passaram a adotar e a defender novos modelos de organização e de gestão para recuperar as suas margens de lucro. Cresceu a pressão por uma nova ordem liberal para os fluxos internacionais de capitais financeiros e produtivos, que se tornaram aspectos centrais de uma nova dinâmica da acumulação e do fenômeno que passou a ser conhecido como globalização (Filgueiras, 2021, p. 25).

⁷ Quando outros países acordaram para os benefícios do livre comércio internacional, como a China, que desenvolveu uma indústria nacional capaz de competir com as indústrias de origem estadunidense, o livre comércio internacional passou a ser atacado pelos EUA, o que se observa, especialmente, no atual governo estadunidense.

Sobre esse novo quadro global, Melo, corroborando o entendimento de Nicoli, aponta a necessidade de proteções sociais para conter o desequilíbrio global entre poderes na atual fase do capitalismo, sustentando que:

[...] o desequilíbrio global entre poderes é crucial para a necessidade de sistemas abrangentes de proteção. A globalização econômica e os fluxos de capital, juntamente com condições precárias de trabalho locais, destacam uma intensa globalização econômica e uma deficiência na globalização social. Isso não é coincidência, já que o cenário internacional se tornou um terreno onde antigas estruturas equilibradas foram desfeitas, permitindo que a economia opere sem salvaguardas sociais construídas no século XX. Sem uma oposição sólida, o mundo se tornou um local onde os custos da proteção social são evitados e, assim, enfraquecem os sistemas de regulação do trabalho e de inclusão social. A suposta promessa de uma libertação global trazida pela atual globalização, na verdade, tornou-se um pesadelo de submissão, ampliando a exploração ao viabilizar estratégias mais eficazes e sistêmicas de precarização (Melo, 2024, p. 114).

Corporações criadas nos EUA, na Europa e no Japão – países centrais do capitalismo – passaram a transferir, continuamente, etapas de seus processos produtivos para países periféricos da Ásia e da América Latina, num fenômeno distinto da terceirização tradicional, também conhecido como terceirização externa ou descentralização da produção, na qual cada empresa integrante de uma cadeia produtiva executa uma ou mais partes da linha de produção como sua atividade principal (Guimarães, 2021), objetivando, notadamente, a redução dos custos de produção e o aumento da margem de lucro.

Essas corporações formaram “um complexo e dinâmico sistema global, que perpassa geografias e jurisdições territoriais” (Oliveira, 2015, p. 24). Muitas dessas corporações possuem faturamentos anuais superiores ao Produto Interno Bruto (PIB) de países, os quais se tornam suas reféns, por serem “geradoras de empregos” e “desenvolvimento” em seus territórios.

Os números grandiosos dos faturamentos anuais dessas corporações, superando o PIB de muitos países, foram compilados pela Global Justice Now no artigo intitulado *69 das 100 entidades mais ricas do planeta são corporações, não governos, mostram os números*:

Comparando as receitas de 2017, 69 das 100 principais entidades econômicas são corporações e não governos. As 10 principais corporações — uma lista que inclui Walmart, Toyota e Shell, bem como várias corporações chinesas — arrecadaram mais de US\$ 3 trilhões no ano passado.

Quando se trata das 200 principais entidades, a lacuna entre corporações e governos fica ainda mais pronunciada: 157 são corporações. Walmart, Apple e Shell acumularam mais riqueza do que até mesmo países razoavelmente ricos como Rússia, Bélgica e Suécia⁸ (Global Justice Now, 2018).

Diffícil imaginar os sistemas político e jurisdicional de países periféricos, muitas vezes fracassados economicamente, enfrentando o poder de barganha dessas corporações dominantes para a obtenção de isenções e incentivos fiscais. A continuidade dos investimentos nesses países dependeria da postura colaborativa de um aparato estatal com menos tributação e regulação, inclusive, das condições de trabalho.

Segundo Mészáros (2011, p. 55), em *A crise estrutural do capital*, nesse ambiente de proliferação de cadeias globais entrelaçadas de capital financeiro e produtivo, o capitalismo se mostrou um sistema mundial economicamente articulado que contribuiu para a erosão das estruturas estatais tradicionais de controle social e político. O esvaziamento das atribuições regulatórias estatais tornou-se um fenômeno verdadeiramente internacional.

A respeito desse esvaziamento das atribuições regulatórias estatais, Cavalcanti, em *Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão*, registra que:

Em um mundo cada vez mais aberto e globalizado, em que os Estados passaram a legitimar a governança neoliberal promovida por atores não estatais, sua capacidade de regular o trabalho e o emprego se esvai. Obedientes e submissos à nova ordem, os Estados começaram a implementar políticas de desregulação progressiva do mercado de trabalho como medida considerada “essencial” para atrair investimentos multinacionais e competir na economia global.

(...)

O neoliberalismo penetra nas estruturas do direito do trabalho e enfraquece sua natureza transacional a ponto de revogar o pacto original entre capital e trabalho que possibilitou a coexistência harmônica. Com isso, esse ramo do conhecimento jurídico retrocede para um modelo de intervenção fragilizada que corresponde à ideologia liberal de reger as relações entre privados (Cavalcanti, 2021, p. 157).

Na mesma linha de raciocínio, Nicoli destaca como o quadro atual do capitalismo, globalizado e financeirizado, repudia os sistemas de proteção social:

Explorando a concorrência de espaços locais, o capitalismo globalizado e financeirizado implantou uma “guerra social” no mundo, em que a vulnerabilidade torna-se moeda de troca para atração de

⁸ Segundo a Global Justice Now, no mesmo artigo citado, os números foram extraídos de uma comparação direta da receita anual de corporações e da receita anual de países, cujas fontes são a CIA World Factbook 2017 e a Fortune Global 500.

capitais. Em um quadro mais ambivalente do que nunca, as possibilidades de um mundo global na economia se apoiam justamente na fragmentação humana na vida local. Aí é que sistemas de proteção que se projetem universalmente são rapidamente repudiados, taxados de inviáveis, utópicos ou incompatíveis com um mundo de fragmentação, enquanto, ao mesmo tempo, o poder econômico se exprime com cada vez menos fronteiras (Nicoli, 2014, p. 142).

Na América Latina e no Caribe, para citar exemplos mais próximos da realidade brasileira, a desregulação do trabalho e a flexibilização das normas trabalhistas foram propiciadas por reformas legislativas neoliberais na década de 1990. O discurso neoliberal propalava que os direitos trabalhistas deveriam ser flexibilizados para propiciar a criação de emprego formal.

Entretanto, o resultado dessas reformas foi o aumento do desemprego e da informalidade, exacerbando-se a precarização dos empregos, a redução das remunerações, a menor proteção social e a maior rotatividade da força de trabalho, o que foi revelado no estudo da OIT denominado Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015 (OIT, 2006).

O aludido estudo chegou à conclusão no sentido da decepção com os resultados negativos das reformas trabalhistas neoliberais em países como Argentina, Colômbia e Peru, como se vê do seguinte trecho:

21. No plano social e do mercado de trabalho, os resultados das reformas da década de 1990 foram bastante decepcionantes na América Latina e no Caribe. O produto por trabalhador cresceu a uma taxa muito baixa (0,21% ao ano entre 1990 e 2005), e, ao mesmo tempo, se observou um incremento do desemprego e do emprego informal. Em alguns países (os casos mais notáveis são Argentina, Colômbia e Peru), efetuaram-se reformas que flexibilizaram a contratação e a demissão, e, em muitos casos, foram abandonados mecanismos solidários de proteção social, tanto relativos às aposentadorias e pensões como à saúde e à proteção a acidentes e enfermidades profissionais, sem que houvesse um aumento da cobertura do sistema. Produziu-se, ainda, um enfraquecimento de algumas das instituições do mundo do trabalho, em particular a negociação coletiva (em termos de cobertura e conteúdos), e dos mecanismos tradicionais de solução de conflitos, que se tornaram insuficientes e tiveram sua eficácia questionada.

22. A justificativa para esses processos era que todas essas instituições do mundo do trabalho constituíam uma forma de rigidez que devia ser eliminada para possibilitar a criação de emprego formal. No entanto, depois de uma década, a experiência de vários países mostra que, apesar dessas reformas, em lugar do aumento do emprego formal, o que se produziu foi um incremento do desemprego e da informalidade, acentuando-se ainda a precarização dos empregos, associada à insegurança das remunerações, à menor proteção social, à maior rotatividade da força de trabalho etc. Argumentou-se que os maus resultados se deviam ao fato de as reformas não terem sido completadas, ficando na metade do caminho. No entanto, não dispomos de qualquer evidência de que uma dose

maior de reformas desse tipo traria melhorias a essa situação. Pelo contrário, a experiência recente faz pensar que mais reformas talvez a piorasse ainda mais (OIT, 2006).

No Brasil, o mesmo discurso de criação de empregos formais engendrou a aprovação relâmpago, pelo Congresso Nacional, da chamada reforma trabalhista de 2017, implementada pela Lei nº 13.467/2017, que modificou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As mudanças abrangem desde a jornada de trabalho e a remuneração até a rescisão contratual e a organização sindical.

Também no ano de 2017, igualmente, de forma acelerada, o mesmo Congresso Nacional aprovou a Lei nº 13.429/2017, conhecida como lei da terceirização, que alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário.

A Lei nº 13.429/2017 passou a permitir a terceirização em qualquer atividade da empresa (atividade-fim ou meio) e estabeleceu regras mais flexíveis, tanto para a terceirização⁹ quanto para o trabalho temporário, incluindo a possibilidade de contratação temporária por até cento e oitenta dias, prorrogáveis por mais noventa.

O resultado das reformas legislativas que desregularam e flexibilizaram os direitos trabalhistas foi a criação de um ambiente propício para a dominação de corporações transnacionais imponentes, com o trabalho precarizado em cadeias produtivas fragmentadas, em especial, nos países periféricos do capitalismo.

Esse processo de desregulamentação econômica e de precarização do trabalho está relacionado com a visão dominante neoliberal do final do século XX e início do século XXI, segundo a qual a mundialização da economia provocou o enfraquecimento do Estado.

⁹ A liberalização da terceirização das atividades finalísticas das empresas representa não apenas flexibilização, mas, também, uma forma de desregulação trabalhista, interferindo negativamente em diversos preceitos e institutos do Direito do Trabalho, com reflexos no subdimensionamento dos serviços obrigatórios de segurança e medicina do trabalho, na redução da base de cálculo para a contratação de pessoas com deficiência e de aprendizes, na fragmentação da representação sindical dos trabalhadores, etc. Por outro lado, a Lei nº 13.429/2017 tem como ponto positivo o acréscimo do art. 5º-A na Lei nº 6.019/1974, em particular, o § 3º do mesmo artigo, que estabelece: “É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”.

Ao contrário dessa visão, defende-se nesta tese que o capitalismo, para continuar existindo como modo de produção, necessita de um sistema de regulação das cadeias produtivas para se reproduzir sem violar os direitos humanos ou mesmo sem exterminar com a vida e com o planeta Terra. Evidentemente, eventuais adaptações normativas locais são necessárias, dada a desigualdade entre os países.

Para atingir esse objetivo regulatório das cadeias produtivas, a participação do Estado e das sociedades empresariais na regulação econômica, de modo complementar, é condição necessária para o respeito aos direitos humanos nas cadeias produtivas.

1.3 Crise estrutural e desigualdades no capitalismo global

Nos anos 1990 e 2000, a fluidez do capital nos quatro cantos do mundo e a redução do papel do Estado na economia pareciam consolidados. Entretanto, um acontecimento histórico evidenciou a insuficiência do sistema capitalista desregulado.

O *crash* do Lehman Brothers de 2008, a maior crise do capitalismo desde a quebra da bolsa de valores de Nova York de 1929, demonstrou as fragilidades do modelo político e econômico neoliberal. Com isso, a regulação das atividades econômicas em geral e das cadeias produtivas em especial voltou ao debate.

Interessa contextualizar que a crise de 2008 iniciou com a bolha imobiliária que se formou pelo excesso de crédito hipotecário a famílias que queriam manter o alto padrão de consumo artificialmente, o que, entretanto, acabou se caracterizando como produto da falta de regulação do sistema financeiro, inicialmente dos EUA, mas com repercussões sobre as finanças de outros países.

Então, a redução do Estado e a liberalização da economia deixaram, momentaneamente, de ser válidos, e o Estado, diante de uma grave crise criada pelo capitalismo financeiro e neoliberal, foi convocado a socorrer as empresas, inclusive, os grandes bancos, sob o argumento de que a não intervenção estatal acarretaria efeitos socioeconômicos ainda piores em todo o globo terrestre, numa espécie de “socialização” dos prejuízos sofridos pelos bancos estadunidenses.

Apontando a debilidade desse modelo econômico, Mészáros (2011) sustenta a existência de uma longa crise estrutural do capitalismo oligopólico iniciada nos anos 1970 e “superada” entre 1990 e 2008, em razão da nova conformação da globalização capitalista baseada na utilização do controle militar planetário pelos EUA, referindo a insustentabilidade desse sistema de distribuição e transferência de capitais dos países do “Terceiro Mundo” para os países capitalistas centrais:

(...) só tolos e cegos apologistas negariam que a prática norte-americana vigente de administração da dívida é fundada em terreno muito movediço. Ela se tornará totalmente insustentável quando o resto do mundo (incluindo o “Terceiro Mundo”, do qual transferências maciças ainda são extraídas com sucesso, de uma forma ou de outra, todos os anos) não mais estiver em condições de *produzir* os recursos que a economia norte-americana requer, a fim de manter sua própria existência como o “motor” da economia capitalista mundial – perfil que ainda hoje é idealizado (Mészáros, 2011, p. 37-38).

A crise de 2008 foi uma mostra contundente de que as promessas do capitalismo global, de prosperidade e repartição mais equânime das riquezas produzidas, não se concretizariam, sendo certo que, nos anos que se seguiram a 1990, de hegemonia capitalista neoliberal com economias desreguladas, a humanidade testemunhou a maior concentração de riquezas e a mais assustadora desigualdade econômica e social de todos os tempos.

Nessa linha, Piketty (2014), em *O capitalismo no século 21*, revela o abismo existente entre ricos e pobres em pleno século 21, defendendo que a alta estrutural da desigualdade nos EUA contribuiu para o colapso do sistema financeiro estadunidense em 2008, fruto, também, da falta de regulação dos bancos e das instituições de intermediação financeira:

Vimos que a crise financeira em si não parece ter influenciado a alta estrutural da desigualdade. Mas e a causalidade inversa? Seria possível que a alta estrutural da desigualdade americana tivesse contribuído para a eclosão da crise de 2008? Considerando que a parcela do décimo superior na renda nacional americana atingiu dois picos absolutos ao longo do último século, um em 1928 (às vésperas da crise de 1929) e o segundo em 2007 (às vésperas da crise de 2008), é difícil evitar essa pergunta.

De meu ponto de vista, não resta dúvida de que o aumento da desigualdade contribuiu para fragilizar o sistema financeiro americano. A razão é simples: a alta da desigualdade teve como consequência uma quase estagnação do poder de compra das classes populares e médias nos Estados Unidos. Daí só poderia resultar o endividamento crescente das famílias menos abastadas, sobretudo considerando que o acesso ao crédito foi ficando cada vez mais fácil e a falta de regulação dos bancos e das instituições de intermediação financeira, cada vez

menos escrupulosas, ávidas por bons rendimentos, pela enorme poupança financeira injetada no sistema pelos mais ricos (Piketty, 2014, p. 447).

Piketty, contudo, não discute uma outra dimensão crucial da desigualdade no capitalismo: a desigualdade entre os países. Como observam Jabbour e Gabriele (2021, p. 29), “Desde a sua gênese, o capitalismo tem gerado, reproduzido e ampliado a desigualdade entre os países por intermédio de suas manifestações, por exemplo, o colonialismo, o imperialismo e o hegemonismo”.

E é nas cadeias produtivas que a desigualdade é mais sentida quando se comparam os Estados capitalistas centrais e periféricos. As empresas dominantes, geralmente sediadas nos países centrais, remetem para as suas sedes a maior fatia dos lucros advindos das cadeias globais, perpetuando um ciclo de dependência econômica dos países periféricos em relação aos centrais.

Os lucros dos países centrais são potencializados com a exploração desregulada ou precarizada do trabalho nos países periféricos. Essa lógica do capital global é bem explicada no livro *Cadeias de valor: o novo imperialismo econômico*, da socióloga indonésia Suwandi:

As cadeias de valor-trabalho envolvem uma forma de troca desigual baseada em uma hierarquia mundial de salários na qual o capital global (empresas sediadas no Norte Global) captura valor do Sul. Isso quer dizer que eles capturam valor da exploração do trabalho dos trabalhadores que fabricam os bens. Em essência, obtém-se mais trabalho por menos. As gigantes multinacionais oligopolísticas se aproveitam de custos diferenciais unitários de trabalho dentro de um sistema imperialista de “valor mundial”; eles controlam grande parte do mercado mundial por meio de suas operações internacionais, e o fato de que o capital pode se mover muito mais livremente do que o trabalho (cujo movimento é restrito por fatores como políticas de imigração e necessidade) permite que as multinacionais aproveitem as imensas diferenças de preço do trabalho em âmbito global e possuam mais liberdade para buscar lucros mais altos por meio da substituição de trabalho mais bem remunerado por trabalho de baixo custo globalmente (Suwandi, 2024, p. 25).

Outrossim, dentro das cadeias produtivas, são características comuns a dependência e a desigualdade de poder entre os elos. As empresas dominantes, situadas no topo das cadeias, exercem grande influência sobre os demais atores, muitas vezes fixando os preços das matérias-primas e dos demais componentes do produto.

Em certos mercados, ocorrem os fenômenos econômicos do monopólio e do oligopólio. O primeiro se caracteriza quando, em determinado setor

econômico, há um único comprador para os produtos ou serviços, vendidos por vários fornecedores, concentrando a demanda em uma única empresa dominante e fazendo com que os diversos pequenos produtores sejam reféns de suas condições e preços previamente fixados. Já o oligopsônio se observa quando essa influência é exercida por um grupo de compradores (empresas dominantes).

Há uma diferença importante entre monopsônio e oligopsônio e monopólio e oligopólio, cuja explicação reside na relação entre oferta e demanda, bem alinhavada por Pinha et al.:

Em um mercado concentrado é possível que as firmas exerçam poder de mercado, conceito bastante difundido e analisado na ciência econômica. Quando presente no lado da oferta, ele representa o poder da firma ou de um grupo de firmas (monopólio e oligopólio respectivamente) de praticar(em) um preço acima do concorrencial. Já pelo lado da demanda, o poder de mercado está associado à capacidade do(s) comprador(es) (monopsônio e oligopsônio, respectivamente) influenciar(em) o preço de venda negociado com os fornecedores. Em geral, essa capacidade está relacionada à determinação de um preço inferior ao competitivo na aquisição de produtos de um determinado fornecedor (Pinha et al., 2020).

Os monopsônios e oligopsônios são frequentemente verificados no mercado de *commodities* agrícolas. No Brasil, algumas cadeias produtivas, que possuem *commodities* agrícolas em sua base da pirâmide, foram investigadas em estudo intitulado Investigação de cadeias produtivas (Giovanaz; Pinho; Casara, 2024), que desvelou a existência de grande concentração de riqueza e poder no topo das cadeias, onde se situam as empresas dominantes.

O citado estudo aprofundou a investigação das cadeias do cacau, café, cana-de-açúcar, carnaúba e laranja, referindo enormes desigualdades entre as empresas do topo e as da base (e respectivos países centrais e periféricos), a proporcionar o cenário propício para violações de direitos humanos trabalhistas nas etapas de produção mais próximas à base da cadeia:

Parte do crescimento econômico mundial recente se deve à inserção de novos países em cadeias globais de valor. Para nações em desenvolvimento ou emergentes, esse caminho costuma alcançar, em um primeiro momento, a geração de emprego e renda e as exportações. Em alguns casos, países que apenas exportavam matérias-primas passaram a assumir algumas etapas do processo de industrialização de mercadorias, elevando a produtividade e a renda *per capita*.

Por outro lado, em médio prazo, a fragmentação dos processos produtivos está associada à precarização do trabalho, especialmente

nos países com menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Em ambientes desregulados, com vínculos de emprego cada vez mais frágeis e crescente competitividade entre as corporações no topo da cadeia, a mão de obra torna-se facilmente substituível e vulnerável a formas extremas de exploração (Phillips; Sakamoto, 2012), como o trabalho infantil e análogo à escravidão.

Cabe ressaltar que a descentralização das cadeias produtivas ocorre quase sempre de forma hierárquica e seletiva: a maior parcela do valor agregado tende a permanecer na matriz das empresas líderes. Em geral, são terceirizadas apenas as etapas de produção mais próximas à base da cadeia (Sarti; Hiratuka, 2010), reforçando as desigualdades entre os países (Giovanaz; Pinho; Casara, 2024, p. 29-30).

As cadeias globais convivem com assimetrias entre empresas e nações que repercutem no mercado de trabalho internacional. O relatório da OIT intitulado *World Employment and Social Outlook* (OIT, 2024), reforça as disparidades no mundo do trabalho, observando maiores taxas de desemprego e pobreza em países periféricos e sinalizando que uma parcela significativa da força de trabalho global permanece em emprego informal e precário.

O citado relatório ressalta a necessidade de intervenções políticas focadas na justiça social, visando à recuperação econômica global justa e sustentável. Entretanto, o grande óbice para a implementação do relatório reside na própria conformação do capitalismo contemporâneo, baseado na superconcentração dos lucros no Norte Global e na exploração ilegal do trabalho no Sul Global.

O problema para o mundo do trabalho é que as economias capitalistas, mesmo com as lições amargas de 2008 e, mais de perto, com os reflexos socioeconômicos terríveis da pandemia da doença por coronavírus 2019 (COVID-19), continuam em movimentos por mais flexibilizações e desregulações trabalhistas, inclusive, para além das cadeias produtivas, como exemplificam os processos de “uberização” e “pejotização” do trabalho.

A face mais cruel desses movimentos por incessantes flexibilizações e desregulações trabalhistas é a convivência com a banalização de formas pré-históricas de exploração do trabalho, como acontece com o trabalho escravo, o trabalho infantil e a alta acidentalidade laboral, num comportamento social explicado pela teoria da cegueira deliberada, no contexto das cadeias produtivas.

Para Dearden, diretor da Global Justice Now, no já referido artigo *69 das 100 entidades mais ricas do planeta são corporações, não governos, mostram*

os *números*, a extrema riqueza e o enorme poder das corporações estão no cerne de muitos problemas globais, como a desigualdade e a mudança climática, concluindo que:

A busca por lucros de curto prazo hoje parece superar os direitos humanos básicos de milhões de pessoas no planeta. No entanto, há muito poucas maneiras de os cidadãos responsabilizarem essas corporações por seu comportamento. Em vez disso, por meio de acordos comerciais e de investimento, são as corporações que conseguem exigir que os governos cumpram suas ordens. O governo do Reino Unido facilitou esse aumento no poder corporativo – por meio de estruturas tributárias, acordos comerciais e até mesmo programas de ajuda que ajudam grandes empresas. Vergonhosamente, ele também se opõe rotineiramente ao chamado dos países em desenvolvimento para responsabilizar as corporações por seus impactos nos direitos humanos na ONU. É por isso que hoje estamos nos unindo a campanhas do mundo todo para dizer ao governo britânico para não bloquear essa demanda internacional por justiça (Global Justice Now, 2018).

Sobre a problemática das grandes corporações e a fragmentação do processo produtivo, a jornalista canadense Naomi Klein (2002), no livro intitulado *Sem logo: A tirania das marcas em um mundo vendido*, analisa o comportamento de marcas conhecidas internacionalmente, como Nike, GAP, Starbucks e McDonald's, chegando à conclusão de que o valor que essas marcas ostentam se distancia, cada vez mais, da produção de mercadorias e se associa com determinado estilo de vida construído junto aos consumidores com estratégias de *marketing* e *branding*¹⁰.

No final do século XX, a produção industrial deixou de ser o fator mais importante para essas grandes marcas, que passaram a fragmentar o seu processo produtivo a um custo baixo, em unidades fabris espalhadas pelos países do Sul Global, com mão de obra abundante e precária e implicações em violações a direitos humanos trabalhistas.

Nas duas últimas décadas, o cenário se agravou, pois os bens de consumo mais desejados no mercado consumidor são superados rapidamente, como os *smartphones*, num processo contínuo de criação de necessidades e de obsolescência programada, consistente na produção de bens com vida útil curta e rapidamente superados por gerações do produto com mais apelo tecnológico,

¹⁰ *Branding* significa um conjunto de estratégias de *marketing* para construir e gerenciar a imagem e a reputação de uma marca, objetivando criar uma percepção positiva e memorável na mente dos consumidores, diferenciando a marca no mercado e gerando valor a longo prazo.

para que os consumidores se mantenham desejosos e em permanente aquisição do produto da última geração.

Com isso, o processo de produção dos bens passou por uma nova e constante repaginação, para que o resultado (produto) seja entregue no tempo mais curto possível. Esse ambiente acelerado e constante de produção e consumo gera um passivo ambiental e trabalhista insustentável.

Diante desse cenário de exploração do trabalho no Sul Global, com violações graves de direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas fragmentadas e espalhadas, acompanhadas de tensões ecológicas decorrentes da devastação ambiental, urge a criação de controles estatais e sociais mais efetivos das cadeias pelas empresas dominantes.

O instrumental disponibilizado pela teoria da regulação pode contribuir para esse propósito. Um campo fértil para a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), objetivando a mudança do ambiente regulatório que conduza à efetiva rastreabilidade das cadeias produtivas e ao cumprimento dos direitos humanos trabalhistas, o que será objeto do capítulo 3.

2 VIOLAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS NAS CADEIAS PRODUTIVAS

O presente capítulo foi dividido em quatro seções para cuidar das violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas, perpassando, na primeira seção, pela discussão sobre as dimensões dos direitos humanos e o processo de “humanização” dos direitos trabalhistas, para, na segunda seção, apontar o conteúdo dos direitos humanos trabalhistas, fundamentados nas principais convenções internacionais do trabalho da OIT e na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (DPDFT), a partir das quais se constrói a noção de trabalho decente.

A terceira seção discorre sobre o contexto histórico da relação entre empresas e direitos humanos e a quarta seção adentra nas violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas, apresentando casos concretos de responsabilização empresarial em cadeias existentes no Brasil, com precedentes de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, do MPT e da Justiça do Trabalho.

2.1 O processo de “humanização” dos direitos trabalhistas à luz das dimensões de direitos humanos

Ao longo da História, o trabalho humano foi encarado de diversas formas. Ao contar a queda do Homem, devido às ações de Adão e Eva, o Gêneses (capítulo 3, versículo 19), primeiro Livro da Bíblia Sagrada, reporta o trabalho como maldição, ao mencionar a expulsão de Adão do Paraíso, e a sua sentença: “Com o suor do teu rosto comerás o teu pão, até que voltes ao solo, pois da terra foste formado; porque tu és pó e ao pó da terra retornarás!”.

Na Antiguidade, o trabalho era reservado aos escravos e à parcela da população integrante das classes sociais menos abastadas e, antes de qualquer reflexão sobre Direito Internacional Humanitário ou Direitos Humanos¹¹, o

¹¹ O reconhecimento dos direitos humanos passou por um longo processo histórico, com avanços e retrocessos, até se chegar à compreensão contemporânea acerca do Direito Internacional dos Direitos Humanos, que consiste em um conjunto de normas, princípios, instituições e procedimentos que visa promover e garantir o respeito aos direitos humanos mundialmente. Tem

trabalho era uma punição aos povos vencidos na guerra: restavam aos derrotados a pena de morte, o trabalho escravo e a pilhagem dos bens, de modo que, sob o ponto de vista das consequências da guerra, o trabalho escravo era uma punição menos perversa do que a pena de morte.

Como significado de castigo e dor, o trabalho foi referido por Ferrari, Nascimento, Martins Filho (1998, p. 13). A palavra trabalho deriva do latim *tripalium* (três paus), sendo o significado mais propalado como instrumento de tortura usado na Roma Antiga, composto por três estacas, que infligiam sofrimento às pessoas castigadas ao retirar e expor suas tripas, causando uma intensa dor e uma lenta morte.

Durante a Idade Média, prevaleceram a servidão feudal e o regime controlado pelas corporações de ofício, ausente, em ambos os casos, a liberdade individual de trabalho – cenário que se alterou radicalmente com o advento da Primeira Revolução Industrial, e que trouxe consigo a falsa ideia de liberdade contratual e de igualdade de negociação entre os capitalistas e os trabalhadores individualmente considerados.

Nessa fase do capitalismo (séculos XVIII e XIX), os trabalhadores seriam “livres” para vender a sua força de trabalho, negociando diretamente com os capitalistas, sem mediação do Estado, o preço, o tempo e as condições laborais. Jornadas de trabalho extenuantes, péssimas condições de saúde e segurança laborais e trabalho infantil eram uma constante nas fábricas inglesas, como aponta Ribeiro Júnior:

Há relatos desde a obra “O capital”¹², de Karl Marx, e na Encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII, sobre os abusos cometidos pelos capitalistas durante a Revolução Industrial contra a massa de trabalhadores despossuída que lutava apenas para sobreviver e se reproduzir (jornadas de trabalho extenuantes, péssimas condições de saúde e segurança laborais e trabalho infantil). Nesse período, a brutalidade do capital sobre o trabalho se verificou com a proteção do Estado capitalista.

por base a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Diferencia-se do Direito Internacional Humanitário, pois este se aplica em conflitos armados, enquanto o Direito Internacional dos Direitos Humanos rege a conduta dos estados em tempos de paz.

¹² Sobre as péssimas condições de trabalho e a necessidade da legislação trabalhista na Inglaterra, à época da Revolução Industrial, Marx cita o depoimento de um médico perante a Câmara dos Lordes: “O dr. Farre se expressou de modo ainda mais grosseiro: ‘A legislação é igualmente necessária para a prevenção da morte em todas as formas em que ela pode ser prematuramente infligida, e esse’ (o modo da fábrica) ‘tem certamente de ser considerado como um dos métodos mais cruéis de infligi-la’” (Marx, 2013, p. 442).

A Encíclica *Rerum Novarum*, imbuída do espírito de aproximação entre o capital e o trabalho, não questionando propriamente o Estado capitalista nem a propriedade privada dos meios de produção, clama pela necessidade de humanização das condições de trabalho dos operários do século XIX [...] (Ribeiro Junior, 2017, p. 9).

Assim retratou a Encíclica *Rerum Novarum* sobre a desumanidade das condições de trabalho dos operários na época da Primeira Revolução Industrial:

No que diz respeito aos bens naturais e exteriores, primeiro que tudo é um dever da autoridade pública subtrair o pobre operário à desumanidade de ávidos especuladores, que abusam, sem nenhuma descrição, tanto das pessoas como das coisas. Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo.

A actividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. O trabalho, por exemplo, de extrair pedra, ferro, chumbo e outros materiais escondidos debaixo da terra, sendo mais pesado e nocivo à saúde, deve ser compensado com uma duração mais curta. Deve-se também atender às estações, porque não poucas vezes um trabalho que facilmente se suportaria numa estação, noutra é de facto insuportável ou somente se vence com dificuldade (Vaticano, 1891).

A origem das primeiras leis trabalhistas, com o estabelecimento de proteções mínimas à extrema exploração do trabalho, como restrição do labor de crianças e mulheres grávidas nas indústrias e limitação da jornada de trabalho em doze horas, está relacionada aos conflitos entre os capitalistas industriais ingleses e os trabalhadores organizados em sindicatos durante o século XIX.

A incipiente legislação trabalhista visava apenas reduzir a violência brutal da exploração da força de trabalho, especialmente, das crianças e das mulheres grávidas. Quanto aos adultos, ainda vigorava a máxima da liberdade contratual, inexistindo um ramo jurídico comprometido com a proteção da parte mais fraca na relação capital-trabalho.

Mesmo nos EUA, longe das fábricas de Londres e Manchester, nas palavras de Barre, citado por Nunes:

[...] até aos anos trinta do século XX, a Suprema Corte dos EUA considerou inconstitucionais, por contrárias ao direito de propriedade e à liberdade de contratar, todas as iniciativas legislativas de acautelar certos direitos dos trabalhadores, como a fixação de um horário máximo de trabalho ou a garantia de um salário mínimo (Bare, 1970, p. 102, *apud* Nunes, 2013, p. 19).

Sobre as primeiras manifestações da regulação do trabalho na França e na Inglaterra, pondera Nunes (2013) que o “objetivo último” dos proponentes desta legislação trabalhista era o de preservar a “galinha dos ovos de ouro”, o que levou o Estado capitalista a abandonar a atitude de não intervenção:

Em 1841 foi aprovada uma lei que fixava nos oito anos de idade a admissão das crianças no mercado de trabalho e proibia o desempenho de trabalho noturno ou perigoso, permitindo, porém, que a partir dos 12 anos de idade, as crianças trabalhassem 72 horas por semana. Esta lei pioneira marca o início do Direito do Trabalho como direito dos trabalhadores, como direito comprometido com a proteção do trabalhador enquanto parte mais fraca da relação laboral (*favor laboratoris*), na esteira da lição de Lacordaire (“entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c’est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit”).

O objetivo último dos proponentes desta lei era o de proteger os interesses de longo prazo dos empresários. Com efeito, vários estudos mostravam, quer na Inglaterra quer na França, que as condições de trabalho nas fábricas e o trabalho precoce das crianças estavam a provocar uma profunda delapidação do “capital humano” e a gerar uma “sociedade ameaçada por uma população desamparada e sem princípios”. Foi nesta necessidade de preservar a “galinha dos ovos de ouro” que levou o estado a deixar a sua atitude de não-intervenção para promulgar, em 1841, aquela primeira lei social (Nunes, 2013, p. 19).

Somente com as transformações sociopolíticas na Europa em virtude da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) e com a criação da OIT pelo Tratado de Versalhes, em 1919, teve início o processo de reconhecimento dos direitos trabalhistas como inerentes à condição humana.

Aliás, conforme acentua Gomes *et al*:

[...] a degeneração das condições de vida e de trabalho de grandes parcelas da população é circunstância que já contribuiu, decisivamente, à eclosão de duas guerras mundiais, que produziram destruição em escala nunca antes vista (Gomes *et al*, 2018, p. 11).

Não por acaso, o próprio Tratado de Versalhes, além de ter criado a OIT, pôs fim à Primeira Guerra Mundial, afirmando que “a paz pode ser estabelecida apenas baseada na justiça social” e “existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, injustiça, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais”.

Ainda, na segunda década do século XX, houve a constitucionalização dos direitos trabalhistas na Constituição do México (1917) e na Constituição de Weimar (1919), sendo certo que a compreensão de que o trabalho livre e

protegido integra o conjunto dos direitos humanos é uma conquista relativamente recente da classe trabalhadora.

Na mesma linha, no final da Segunda Guerra Mundial, os princípios estabelecidos no Tratado de Versalhes foram reafirmados na Declaração da Filadélfia de 1944, que se tornou a Constituição da OIT, relacionando, em seu preâmbulo, os motivos para a adoção, por todos os Estados, da proteção trabalhista, “considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social”:

[...] existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente 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 subsistência adequadas, à proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à proteção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas.

No mesmo preâmbulo da Constituição da OIT, afirma-se a necessidade de que as nações adotem “um regime de trabalho realmente humano”, observando que a não adoção desse regime por parte de qualquer nação “se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores em seus próprios países”.

Percebe-se que desequilíbrios existentes nas economias capitalistas e no preço da exploração da força de trabalho permearam a criação da OIT e das suas primeiras normas internacionais do trabalho, visando à definição de parâmetros mínimos de proteção trabalhista a nível mundial, de modo que as economias nacionais pudessem disputar entre si em condições de maior igualdade, visando à paz entre os povos.

A primeira convenção da OIT, adotada pela primeira Conferência Internacional do Trabalho, também em 1919, limitava a jornada de trabalho a oito horas diárias e a quarenta e oito horas semanais – uma das principais reivindicações dos trabalhadores à época, considerando as jornadas de trabalho excessivas e exaustivas praticadas durante os séculos XVIII e XIX.

A limitação da duração do trabalho tinha uma lógica de equilíbrio da exploração da mão de obra, pois a quantidade de horas trabalhadas está diretamente relacionada ao valor do trabalho. Portanto, a limitação da duração do trabalho pode ser apontada como o primeiro direito humano trabalhista reconhecido pelas normas da OIT.

Outros direitos foram regulados pelas normas internacionais que se seguiram, como a proteção do trabalho da mulher parturiente e durante a noite; idade mínima para admissão de crianças no trabalho; proteção contra acidentes de trabalho; repouso semanal remunerado; igualdade de tratamento entre trabalhadores nacionais e estrangeiros; salário-mínimo; proibição do trabalho forçado ou obrigatório; férias anuais remuneradas; vedação da discriminação em matéria de emprego e profissão; direito de organização e de negociação coletiva; liberdade sindical; saúde e segurança do trabalho etc.

O trabalho protegido passou a ser compreendido como um elemento essencial para a garantia da dignidade humana e, com a Declaração da Filadélfia, a OIT adotou o princípio segundo o qual “o trabalho não é uma mercadoria”.

Com o término da Segunda Guerra Mundial, em 1945, e a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, alguns direitos trabalhistas passaram a constar de um documento internacional geral, ou seja, não exclusivamente trabalhista, sendo reconhecidos direitos humanos trabalhistas nos artigos 23 e 24 da Carta das Nações Unidas.

Em 1966, dois pactos internacionais firmados no âmbito da ONU tencionaram dar maior concretude aos direitos humanos: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

O discernimento de que os direitos humanos não se limitavam às liberdades individuais, oponíveis contra o Estado, crescia e, em 1979, a partir de proposta atribuída a Vasak¹³, propôs-se que os direitos humanos fossem

¹³ Karel Vasak (1929-2015) foi um jurista tcheco-francês que primeiro apresentou a classificação geracional dos direitos humanos inspirada nos ideais da Revolução Francesa. Autor de livros sobre direitos humanos, incluindo *The International Dimensions of Human Rights*, Vasak situou os direitos humanos no contexto histórico em que surgiram.

classificados em “gerações”, com inspiração no lema da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade).

Os direitos de primeira geração são identificados como os direitos de liberdade (civis e políticos), cuja origem remonta às revoluções liberais do século XVIII. Esses direitos possuem como destinatário o Estado, reclamando abstenções ou prestações preponderantemente negativas, para que o Estado não intervenha na autonomia individual. Dentre os direitos de primeira geração, têm-se os direitos à liberdade, à vida, à igualdade perante a lei, à propriedade, à intimidade, à vida privada etc.

Os direitos de segunda geração são relacionados aos direitos de igualdade, surgidos a partir do início do século XX com a concepção do Estado social. Integram os direitos de segunda dimensão os direitos econômicos, sociais e culturais, cujo cumprimento impõe ao Estado a satisfação de prestações preponderantemente positivas, como o direito ao trabalho, à saúde, à educação, à previdência, à moradia etc.

Os direitos sociais, econômicos e culturais se voltam não apenas ao Estado, espalhando-se para as relações econômicas privadas, como sustentam Piovesan e Gonzaga:

Se tradicionalmente o aparato protetivo dos direitos humanos ambicionava responder à relação entre Estados e indivíduos — endossando os deveres dos Estados de respeitar, proteger e implementar direitos — na atualidade emergem relações mais complexas a envolver, de um lado, empresas, e, por outro, coletividades e grupos vulneráveis (Piovesan; Gonzaga, 2019).

Por sua vez, os direitos de terceira geração são os direitos relativos à fraternidade ou solidariedade, tendo como destinatário o gênero humano, como os difusos e coletivos, destacando-se os direitos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, ao desenvolvimento, ao patrimônio comum da humanidade e, para Vasak, à paz.

Além das três gerações mencionadas, a doutrina desenvolveu os conceitos de quarta, quinta e até sexta geração dos direitos humanos. Para Bonavides (2006, p. 571-572), os direitos humanos de quarta geração são os resultantes da globalização, exemplificados pelo direito à democracia, sobretudo, a direta, à informação, ao pluralismo e, para alguns, como Bobbio, à bioética.

O mesmo Bonavides (2008, p. 82-93), sustentou o surgimento de uma quinta geração de direitos fundamentais, atribuindo normatividade ao direito à paz, diferentemente de Vasak, que inseriu o referido direito no âmbito dos direitos de terceira geração (fraternidade).

Fernandes (2019, p. 355) menciona, ainda, a existência de uma sexta geração de direitos humanos, ligada ao direito à água potável, embora reconheça que o citado direito já estaria contido na concepção de direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, classificado como de terceira geração.

A doutrina passou a criticar a classificação geracional dos direitos humanos, considerando as suas características de universalidade, indivisibilidade, complementariedade, interdependência, historicidade e progressividade.

Sobre a historicidade, Bobbio (2004, p. 15-24) refere que os direitos humanos são históricos, modificando-se permanentemente, em processo cumulativo e cambiante de direitos, de acordo com as condições históricas existentes, as necessidades e os interesses, os meios materiais disponíveis para a sua realização, as transformações técnicas etc., opondo-se frontalmente à concepção jusnaturalista e às crenças em um fundamento único e absoluto para os direitos humanos.

Nessa esteira, a Declaração de Viena da ONU, de 1993, reforçou a impertinência da classificação dos direitos humanos em “gerações” ao dispor, no item 5, que:

Todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional tem de considerar globalmente os Direitos Humanos, de forma justa e equitativa e com igual ênfase. Embora se devam ter sempre presente o significado das especificidades nacionais e regionais e os antecedentes históricos, culturais e religiosos, compete aos Estados, independentemente dos seus sistemas político, económico e cultural, promover e proteger todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais.

A referência a “gerações” de direitos passa a impressão de fragmentação, hierarquização e sucessão, incompatível com as características dos direitos humanos. A classificação mais condizente é a que considera as “dimensões” de direitos, pois afasta a falsa ideia de substituição ou sucessão de uma categoria de direitos humanos por outra.

A terminologia “dimensões”, além de superar a visão de “eliminação”, enaltece o sentido de “acumulação” de direitos, melhor identificando as características de historicidade e progressividade dos direitos humanos, que sinalizam para a possibilidade de interpretação histórica e redefinição do sentido e do conteúdo dos direitos.

É o que ocorre com o direito de propriedade, que se afastou da concepção liberal e individualista dos séculos XVIII e XIX, passando a ser interpretado em conjunto com os direitos sociais, na acepção de função social da propriedade, e chegando a ser ressignificado posteriormente na perspectiva da função socioambiental da propriedade, que relaciona propriedade com o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Corroborando com a noção de “dimensões” de direitos, as últimas duas décadas têm testemunhado transformações tecnológicas em ritmo frenético, tornando obsoletos equipamentos e aplicativos criados há semanas ou dias, bem como a conexão cada vez maior das sociedades, que, não obstante e justamente por isso, tornaram-se mais complexas, conflituosas e doentes emocionalmente.

Por sua vez, o mundo não alcançou a paz universal preconizada pela ONU desde 1948, e os Estados nacionais e as organizações internacionais recorrem à guerra frequentemente, utilizando tecnologias sofisticadas nos conflitos, como bombas atômicas; submarinos com propulsores nucleares; aviões supersônicos; mais recentemente, drones etc.

Nesse contexto, é muito provável o surgimento de novos direitos humanos em face dos constantes avanços tecnológicos, utilizados, por vezes, contrariamente aos interesses da preservação da humanidade, com o potencial de substituir o trabalho humano por inteligência artificial, de gerar desemprego em massa e, o que é ainda mais dramático, de inviabilizar a existência de qualquer vida no planeta Terra.

Outra reflexão interessante sobre a inconsistência da classificação dos direitos humanos em “gerações” é apresentada por Mazzuoli (2019, p. 57), para quem, nos ordenamentos jurídicos internos, os direitos sociais, em regra, foram consagrados posteriormente aos direitos civis e políticos, enquanto que, no âmbito internacional, com a criação da OIT, em 1919, houve o surgimento de diversas normas internacionais regulando direitos sociais trabalhistas, antes mesmo da consagração dos direitos civis e políticos internacionalmente.

Nesse sentido, no âmbito internacional, os direitos sociais, de segunda geração, foram consagrados antes dos direitos civis e políticos, de primeira geração, revelando que a classificação dos direitos humanos em “gerações” é equívoca por não se confirmar na realidade, sendo mais coerente e precisa a adoção da terminologia “dimensões” de direitos humanos, do que se conclui que a “humanização” dos direitos sociais, especificamente, dos trabalhistas, é reconhecida desde as primeiras concertações internacionais sobre os direitos humanos.

Pressupondo o modelo capitalista de produção, conformado no Estado Democrático de Direito, ao menos, desde a criação da OIT, a garantia de condições de trabalho dignas é imperativa da dignidade humana da maioria da população mundial, que vive da venda de sua força de trabalho na forma da mercadoria. Sem dignidade no trabalho, portanto, a dignidade humana é negada à maioria da população mundial.

Nesse sentido, os direitos trabalhistas consagrados nas convenções internacionais do trabalho da OIT passaram a representar o patamar mínimo de direitos humanos trabalhistas, ferramentas garantidoras da efetividade, nas relações de trabalho, do princípio universal da dignidade humana previsto na DUDH, que assim estabelece nos artigos 23 ao 25:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

A mesma Declaração Universal determina que todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade (art. 22), reconhecendo especificamente os direitos humanos trabalhistas nos artigos 23 ao 25, consoante acima transcritos.

De 1966, o PIDESC garante os direitos humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive, os direitos trabalhistas (artigos 6º ao 8º), como integrantes do Direito Internacional dos Direitos Humanos, do que se conclui pela sua natureza de direitos humanos.

Os direitos humanos em geral, abrangidos os sociais e trabalhistas, são universais, indivisíveis, interdependentes e interrelacionados (item 5 da Declaração de Viena), porque fundados na dignidade, que é um atributo inerente à pessoa humana (art. 1º da DUDH).

A própria afirmação histórica dos direitos sociais como direitos humanos revelou-se diante da correlação de forças entre as classes sociais conflitantes no seio do modo de produção capitalista, razão pela qual Bezerra Leite (2013, p. 54) afirma que “não é incorreto dizer que a origem dos direitos sociais se confunde com a própria história do direito do trabalho”.

Como corolário do reconhecimento da natureza de direitos humanos aos direitos dos trabalhadores, ao menos, àqueles previstos em instrumentos normativos internacionais do trabalho, construiu-se, doutrinariamente, a dupla eficácia dos referidos direitos, muito bem esclarecida por Meneses:

Os direitos dos trabalhadores são direitos humanos, e como tais, geram eficácia vertical (ligação com o Poder Público) e eficácia horizontal (ligação dos particulares entre si nas relações interprivadas), com padrão de proteção no mínimo igual àquele conferido aos demais contratantes. É necessária uma proteção ampla, que abarque todos os que vivem ou pretendem viver do seu trabalho, garantindo-lhes uma existência digna, o respeito ao trabalho humano em todas as suas dimensões, bem assim o desenvolvimento pessoal, intelectual e social e a busca da felicidade (Meneses, 2024, p. 79).

Em outras palavras, em matéria de dignidade, o ser humano trabalhador não é distinto do ser humano cidadão, consumidor, empresário, cientista, político etc. Não à toa, a dignidade humana foi alçada a um megaprincípio do qual emanam os demais princípios e direitos humanos, quer sejam individuais,

políticos, sociais (incluindo, os trabalhistas), econômicos, culturais etc. No dizer de Sarlet, a dignidade humana é uma:

“[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (Sarlet, 2011, p. 73).

É dizer: os direitos humanos (individuais, políticos, sociais, econômicos, culturais e os relacionados à fraternidade ou à solidariedade) formam um complexo de direitos acumulados e modificados durante o tempo, caracterizando-se por sua historicidade, mencionada por Bobbio (2004, p. 15-24).

Noutra linha, culturalista, mas que também refuta a concepção jusnaturalista dos direitos humanos, Herrera Flores (2009) pondera que a busca pela dignidade decorreria do acesso aos bens, que se diferenciam de direitos, e o processo de luta pelos bens seria o contexto fático-histórico para o surgimento dos direitos humanos, como explicita no seguinte excerto:

Por isso, nós não começamos pelos “direitos”, mas sim pelos “bens” exigíveis para se viver com dignidade: expressão, convicção religiosa, educação, moradia, trabalho, meio ambiente, cidadania, alimentação sadia, tempo para o lazer e formação, patrimônio histórico-artístico etc. Prestemos muita atenção, estamos diante de bens que satisfazem necessidades, e não de um modo “a priori” perante direitos. Os direitos virão depois das lutas pelo acesso aos bens (Flores, 2009, p. 34).

Dessa distinção de Herrera Flores entre bens e direitos, sendo os bens uma espécie de instrumento para alcançar os direitos, compreende-se a teoria crítica dos direitos humanos, também construída por Herrera Flores, para quem:

[...] Depois de sessenta anos de vigência de uma declaração de direitos humanos que se autoproclama como universal, os direitos humanos seguem sem cumprir-se em grande parte de nosso mundo. E isso, por que ocorre? Só por falta de vontade dos governos representados na Assembleia Geral da ONU? Ou não será melhor dizer que o contexto de relações sociais dominado pela forma econômica dominante no sistema-mundo impediu sua real e concreta colocação em prática? A história dos descumprimentos dos direitos é tão longa, tão continuada e, desafortunadamente, tão atual, que não é preciso sequer se aprofundar mais nela. [...] O real nos fala e nos interpela constantemente a partir das situações de injustiça, de opressão e de

desigualdade que proliferam nos contextos onde as pessoas reais – não os sujeitos idealizados – vivem (Flores, 2009, p. 17).

E o próprio Bobbio, antes mesmo de Herrera Flores, refutando o discurso abstrato dos direitos humanos, abordou o grande desafio da humanidade, qual seja, tornar os direitos humanos uma realidade na vida dos seres humanos, referindo que os direitos de primeira dimensão, como os direitos à vida, à liberdade e à propriedade, não bastam para a vida e a sobrevivência humana. Eis o que diz Bobbio sobre essa temática:

O fato mesmo de que a lista desses direitos esteja em contínua ampliação não só demonstra que o ponto de partida do hipotético estado de natureza perdeu toda plausibilidade, mas nos deveria tornar conscientes de que o mundo das relações sociais de onde essas exigências derivam é muito mais complexo, e de que, para a vida e para a sobrevivência dos homens, nessa nova sociedade, não bastam os chamados direitos fundamentais, como os direitos à vida, à liberdade e à propriedade (Bobbio, 2004, p. 36).

Em outros termos, as declarações de direitos humanos não significaram efetivas mudanças sociais, levando Bobbio (2004, p. 16) a registrar que: “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”.

Pelo exposto, as visões complementares de Bobbio e Herrera Flores, no sentido da historicidade e da cumulatividade dos direitos humanos, de um lado, e da crítica dos direitos humanos enquanto meras declarações abstratas, de outro, mostram-se as mais realistas e concretas, e servem à ênfase da imprescindibilidade do respeito aos direitos humanos sociais, incluindo os direitos trabalhistas, como condição *sine qua non* para o gozo dos demais direitos humanos, em especial, no modo de produção capitalista, no qual o poder econômico resta concentrado em uma das classes sociais, personificada pela empresa, que detém os meios de produção.

2.2 O conteúdo dos direitos humanos trabalhistas

Justificada a natureza de direitos humanos dos direitos sociais e trabalhistas, a definição do conteúdo dos direitos humanos trabalhistas é uma tarefa essencial para os propósitos desta tese, a fim de que sejam delimitados

os direitos que devem ser objeto de verificação do cumprimento nos distintos elos das cadeias produtivas, na linha da devida diligência em direitos humanos, a ser implementada pelas empresas dominantes.

Alguns direitos trabalhistas possuem importância singular em determinadas realidades socioeconômicas, porém, não são, em sua essência, direitos humanos. São direitos fundamentais, ligados a direitos humanos, mas secundários em relação a estes. Exemplos de direitos fundamentais são o acréscimo de um terço na remuneração das férias (inciso XVII, do art. 7º, da CRFB/1988) e o décimo terceiro salário (inciso VIII, do art. 7º, da mesma Constituição).

Para a realidade brasileira, ambos os direitos trabalhistas mencionados são fundamentais para o aumento do poder aquisitivo do trabalhador em dois momentos de aumento do consumo. Por outro lado, o acréscimo dos ganhos do trabalhador, ainda que momentâneo, reflete no aumento da demanda por bens e serviços, o que é benéfico para os três setores da economia (indústria, comércio e serviços).

Mas esses direitos não são propriamente humanos. São direitos fundamentais para a realidade socioeconômica brasileira manifestada na Constituição de 1988. O direito humano que se relaciona com os ganhos do trabalhador e com o tempo de trabalho que disponibiliza para o empregador se chama “condições justas e favoráveis de trabalho”, adiante abordado.

Foi adotada aqui a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais proposta por Sarlet (2014), para quem os direitos fundamentais são aqueles direitos do ser humano reconhecidos na Constituição de um determinado Estado, enquanto direitos humanos são os que estão estabelecidos nos documentos de direito internacional, referindo-se a posições jurídicas atribuídas ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação a um determinado ente estatal.

Para o que interessa à presente seção (definição do conteúdo dos direitos humanos trabalhistas), serão tratados os principais instrumentos internacionais de direitos humanos, em torno dos quais se desenvolveu a noção de trabalho decente:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH);

– O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);

– A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (DPDFT); e

– As principais normas internacionais do trabalho da OIT.

Inicialmente, a DUDH, nos artigos 23 ao 25, relaciona, de forma abrangente, os direitos humanos trabalhistas, como já explicitado na seção anterior.

O PIDESC detalha os direitos trabalhistas previstos na DUDH e reconhece outros, assim estabelecendo nos artigos 6º ao 9º:

Artigo 6º

1. Os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada Estado-Parte do presente Pacto tomará, a fim de assegurar o pleno exercício desse direito, deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguadem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

Artigo 7º

Os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual;

ii) uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) a segurança e a higiene no trabalho;

c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e de capacidade;

d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Artigo 8º

1. Os Estados-Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

a) o direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

b) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;

c) o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;

d) o direito de greve, exercido em conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados-Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção.

Artigo 9º

Os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à previdência social, inclusive ao seguro social.

Por sua vez, a DPDFT, levando em consideração a “situação de crescente interdependência econômica”, reafirmou “a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição” da OIT, assim preceitua:

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos têm sido expressos e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

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; e

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços:

a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais;

b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e

c) ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem se utilizar de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento.

Com base nesses três documentos internacionais, em acertada síntese, Brito Filho (2010, p. 46-52) classifica os direitos humanos trabalhistas em três planos:

– No plano individual:

a) direito ao trabalho;

b) liberdade de escolha do trabalho;

c) igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho;

d) condições de trabalho que preservem a saúde do trabalhador;

e) retribuição ao trabalho com justa remuneração;

f) justas condições de trabalho, principalmente com limitação da jornada de trabalho e com períodos de repouso;

g) proibição do trabalho infantil;

– No plano coletivo:

h) liberdade sindical; e

– No plano da seguridade social:

i) proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

A seguir, serão apresentados os principais aspectos dos direitos humanos trabalhistas acima mencionados e suas respectivas previsões nas normas internacionais do trabalho da OIT.

É por meio das normas internacionais do trabalho que a OIT tem atuado desde 1919, ano da sua criação. São duas as espécies de normas internacionais da OIT, as convenções e as recomendações, ambas previstas na Constituição do órgão.

As convenções são dotadas de natureza jurídica de tratados internacionais e vinculam os Estados que as ratificam. As recomendações não são consideradas tratados internacionais, estabelecendo princípios não vinculantes e orientações para os Estados. Muitas vezes, as recomendações complementam as convenções.

O direito ao trabalho (item “a” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas) é o primeiro dos direitos humanos trabalhistas, sem o qual não há se falar em outros direitos laborais. No modo de produção capitalista, um papel primordial do Estado é o de criar as condições necessárias ao desenvolvimento socioeconômico, com políticas públicas de educação e qualificação profissional, respeitando, protegendo e promovendo o trabalho decente.

Além disso, o Estado, nas economias capitalistas, quando não intervém diretamente na economia, atua incentivando as atividades econômicas pelas empresas privadas, sendo certo que estas devem igualmente respeitar, proteger e promover o trabalho decente.

Não necessariamente o direito ao trabalho se refere ao trabalho subordinado, porém, este é o modelo que sempre atendeu às necessidades do capitalista, com horário de trabalho e métodos de produção preestabelecidos pela empresa. A liberdade plena de trabalho, no capitalismo, é uma rara exceção. Contudo, outras formas de trabalho, como o verdadeiro trabalho autônomo, também satisfazem ao postulado do direito ao trabalho.

O acesso ao trabalho, especialmente, o protegido, com direitos regulados, necessita de políticas públicas estatais, somadas à atuação das empresas empregadoras ou dos trabalhadores autônomos, ou seja, o direito ao trabalho é um direito tipicamente econômico e prestacional, demandando investimentos públicos e privados.

Nessa perspectiva, referindo-se à formulação de políticas públicas voltadas ao trabalho decente, Abramo aponta:

Para a OIT é possível e necessário formular políticas para estimular a criação de mais e melhores empregos; reduzir a informalidade, combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e todas as formas de discriminação no emprego; promover o emprego juvenil; ampliar e melhorar a cobertura da proteção social; impulsionar a educação e a capacitação para o trabalho; reforçar a produtividade e a competitividade das empresas; e fortalecer os direitos trabalhistas (Abramo, 2006).

No aspecto da liberdade individual (item “b” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas), o direito ao trabalho se relaciona com as discussões sobre a validade da cláusula de não competição (*non-compete*), que representa uma obrigação de não fazer direcionada a um trabalhador ou mesmo a um sócio, que tenderia a trabalhar ou a iniciar uma atividade empresarial concorrente após a rescisão de um contrato com uma empresa.

No Brasil, a matéria não está regulada em lei, e a Justiça do Trabalho é provocada para solucionar conflitos individuais sobre o tema. Em 04 de agosto de 2021, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), apesar de não conhecer do mérito do recurso de revista, chegou a manifestar, ratificando o entendimento das instâncias inferiores da Justiça do Trabalho, que:

Considerando que o empregado foi financeiramente compensado pela cláusula contratual de não concorrência, cujo prazo de duração era razoável, e teve o direito de exercício da sua profissão preservado, conforme asseverou o TRT, não se constata o caráter abusivo dessa previsão contratual (Processo nº ARR-1002437-53.2015.5.02.0466. 2ª Turma do TST. Julgamento em 04.08.2021).

No Direito Comparado, o Código do Trabalho de Portugal, fonte subsidiária do direito do trabalho brasileiro, à luz do art. 8º da CLT¹⁴, regula a cláusula de não competição (ou pacto de não concorrência) no art. 136º¹⁵, equilibrando bem os interesses trabalhistas e empresariais.

¹⁴ Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

¹⁵ Artigo 136.º (Pacto de não concorrência): 1 - É nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato. 2 - É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições: a) Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste; b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador; c) Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional. 3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da actividade prevista na cláusula de não concorrência. 4 - São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do n.º 2. 5 - Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de

O direito à liberdade de escolha do trabalho (item “c” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas), por sua vez, significa que uma atividade laborativa ou profissão, sob nenhum pretexto ou justificativa, não pode ser imposta ao trabalhador, que deve ter a liberdade para eleger o trabalho para o qual seja ou esteja mais apto e que lhe traga maior satisfação.

O trabalho forçado é a antítese da liberdade de escolha do trabalho. A Convenção nº 29 da OIT, de 1930, define trabalho forçado ou obrigatório como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de castigo e para o qual a pessoa não se ofereceu de livre vontade” (art. 2º, item 1).

A Convenção nº 105 da OIT, de 1957, que trata da abolição do trabalho forçado, estabelece, no art. 1º, que cada Estado-parte “compromete-se a eliminar e a não utilizar qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório”, assim entendido nas seguintes circunstâncias:

- (a) como meio de coerção ou educação política ou como punição por manter ou expressar certas opiniões políticas ou por expressar oposição ideológica à ordem política, social ou económica estabelecida;
- (b) como método de mobilização e utilização de mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico;
- (c) como medida de disciplina no trabalho;
- (d) como punição por ter participado de greves;
- (e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

De igual modo, a profissão deve ser de livre escolha do trabalhador, observados os requisitos legais para o seu exercício, não sendo possível que o Estado ou o capitalista imponha, por exemplo, a formação profissional compulsória de trabalhadores para o atingimento de metas de desenvolvimento – o que não significa que o Estado não possa incentivar determinadas atividades profissionais, visando a fins socioeconômicos de interesse coletivo.

confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

Além do pacto de não concorrência, o Código do Trabalho de Portugal estabelece regras sobre o pacto de permanência e sobre a limitação da liberdade de trabalho, assim disciplinando os artigos 137.º e 138.º:

Artigo 137.º (Pacto de permanência): 1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional. 2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Artigo 138.º (Limitação da liberdade de trabalho): É nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

O direito à igualdade de oportunidades no trabalho é disciplinado pela Convenção nº 111 da OIT, de 1958, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, prevendo, no art. 1º, item 1, que o termo discriminação compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

No item 2 do mesmo art. 1º, consta que “As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”, tratando-se de fundamento para a regulamentação de empregos ou mesmo de profissões que exigem determinadas qualificações para o seu exercício, não implicando discriminação.

Já a Convenção nº 100 da OIT, de 1951, assegura o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor e, também, a atratividade salarial ao mencionar que estão compreendidos na remuneração “o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último” (art. 1º, “a”).

O direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador (item “d” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas) é objeto de diversas normas internacionais da OIT, destacando-se a Convenção nº 155, de 1981, que determina a definição e a execução de uma política nacional visando (art. 4º):

- [...] prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

No art. 12, a Convenção nº 155 estabeleceu a obrigatoriedade de os Estados adotarem medidas preventivas para a segurança dos processos

produtivos, incluindo o dever de informação e de revisão tecnológica das máquinas, materiais e substâncias:

Deverão ser tomadas medidas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de forma que as pessoas que concebem, fabricam, importam, põem em circulação ou cedem, a qualquer título, máquinas, materiais ou substâncias de utilização profissional:

- a) Se assegurem de que, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, as máquinas, os materiais ou as substâncias em questão não apresentem perigo para a segurança e a saúde das pessoas que as utilizarem corretamente;
- b) Forneçam informações sobre a instalação e a correta utilização das máquinas e dos materiais, assim como sobre o uso correto das substâncias, os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou produtos físicos e biológicos, bem como instruções sobre a maneira de os utilizadores se prevenirem contra os riscos conhecidos;
- c) Procedam a estudos e a investigações ou acompanhem por qualquer outra forma a evolução dos conhecimentos científicos e técnicos, tendo em vista o cumprimento das obrigações que lhes incumbem em virtude das alíneas a) e b) do presente artigo.

Outra norma relativa ao direito em testilha é a Convenção nº 161 da OIT, de 1985, que disciplina os serviços de saúde do trabalho, assim preceituando no art. 5º:

Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

- a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;
- b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;
- c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;
- d) participar da elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;
- e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;
- f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;
- g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;
- h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;
- i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;
- j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;

k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

O direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador é um direito humano trabalhista elementar, relacionado ao direito à vida, e condição *sine qua non* para o gozo dos demais direitos.

Já o direito de ser retribuído com justa remuneração (item “e” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas) foi objeto das primeiras reivindicações trabalhistas, pois, durante a Primeira Revolução Industrial, com o surgimento da questão social, a retribuição do trabalho não garantia condições mínimas de subsistência dos trabalhadores, que, na prática, pagavam para trabalhar.

A Convenção nº 95 da OIT, de 1949, sobre a proteção do salário, visa garantir o pagamento dos salários na sua totalidade, sem descontos ilegais. Dentre outros direitos remuneratórios, destaca-se a proteção do salário contra a penhora ou a cessão na medida julgada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família (art. 10).

Por sua vez, a Convenção nº 131, de 1970, sobre o salário-mínimo, com referência especial aos países em desenvolvimento, define que, uma vez fixado, o salário-mínimo tem força de lei e a sua não aplicação será alvo de sanções (art. 2º). Os elementos que devem ser levados em consideração para a definição do valor do salário-mínimo, sempre que possível e apropriado, são os seguintes (art. 3º):

[...] as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, tendo em conta o nível geral dos salários no país; o custo de vida, as prestações da segurança social e os níveis de vida relativos de outros grupos sociais; os fatores económicos, incluindo as exigências de desenvolvimento económico, os níveis de produtividade e a conveniência em atingir e manter um elevado nível de emprego.

Na mesma linha, Silva (2013), relacionando a implementação do trabalho decente, como direito humano, com a percepção de um salário justo, discorre que:

[...] é fundamental proporcionar aos trabalhadores um salário justo que, a despeito de se constituir em um dos elementos do custo da produção empresarial que interessa à economia, configura retribuição do trabalho humano, que não pode mais ser considerado uma mercadoria ou um aspecto de luta pela sobrevivência dos mais aptos (Silva, 2013, p. 39).

No que concerne ao direito a justas condições de trabalho, principalmente com limitação da jornada de trabalho e com períodos de repouso (item “f” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas), foi regulado pela primeira convenção internacional do trabalho, de 1919, que limitou o tempo de labor a oito horas diárias e a quarenta e oito horas semanais.

A limitação do tempo de trabalho está diretamente imbricada com o valor do trabalho e com o lucro do capitalista. A propósito, registre-se o importante conceito econômico de Marx (2013), para quem a diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador é a base do lucro no sistema capitalista (mais-valia). Desse modo, quanto menor o preço pago ao trabalhador e quanto maior a duração da jornada de trabalho, tanto maior o lucro do empresário.

Mas a limitação do tempo de trabalho também se relaciona com a saúde e a segurança do trabalho, inclusive, quanto aos períodos de repouso do trabalhador. Nesse sentido, a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, do Papa Leão XIII, sobre a condição dos operários no século XIX, no apogeu do liberalismo econômico, repugnou o labor excessivo e a falta de repouso ao afirmar que:

Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.

As Convenções nº 14, de 1921, e nº 106, de 1957, da OIT, reconhecem o direito ao descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, respectivamente, aos trabalhadores da indústria e aos trabalhadores do comércio e serviços.

O art. 2º, itens 2 e 3, da Convenção nº 14, prevê que “esse repouso será concedido, quando possível, ao mesmo tempo a todo o pessoal de cada estabelecimento” e que “coincidirá, quando possível, com os dias consagrados pela tradição ou costume do país ou da região”.

A Convenção nº 106 contém idêntica previsão no art. 6º, itens 2 ao 4, com o acréscimo de que “as tradições e os usos das minorias religiosas serão respeitados, sempre que possível” (item 4), extraindo-se a preocupação normativa com aspectos sociais, familiares, culturais e religiosos dos trabalhadores.

Por sua vez, a Convenção nº 132 da OIT, de 1970, trata das férias anuais remuneradas, prescrevendo que “a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço” (art. 3º, item 3).

A proibição do trabalho infantil (item “g” do plano individual dos direitos humanos trabalhistas), um dos principais direitos trabalhistas (direito proibitivo), é regulada pelas Convenções nº 138, de 1973, e nº 182, de 1999, da OIT. A primeira prevê, no art. 1º, que qualquer Estado que a ratifique deve adotar política nacional destinada a assegurar a abolição efetiva do trabalho das crianças e a elevar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que permita aos adolescentes atingirem o mais completo desenvolvimento físico e mental.

A Convenção nº 138 fixa uma espécie de intolerância progressiva do trabalho infantil, levando em conta o nível de desenvolvimento socioeconômico de cada Estado, permitindo o labor a partir dos doze anos em atividades leves. A regulação trabalhista brasileira, por exemplo, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (art. 7º, XXXIII, da CRFB/1988).

A Convenção nº 138 segue a mesma linha quando veda o trabalho de menores de dezoito anos de idade, quando o emprego ou o trabalho, “por sua natureza ou circunstância em que é executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e amoral do jovem” (art. 3º, item 1).

Já a Convenção nº 182, de 1999, estabelece as piores formas de trabalho infantil, proibidas para menores de dezoito anos, assim consideradas (art. 3º):

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados;
- b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou de espetáculos pornográficos;
- c) a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para atividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de entorpecentes tal como definidos pelas convenções internacionais pertinentes; e

d) os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

O art. 4º da Convenção nº 138 impõe que os tipos de trabalho a que se refere a alínea “d” do art. 3º “deverão ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas”, observadas as demais normas internacionais sobre o tema, em especial a Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil da OIT, também de 1999. O Brasil listou as piores formas de trabalho infantil no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008 (lista TIP).

Quanto aos direitos sindicais (plano coletivo dos direitos humanos trabalhistas), as Convenções nº 87, de 1948, nº 98, de 1949, e nº 154, de 1981, da OIT, regulam a liberdade sindical e a negociação coletiva.

A Convenção nº 87 estabelece que os trabalhadores e empregadores têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem a essas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas, a fim de promover e defender os seus interesses (art. 2º).

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem. Têm igualmente o direito, tal como as federações e confederações, de se filiar em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores (art. 5º).

De um modo geral, qualquer Estado que ratifique a Convenção nº 87 “se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical” (art. 11).

A Convenção nº 98 disciplina o direito de sindicalização e de negociação coletiva, rezando que os trabalhadores devem ser protegidos contra os atos antissindicais e, em especial, contra os que tenham por finalidade (art. 1º, item 2):

- a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em

atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

As organizações de trabalhadores e empregadores devem gozar de proteção adequada contra atos de ingerência de umas em relação às outras e, notadamente, contra atos destinados a promover o domínio, o financiamento ou o controle das organizações de trabalhadores por empregadores ou organizações de empregadores (art. 2º).

Quanto à negociação coletiva, o art. 4º da Convenção nº 98 dispõe que, caso necessário, devem ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores, de um lado, e organizações de trabalhadores, de outro, tendo em vista regular as condições de emprego por meio de acordos coletivos de trabalho.

Por sua vez, a Convenção nº 154, no art. 2º, conceitua a negociação coletiva como:

“[...] todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, como o fim de: fixar as condições de trabalho e emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez”.

Quanto ao direito à proteção contra o desemprego e outros riscos sociais, a Convenção nº 122, de 1964, da OIT tem por finalidade estimular o crescimento econômico baseado no pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, resolvendo o problema do desemprego e do subemprego (art. 1º, item 1).

Para alcançar esse objetivo, cada Estado que ratifique a Convenção deverá garantir os meios para viabilizar o trabalho, inclusive, as qualificações profissionais necessárias dos trabalhadores, nos termos do art. 1º, item 2:

- a) Que haverá trabalho para todas as pessoas disponíveis e que procuram trabalho;
- b) Que esse trabalho será tão produtivo quanto possível;
- c) Que haverá livre escolha de emprego e que cada trabalhador terá todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, neste emprego, as suas qualificações e os seus dons, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Para o crescimento econômico com pleno emprego, o art. 2º da mesma Convenção estabelece que cada Estado-parte deverá determinar e rever regularmente, no âmbito de sua política econômica e social, as medidas a adotar para atingir os objetivos acima referidos, bem assim tomar as iniciativas necessárias à aplicação dessas medidas, consultando os representantes dos empregadores e trabalhadores, a fim de assegurar a sua plena cooperação na formulação dessas políticas (art. 3º).

Por seu turno, a Convenção nº 102, de 1952, da OIT, relativa às normas mínimas de segurança social, assegura um nível mínimo de proteção nos nove ramos seguintes da segurança social:

- Serviços médicos (parte II);
- Auxílio-doença (parte III);
- Prestações de desemprego (parte IV);
- Aposentadoria por velhice (parte V);
- Prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (parte VI);
- Prestações de família (parte VII);
- Prestações de maternidade (parte VIII);
- Aposentadoria por invalidez (parte IX); e
- Pensão por morte (parte X).

Observa-se, claramente, que a efetivação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT reclamam um Estado social e ativo, que regule a economia para a proteção e o respeito aos direitos humanos trabalhistas.

Importante destacar que as normas da OIT estabelecem padrões civilizatórios mínimos em matéria de regulação do trabalho (mínimo existencial trabalhista), compreendendo o estágio de desenvolvimento socioeconômico de cada Estado, porém, jamais afastando os deveres de proteção e respeito aos direitos humanos trabalhistas que compõem a noção de trabalho decente.

A despeito da humanista construção normativa internacional, ratificada na maioria dos casos e, às vezes, amplificada pela legislação brasileira, o cenário de desrespeito aos direitos humanos trabalhistas, no Brasil e no mundo, é persistente, o que será desenvolvido nas seções subsequentes.

2.3 Contexto histórico da relação empresas e direitos humanos

Desde as Grandes Navegações, houve os primeiros movimentos para a internacionalização das economias capitalistas embrionárias. A Companhia Holandesa das Índias Ocidentais, a partir de 1621, pode ser apontada como o primeiro exemplo de experiência exploratória transnacional de uma empresa dominante, que, em muitos aspectos, confundia-se com o próprio Estado holandês.

A referida companhia esteve envolvida no comércio transatlântico de escravos e representou uma *longa manus* do Estado holandês na expansão econômica e militar do país, tendo organizado expedições militares para conquistar regiões das Américas, incluindo parte da região Nordeste do Brasil (Pernambuco, Paraíba, Alagoas e Rio Grande do Norte), que esteve sob o domínio holandês entre 1630 e 1654.

Foi depois da Segunda Guerra Mundial, com o extraordinário desenvolvimento dos meios de comunicação e de transporte e, nas décadas seguintes, com a adoção, por parte dos países capitalistas, de medidas neoliberais de desregulação da economia e expansão da globalização econômica, que iniciaram, lentamente, as discussões entre a atuação das empresas e as violações a direitos humanos.

Até meados do século XX, muito por conta da tragédia humanitária gerada pela Segunda Guerra Mundial, com o envolvimento direto das potências capitalistas estatais, além da URSS, as atenções internacionais estavam voltadas para as ações estatais violadoras dos direitos humanos. O Estado era visto como o grande e, talvez, o único violador dos direitos inerentes à pessoa humana.

Ocorre que, mesmo durante a Segunda Guerra Mundial, empresas estiveram envolvidas em violações a direitos humanos, notadamente, com o trabalho escravo. No artigo *Os aliados ocultos de Hitler: as empresas que colaboraram com o Reich*, Lima (2014) descreve como empresas apoiadoras do regime nazista, na Alemanha, violaram direitos humanos, sendo a exploração do trabalho escravo uma das práticas empresariais mais recorrentes.

No citado artigo, Lima detalha como diversas empresas contribuíram com o regime nazista, citando, inicialmente, o caso da *International Business Machines*, mais conhecida como IBM, empresa de tecnologia que contribuiu com o plano de extermínio total dos judeus da face da Terra.

A IBM dominava a tecnologia embrionária do computador e desenvolveu um sistema computacional para fazer censos, capturar informações por meio de furos feitos em colunas e fileiras de um cartão especialmente preparado, de modo que, fazendo o cruzamento delas, uma máquina da empresa interpretaria as informações obtidas e obtinha-se a informação, que seria interpretada por uma máquina da empresa com o objetivo de identificar, excluir, confiscar, deportar e exterminar as pessoas indesejáveis para o regime nazista, como Edwin Black (2018) revelou no livro *Conexão Nazista*. Esse sistema foi chamado de Solução Final.

Várias indústrias alemãs, capitaneadas pela Associação da Indústria Alemã do Reich, sob a liderança de Gustav Krupp, controlador do grupo empresarial alemão Krupp, do setor de aço e armamentos, chegaram a se reunir com o partido nazista e anunciaram que estavam alinhados com os objetivos do futuro Führer, disponibilizando-se a ajudá-lo. Como bem asseverou Lima (2014), “[...] o grosso do PIB do país, a elite industrial alemã, fechou com Hitler desde o começo”.

A empresa Krupp foi a principal fornecedora de armas e tanques de guerra da Alemanha nazista, sendo acusada de exploração de mão de obra forçada, com prisioneiros de guerra e de campos de concentração submetidos à escravidão, além de civis habitantes dos locais ocupados. Informa Lima (2014) que o número de escravos explorados pela empresa Krupp pode ter chegado a 100 mil.

Outra grande indústria alemã acusada de explorar mão de obra escrava foi a Siemens, que operava em um subcampo em Auschwitz e um em Ravensbrück, na Alemanha. Milhares de operários escravizados foram retirados dos referidos campos para a fabricação de telefones, telégrafos e rádios para a comunicação militar alemã durante a guerra, além de componentes elétricos para motores de aviões, equipamentos para geração de energia, estradas de ferro e munições.

Como aponta Lima:

No Tribunal de Nuremberg, 12 pessoas foram condenadas, inclusive Alfried Krupp. Em 1999, a empresa se fundiu a outra grande siderúrgica alemã, formando a ThyssenKrupp. Na década passada, a Siemens começou a pagar indenizações às famílias de seus operários escravizados (Lima, 2014).

Empresas de outros países também exploraram trabalho escravo durante o regime nazista na Alemanha, como a subsidiária alemã da estadunidense Coca-Cola, comandada por Max Keith, que também passou a chefiar as filiais da empresa nos países ocupados pela Alemanha.

Já a empresa suíça Nestlé é apontada por Lima (2014) como uma das que “obteve lucros monumentais em contratos com os alemães [...] com milhares de escravos em suas linhas de produção”. Em seguida, o mesmo autor afirma que, “segundo um relatório elaborado pelo historiador suíço Jean François Bergier, a Nestlé não só usou mão de obra forçada em sua subsidiária alemã como a matriz estava a par de tudo”, informando que “a Nestlé admitiu o envolvimento e pagou US\$ 14,5 milhões para um fundo das vítimas de trabalho escravo. A Coca-Cola pediu desculpas publicamente”.

As empresas estadunidenses GM, Ford e Standard Oil cooperaram com os esforços de guerra e lucraram bastante com o regime nazista. No caso da GM, aponta Lima (2014) que “a guerra foi um grande negócio para a GM” e, mais do que se envolver economicamente com o projeto nazista:

[...] diferentemente da maioria dos colaboradores de Hitler, que tinham no lucro sua maior – senão única – motivação, o presidente da GM tinha razões políticas. ‘Sloan desprezava o emergente estilo de vida americano trabalhado pelo presidente Franklin Roosevelt. Ele admirava a força, determinação irreprimível e a magnitude da visão de Hitler’, afirma Edwin Black (Lima, 2014).

Lima (2014) também relata que outras empresas alemãs conhecidas mundialmente, como a Dr. Oetker, de bolos, sobremesas e chás, a BMW, de automóveis, a Daimler-Benz, dona da Mercedes-Benz, de caminhões e motores de avião, e a Volkswagen, do famoso fusca, utilizado como símbolo do *boom* econômico do governo nazista, exploraram trabalho escravo durante o regime nazista.

Como se vê, o dinheiro estava no centro das atenções empresariais em meio às graves violações humanitárias e aos direitos humanos engendradas pelo regime nazista, sendo que, em alguns casos, também havia motivação

política e ideológica por parte de empresas que colaboraram com o regime de Hitler.

Mesmo com a participação direta das empresas que apoiaram o regime nazista na Alemanha nas violações, incluindo empresas dos países aliados que mantinham subsidiárias no território alemão, os sistemas jurídicos, nacionais e internacional, não buscaram a responsabilização empresarial, limitando-se, quando muito, à punição de dirigentes das empresas violadoras.

Passado o flagelo da Segunda Guerra Mundial, nas décadas seguintes, a globalização econômica fez surgir variadas cadeias produtivas e as empresas dominantes, sediadas nos EUA, no Japão e na Europa, passaram a atuar, com mais intensidade, em outros continentes, manifestando, de um lado, um grande poder de influência nas sociedades locais e, de outro, fazendo eclodir uma série de impactos aos direitos humanos nas regiões onde operavam.

Nesse contexto, em 1973, foi criado o Centro sobre Empresas Transnacionais da ONU (UNCTD), cujo objetivo era investigar o impacto das empresas transnacionais e aumentar a capacidade de negociação dos países onde essas empresas atuavam. A criação do centro foi uma resposta às crescentes preocupações sobre as atividades ilegais e antiéticas de grandes empresas, como o envolvimento da ITT (do inglês, *International Telephone and Telegraph Corporation*)¹⁶ no golpe chileno de 1973.

O cenário de criação do UNCTD foi bem traduzido por Feeney:

Questionamentos acerca do impacto gerado por grandes interesses comerciais sobre a vida de indivíduos e o ambiente em que vivem não são nada recentes. Igualmente, a luta para coibir e limitar a ação de agentes econômicos é antiga. No começo dos anos 70, denúncias de atividades ilegais e antiéticas de grande impacto, por empresas multinacionais, motivaram propostas em prol de uma regulação internacional das empresas. Entre os incidentes mais famosos, podem ser citados dois casos: o envolvimento da ITT e outras empresas americanas no golpe chileno em 1973 e os subornos pagos pela empresa Lockheed a oficiais japoneses em troca de contratos militares (Salzman, 2005; Estados Unidos da América, 1975). Nas décadas de 70 e 80, boicotes foram realizados contra agentes econômicos como forma de ativismo, em particular com relação a empresas e bancos que apoiavam economicamente o regime do apartheid na África do Sul. Durante este período, também foram alvo de boicotes empresas que

¹⁶ Sobre a atuação da ITT, a gigante das telecomunicações norte-americana, na desestabilização do governo chileno de Salvador Allende, consultar MOROZOV, Evgeny. Uma transnacional contra Allende. *Le Monde Diplomatique Brasil*. São Paulo, Edição 193, agosto 2023. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/uma-transnacional-contra-allende/>. Acesso em: 09 dez 2024.

forneciam equipamentos militares a regimes responsáveis por violações sistemáticas de direitos humanos (Feeney, 2011).

Dessa primeira tentativa com o UNCTD, foi esboçado, em 1983, o Código de Conduta da ONU sobre Empresas Transnacionais, visando estabelecer diretrizes sociais e ambientais, no âmbito global, para as empresas. O código foi resultado da criação, em 1983, da Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais, no âmbito do Conselho Econômico e Social da ONU.

A elaboração desse código enfrentou grande resistência por parte dos países do Norte Global, onde a maioria das corporações transnacionais estava sediada, e não chegou a ser concluído. Contudo, pode ser considerado um marco importante na discussão sobre empresas e direitos humanos, pois, a despeito de não ter sido idealizado para ser um instrumento de direitos humanos, a minuta do código sinalizou, no parágrafo 13, para os deveres de proteção e respeito aos direitos humanos pelas empresas transnacionais, assim prevendo:

As empresas transnacionais deveriam/devem respeitar os direitos humanos e liberdades fundamentais nos países em que operam. Nas suas relações sociais e econômicas, as empresas transnacionais não deveriam/devem discriminar com base em raça, cor, sexo, religião, língua, origem social, nacional e étnica, opinião política ou outra. As empresas transnacionais deveriam/devem estar em conformidade com as políticas públicas destinadas a promover a igualdade de oportunidade e de tratamento (ONU, 1983).

O Código de Conduta da ONU sobre Empresas Transnacionais parecia antever uma tragédia humanitária envolvendo a atividade de uma empresa transnacional. Em 02 de dezembro de 1984, na cidade de Bhopal, Índia, houve o vazamento de, pelo menos, trinta toneladas de um gás altamente tóxico chamado isocianato de metila, dentre outros gases venenosos, matando milhares de trabalhadores indianos, em sua maioria, pobres, que viviam nos bairros próximos à fábrica de pesticidas, de propriedade da transnacional estadunidense Union Carbide Corporation.

Taylor (2014), no artigo intitulado *Bhopal: O pior desastre industrial do mundo, 30 anos depois*, refere que o vazamento na fábrica da empresa estadunidense Union Carbide Corporation causou cerca de quinze mil mortes, imediatas e ao longo dos anos, além de queimaduras na garganta e nos olhos das vítimas, muitas das quais gestaram crianças com deficiência física e mental:

Trinta anos atrás, na noite de 2 de dezembro de 1984, um acidente na fábrica de pesticidas Union Carbide em Bhopal, Índia, liberou pelo menos 30 toneladas de um gás altamente tóxico chamado isocianato de metila, bem como uma série de outros gases venenosos. Uma fábrica de pesticidas foi cercada pelas favelas, levando mais de 600 mil pessoas a serem expostas à nuvem de gás mortal naquela noite. Os gases transmitidos profundamente no chão, causando queimaduras na garganta e nos olhos das vítimas, induzindo náuseas e muitas mortes. As estimativas do número de mortos variam de apenas 3.800 a até 16.000, mas os números do governo agora se referem a uma estimativa de 15.000 mortos ao longo dos anos. O material tóxico permanece e, 30 anos depois, muitas das que foram expostas ao gás deram à luz crianças com deficiência física e mental (Taylor, 2014).

Muitas lesões aos trabalhadores e às pessoas integrantes da comunidade vizinha à fábrica de pesticidas de Bhopal seguem sem a devida reparação. Outrossim, o meio ambiente foi afetado e, de acordo com relatos constantes do mesmo artigo de Taylor (2014), “grupos de direitos humanos dizem que milhares de toneladas de resíduos perigosos permaneceram enterrados no subsolo, e o governo admitiu que a área está contaminada”.

Outra iniciativa de comprometimento das empresas transnacionais com uma atuação responsável, na linha do desenvolvimento sustentável, foi a Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, adotada em 21 de junho de 1976, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 1976), organização econômica internacional, fundada em 1961, para estimular o progresso econômico e o comércio mundial, e integrada, atualmente, por trinta e oito países.

A Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais foi o embrião da declaração intitulada Diretrizes para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, adotada em 27 de junho de 2000, no âmbito da OCDE, cuja última atualização data de 08 de junho de 2023.

Conforme consta do resumo do próprio documento da OCDE, as diretrizes:

[...] são recomendações dirigidas pelos governos às empresas multinacionais. Elas visam promover as contribuições positivas por parte das empresas para o progresso econômico, ambiental e social, e minimizar os impactos adversos nas questões abrangidas pelas Diretrizes que possam estar associados às operações, produtos e serviços de uma empresa. As Diretrizes abrangem as principais áreas de responsabilidade empresarial, incluindo direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente, suborno, interesses do consumidor, divulgação, ciência e tecnologia, concorrência e tributação. A edição de 2023 das Diretrizes contém recomendações atualizadas para a

conduta empresarial responsável em áreas-chave, como alterações climáticas, biodiversidade, tecnologia, integridade empresarial e devida diligência na cadeia de fornecimento, bem como procedimentos de implementação atualizados para os Pontos de Contato Nacionais para a Conduta Empresarial Responsável (OCDE, 2023).

Ainda, as diretrizes tratam de medidas específicas voltadas às relações de trabalho no capítulo V:

As empresas deverão, no âmbito da legislação aplicável, dos regulamentos e das relações de trabalho e práticas de emprego em vigor, bem como das normas de trabalho internacionais aplicáveis, evitar quaisquer práticas e relações de trabalho ilegais, de acordo com as expectativas de devida diligência descritas nos Capítulos II e IV:

1.

a) Respeitar o direito dos trabalhadores de criar ou aderir a sindicatos e organizações representativas da sua própria escolha, inclusive evitando interferir na decisão dos trabalhadores de criar ou aderir a um sindicato ou organização representativa da sua própria escolha.

b) Respeitar o direito dos trabalhadores de ter sindicatos e organizações representativas da sua própria escolha, reconhecidas para fins de negociação coletiva e envolvimento em negociações construtivas, individualmente ou através de associações de empregadores, com tais representantes tendo em vista chegar a acordos sobre termos e condições de trabalho.

c) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil e adotar medidas imediatas e eficazes para garantir urgentemente a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

d) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e adotar medidas imediatas e eficazes para a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório com caráter de urgência.

e) Orientar todas as suas operações pelo princípio da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e não discriminar os seus trabalhadores em relação ao trabalho ou ocupação com base na raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, deficiência ou outra condição, a menos que a seletividade em relação às características do trabalhador tenha o objetivo de fazer face a políticas governamentais estabelecidas que promovam especificamente uma maior igualdade de oportunidades de trabalho ou se relacione com os requisitos inerentes a um trabalho.

f) Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável de acordo com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OCDE, 2023).

No ano seguinte à Declaração da OCDE, em novembro de 1977, foi adotada, no âmbito da OIT, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, também chamada de Declaração MNE (OIT, 2017), revisada em 2000, 2006 e 2017, trazendo orientações para empresas multinacionais, governos, empregadores e trabalhadores sobre temas como emprego, formação, condições de trabalho e relações laborais.

As orientações da Declaração MNE são fundamentadas nos princípios da Constituição da OIT e nas recomendações e convenções internacionais do

trabalho mais relevantes. Apesar da sua importância histórica, a Declaração MNE se mostrou apenas voluntária, sequer sinalizando para futuros instrumentos coercitivos.

Nos intervalos das três revisões da Declaração MNE da OIT (2000-2006-2017), as cadeias produtivas ampliaram as suas zonas de atuação e continuaram a ocasionar graves violações aos direitos humanos trabalhistas. Uma outra tragédia, que redundou em milhares de trabalhadores mortos e mutilados do edifício Rana Plaza, exemplifica o impacto negativo da atuação da cadeia global têxtil.

Em 24 de abril de 2013, o Rana Plaza, edifício situado em Savar, na periferia de Daca, a capital do Bangladesh, desabou, causando a morte de 1.138 pessoas, além de mais de 2.500 gravemente feridas. Os trabalhadores vitimados eram, em sua maioria, jovens e precarizados, contratados com baixos salários e sem direitos trabalhistas mínimos, como o direito à saúde e à segurança do trabalho.

O Rana Plaza abrigava fábricas de confecções de marcas e varejistas famosas¹⁷, que encontraram em países asiáticos do Sul Global, como Bangladesh, o ambiente ideal para aumentar a produção e reduzir os custos, gerando mais lucro com mão de obra barata e falta de regulação trabalhista.

Reportagens publicadas à época da tragédia revelam as advertências das autoridades locais para a não utilização do edifício, em razão das rachaduras aparecidas na sua estrutura. Algumas varejistas ocidentais, como a britânica Primark e a canadense Loblaw, que figuravam dentre as contratantes das confecções, prometeram indenizar as famílias dos trabalhadores mortos que tivessem trabalhado na produção de suas roupas.

Contudo, revelando um estado de cegueira deliberada, ao ser entrevistado, o representante de uma das empresas contratantes apontaram a precariedade das estruturas físicas e a falta de fiscalização por parte do aparato estatal como os problemas que causaram o desabamento, em nada se referindo ao dever de vigilância e de rastreamento das cadeias produtivas pelas empresas dominantes, como se pode observar do trecho da reportagem *A raiva aumenta*

¹⁷ As confecções situadas no Rana Plaza fabricavam vestuário para marcas e varejistas como o Grupo Benetton, The Children's Place, Primark, Monsoon, DressBarn, H&M, Gap Inc, Inditex, JC Penny, Marks & Spencer, Nike Inc, Tesco, Wal-Mart e Li & Fung.

à medida que Bangladesh perde a esperança de ter mais sobreviventes, de Ruma e Quadir:

Dois varejistas ocidentais abastecidos por fábricas no Rana Plaza, a britânica Primark e a canadense Loblaw, prometeram indenizar famílias de trabalhadores do setor têxtil mortos na produção de suas roupas.

Cerca de 2.500 pessoas foram resgatadas das ruínas do prédio, que abrigava várias fábricas nos andares superiores, mas centenas continuam desaparecidas.

Autoridades de Bangladesh disseram que o complexo de oito andares foi construído em terreno pantanoso sem as devidas autorizações, e mais de 3.000 trabalhadores — a maioria mulheres jovens — entraram no prédio na manhã de quarta-feira da semana passada, apesar dos avisos de que ele era estruturalmente inseguro.

Um banco e lojas no prédio fecharam depois que um solavanco foi sentido e rachaduras foram notadas em alguns pilares na terça-feira.

Na segunda-feira, representantes de cerca de 45 empresas, incluindo Gap Inc, H&M, Inditex, JC Penny, Marks & Spencer, Nike Inc, Primark, Tesco, Wal-Mart e Li & Fung, se encontraram com autoridades da Associação de Fabricantes e Exportadores de Vestuário de Bangladesh para discutir segurança.

Alguns compradores estrangeiros disseram que, embora possam se esforçar para garantir condições de trabalho decentes, cabe às autoridades impor os padrões de segurança da construção.

“Há uma lei, mas devido à falta de implementação e à grave escassez de mão de obra, edifícios ilegais estão sendo construídos”, disse Roger Hubert, vice-presidente da Li & Fung.

“Eles têm plantas de construção abaixo do padrão, falta de segurança contra incêndio e outros problemas de conformidade”.

Oito pessoas foram presas – quatro chefes de fábrica, dois engenheiros, o dono do prédio Mohammed Sohel Rana e seu pai, Abdul Khalek. A polícia está procurando um quinto chefe de fábrica, o cidadão espanhol David Mayor, embora não esteja claro se ele estava em Bangladesh no momento do acidente.

Houve cenas de raiva quando Rana, um líder local da frente jovem da Liga Awami, foi levado ao tribunal na segunda-feira usando um capacete e uma jaqueta policial à prova de balas, disseram testemunhas.

“Coloquem o assassino na forca”, gritou um espectador do lado de fora do tribunal. Rana, que foi preso no domingo pelo Batalhão de Ação Rápida de elite aparentemente tentando fugir para a Índia, recebeu ordem de ficar preso preventivamente por 15 dias para interrogatório. Khalek, que segundo autoridades foi nomeado em documentos como proprietário legal do edifício Rana Plaza, foi preso em Dhaka na segunda-feira. Os detidos enfrentam acusações de construção defeituosa e de causar morte ilegal.

O Tribunal Superior ordenou na terça-feira a apreensão de bens pertencentes a Rana e outras quatro pessoas.

O colapso foi o terceiro grande incidente industrial em cinco meses em Bangladesh, o segundo maior exportador de roupas do mundo, atrás da China. Em novembro, um incêndio na fábrica Tazreen Fashion, em um subúrbio de Dhaka, matou 112 pessoas.

O setor emprega cerca de 3,6 milhões de pessoas em Bangladesh, a maioria mulheres, algumas das quais ganham apenas US\$ 38 por mês. A raiva pelo desastre desencadeou dias de protestos e confrontos. Muitas fábricas permaneceram fechadas na segunda-feira devido à agitação trabalhista e a polícia usou gás lacrimogêneo para reprimir as manifestações.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência das Nações Unidas, disse que enviaria uma missão de alto nível a Bangladesh nos próximos dias.

“Horror e arrependimento devem se traduzir em ação firme”, disse o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, em uma declaração. “Ação agora pode evitar mais tragédias” (Ruma; Quadir, 2013).

As imputações de responsabilização civil e penal atingiram o proprietário do edifício, Mohammed Sohel Rana, e outras sete pessoas, sendo quatro donos de confecções, dois engenheiros e o pai de Rana. As empresas não chegaram a ser condenadas e apenas a varejista Primark informou, à época, que daria uma compensação financeira às vítimas e aos familiares das vítimas do desabamento.

Esse violento episódio, verdadeiro atentado contra direitos humanos trabalhistas, fortaleceu a pauta sobre a responsabilidade social das empresas nas cadeias produtivas. Wieland e Handfield (2013), em artigo publicado no mesmo ano do desabamento do Rana Plaza, defendem que as empresas auditem os seus fornecedores, incluindo aqueles posicionados nos elos mais distantes das cadeias, e não apenas os seus fornecedores de primeiro nível.

Além das auditorias, Wieland e Handfield (2013) apontam a necessidade de visibilidade em eventos das cadeias, ou seja, uma espécie de transparência dos elos das cadeias, de forma que a sociedade tenha conhecimento da origem dos produtos, bem como a colaboração das empresas integrantes das cadeias com parceiros locais, da indústria e das universidades, visando à gestão responsável das cadeias. Um tripé de princípios essenciais para o gerenciamento bem-sucedido das cadeias: auditoria, transparência e cooperação.

Desse cenário de violações aos direitos humanos nas atividades empresariais e de questionamentos sobre o que as empresas devem fazer para rastrear as cadeias produtivas que surgiu o movimento global da Devida Diligência em Direitos Humanos. O Conselho de Direitos Humanos da ONU capitaneou esse movimento, aprovando, em 2011, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Em suma, contemporaneamente, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

formam a tríade de instrumentos internacionais que relacionam empresas e direitos humanos, sendo que, no capítulo 3 (seção 3.2), serão tratados detalhadamente os Princípios Orientadores.

2.4 Violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas

Diferentemente da abordagem da seção anterior, que deu ênfase à contextualização histórica da relação empresas e direitos humanos, na presente seção, serão abordados *cases* internacionais e nacionais que tiveram ou estão sendo apreciados por sistemas de justiça, envolvendo a responsabilização das empresas dominantes nas cadeias produtivas pelas violações aos direitos humanos trabalhistas.

Em 2013, com o desabamento do edifício Rana Plana, em Dhaka, capital de Bangladesh, que engendrou a morte de mais de mil pessoas, a maioria, trabalhadores precarizados, com a implicação de marcas famosas da indústria da moda, consoante estudado na seção anterior, a discussão sobre cadeias produtivas, direitos humanos e responsabilização empresarial voltou à ordem do dia, a despeito de não ter havido, efetivamente, a responsabilização das marcas famosas pelo sistema de justiça.

Nos últimos anos, contudo, dois casos apreciados pelo sistema de justiça britânico chamam à atenção: o caso da indústria naval e de reciclagem de navios com violações ambientais e trabalhistas no sul da Ásia e o caso do rompimento da barragem em Mariana com a discussão sobre o exercício das prerrogativas de extraterritorialidade.

No caso da indústria naval e de reciclagem de navios, desde a década de 1960, as praias situadas em Chittagong, na costa sudeste de Bangladesh, Alang, na costa oeste da Índia, e Gadani, no litoral sul do Paquistão, tornaram-se “cemitérios de navios”, com empresas desmontando embarcações e reciclando o aço e outros metais que as compõem.

Elevados lucros gerados com o descarte ilegal de navios ao custo de poluição ambiental, contaminação com resíduos químicos tóxicos e cancerígenos (como mercúrio, chumbo e amianto), trabalho infantil e falta de equipamentos e de condições mínimas de segurança do trabalho, engendrando

mortes de operários, são verificados nos estaleiros de desmanche situados em praias de Bangladesh, Índia e Paquistão, países do sul da Ásia.

A atividade é considerada uma das mais perigosas do mundo pela OIT, que aprovou a Convenção nº 152 sobre condições de segurança e higiene dos trabalhos portuários, em vigor, no plano internacional, desde 1981. O caso do desmanche de navios no sul da Ásia foi objeto da reportagem de Guimarães (2024), publicada em O Globo, sob o título *Ferro velho marítimo: descarte ilegal de navios movimenta mercado lucrativo ao custo de mortes e poluição no sul da asia*, destacando-se o seguinte excerto:

A cada 12 meses, cerca de 500 a 700 navios de grande porte atingem o limite de sua vida útil e precisam ser descomissionados em todo o mundo, segundo a Organização Internacional do Trabalho. Desse total, menos de 10% recebem o tratamento correto: são milhões de toneladas de sucata marítima contaminada com substâncias tóxicas que têm como destino principal a costa sul da Ásia. É nas “praias de encalhe” de Bangladesh, Índia e Paquistão, longe de qualquer infraestrutura adequada e de fiscalização, que milhares de trabalhadores não qualificados, incluindo crianças, realizam o desmanche das embarcações — considerado um dos trabalhos mais perigosos pela OIT. De acordo com a ONG Shipbreaking Platform, que reúne 17 organizações de 10 países, ao menos 447 pessoas morreram em instalações desse tipo na região desde 2009.

Ao menos 443 navios comerciais foram vendidos para estaleiros de desmanche em 2022. Embarcações desse tipo são construídas para operar durante 20 a 25 anos, em média. Depois desse período, elas precisam ser descartadas, o que, geralmente, é visto por seus proprietários como uma fonte de renda, já que é possível vender a estrutura obsoleta para uma empresa de desmanche — uma espécie de “ferro velho marítimo”. O problema é que o valor da sucata não é determinado apenas pela quantidade de aço presente no casco, mas também pela porcentagem de resíduos tóxicos que ele contém.

[...]

Enquanto uma empresa de reciclagem certificada paga em média US\$ 100 por tonelada de aço dos navios descomissionados, os “compradores à vista” chegam a oferecer US\$ 500 pela mesma quantidade. Isso só é possível porque, ao reduzir os custos com segurança, mão de obra e proteções ambientais, muitos estaleiros do sul da Ásia se oferecem para comprar embarcações obsoletas por mais que o dobro do preço de seus concorrentes, diz Julia Bleckner, pesquisadora sênior da Human Rights Watch.

[...]

O desmanche de navios é um setor extremamente lucrativo para Bangladesh, contribuindo com cerca de US\$ 2 bilhões para a sua economia. Mas o país não tem nenhuma instalação de processamento de resíduos tóxicos. Também não há nenhum tipo de segurança: homens adultos e menores de idade escalam as embarcações sem cintos de proteção e utilizam suas próprias meias como luvas para proteger as mãos ao manusear objetos quentes ou cortantes, relata Bleckner. Nos pés, calçam chinelos de dedo. Além disso, muitas vezes, os navios atracam sem passar por uma inspeção adequada, e restos de combustível armazenados em seu interior acabam causando explosões durante o desmanche, afirma a especialista.

Em 2022, ao menos 10 trabalhadores perderam a vida e 33 ficaram feridos ao desmontar embarcações na praia de Chattogram, em Bangladesh, segundo a ShipBreaking Platform. Fontes locais também registraram três mortes em Alang, na Índia, e três feridos em Gadani, no Paquistão. Alguns desses acidentes ocorreram a bordo de embarcações pertencentes a empresas de navegação conhecidas, como Berge Bulk, Sinokor e Winson Oil.

Além de causar um enorme impacto na saúde dos trabalhadores, o desmanche de navios é considerado um setor altamente poluente. Grandes quantidades de carcinógenos e substâncias tóxicas como mercúrio, chumbo e ácido sulfúrico intoxicam os trabalhadores do setor e também atingem comunidades vizinhas, devido à contaminação do solo e das águas costeiras, já que maioria dos estaleiros não tem sistemas ou instalações de gerenciamento de resíduos para evitar a poluição, afirmam especialistas.

De acordo com a OIT, um navio de tamanho médio contém até 7 toneladas de amianto, que geralmente é vendido em comunidades locais após o desmanche. Amplamente utilizado como isolante térmico ao longo de décadas, o material hoje é banido em mais de 60 países, incluindo o Brasil, já que a inalação prolongada de suas fibras pode provocar doenças graves como o câncer de pulmão, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) (Guimarães, 2024).

Como se vê, para ocultar os ilícitos, os proprietários dos navios utilizam intermediários nas transações para contornar leis internacionais e de seus próprios países, visando a um faturamento maior com a venda das carcaças das embarcações sem os controles ambientais e trabalhistas.

Cerca de 80% do mercado é dominado por quatro marcas, que, por sua vez, utilizam empresas de fachada em países como as Ilhas Virgens Britânicas, no Caribe, e Comores, na África, para ocultar a propriedade dos navios, escapando da responsabilização legal.

Durante décadas, o cenário de ocultação de violações humanitárias e ambientais no desmonte dos navios no sul asiático manteve-se intocável. Contudo, em 2021, uma decisão do Tribunal de Apelação da Inglaterra e do País de Gales (Divisão Civil)¹⁸ sinalizou – ainda que em um único caso concreto envolvendo a morte de um trabalhador na operação de desmonte de um navio, o “Maran Centaurus” – para a mudança do ambiente regulatório, aplicando teorias e princípios jurídicos para a responsabilização dos proprietários e dos intermediários dos navios.

Eis os trechos da decisão que se referem ao dever de cuidado, à cegueira deliberada e, ainda que indiretamente, ao exercício de prerrogativas de

¹⁸ Tribunal de Apelação da Inglaterra e do País de Gales (Divisão Civil). Consulta aos autos do processo nº B3/2020/1263. Londres, [2021].

extraterritorialidade, ao imputar a responsabilidade civil aos principais agentes da cadeia produtiva em questão:

Um petroleiro que chegou ao fim de sua vida útil não pode ser simplesmente abandonado ou afundado pelo seu proprietário. Isso criaria um perigo físico e ambiental. Em vez disso, suas milhares de toneladas de aço devem ser desmontadas e recicladas, e as substâncias tóxicas e poluentes que ele contém devem ser removidas. Esse desmantelamento de navios é realizado apenas em um número limitado de países.

Quando o “MARAN CENTAURUS” chegou ao fim de sua vida útil, no verão de 2017, seu proprietário (termo pelo qual incluo o Réu, que deve ser considerado, para fins deste recurso, como se estivesse no lugar do proprietário) teve que decidir o que fazer com ele. A escolha era simples. Ou o navio poderia ser enviado para desmantelamento na relativa segurança de uma doca seca na China [dever de cuidado], ou poderia encalhar em uma praia no subcontinente indiano para ser desmontado manualmente por trabalhadores que nem sequer dispunham de equipamentos de segurança rudimentares e onde fatalidades e ferimentos graves eram comuns e notórios [cegueira deliberada]. Pode-se pensar que qualquer proprietário responsável diante dessa escolha optaria pela segurança. Mas não foi assim. Os estaleiros chineses estariam dispostos a pagar US\$ 10 milhões pelo navio, mas um comprador no subcontinente, que não tivesse que arcar com as despesas ou se dar ao trabalho de fornecer condições seguras para seus trabalhadores, pagaria mais. Um desmantelador de navios em Chattogram (anteriormente conhecido como Chittagong), em Bangladesh, onde as condições eram as piores de todas, pagaria o valor máximo: US\$ 16 milhões. O proprietário do “MARAN CENTAURUS” decidiu ficar com o dinheiro, deixando o risco para os trabalhadores de Chattogram. Assim, foi para Chattogram que o navio foi. Esse, de qualquer forma, é o caso do Autor, reduzido ao essencial. No devido tempo, o que era totalmente previsível aconteceu quando o marido da Reclamante se juntou às fatalidades de Chattogram, sofrendo uma queda e morrendo enquanto trabalhava na embarcação em altura, sem ter recebido um cinto de segurança.

A primeira questão deste recurso é se é discutível, com real perspectiva de sucesso, que a Ré tinha um dever de cuidado para com o marido da Autora. Esta questão foi discutida com referência à lei inglesa [referência indireta ao exercício de prerrogativas de extraterritorialidade]. Há uma outra questão: se a lei aplicável é a lei inglesa ou a lei de Bangladesh? No entanto, para efeitos de decidir se existe um dever de cuidado, não foi sugerido que exista qualquer diferença material entre os dois sistemas jurídicos.

Como explicou o Juiz Coulson LJ, há uma exceção bem estabelecida ao princípio de que o Réu não é responsável por danos causados por atos de terceiros, aplicável quando o Réu é responsável por criar um estado de perigo que resulta em terceiros causando danos ao Autor. Em meu entender, é pelo menos discutível que essa exceção se aplique aqui, ou, pelo menos, que sua aplicação representaria apenas um pequeno passo incremental em relação às autoridades existentes às quais o Juiz Coulson LJ se referiu. O Réu era responsável por enviar o navio para Chattogram, sabendo que isso exporia trabalhadores, como o marido da Autora, ao risco de morte ou ferimentos graves em decorrência da negligência do desmantelamento de navios que o empregou [cegueira deliberada]. Não se tratava de um caso em que havia apenas o risco de o desmantelamento de navios deixar de tomar os devidos cuidados com a segurança de seus trabalhadores. Pelo contrário, isso era uma certeza, como o Réu sabia (Processo nº

B3/2020/1263. Tribunal de Apelação da Inglaterra e do País de Gales – Divisão Civil. Julgamento em 10.03.2021).

Já o caso do rompimento da barragem em Mariana com a discussão sobre o exercício das prerrogativas de extraterritorialidade e a reparação das lesões aos direitos humanos decorrentes de atividades empresariais, um dos casos emblemáticos está sendo objeto de ação de indenização que também tramita na Justiça britânica.

Trata-se de um dos maiores crimes ambientais ocorridos no mundo: o rompimento da barragem do Fundão, situada no subdistrito de Bento Rodrigues, distante 35 km do centro da cidade mineira de Mariana, em Minas Gerais, que ocorreu em 05 de novembro de 2015, despejando mais de 40 milhões de metros cúbicos de rejeitos de minério no meio ambiente e devastando o Rio Doce.

Diversos municípios dos Estados de Minas Gerais e do Espírito Santo foram atingidos pela lama contaminada de resíduos minerais, até alcançar o mar territorial brasileiro, causando a morte de 19 pessoas e o desaparecimento de outras três e destruindo, além do meio ambiente, comunidades e modos de sobrevivência.

Considerada a maior catástrofe ambiental na história do Brasil, decorreu do colapso na estrutura da Samarco Mineração S/A, uma *joint venture* das mineradoras Vale e BHP Billiton Brasil. A Vale, empresa responsável pelo acidente, é sócia da BHP, que possui ações na bolsa de valores do Reino Unido.

A ação indenizatória foi movida contra a empresa BHP, tramitando na Corte de Tecnologia e Construção de Londres, contando com 620 mil pessoas representadas pelo escritório de advocacia que ajuizou a ação, além de 46 municípios e 1.500 empresas atingidas pela tragédia (Abdala, 2025).

Com a ação indenizatória, objetiva-se responsabilizar a BHP no Reino Unido. O julgamento foi iniciado em 21 de outubro de 2024, após a oitiva de testemunhas e de especialistas em legislação ambiental, civil e empresarial brasileira.

Conquanto o processo esteja tramitando na Justiça britânica, será considerada a legislação brasileira para decidir se a BHP pode ser responsabilizada pelo rompimento da barragem de uma empresa da qual era uma das controladoras.

Uma das principais linhas defensivas da BHP é que a questão já foi solucionada no Brasil, local da tragédia, com um acordo de reparação entre as empresas Samarco, Vale e BHP, o Ministério Público, a Defensoria Pública e as vítimas. O acordo foi repactuado e homologado, em novembro de 2024, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), nos autos da Petição nº 13.157-DF.

De acordo com a decisão homologatória do acordo¹⁹:

1. Trata-se de petição cível pela qual se requereu a atuação da Presidência do Supremo Tribunal Federal, pelo Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL), no processo de repactuação de acordo para reparação e compensação dos danos causados pelo rompimento da barragem de Fundão, em Mariana/MG. Admitida a continuidade do procedimento conciliatório perante esta Corte, as partes submetem o acordo celebrado em 25.10.2024, para fins de homologação.

2. *Fato relevante.* Em 2015, há exatos nove anos, o rompimento da barragem em Mariana, de propriedade da Samarco Mineração, causou o maior desastre ambiental do país, com profundos impactos socioambientais e econômicos. A tragédia resultou na morte de 19 pessoas e afetou mais de 40 municípios, três reservas indígenas e milhares de pessoas. Além disso, provocou ampla degradação ambiental na bacia do rio Doce e no oceano Atlântico, destruiu áreas de preservação e vegetação nativa de Mata Atlântica, ocasionou a perda da biodiversidade, abalou os modos de vida das comunidades e prejudicou atividades econômicas.

3. *O acordo e os processos anteriores.* Após a propositura de milhares de ações individuais e coletivas, em 2016, foi firmado um acordo entre os entes públicos e as empresas responsáveis para implementação de programas de reparação dos danos causados, geridos por fundação privada supervisionada por um comitê interfederativo. Diante da ineficiência do modelo de reparação estabelecido, iniciou-se, em 2021, um procedimento de repactuação do acordo perante o Conselho Nacional de Justiça, transferido posteriormente para o Tribunal Regional Federal da 6ª Região.

4. *O acordo submetido à homologação.* O acordo destina R\$ 170 bilhões para ações de reparação e compensação. Desse total, R\$ 100 bilhões serão repassados aos entes públicos para aplicação em projetos ambientais e socioeconômicos, incluindo programas de transferência de renda, e R\$ 32 bilhões serão direcionados pela Samarco para a execução de obrigações de fazer, como a recuperação de áreas degradadas, a remoção de sedimentos, o reassentamento de comunidades e o pagamento de indenizações às pessoas atingidas. Incluem-se R\$ 8 bilhões para povos indígenas, quilombolas e tradicionais, com um modelo autônomo de governança compartilhada, a ser implementado após consulta a essas comunidades.

Segundo nota da BHP, assinada pelo seu diretor executivo, Mike Henry, e divulgada no *website* da BHP:

¹⁹ STF. Consulta aos autos do processo PET nº 13.157/DF. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://noticias-stf-wp-prd.s3.sa-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/wpallimport/uploads/2024/11/06102728/Pet-13.157-homologacao-de-acordo_Assinado.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

O rompimento da barragem de Fundão da Samarco em 2015 foi uma tragédia terrível. Nunca deveria ter acontecido e nunca deve ser esquecido. Como acionistas da *joint venture* não operada da Samarco, a BHP Brasil e a Vale sempre se comprometeram a apoiar a Samarco a fazer o que é certo para o povo brasileiro, comunidades, organizações e ambientes afetados pelo rompimento da barragem. A assinatura de hoje de um acordo abrangente com o governo brasileiro e autoridades públicas é um reflexo importante desse compromisso. Ele oferece programas expandidos e adicionais para o meio ambiente e para as pessoas, incluindo financiamento designado para o sistema de saúde, recuperação econômica, infraestrutura aprimorada e medidas extensivas de compensação e apoio à renda, incluindo para agricultores, pescadores e comunidades indígenas e tradicionais. Reconhecemos o compromisso significativo do governo brasileiro e das autoridades públicas em atingir esse marco (BHP, 2024).

Em relação aos casos pioneiros ocorridos no Brasil envolvendo cadeias produtivas e violações a direitos humanos trabalhistas, com precedentes de responsabilização judicial de empresas dominantes em cadeias produtivas, citam-se as cadeias da moda, que abastecem grifes renomadas, e do carvão vegetal, que fornecem matéria-prima para a produção do ferro-gusa e do aço pela indústria siderúrgica. Esses setores econômicos foram os primeiros a serem questionados na Justiça do Trabalho brasileira.

Outros casos envolvendo distintos setores econômicos redundaram em precedentes de responsabilização de empresas por violações a direitos humanos trabalhistas em cadeias produtivas, em decorrência da atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, do MPT e da Justiça do Trabalho, em um recorte temporal que remonta apenas às últimas duas décadas, o que revela o quão recente é a atuação do Estado brasileiro nesse tema.

No caso dos trabalhadores escravizados em São Paulo na cadeia produtiva da moda, em 08 de novembro de 2017, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) reconheceu a responsabilidade da empresa Zara Brasil LTDA., que integra o grupo econômico transnacional Inditex, pelo trabalho escravo flagrado em sua cadeia produtiva. O acórdão regional, que já transitou em julgado, destacou que “é impossível aceitar a ideia de que a Zara não sabia o que estava acontecendo nas oficinas de costura, em uma espécie de cegueira conveniente”²⁰.

²⁰ O acórdão utilizou a expressão “cegueira conveniente”, mas se extrai do seu conteúdo a adoção do princípio da “cegueira deliberada”. O processo judicial decorreu de ação anulatória de autos de infração ajuizada pela empresa Zara e foi tombado sob o nº 0001662-91.2012.5.02.0003. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://ww2.trt2.jus.br/>.

Outro trecho do acórdão referiu que “A cadeia produtiva da Zara empregou a Aha como entreposta, no esforço de evitar seu flagrante envolvimento com mão-de-obra em condições análogas às de escravo”, ou seja, fez menção à contratação de outra empresa para escamotear violações a direitos humanos trabalhistas na cadeia produtiva da Zara.

O acórdão observou a conformidade da decisão judicial com as deliberações da OIT em matéria de responsabilidade empresarial, enfatizando o papel central da empresa dominante nas cadeias produtivas:

Nada mais justo que tal degradação socioambiental urbana seja internalizada pela detentora do poder econômico relevante em uma cadeia produtiva, ainda que o trabalho escravo haja sido flagrado em oficinas contratadas por fornecedoras (Processo nº 0001662-91.2012.5.02.0003. 4ª Turma do TRT-2. Julgamento em 08.11.2017).

Os flagrantes nas oficinas que forneciam produtos para a Zara ocorreram após inspeções da Auditoria-Fiscal do Trabalho no âmbito do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo Urbano da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo, que passou a rastrear a origem e o destino das mercadorias têxteis a partir da criação do “Pacto Contra a Precarização e Pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo: Cadeia Produtiva das Confecções”.

Nas oficinas têxteis, a Auditoria-Fiscal do Trabalho constatou servidão por dívida, condições degradantes e jornadas exaustivas, caracterizando o tipo penal do art. 149 do Código Penal (crime de redução a condição análoga à de escravo) e atingindo, principalmente, imigrantes bolivianos e peruanos sem documentos para a permanência no Brasil, o que os tornava alvos preferenciais por inibir denúncias.

Para o MPT, que atuou nos autos do processo como fiscal da ordem jurídica, houve fraude e quarteirização no processo produtivo da Zara para baratear os custos de produção, a despeito do seu grande poder econômico:

Um dos indícios mais fortes da fraude era que a Aha não tinha em suas instalações nenhuma máquina de costura. Era impossível que a Zara não soubesse disso, já que a produção dependeria de máquinas e trabalhadores. Para Ricardo, a Zara pretendia, com a cegueira deliberada, “obter um produto de qualidade barata, através de quarteirização, que obviamente implicava em baixíssimos custos, que somente poderiam ser obtidos de forma ilegal”.

O grupo têxtil Inditex, que detém a marca Zara, é uma multinacional com patrimônio de cerca de U\$ 25 milhões. Em 2016, o grupo registrou

lucro líquido de US\$ 3,277 bilhões, uma alta de 10% com relação a 2015. Em agosto de 2011, uma operação do Ministério do Trabalho flagrou 15 pessoas, incluindo uma adolescente de 14 anos, trabalhando em regime análogo ao de escravidão nas oficinas fornecedoras da Zara situadas em São Paulo. Meses antes, dezenas de trabalhadores, bolivianos em sua maioria, também haviam sido flagrados nas mesmas condições em oficinas na cidade de Americana (SP) (MPT, 2017).

Seguindo entendimento similar, a empresa Arthur Lundgren Tecidos S/A (Casas Pernambucanas), em ação civil pública ajuizada pelo MPT, foi condenada, em 18 de agosto de 2017, pela 7ª Turma do TRT-2, que reconheceu a responsabilidade da referida empresa pelo trabalho escravo flagrado em oficinas subcontratadas pelas empresas Dorbyn Fashion LTDA. e Nova Fibra Confeções LTDA., que, por sua vez, eram contratadas pela Casas Pernambucanas para a produção de roupas que seriam vendidas em sua rede de lojas²¹.

Neste caso, a Casas Pernambucanas atuava no comércio das roupas que deveriam ser produzidas pelas indústrias Dorbyn Fashion LTDA. e Nova Fibra Confeções LTDA., que, contudo, subcontrataram oficinas de costura irregulares, que mantiveram 31 imigrantes, dentre os quais, dois adolescentes de 16 e 17 anos, do Peru, Bolívia e Paraguai, em condições degradantes e jornadas exaustivas de trabalho, em oficinas sem higiene e segurança, onde os trabalhadores também moravam.

Nenhum trabalhador tinha carteira de trabalho assinada (trabalho informal) e a remuneração variava entre R\$ 0,20 e R\$ 0,50 por peça costurada, dos quais ainda eram descontados valores relativos à alimentação e ao transporte do país de origem até o Brasil, prática que caracteriza servidão por dívida, outro elemento do crime de redução a condição análoga à de escravo. Os flagrantes advieram de duas operações de fiscalização conjuntas da Auditoria-Fiscal do Trabalho e do MPT, nos anos de 2010 e 2011.

O acórdão regional considerou que a empresa repassou a terceiros parte importante de sua atividade econômica e que deveria arcar com as consequências, entendendo ser irrelevante o fato de a Casas Pernambucanas

²¹ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000108-81.2012.5.02.0081. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://ww2.trt2.jus.br/>.

ter firmado contratos com as empresas de costura com cláusulas de obrigação de não subcontratar oficinas de costura em condições irregulares.

Ademais, o TRT-2 condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 2,5 milhões. O acórdão enfatizou o caráter difuso da lesão:

O dano não afeta apenas “poucos trabalhadores” que foram encontrados em situação análogo à escravidão. Afeta toda a sociedade, pois há violação a direitos fundamentais e difusos consagrados na Constituição Federal, entre eles a proteção à dignidade humana, valores sociais do trabalho e livre iniciativa, inviolabilidade do direito à liberdade, à igualdade, à segurança, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Processo nº 0000108-81.2012.5.02.0081. 7ª Turma do TRT-2. Julgamento em 18.08.2017).

Outro caso de trabalho escravo em cadeia produtiva da moda envolveu a empresa M5 Indústria e Comércio LTDA. (M. Officer). Em ação civil pública ajuizada pelo MPT, a 4ª Turma do TRT-2, após a constatação de trabalho escravo em oficinas terceirizadas entre 2013 e 2014, decidiu, em 08 de novembro de 2017, responsabilizar a M. Officer por exploração de trabalho análogo ao de escravo, além de fundamentar a decisão, também, no art. 180, §§ 1º ao 4º do Código Penal (crime de receptação)²².

A ação civil pública se baseou em inspeções ocorridas nos anos de 2013 e 2014 em cinco diferentes oficinas contratadas pela M. Officer. Na primeira inspeção, foram encontrados dois costureiros bolivianos que produziam peças exclusivamente para a marca no bairro Bom Retiro, região central da cidade de São Paulo. Os trabalhadores laboravam diariamente, das 7h às 22h. O local, sem divisão entre moradia e trabalho, estava em péssimas condições de higiene e tinha grande risco de incêndio.

A segunda inspeção encontrou outros seis trabalhadores bolivianos que costuravam peças em condições degradantes na Zona Leste da capital paulista. Nas demais inspeções, outros três fornecedores da M. Officer foram inspecionados, praticamente com as mesmas violações a direitos humanos trabalhistas. De acordo com os procuradores do trabalho que participaram das inspeções:

²² O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0001779-55.2014.5.02.0054. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://ww2.trt2.jus.br/>.

[...] os costureiros eram informados detalhadamente sobre o tamanho das peças, suas cores, a quantidade, os modelos a serem costurados e a data de entrega. Também recebiam botões e etiquetas da M. Officer, além de modelos para fazer as peças (Locatelli, 2016).

Essa decisão foi a primeira a, com base na Lei nº 14.946/2013²³, do Estado de São Paulo, suspender por dez anos o registro do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) de uma empresa, impedindo-a de exercer, no Estado de São Paulo, o mesmo ramo de atividade econômica ou de abrir nova empresa no mesmo setor.

De acordo com o acórdão:

O objetivo principal da terceirização feita dentro dos parâmetros legais não pode ser simplesmente o da redução de custos e tampouco a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários como pretendem certos setores do empresariado, porque essa prática levada ao limite, passa a ter efeito perverso no tocante ao desemprego no setor e precarização dos direitos sociais (Processo nº 0001779-55.2014.5.02.0054. 4ª Turma do TRT-2. Julgamento em 08.11.2017).

Além de determinar que a M. Officer deve corrigir os problemas detectados em sua produção, o TRT-2 condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 4 milhões e outros R\$ 2 milhões por *dumping* social, consistente na prática de subtração de direitos trabalhistas para reduzir custos e obter vantagens sobre os concorrentes.

A repressão ao trabalho escravo na cadeia produtiva da moda não se restringiu aos três casos emblemáticos acima abordados, conforme registram Giovanaz, Pinho, Casara:

Entre 2010 e 2018, investigações semelhantes permitiram que 37 marcas do setor fossem flagradas submetendo trabalhadores a condições análogas à de escravo. A maioria das vítimas residiam nas próprias oficinas, sem condições adequadas de higiene, e recebiam pagamentos insignificantes por peça produzida – incompatíveis com o preço final das peças no varejo. Outras empresas flagradas, como Marisa, Collins, Le Lis Blanc e Renner, também fizeram acordos e assumiram compromissos para que o processo judicial não se estendesse (Giovanaz; Pinho; Casara, 2024, p. 100).

²³ A citada lei paulista estabelece, em seu art. 1º, que “Além das penas previstas na legislação própria, será cassada a eficácia da inscrição no cadastro de contribuintes do imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual intermunicipal e de comunicação (ICMS) dos estabelecimentos que comercializarem produtos em cuja fabricação tenha havido, em qualquer de suas etapas de industrialização, condutas que configurem redução de pessoa a condição análoga à de escravo”. A íntegra da lei está disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/?id=169311>. Acesso em: 07 abr. 2025.

Quanto à indústria siderúrgica envolvida com o carvão vegetal obtido com o trabalho escravo, esclareça-se, primeiramente, que a cadeia produtiva do aço envolve a extração do minério de ferro, a sua transformação em aço e a sua utilização em diversos setores industriais. Essa cadeia pode ser dividida em etapas, desde a mineração do minério de ferro, passando pela produção de ferro gusa e aço, a transformação do aço em produtos finais e o seu uso em diferentes aplicações, até a sua posterior reciclagem e reutilização.

A primeira etapa da cadeia produtiva do aço consiste na extração e preparação do minério de ferro, que é um dos elementos mais abundantes na superfície da Terra. Após, a segunda etapa envolve a produção do ferro gusa, quando o minério de ferro é submetido a altos-fornos, onde o minério é misturado com coque (proveniente do carvão mineral) e cal, e sujeito a altas temperaturas. O resultado é uma liga de ferro com alto teor de carbono: o ferro gusa.

As etapas seguintes são o refino, que reduz o teor de carbono e outros elementos indesejados, transformando o ferro em aço; a transformação do aço em produtos finais, como chapas, vergalhões, perfis, tubos etc., os quais são utilizados em diversos setores industriais, como construção civil, indústria automobilística etc., e, por fim, a reciclagem e a reutilização, pois o aço é um material altamente reciclável e reutilizável.

Como se vê, a cadeia produtiva do aço é complexa, envolvendo diversas etapas e atividades. Apesar dos impactos econômicos relevantes para a sociedade, a cadeia produtiva do aço gera impactos sociais e ambientais negativos.

Para o que interessa à presente pesquisa, o carvão vegetal desempenha um papel fundamental na cadeia produtiva do aço, principalmente na produção de ferro-gusa, sendo um agente redutor térmico e uma fonte de carbono que substitui o coque, obtido do carvão mineral, reduzindo, assim, as emissões de gases de efeito estufa.

No Brasil, os problemas maiores da utilização do carvão vegetal dizem respeito ao desmatamento de matas e florestas nativas e ao trabalho escravo insistentemente flagrado nas frentes de trabalho de extração e beneficiamento do carvão vegetal (impactos ambientais e sociais negativos).

O estudo intitulado *Combate à devastação ambiental e trabalho escravo na produção do ferro e do aço* (Repórter Brasil, 2012) revela que o Brasil é o

maior produtor mundial de carvão vegetal e que cerca de 85% de todo o carvão produzido no país é destinado ao setor siderúrgico, destacando-se os polos siderúrgicos de Marabá, no Pará, e de Minas Gerais.

O aludido estudo aponta que o trabalho escravo é constatado com maior frequência nas carvoarias, em razão das péssimas condições de trabalho, sendo que as indústrias siderúrgicas adquirem o carvão vegetal de empresas rurais (fazendas) sem realizar diligências para saber a sua regularidade ambiental e as condições de trabalho das pessoas contratadas para a extração da madeira e o beneficiamento do carvão vegetal.

Em relação à cadeia produtiva do aço, em 2013, o MPT acionou judicialmente três siderúrgicas, após uma fiscalização flagrar 150 trabalhadores, dentre eles, cinco adolescentes, em condições análogas à escravidão, no município de Goianésia do Pará.

Constatou-se que os trabalhadores laboravam na produção de carvão vegetal destinado exclusivamente ao abastecimento das empresas Siderúrgica do Pará (Sidepar), Companhia Siderúrgica do Pará (Cosipar) e Siderúrgica Ibérica, sediadas no município de Marabá, também no Pará.

Nesse caso, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8)²⁴, em 30 de março de 2023, decidiu pela condenação das três siderúrgicas ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 3 milhões, além do cumprimento de 22 obrigações trabalhistas. As empresas interpuseram agravo de instrumento em recurso de revista e aguarda decisão do TST.

Outra cadeia produtiva relacionada a violações a direitos humanos trabalhistas é a da laranja. Produto rico em vitamina C, a laranja é a fruta mais plantada e produzida no Brasil e o seu suco concentrado e congelado é objeto de exportação para vários destinos no mundo, especialmente, União Europeia, EUA, China e Japão, sendo 95% da produção nacional destinada ao mercado externo.

O Estado de São Paulo é disparado o maior produtor nacional, seguido de Minas Gerais, Paraná, Bahia e Sergipe. São Paulo e Minas Gerais integram

²⁴ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0001142-02.2013.5.08.0110. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt8.jus.br/>.

uma microrregião citrícola apelidada de cinturão citrícola, abrangendo 300 municípios produtores, destacando-se Casa Branca, município paulista com maior produção nacional, situado a 230 km da capital São Paulo.

Em tempos de tarifaço do governo dos EUA aos produtos importados do Brasil, o suco de laranja integrou a lista das cerca de 700 exceções à tarifação de 50%, o que revela a importância desse produto para o mercado consumidor estadunidense, que desde a metade do século XX recebe a produção brasileira “em meio às constantes geadas na Flórida (EUA), que até então concentrava parte significativa da produção mundial” (Giovanaz; Pinho; Casara, 2024, p. 182).

A cadeia produtiva da laranja possui menos intermediários do que a maioria das cadeias agroindustriais, o que se deve à crescente concentração econômica do setor, com empresas agroindustriais responsáveis pelas etapas agrícola e industrial, cenário que propicia o surgimento de monopólios ou oligopólios na cadeia produtiva.

Essa concentração econômica engendra distorções e assimetrias no mercado setorial, como definição do preço da mercadoria, exigência de exclusividade na compra da laranja, realização de rescisões unilaterais e determinação de exigências aos pequenos produtores sobre a qualidade do produto pelas grandes agroindústrias (Giovanaz; Pinho; Casara, 2024, p. 185).

Apenas três agroindústrias controlam quase 80% da produção agrícola e industrial da laranja no Brasil, quais sejam, a Citrosuco, a Cutrale e a francesa Louis Dreyfus Company. Já as principais empresas compradoras de suco de laranja no mundo são as gigantes Coca Cola/Simply Orange Juice/Minute Maid, produtora do suco Del Valle, e Tropicana, ambas estadunidenses.

No tocante às violações trabalhistas mais observadas na cadeia produtiva da laranja, destacam-se a informalidade contratual, vitimando, na maioria dos casos, trabalhadores migrantes contratados precariamente para a colheita, pagos por produção e, por vezes, aliciados e submetidos a condições análogas à escravidão, notadamente, em pequenas e médias propriedades rurais.

Quanto à responsabilização da cadeia produtiva da laranja por violações a direitos humanos trabalhistas, em 2010, o MPT acionou judicialmente quatro agroindústrias, a Sucocítrico Cutrale LTDA., a Louis Dreyfus Commodities Agroindustrial S/A, a Citrovita Agroindustrial LTDA. e a Fischer S/A, tendo em

vista a precarização do trabalho constatada na terceirização do plantio, cultivo e colheita de laranjas por essas empresas.

Embora o objeto da ação civil pública envolvesse a proibição da terceirização da atividade-fim como mecanismo fraudulento de precarização do trabalho, e não propriamente a adoção de medidas de devida diligência na cadeia produtiva, importa mencionar trecho da sentença de primeiro grau, proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Matão, São Paulo²⁵, que observou o fenômeno do oligopsônio na cadeia produtiva da laranja, assim verberando:

A verdade irrefutável é que a indústria do suco de laranja, no Brasil, constituiu um mercado cartelizado e oligopsônio, em que, no máximo, três ou quatro grandes compradores ditam e impõem as suas regras a todos os fornecedores, que não têm o mínimo poder de negociação. Se não aceitarem as regras que lhe são impostas, a fruta apodrecerá no pé e o prejuízo será, única e exclusivamente, do produtor rural. E, no fim dessa cadeia produtiva perversa, quem mais sofre é o trabalhador (a corda sempre rói do lado mais fraco), sobretudo o colhedor de citrus, que vê suas condições de trabalho se degradarem dia após dia, recebendo tratamento aviltante e remuneração ínfima por caixa colhida, sem contar que muitas vezes nem mesmo é registrado. Como diz um conhecido ditado africano, “quando dois elefantes brigam, quem mais sofre é a grama”. Já passou da hora de superarmos essa visão paquidérmica das relações laborais e cabe ao Poder Judiciário fazer com as empresas cumpram com sua finalidade social à luz da Constituição, tendo sempre como norte que o maior princípio a ser preservado é o da dignidade da pessoa humana, princípio este que constitui verdadeira pedra angular do ordenamento jurídico nacional e que, de tão importante, está, axiologicamente, em posição superior a qualquer outro preceito constitucional, inclusive aqueles que falam sobre a livre iniciativa e os fundamentos da ordem econômica. Daí por que a indústria do suco de laranja não pode repassar para o produtor rural a responsabilidade pela produção e colheita da fruta, o que, ao final, acaba por precarizar as condições de trabalho dos colhedores, pois, ao fazê-lo, as reclamadas se beneficiam duplamente do trabalho alheio sem assumir o risco de sua atividade econômica. Cuida-se, assim, da forma mais selvagem e predatória de capitalismo, aquele em que o detentor do capital aufer o lucro sem assumir o risco e sem prestar a contrapartida social. Como dizia o saudoso sociólogo Florestan Fernandes, durante o chamado “milagre econômico”, o industrial brasileiro se acostumou a “privatizar o lucro e a socializar o prejuízo”. Décadas após a redemocratização, muitos ainda são prisioneiros dessa mentalidade retrógrada que corrompe a dinâmica natural da cadeia produtiva (Processo nº 0000121-88.2010.5.15.0081. Vara do Trabalho de Matão/SP. Julgamento em: 27.03.2013).

Na sua conclusão, a sentença determinou o fim da terceirização da atividade-fim das quatro agroindústrias, determinando a contratação direta,

²⁵ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000121-88.2010.5.15.0081. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt15.jus.br/>.

“como empregados, de todos os trabalhadores que lhes prestam serviços no plantio, cultivo e colheita da laranja utilizada em suas fábricas, seja o fruto comprado de fornecedores ou cultivado em pomares próprios”.

Em sede de recurso ordinário, a 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), em 31 de março de 2014, manteve a sentença de primeiro grau quanto às obrigações de fazer e de não fazer, apenas reduzindo o valor da indenização por danos sociais de R\$ 400 milhões para R\$ 113,7 milhões.

Apesar das graves violações trabalhistas perpetradas e da importante resposta das duas instâncias ordinárias do TRT-15, na linha da afirmação dos direitos humanos trabalhistas, a 8ª Turma do TST, por unanimidade, em sede de recurso de revista, em 19 de abril de 2023, aplicou a tese firmada pelo STF²⁶ sobre terceirização nos autos da arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 324 e do recurso extraordinário (RE) nº 958.252, com repercussão geral reconhecida, afastando a ilicitude da terceirização e julgando totalmente improcedentes os pedidos do MPT.

Já na cadeia produtiva da uva, em 22 de fevereiro de 2023, uma equipe de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Polícia Rodoviária Federal (PRF) flagrou mais de 200 trabalhadores em condições análogas à escravidão em alojamento situado no município de Bento Gonçalves, no interior do Rio Grande do Sul, na atividade de colheita da uva.

Durante a fiscalização, a equipe identificou que a empresa terceirizada Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde LTDA. contratou os trabalhadores, em sua maioria, vindos da Bahia, aliciados para trabalhar na colheita da uva com promessas de salários, alimentação, hospedagem e transporte.

O que a fiscalização constatou, além das condições de degradância do alojamento, foi servidão por dívida (os trabalhadores chegaram devendo pelo alojamento), descontos irregulares nos salários, relatos de violência física e

²⁶ O STF, nos autos dos processos ADPF nº 324 e RE nº 958.252, firmou a tese, por maioria, de que é lícita a terceirização em qualquer atividade empresarial, seja de meio ou de fim, sem configuração de vínculo de emprego entre a empresa contratante e o empregado da empresa contratada, sendo a responsabilidade da contratante apenas subsidiária. Essa decisão é vinculante, com efeito a partir de 30 de agosto de 2018, e superou a diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio no contexto da terceirização, impactando negativamente a regulação trabalhista no Brasil.

psicológica, como “surras com cabos de vassoura, mordidas, choques elétricos e ataques com spray de pimenta” (Moreira; Paiva, 2023, p. 14).

Diante dos fatos, o MPT criou um grupo especial de atuação finalística (GEAF), uma espécie de força-tarefa integrada por procuradores do trabalho lotados na Bahia e no Rio Grande do Sul, para adoção das medidas administrativas e judiciais cabíveis.

Um dos fatos que chamou a atenção durante a investigação foi a revelação de que a empresa terceirizada integrava a cadeia produtiva da uva e do vinho de três grandes indústrias gaúchas, as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton.

Além das ações civis públicas para garantir o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores resgatados e o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas, o MPT assinou com as três vinícolas termos de ajuste de conduta comprometendo as maiores vinícolas da região com o monitoramento do cumprimento dos direitos trabalhistas em toda a sua cadeia produtiva, constando do compromisso:

[...] 21 obrigações de fazer e de não fazer para aperfeiçoar o processo de tomada de serviços, com a fiscalização das condições de trabalho e direitos de trabalhadores próprios e terceirizados. As três vinícolas pagaram, com a assinatura do acordo, R\$ 7 milhões de indenização por danos morais individuais e por danos morais coletivos (Moreira; Paiva, 2023, p. 15).

As vinícolas chegaram a publicar notas oficiais informando as medidas adotadas e o encerramento contratual com a empresa terceirizada. A nota da Aurora conclui com uma frase que vai ao encontro da proposta desta tese: “Por fim, ratificando seu compromisso social, a Aurora se compromete em reforçar sua política de contratações e revisar os procedimentos quanto à [sic] terceiros para que casos isolados como este nunca mais voltem a acontecer” (Vinícola Aurora, 2023).

Na cadeia produtiva da indústria automobilística, entre novembro e dezembro de 2024, durante fiscalizações perpetradas por força-tarefa integrada pelo MPT, MTE, PRF, Defensoria Pública da União (DPU), Ministério Público Federal (MPF) e Polícia Federal, foram resgatados 220 trabalhadores chineses submetidos a condições análogas à escravidão por empresas contratadas, que executavam obra de construção da planta industrial da montadora de

automóveis *Build Your Dreams* (BYD), no município de Camaçari, na região metropolitana de Salvador, Bahia.

Os ilícitos flagrados nos alojamentos envolviam desde condições degradantes de trabalho, com trabalhadores dormindo em camas sem colchões, sem armários individuais para a guarda dos seus pertences, instalações sanitárias em estado crítico, subdimensionadas, não separadas por sexo e com problemas graves de infraestrutura e higiene, cozinhas sujas, refeitórios inadequados e água consumida diretamente das torneiras, sem tratamento.

Por seu turno, as condições no canteiro de obras também revelaram graves irregularidades:

O refeitório no local de trabalho utilizava coolers para servir as refeições, sem garantir condições mínimas de higiene. Os banheiros químicos, apenas oito para aproximadamente 600 trabalhadores, encontravam-se em estado deplorável, sem papel higiênico, água ou manutenção adequada, além de não respeitarem as distâncias mínimas estabelecidas por norma.

Os trabalhadores estavam expostos a intensa radiação solar, apresentando sinais visíveis de danos à pele. Foram registrados diversos acidentes de trabalho, incluindo um caso em que o trabalhador, devido à privação de sono causada pelas condições inadequadas de alojamento e longas jornadas, sofreu um acidente. Outro caso grave envolveu um trabalhador que sofreu lesão ocular em abril e, apesar de solicitar atendimento oftalmológico, nunca recebeu o devido acompanhamento médico.

A obra apresentava múltiplas irregularidades relacionadas ao ambiente de trabalho, levando ao embargo das atividades de escavações profundas e à interdição parcial de estabelecimento, especificamente da cozinha de um dos alojamentos na Rua Colorado. Uma serra circular de bancada também foi interditada por não possuir qualquer medida de segurança (MPT, 2024).

Além das condições degradantes dos alojamentos e das irregularidades graves de segurança do trabalho, que levaram ao embargo e à interdição de parte das instalações pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, houve constatação de pagamento salarial com retenção de 60% a título de caução, percebendo os trabalhadores apenas 40% em moeda chinesa, ônus excessivo para a rescisão contratual pelos trabalhadores²⁷, que ainda tinham seus passaportes retidos pela

²⁷ A rescisão antecipada do contrato por parte do trabalhadores implicava na perda da caução e dos valores retidos pela empresa, além de aqueles terem que custear a passagem de volta e restituir o valor da passagem de ida.

empresa, além de jornada exaustiva de trabalho, fixada previamente no contrato em dez horas diárias, agravada pela ausência de folga semanal regular²⁸.

Depois das medidas urgentes de regularização apresentadas pelo MPT e MTE em audiências conjuntas com a BYD, esta foi notificada pelo MPT com proposta de termo de ajuste de conduta para a adoção de medidas de monitoramento do cumprimento dos direitos trabalhistas em toda a sua cadeia produtiva, bem como para a reparação dos danos causados.

A BYD recusou a proposta de termo de ajuste de conduta do MPT, que ingressou, em 27 de maio de 2025, com ação civil pública na Justiça do Trabalho (MPT, 2025) em face da própria BYD e das empreiteiras China JinJiang Construction Brazil LTDA. e Tonghe Equipamentos Inteligentes do Brasil Co. (atual Tecmonta Equipamentos Inteligentes Brasil Co. LTDA.), encontrando-se o processo²⁹ na fase de instrução.

Já nas cadeias produtivas do sisal, da carnaúba e da mandioca, o MPT realizou investigações e conseguiu obter precedentes judiciais e extrajudiciais de responsabilização de empresas dominantes nos respectivos setores econômicos.

Quanto ao sisal, este é cultivado em regiões semiáridas. No Brasil, os principais produtores são os Estados da Paraíba e da Bahia, sendo que, neste último, especialmente na região sisaleira, onde está localizado o maior polo produtor e industrial do sisal do mundo, destacam-se os municípios de Valente, Queimadas, Santaluz, Retirolândia, São Domingos, Araci e Conceição do Coité.

A cadeia produtiva do sisal começa com a plantação e o tratamento da lavoura, colheita, desfibramento e beneficiamento da fibra, findando com o artesanato ou a industrialização, sendo utilizadas em diversas indústrias, principalmente, na de cordoaria (cordas, cordéis, fios, tapetes etc.).

Os principais produtos do sisal são os fios biodegradáveis utilizados em artesanato, no enfardamento de forragens, cordas de várias utilidades, inclusive,

²⁸ Para se ter uma ideia da gravidade da situação da jornada de trabalho, foi constatado que um trabalhador, vítima de acidente de trabalho, estava há 25 dias sem folga. Esse trabalhador relatou à fiscalização cansaço e sonolência no momento do acidente, demonstrando que as longas jornadas e as condições de alojamento, que impedem o descanso, foram fatores cruciais para o acidente.

²⁹ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000449-07.2025.5.05.0134. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt5.jus.br/>.

para navios, torcidos, terminais e cordéis. Ainda, o sisal é utilizado na produção de estofos, pasta para indústria de celulose, produção de tequila, tapetes decorativos, remédios, biofertilizantes, ração animal, adubo orgânico e sacarias. As fibras do sisal podem ser utilizadas na indústria automobilística, substituindo a fibra de vidro.

Na cadeia produtiva do sisal, em 20 de junho de 2024, houve condenação pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5)³⁰, confirmando a sentença de primeiro grau, para determinar que a empresa Sisalandia Fios Naturais LTDA. adote providências para fiscalizar todos os seus fornecedores, rastreando todo o caminho percorrido pela matéria bruta até chegar à fábrica, além de pagar indenização por dano moral coletivo de R\$ 1 milhão. A empresa interpôs agravo de instrumento em recurso de revista e aguarda decisão do TST.

O acórdão regional destacou a condição de dominância da empresa Sisalandia no contexto social em que atuava, devido ao seu porte econômico relevante na cadeia produtiva do sisal, além de aplicar a teoria da cegueira deliberada em relação à omissão empresarial de rastrear os seus fornecedores, como adiante se lê:

Reputa-se, assim, evidenciada a participação da ora recorrente na cadeia produtiva do sisal. E sendo o elo mais forte dessa cadeia, inclusive com destinação dos seus produtos para o mercado internacional, teria a empresa obrigação de fiscalizar todos os seus fornecedores, rastreando todo o caminho percorrido pela matéria bruta até chegar à fábrica.

Detendo a ora recorrente poder econômico relevante na cadeia produtiva do sisal, com força para impor condições contratuais, fiscalizar a execução da atividade, aplicar penalidade a seus parceiros comerciais, nada disso foi feito. Ao revés, promoveu *dumping social*, que é a vantagem competitiva que uma empresa adquire pela exploração do trabalho em condição análoga à de escravo.

A “teoria da cegueira deliberada”, invocada pelo Ministério Público para responsabilização da ora recorrente, desenvolvida, a princípio, para o Direito Penal, possibilita justamente a responsabilização da grande empresa que se coloca deliberadamente em situação de ignorância em relação ao labor em condição análoga à de escravo, situação que poderia ser facilmente percebida e detectada pelas circunstâncias fáticas. A ausência de nota fiscal, por exemplo, nas operações de compra do produto, é mais do que um indício de precarização das relações de trabalho (Processo nº 0000789-27.2021.5.05.0251. 4ª Turma do TRT-5. Julgamento em 20.06.2024).

³⁰ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000789-27.2021.5.05.0251. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt5.jus.br/>.

A cadeia produtiva da carnaúba é outra que apresenta problemas trabalhistas graves e, por esse motivo, foi objeto da atuação do MPT. A carnaúba é uma palmeira endêmica do semiárido nordestino, produzida nos Estados do Ceará e do Piauí. Vários usos são oferecidos pela carnaúba, como medicinais (raízes), nutrição animal (frutos), construção civil (tronco), artesanato e adubação (palhas) e industrial (cera).

A cera de carnaúba é o insumo mais valioso, que integra a composição de muitos produtos industrializados, como cosméticos, cápsulas de remédios, componentes eletrônicos, produtos alimentícios, ceras polidoras automotivas, revestimentos e lubrificantes.

A carnaúba é muito adaptada ao clima semiárido, oferecendo oportunidades econômicas à população sertaneja, inclusive, nos períodos de estiagem, ou seja, é uma importante fonte de renda permanente para as comunidades rurais do semiárido nordestino.

No caso da cadeia produtiva da carnaúba, o MPT entabulou, em 10 de maio de 2018, um importante acordo judicial³¹ com a empresa dominante Foncepi Comercial Exportadora LTDA., que se obrigou a monitorar os seus fornecedores em diversos aspectos da legislação trabalhista, incluindo a realização de vistorias periódicas e a elaboração de relatórios técnicos nas propriedades dos fornecedores, que devem ser previamente cadastrados e informados aos órgãos de proteção laboral.

Outras três empresas concorrentes (Pontes Indústria de Cera do Piauí LTDA.; Brasil Ceras LTDA.; e Agrocera Indústria, Comércio e Exportação de Cera Vegetal LTDA.), que também possuem porte dominante no setor econômico da carnaúba, firmaram termos de ajuste de conduta com o MPT³², constando obrigações idênticas às firmadas no acordo judicial acima mencionado.

No caso da cadeia produtiva da mandioca, cultivada em diversos pontos do território brasileiro, destaca-se a condenação pela 6ª Turma do Tribunal

³¹ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000103-19.2018.5.22.0105. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt22.jus.br/>.

³² As três empresas mencionadas firmaram os termos de ajuste de conduta em inquéritos civis que tramitaram na Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região (PRT-22): Pontes Indústria de Cera do Piauí LTDA., no inquérito civil nº 000774.2014.22.000/5; Brasil Ceras LTDA., no inquérito civil nº 000813.2015.22.000/6; e Agrocera Indústria, Comércio e Exportação de Cera Vegetal LTDA., no inquérito civil nº 001486.2017.22.000/4.

Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9)³³, em 08 de fevereiro de 2023, confirmando a sentença de primeiro grau, para determinar que a empresa Amafil Indústria e Comércio de Alimentos LTDA. adote providências para monitorar o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho por seus fornecedores. A empresa interpôs agravo de instrumento em recurso de revista e aguarda decisão do TST.

O acórdão regional destacou a ingerência que a empresa Amafil exercia nas atividades dos produtores de mandioca, considerando que houve, no caso concreto, uma descentralização do dever jurídico de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, higiênico e seguro, e aplicando a teoria da cegueira deliberada em relação à omissão empresarial de rastrear os seus fornecedores, *verbis*:

Deste modo, nos casos de descentralização o dever jurídico de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, higiênico e seguro, com a adoção e uso de todas as medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalho que se fizerem necessárias, incumbe a todos aqueles que de alguma forma participem da cadeia produtiva, mormente quando caracterizada efetiva ingerência na forma de realização de atividades com labor coordenado por funcionário contratado pela própria requerida.

Nesse sentido os artigos 225, caput, da Constituição Federal, e Arts. 157, inciso I e II, da CLT e 19, § 1º, da Lei 8.213/91, fazem com que se caracterize a responsabilidade da requerida, mesmo porque se insere de forma direta no exercício da atividade laborativa, inclusive, com seus funcionários se ativando junto às frentes de trabalho rural.

Sob este escopo, aplicável a Teoria da Cegueira Deliberada, na medida em que se verifica que a ré tem ciência de que há longos anos o trabalho na colheita da mandioca vem se desenvolvendo de forma irregular com relação às normas de saúde e segurança no trabalho, mesmo porque tem atuação direta no exercício da atividade nada tendo feito no sentido de solucionar a questão.

Nesse sentido, cumpre mencionar o disposto por Rogério Guimarães acerca do tema:

“Assim, com foco na área trabalhista, a empresa que tiver ciência da elevada probabilidade de os bens e serviços contratados sejam provenientes de atos em desarmonia com o direito do trabalho, atuar de forma indiferente aos ilícitos laborais, bem como escolher permanecer na ignorância a respeito dos fatos acarreta, deve ser responsável pelas lesões. Há, neste caso, aproximação com o dolo eventual.

A título exemplificativo, a comercialização de produtos em valores abaixo da possível respeito aos direitos básicos dos trabalhadores, a falta de verificação do cumprimento da legislação trabalhista da empresa contratada, constantes débitos constituídos na Justiça do Trabalho conforme Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas do art. 642-A da CLT (BRASIL, 1943), apresentação de documentos

³³ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000273-85.2021.5.09.0092. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt9.jus.br/>.

acarretam a presunção de conhecimento da ilicitude daquele que adquire o bem ou serviço”.

O que se verifica no caso é verdadeira hipótese de fragmentação da cadeia produtiva, sem, contudo, que se tenha a observância das normas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores (Processo nº 0000273-85.2021.5.09.0092. 6ª Turma do TRT-9. Julgamento em 08.02.2023).

Em relação à cadeia produtiva do cacau, o MPT acionou judicialmente três processadoras multinacionais de grãos por trabalho escravo disfarçado de parceria e meação. As ações civis públicas foram ajuizadas contra subsidiárias das multinacionais processadoras de cacau Barry Callebaut, da Suíça e Bélgica, Cargill Agrícola, dos EUA, e Olam Internacional, da Singapura, sustentando a responsabilidade dessas empresas dominantes pelo trabalho em condições análogas à escravidão e trabalho infantil flagrados em plantações de cacau de seus fornecedores no Brasil.

Em todo o mundo, estima-se que cerca de 90% da cadeia produtiva do cacau esteja envolvida com a exploração do trabalho infantil. Já o número de trabalhadores resgatados do trabalho análogo à escravidão, na mesma cadeia, apenas no Brasil, entre 1998 e 2022, chegou a 241, a maioria na Bahia e no Pará, líderes na produção de cacau no Brasil (Giovanaz; Pinho; Casara, 2024, p. 156).

Em pesquisa interinstitucional da OIT, MPT e Papel Social, intitulado *Cadeia produtiva do cacau – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente: análise situacional* (OIT, 2018), há o detalhamento dos elos da cadeia produtiva do cacau, no Brasil, revelando que no segundo elo, o da produção, a parceria e a meação são instrumentos contratuais frequentemente utilizados para ocultar situações de trabalho escravo:

Em três operações de fiscalização que ocorreram tanto nas regiões de Medicilândia, no Pará, como de Ilhéus, na Bahia, 83 trabalhadores foram resgatados. Nestes casos, foi verificado que as regras da parceria e da meação, a base das relações de trabalho na cacauicultura, foram violadas de diversas formas e serviram para ocultar irregularidades graves, entre elas, as situações de trabalho escravo encontradas nas lavouras.

O desrespeito ao Estatuto da Terra, segundo procuradores do trabalho que atuam nessas regiões e que foram entrevistados pelos pesquisadores, está disseminado. Eles se referem a essa situação como uma “falsa parceria”, em que os trabalhadores não têm autonomia para escolher o quê plantar, quais técnicas empregar, nem a quem vender, como manda a lei (OIT, 2018, p. 35).

No caso da Barry Callebaut Brasil S/A³⁴, em 30 de junho de 2023, houve condenação pela 4ª Turma do TRT-5, confirmando a sentença de primeiro grau, para determinar que a referida empresa adote providências de monitoramento das condições laborais dos trabalhadores dos seus fornecedores, e pagar indenização por dano moral coletivo de R\$ 500 mil. A empresa interpôs agravo de instrumento em recurso de revista e aguarda decisão do TST.

Merece destaque o trecho do acórdão regional que aplicou o princípio da cegueira deliberada para fundamentar a responsabilização da empresa dominante, afastando a tese empresarial de que se tratava apenas de relações comerciais mantidas com fazendeiros:

Na situação dos autos, observa-se que há lógica na tese de que há interesse da Ré na interferência no processo produtivo de seus fornecedores. Esta constatação advém das peculiaridades da cadeia produtiva do cacau na região e das mesmas peculiaridades encontráveis na forma de beneficiamento do produto na indústria. Assim, na hipótese dos autos, restou comprovado que a Acionada, indiretamente, visando maximizar lucros, apropriou-se da força produtiva de trabalhadores infantis, além de labor em condições sub-humanas, análogas às de escravos, exatamente na contramão de todos os esforços de conscientização das nações, a partir das diretrizes da ONU e OIT, que buscam extirpar esse tipo de tratamento desumano das relações de trabalho.

In casu, o esforço da Recorrente em tentar excluir sua responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições análogas às de escravos junto à cadeia de produtores/intermediários do cacau, sob alegação de manter com estes mera relação comercial, não encontra guarida nas provas produzidas nos autos. E não há como desconectar essa exploração da força de trabalho em condição análoga à da escravidão, do resultado perseguido pela Recorrente, que se traduz na oferta constante de produtos baratos para seus consumidores, com aumento exponencial da lucratividade, a torná-la passível de responder criminalmente pelo tipo penal correspondente. Sendo assim, embora apenas argumentativa, a alegação defensiva não atrai o olhar elogioso pretendido pela recorrente, mas apenas reflete sua postura de tentar escapar o mais rápido possível aos reflexos de suas ações e omissões coniventes com a manutenção de trabalhadores em condições análogas às de escravos, em atitude capitulada pela doutrina e pela jurisprudência como “Cegueira Deliberada”, como bem salientou o Juízo sentenciante, visando obter as vantagens advindas dessa condição para seu negócio (Processo nº 0000009-46.2021.5.05.0491. 4ª Turma do TRT-5. Julgamento em 30.06.2023).

³⁴ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000009-46.2021.5.05.0491. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt5.jus.br/>.

Em relação à empresa Cargill Agrícola S/A³⁵, em 18 de setembro de 2023, a 39ª Vara do Trabalho de Salvador, do TRT-5, reconheceu a responsabilidade da empresa multinacional Cargill Agrícola S/A, por práticas de trabalho escravo e infantil em plantações de cacau de seus fornecedores no Brasil.

Além de obrigações relacionadas ao monitoramento da cadeia produtiva, a sentença condenou a Cargill ao pagamento de indenização de R\$ 600 mil por danos morais coletivos. A empresa recorreu da sentença e o recurso ordinário espera julgamento pela 4ª Turma do TRT-5.

Para a sentença de primeiro grau, “não se busca a atribuição de responsabilidade da Demandada [a Cargill] diretamente pelas violações a direitos trabalhistas observadas ao longo da cadeia produtiva do cacau”, mas sim a sua responsabilização:

[...] a partir da perspectiva de que a empresa, dado o seu poder de controle e influência, não deve se omitir diante da realidade que se impõe (condições de trabalho análogo ao de escravo e trabalho infantil) e que tende a ser perpetuar se ações efetivas não forem devidamente tomadas (Processo nº 0000012-92.2021.5.05.0493. 39ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Julgamento em 18.09.2023).

Fundada nos EUA, a Cargill é responsável pelo processamento de grande parte do cacau produzido no Brasil. Em nota à Repórter Brasil, que divulgou a sentença à época, a empresa afirmou que “não tolera tráfico humano, trabalho forçado ou infantil em suas operações ou cadeia de suprimentos” e que:

No Brasil, todos os fornecedores são verificados em relação às listas de embargo do governo e, se forem identificadas violações, tomamos medidas imediatas para suspender o fornecedor. Essa meta será atingida como parte do programa “Cargill Cocoa Promise”, o qual inclui as regiões de origem no Brasil. A Cargill também é signatária da iniciativa multisetorial “Cocoa Action”, uma ação pré-competitiva que alinha diferentes atores da cadeia para catalisar esforços e endereçar problemas prioritários para a sustentabilidade do cacau (Repórter Brasil, 2023).

Já no processo da Olam Agrícola LTDA.³⁶, em julgamento ocorrido em 12 de março de 2024, a 3ª Turma do TRT-5 reformou a sentença de primeiro grau que havia condenado a empresa ao monitoramento da cadeia produtiva e ao

³⁵ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000012-92.2021.5.05.0493. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt5.jus.br/>.

³⁶ O processo judicial decorreu de ação civil pública ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 0000012-95.2021.5.05.0492. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt5.jus.br/>.

pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 500 mil. O acórdão julgou improcedentes os pedidos do MPT e restou assim ementado:

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NA CADEIA PRODUTIVA. VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. REFORMA DA DECISÃO - Diante da ausência de previsão legal, não se pode responsabilizar a empresa por violações de direitos humanos cometidas por terceiros na sua cadeia produtiva. O Poder Judiciário não pode afastar-se da regra constitucional que estabelece que ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II da CF/1988). Recurso ordinário da reclamada parcialmente provido. Recurso do MPT prejudicado (Processo nº 0000012-95.2021.5.05.0492. 3ª Turma do TRT-5. Julgamento em 12.03.2024).

Como se vê, o acórdão regional, no caso da Olam, adotou uma postura restritivamente positivista, afastando-se das normas internacionais do trabalho e dos Princípios Orientadores e violando fundamentos e objetivos constitucionais insculpidos nos artigos 1º e 3º, da CRFB/1988, dentre os quais: a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O acórdão violou, também, os princípios da ordem econômica extraídos do art. 170 da mesma Constituição, em especial, a valorização do trabalho humano, a existência digna, a justiça social, a função social da propriedade, a livre concorrência, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego.

A análise dessas três ações civis públicas ajuizadas contra as três maiores processadoras de cacau com atuação no Brasil, com resultados similares nas duas primeiras ações, mas com um desfecho totalmente diverso no caso da última, revela a necessidade de regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, garantindo-se, de um lado, a observância da ordem jurídica instaurada em 1988 e a preservação da vida digna de milhões de trabalhadores e, de outro, a igualdade e a lealdade na concorrência empresarial.

Além dos precedentes judiciais relacionando cadeias de produtos *in natura* e industrializados e devida diligência em direitos humanos trabalhistas,

merece destaque o primeiro precedente judicial da Justiça do Trabalho no Brasil envolvendo a mesma temática e uma cadeia de prestação de serviços.

Trata-se da ação cautelar com pedido liminar ajuizada pelo MPT em face da empresa Rock World S/A, organizadora do festival *The Town*, para a implementação de medidas urgentes para a garantia de condições dignas de trabalho na cadeia de prestação de serviços da referida empresa durante o evento que começou no dia 06 e terminou no dia 14 de setembro de 2025, no Autódromo de Interlagos, em São Paulo.

A ação cautelar foi proposta depois da apresentação de notícias de fato ao MPT sobre condições degradantes de trabalho em edições anteriores e na atual edição do festival. A decisão liminar foi proferida em 05 de setembro de 2025, pelo juízo da 17ª Vara do Trabalho de São Paulo³⁷.

Na decisão, a Justiça do Trabalho determinou que a Rock World S/A apresentasse, até às dez horas do dia 06 de setembro de 2025, primeiro dia do festival, documentação listando todos os empregados e prestadores de serviços do evento e comprovação dos respectivos contratos de trabalho formais, bem como que exigisse a documentação comprobatória do registro regular dos trabalhadores, do controle de jornada e do pagamento de salários às empresas subcontratadas.

A decisão estabeleceu que a Rock World S/A deve observar e fiscalizar o limite de jornada de até oito horas diárias, podendo chegar a dez horas, mediante compensação ou pagamento de horas extras, além de garantir intervalos para refeição e descanso para todos os empregados e prestadores de serviços contratados ou subcontratados.

A empresa foi obrigada a comprovar, até às 18 horas do primeiro dia do evento, a existência de locais apropriados para descanso e alimentação dos trabalhadores e prestadores de serviços, com pleno acesso à água potável, alimentação digna, garantias de ergonomia, conforto térmico e pronto atendimento em caso de mal-estar ou desmaio dos trabalhadores.

Ainda, a decisão determinou a criação de canal de denúncias para que os trabalhadores possam reportar irregularidades, quer seja *online*, por e-mail ou

³⁷ O processo judicial decorreu de ação cautelar ajuizada pelo MPT e foi tombado sob o nº 1001529-67.2025.5.02.0717. A sua consulta pública pode ser feita acessando o *website* <https://www.trt2.jus.br/>.

por telefone, além de ter fixado multa de R\$ 8 mil por dia e por trabalhador encontrado em situação irregular, sem prejuízo do reconhecimento da responsabilidade solidária da empresa dominante, a própria Rock World S/A, em caso de infrações por parte das subcontratadas.

Na petição inicial, o MPT destacou que a Rock World S/A possui histórico grave de ilícitos trabalhistas, ao menos, desde o evento *Rock in Rio 2024*, organizado pela mesma empresa, quando 14 trabalhadores foram resgatados de condições análogas à escravidão, resultando em 22 autos de infração trabalhistas.

Além disso, outras violações a direitos humanos trabalhistas foram constatadas na edição de 2023 do *The Town*, como trabalhadores recebendo apenas R\$ 20,00 por dia, dormindo em banheiros e caixas, com direito a apenas uma refeição diária, trabalhadores desmaiando por falta de alimentação adequada e água potável, além do fornecimento de refeições contaminadas com larvas e fios de cabelo.

Como se vê, os diversos precedentes de violações a direitos humanos trabalhistas em cadeias produtivas e de serviços relacionados na presente seção, com decisões favoráveis e, minoritariamente, desfavoráveis da Justiça do Trabalho, reforçam a necessidade de uma regulação complementar à regulação estatal que vincule as cadeias produtivas e a devida diligência em direitos humanos trabalhistas, o que será objeto do capítulo seguinte.

3 REGULAÇÃO DAS CADEIAS PRODUTIVAS NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS

O presente capítulo apresenta uma proposta de regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, desdobrando-se em quatro seções.

Nas três primeiras seções, são apresentadas ideias articuladas de regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, na seguinte sequência:

- Utilização, pelas empresas dominantes, dos instrumentos da governança corporativa e da transparência, à luz do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A, com o objetivo de fundamentar a proposta de Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS) (seção 3.1);

- Abordagem da Devida Diligência em Direitos Humanos, consubstanciada nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (seção 3.2); e

- Perquirição, no Direito Comparado, das normas de devida diligência em direitos humanos em vigor e das propostas normativas em discussão em organismos internacionais e no Brasil sobre o mesmo assunto (seção 3.3).

Na quarta seção, é destacada a atuação do MPT na regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, abordando o projeto estratégico denominado *Reação em Cadeia* da CONAETE do MPT.

3.1 Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS): governança corporativa e transparência à luz do interesse social previsto na Lei das S/A

A Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS) relaciona os instrumentos da governança corporativa e da transparência, à luz do interesse social previsto na Lei das S/A, com os Princípios Orientadores e o movimento da Devida Diligência em Direitos Humanos, sendo que estes últimos reforçam a utilização dos referidos instrumentos, alinhados

com obrigações e compromissos de proteção e respeito aos direitos humanos pelas corporações.

Esses processos de governança corporativa e de transparência, nas cadeias produtivas, devem buscar a identificação, a prevenção, a mitigação e a reparação das violações a direitos humanos engendradas diretamente pelas empresas ou que estas tenham contribuído por meio de suas atividades e operações nas cadeias produtivas.

Ambos os instrumentos, no Brasil, estão previstos no ordenamento jurídico, em leis distintas, bem como são extraídos do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A. Com a conjugação desses instrumentos com os Princípios Orientadores, que serão estudados nas seções 3.2 e 3.3 do presente capítulo, são conferidos a estes últimos coercitividade.

De fato, a maior crítica doutrinária aos Princípios Orientadores se refere à sua falta de coercitividade, pois não possuem o peso jurídico de um tratado internacional ou de uma lei, sendo que algumas corporações adotam práticas ESG³⁸ (do inglês, *Environmental, Social and Governance*), ou Ambiental, Social e Governança (após tradução para o português), porém, de forma voluntária, cada qual do seu modo, sem efetividade comprovada das suas ações e sem monitoramento estatal.

Sociedades anônimas de capital aberto seguem regras de governança corporativa aplicáveis ao mercado de capitais pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e pelo Novo Mercado da Bolsa de Valores de São Paulo (B3)³⁹. Porém, essas regras são orientadas pelos interesses dos acionistas ou investidores, que buscam a maximização dos lucros.

Em algumas práticas ESG se observam fenômenos como o *bluewashing* e o *greenwashing*. O primeiro ocorre quando uma empresa se apresenta como socialmente responsável, mas não cumpre com os compromissos sociais e

³⁸ ESG é um conjunto de critérios utilizados para avaliar o desempenho de uma empresa em relação à sustentabilidade, responsabilidade social e governança corporativa, auxiliando a entender como uma organização lida com questões ambientais, seu impacto na sociedade, incluindo a relação com trabalhadores, fornecedores, parceiros, consumidores e comunidades, e se a empresa pratica uma gestão transparente, ética e responsável.

³⁹ Em se tratando de sociedades anônimas de capital fechado, estas prestam contas apenas aos seus acionistas ou investidores, enquanto as de capital aberto devem seguir as normas pertinentes da CVM, sofrendo fiscalização, principalmente, dos acionistas, dos respectivos conselhos fiscais e da própria CVM.

trabalhistas que afirma ter, enquanto o segundo é ligado à responsabilidade ambiental.

Em essência, o *bluwashing* e o *greenwashing* consistem em uma empresa fazer promessas de responsabilidade social que não se refletem na realidade de sua atuação, sinalizando para uma propaganda enganosa, objetivando impressionar positivamente os consumidores dos seus produtos.

Para superar esse quadro de ausência de coercitividade e de efetividade das práticas voluntárias de governança corporativa e de transparência nas cadeias produtivas, propõe-se a correlação da Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), dos Princípios Orientadores e da Devida Diligência em Direitos Humanos.

A regulação econômica, de forma geral, envolve a atuação do Estado na economia para garantir o bom funcionamento do mercado e a realização de políticas públicas. Essa atuação pode ocorrer de diversas formas, incluindo o estabelecimento de normas, a supervisão de atividades econômicas, a fiscalização e a aplicação de sanções.

Paralelamente à regulação estatal, existe a regulação econômica por instrumentos societários, entendida como o uso de institutos, ferramentas e mecanismos do direito societário para influenciar e direcionar o comportamento de empresas e mercados, com o objetivo de atingir metas econômicas e sociais estabelecidas no ordenamento jurídico.

Tradicionalmente, esse papel regulador foi atribuído ao direito público, como uma das formas de intervenção do Estado na economia. Essa visão está relacionada com os tipos clássicos de Estados capitalistas, como bem esclarece Camilo Junior (2018, p. 125-128), que apresenta as diferenças entre o Estado liberal clássico e o Estado dirigista.

No Estado liberal clássico, não se concebe uma função regulatória às normas de direito privado, havendo uma diferenciação e um afastamento marcantes entre o direito público e o direito privado. No Estado dirigista, não cabe sequer a diferenciação entre público e privado, pois ambos se confundem na ideia de publicização do direito privado, que se expressa no dirigismo contratual.

É no Estado regulatório que se retoma a dicotomia público-privado, mas se enxerga a função regulatória do direito privado, identificando-se um papel

fraco das normas de direito privado nos esforços regulatórios, quando as normas privadas são utilizadas de forma preferencial em relação aos instrumentos regulatórios de direito público, e um papel forte, quando a regulação privada é usada de forma concertada e complementar à regulação pública, sendo este o papel da regulação econômica por instrumentos societários.

Na regulação econômica por instrumentos societários, o direito privado é utilizado harmônica e complementarmente em relação à regulação pública, em ações coordenadas e planejadas, com o objetivo de alcançar um resultado específico em matéria de políticas públicas.

Em última análise, a utilização do direito privado para fins regulatórios se relaciona com o fenômeno da constitucionalização do direito em geral e do direito privado em particular. Para Sarlet (2007), existem duas facetas ou vias de constitucionalização do direito privado, assim expressadas:

a) a presença da Constituição no direito privado, onde se cuida da influência das normas constitucionais, via concretização legislativa e/ou judicial, e b) a presença do direito privado na Constituição, onde se cuida de institutos originalmente do direito privado previstos na Constituição – que, por sua vez, irá influenciar o direito privado – situação em que, no fundo, se está a falar de direito constitucional e não propriamente de um direito civil-constitucional (Sarlet, 2007, p. 323).

Com o processo de constitucionalização do direito, surgiram alguns efeitos indiretos, como a relativização da dicotomia entre direito público e direito privado, avançando-se para a compreensão da unidade do direito com o seu centro na Constituição, que passou a assumir o papel de farol do ordenamento jurídico, irradiando as normas constitucionais para todos os ramos do direito, seja público, seja privado.

A segregação do direito público e do direito privado não condiz com esse processo de constitucionalização do direito. Os ramos do direito público e privado passaram a ser regidos pela Constituição com a mesma preocupação humanística, centrada no princípio da dignidade da pessoa humana, não fazendo qualquer sentido, à luz da ordem constitucional inaugurada em 1988, a divisão manifestada pela *summa divisio* entre direito público e direito privado.

Nesse mesmo sentido, Tepedino salienta:

Com efeito, vive-se hoje cenário bem distinto: a dignidade da pessoa humana impõe transformação radical na dogmática do direito civil, estabelecendo uma dicotomia essencial entre as relações jurídicas

existenciais e as relações jurídicas patrimoniais. Consagrada como valor basilar do ordenamento jurídico, a dignidade humana, esculpida no art. 1º, III da CF, remodela as estruturas e a dogmática do direito civil brasileiro, operando a funcionalização das situações jurídicas patrimoniais às existenciais, de modo a propiciar o pleno desenvolvimento da pessoa humana. Assim, torna-se obsoleta a *summa divisio* que estremava, no passado, direito público e direito privado (Tepedino, 2007, p. 316).

Na mesma toada, Sarmento observa:

A constitucionalização do direito vai desafiar antigas fronteiras como Direito Público/Direito Privado e Estado e sociedade civil. Isso porque, numa ordem jurídica constitucionalizada, a Constituição não é apenas a lei fundamental do Estado. Ela é a lei fundamental do Estado e da sociedade. Nenhum ramo do direito escapa completamente às suas malhas (Sarmento, 2007, p. 177).

Portanto, é no contexto da constitucionalização do direito (público e privado) que se apresentam o Estado regulatório e a função regulatória do direito privado. De acordo com Camilo Junior:

[...] nas últimas décadas do século XX, o Estado dirigista cedeu lugar ao Estado regulatório. Novos atores exigiam novos instrumentos. Passa-se a investir na função regulatória do direito societário, usando-o para formatar a estrutura patrimonial e orgânica da sociedade empresária e de seus processos para, por via indireta e mediata, conformar um dado setor econômico. Em situação assemelhada à da autorregulação, fixam-se normas estatutárias e procedimentais para extrair um vetor de convergência, no seio social, de interesses vários – dos sócios, *stakeholders* e do próprio Estado regulador. Com isso não se abolem a autonomia e a capacidade de auto-organização dos sócios, mas elas são instrumentalizadas para mirar objetivos regulatórios, ao lado da finalidade maior de obtenção e rateio de lucros (Camilo Junior, 2018, p. XLIII-XLIV).

O Estado regulatório não quer para si o monopólio da regulação, e sim o estabelecimento de uma relação de complementariedade entre a regulação econômica estatal (por meio de leis, decretos, resoluções, regulamentos, portarias, instruções normativas etc.) e a regulação econômica por instrumentos societários. Não se quer eliminar o papel do Estado na condução da economia e na fiscalização dos agentes econômicos privados, inclusive, quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas.

Por sua vez, a regulação econômica por instrumentos societários, de forma complementar à regulação pública, apresenta vantagens, tais como: flexibilidade, pois facilita adaptações mais rápidas às mudanças do mercado e às necessidades específicas de cada empresa ou setor; menor intervenção direta, evitando a necessidade de controle direto da atividade empresarial, o que

pode ser mais eficiente e menos intrusivo; e foco na estrutura societária, porque permite atuar na origem dos problemas, influenciando o comportamento das empresas desde sua formação e organização.

Outro aspecto relevante diz respeito à utilização do direito privado como instrumento de implementação de políticas públicas, o que é reverberado por Camilo Junior (2018), que observa haver pouca reflexão no Brasil sobre a ligação do direito privado com as políticas públicas, asseverando que “o foco da doutrina e da jurisprudência é maior na discussão de temas de direito público, como a efetivação de direitos sociais pela via judicial” (Camilo Junior, 2018, p. 167).

É justamente esse ponto que mais interessa à presente pesquisa, pois a efetivação dos direitos sociais *a posteriori*, pela via judicial, em regra, pressupõe um contexto de violação dos referidos direitos, ao passo que os instrumentos societários podem atuar preventivamente, evitando que as violações a direitos humanos ocorram.

Mas como organizar e estruturar as sociedades empresárias para efetivar os direitos sociais, notadamente, os direitos humanos trabalhistas, que permanecem violados continuamente nas cadeias produtivas, sem que o Estado consiga, com seus instrumentos tradicionais de regulação, fiscalizar efetivamente os agentes econômicos privados?

Não é pretensão desta tese esgotar as formas de utilização dos instrumentos societários para regular as cadeias produtivas, e sim abordar como os referidos instrumentos, especificamente, a governança corporativa e a transparência, podem contribuir para o rastreamento das cadeias produtivas, visando à identificação, prevenção, mitigação e reparação das violações a direitos humanos.

Ao invés de regular diretamente os mercados, o Estado pode utilizar estruturas societárias, como regras sobre organização da sociedade, composição acionária, governança corporativa e transparência, para direcionar a atuação das corporações, o desempenho da economia e, no interesse da presente pesquisa, o cumprimento dos direitos trabalhistas nas cadeias produtivas, mirando os objetivos constitucionais da ordem econômica.

Propõe-se que a governança corporativa e a transparência foquem no cumprimento, pelas empresas, dos fundamentos, objetivos e princípios da ordem econômica constitucional (art. 170 da CRFB/88), incluindo aqueles relacionados

ao trabalho, como a valorização do trabalho humano, a existência digna, a justiça social, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente, incluído, o do trabalho, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego.

Com isso, não se quer desvirtuar a finalidade lucrativa da sociedade empresária, ao contrário, a regulação econômica por instrumentos societários pode se tornar um instrumento de maior lucratividade ou de redução de prejuízos, na medida em que haverá governança corporativa e transparência nas operações empresariais, evitando-se ou controlando-se riscos.

Nesse sentido, Camilo Junior (2018, p. 234) sinaliza que “O mais importante fator de aumento do uso de técnicas da RIS [sigla que significa regulação setorial por instrumentos societários] foi a ascensão da regulação de risco”, completando que:

A centralidade do tema do risco e da importância de sua prevenção, além de espalhar a atividade regulatória para novos setores, impõe, no plano organizacional, a criação de órgãos e procedimentos voltados à prevenção de riscos; no plano patrimonial, a constituição de reservas ou a manutenção de determinada estrutura de capitais; no que toca ao regime jurídico dos administradores e sócios, pode impor-lhes regra de responsabilidade agravada como mecanismo de desincentivo à assunção de riscos excessivos, ou determinar a constituição de reservas ou de uma gestão permanente focada no risco. [...] O risco sempre foi um fator-chave para o desenvolvimento do direito comercial e do direito societário (Camilo Junior, p. 234-235).

A regulação de riscos é extremamente importante para a sobrevivência das empresas, não sendo poucos os exemplos de empresas que tiveram elevados prejuízos econômicos e reputacionais em razão de estarem envolvidas, direta ou indiretamente, com violações a direitos humanos e com danos ao meio ambiente, como revelado no capítulo 2.

Para o controle dos riscos empresariais, um exemplo de utilização dos instrumentos societários na regulação econômica é a criação de regras de composição e transferência de capital com a definição de limites para a participação acionária de certos tipos de investidores, como fundos estrangeiros, ou o estabelecimento de procedimentos para a transferência de controle acionário, com o objetivo de evitar concentração de poder econômico ou proteger setores estratégicos.

Outra manifestação do uso dos instrumentos societários na regulação econômica se refere à adoção de regras mais rigorosas de governança corporativa, como a composição do conselho de administração e a divulgação periódica de informações financeiras, contribuindo para a previsibilidade do mercado e a proteção dos trabalhadores, consumidores, investidores, fornecedores e comunidades locais.

A composição do conselho de administração pode contar com pessoas e estruturas voltadas a procedimentos de governança corporativa e de transparência, como uma espécie de conselho de devida diligência em direitos humanos dentro do próprio conselho de administração, atuando lado a lado com este e em cooperação com os demais órgãos societários que foram criados pela Lei das S/A (assembleia geral, diretoria e conselho fiscal) e trazendo ao comando da sociedade empresária a preocupação permanente com o rastreamento das cadeias produtivas em matéria de direitos humanos.

Essa preocupação com governança corporativa e transparência reflete a visão contemporânea da empresa, que deixa, nas palavras de Durão e Pereira (2022, p. 113), “de ser apenas mero mecanismo organizacional de observância e concretização da legislação vigente” e passa a possibilitar “que toda a cadeia de *stakeholders* seja beneficiada por sua atuação produtiva e, como meio de assim o fazer, implementar uma política de *compliance* com perfil humanista”.

Quanto aos procedimentos de transparência relacionando cadeias produtivas e direitos humanos, importa ao mercado, ao Estado e aos demais *stakeholders* a revelação de informações sobre propriedades, contratos e transações comerciais com fornecedores, aumentando a rastreabilidade das cadeias produtivas, reduzindo a assimetria de informação e facilitando a atuação dos órgãos reguladores.

Evidente que as medidas de governança corporativa e transparência nas cadeias produtivas demandam a disponibilidade de recursos humanos e financeiros para a criação das estruturas societárias incumbidas da realização de devidas diligências em direitos humanos nos diversos elos das cadeias.

Não à toa que as leis em vigor sobre *due diligence*, como a francesa, direciona as medidas de devida diligência em direitos humanos às grandes empresas, adotando o critério quantitativo de trabalhadores para definir quais empresas estão obrigadas a exercer vigilância sobre os seus fornecedores. A

mesma técnica é empregada pela lei alemã. Ambas as leis serão estudadas na seção 3.3 deste capítulo.

A técnica de focar nas maiores empresas, que detêm poder de mercado (empresas dominantes), caracterizando, com frequência, monopólio ou oligopólio, encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro, extraindo-se a noção de empresa dominante da Lei nº 12.529/2011, conhecida como lei antitruste, que, em seu art. 36, § 2º, presume posição dominante:

[...] sempre que uma empresa ou grupo de empresas for capaz de alterar unilateral ou coordenadamente as condições de mercado ou quando controlar 20% (vinte por cento) ou mais do mercado relevante podendo este percentual ser alterado pelo Cade para setores específicos da economia.

Não é novidade no direito brasileiro a criação de obrigações às grandes empresas de contribuir com a efetivação de políticas públicas e de direitos humanos, ao passo que as micro e pequenas empresas são dispensadas legalmente do cumprimento de alguns direitos, geralmente, por falta de condições financeiras e estruturais para tanto.

Isso ocorre com o direito à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de empregados. Se uma empresa possui de 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para pessoas com deficiência.

Igual lógica se aplica ao direito à inclusão de adolescentes e jovens no mercado de trabalho por meio do contrato de aprendizagem. A cota de contratação de aprendizes é definida no art. 429 da CLT, estabelecida entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Todavia, a Lei Complementar nº 123/2006, em seu art. 51, III, isenta microempresas e empresas de pequeno porte da contratação de aprendizes, ou seja, apenas as médias e grandes empresas estão obrigadas a efetivar o direito social à profissionalização de adolescentes e jovens.

O mesmo raciocínio pode ser adotado para o estabelecimento do dever de devida diligência em direitos humanos às grandes empresas, possuindo o

ordenamento jurídico brasileiro fundamentos capazes de tornar efetivas e coercitivas medidas de rastreamento das cadeias produtivas pelas empresas dominantes no que se refere à verificação do cumprimento dos direitos humanos nos diversos elos das cadeias.

Um importante fundamento se encontra na Lei das S/A, em seu art. 116, parágrafo único, que apresenta o instituto societário do interesse social, estabelecendo que:

Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

- a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembleia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
- b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

O instituto do interesse social foi recepcionado pela CRFB/1988, lastreado na função social da propriedade, que é um princípio expresso da ordem econômica constitucional em vigor (art. 170, III), consistindo na responsabilidade empresarial de contribuir positivamente para a sociedade, indo além da busca do lucro. Para tanto, a empresa deve considerar o impacto de suas atividades na comunidade, no meio ambiente, nos trabalhadores e nos *stakeholders*, visando atingir o bem-estar social e o desenvolvimento sustentável.

O art. 186 da mesma Constituição descreve o conteúdo da função social da propriedade ao estabelecer que:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

- I – aproveitamento racional e adequado;
- II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;
- III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho;
- IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

A constitucionalização da função social da propriedade impacta o alcance e o sentido do interesse social, que passa a ser interpretado como ponto de equilíbrio entre os fins e os meios da sociedade empresária, balizando a atuação

da empresa para dentro e para fora da sociedade e reafirmando que o seu funcionamento não é divorciado dos valores e princípios constitucionais da ordem econômica.

Seguindo o mesmo raciocínio, Lemos Jr. sustenta que:

[...] empresa moderna, apesar de continuar a ter como objetivo o lucro e o interesse de seus agentes internos e externos, é, cada vez mais, considerada o instrumento de realização dos princípios da Ordem Econômica, conforme o art. 170 da Constituição Federal brasileira de 1988 (Lemos Jr., 2008, p. 237).

No entanto, como adverte Frazão (2018), “a noção de interesse social foi elaborada de maneiras diversas ao longo dos tempos, destacando-se o embate entre concepções contratualistas e institucionalistas”, afirmando que:

A abordagem contratualista do interesse social, estruturada no século XIX, parte do pressuposto de que o interesse social corresponderia ao interesse dos próprios acionistas. Com a derrocada do Estado Liberal, foram dados os primeiros passos para a construção de uma abordagem institucionalista do interesse social, a partir de perspectiva que considera as pessoas jurídicas como “núcleos sociais autônomos destinados a atender finalidades socialmente úteis em torno das quais os indivíduos se unem e criam uma organização”. Uma das consequências da nova abordagem, que passou igualmente pela influência da função social da empresa, foi a de considerar que o interesse social deve abranger interesses outros que não apenas os dos acionistas e que “a racionalidade empresarial precisa direcionar-se igualmente para o atendimento de padrões mínimos de justiça”.

[...]

Por essa razão, o debate entre contratualismo e institucionalismo ainda mantém relevância, ainda que sob nova roupagem. É o que se verifica na oposição entre o modelo clássico (*shareholder-oriented*), direcionado à proteção dos interesses dos sócios, personagens centrais no regime de governança corporativa das empresas; e o modelo de proteção a stakeholders (*stakeholder-oriented*), alternativa por meio da qual serão também sujeitos relevantes no regime de governança corporativa todos aqueles que estejam de alguma maneira ligados à atividade em questão, sejam empregados, credores, consumidores, o poder público, entre outros (Frazão, 2018).

As concepções contratualista e institucionalista do interesse social convivem na Lei das S/A, levando Salomão Filho (2011, p. 38) a defender, após analisar diferentes dispositivos da referida lei, que “o sistema societário brasileiro é uma interessante demonstração dos resultados, não de todo coerentes, a que a convivência de ambas as teorias em um mesmo sistema positivo pode levar”.

Fato é que o direito societário brasileiro é permeado pelas teorias contratualista e institucionalista, ou seja, não se nega a relevância dos interesses dos acionistas da empresa, cujo ânimo é a realização do objeto social e do lucro,

porém, como observa Salomão Filho (2011, p. 37), o institucionalismo teve o mérito de destacar que a empresa é uma instituição “não-redutível ao interesse do grupo de sócios”.

O mesmo Salomão Filho (2011) ressalta esse tratamento dual do interesse social na Lei das S/A, advertindo sobre o possível caráter genérico do interesse social – possivelmente em razão da adoção das duas teorias pela legislação –, consoante o seguinte trecho:

Procurou-se criar um sistema de proteção das minorias acionárias, baseado, entre outras coisas, na institucionalização dos poderes e deveres do sócio controlador e dos administradores. Manifestação dessa tendência é o artigo 116, parágrafo único, que estabelece deveres genéricos para o acionista controlador com relação aos demais acionistas da empresa, aos trabalhadores e à comunidade em que atua. Sobre a utilidade desse tipo de declaração genérica, que não encontra tradução em regras organizativas, existem muitas dúvidas. Pode-se questionar se não acaba servindo, como ocorreu na Alemanha, para justificar atuações dos acionistas majoritários e seus representantes no interesse próprio, em nome de um maldefinido interesse social (Salomão Filho, 2011, p. 39).

Ocorre que, com a constitucionalização da função social da propriedade, ao lado de outros princípios da ordem econômica, como a valorização do trabalho humano, a existência digna, a justiça social, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente, incluído, o do trabalho, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego, irradiou-se a visão institucionalista para todas as sociedades empresárias, na medida em que se tornou um princípio de toda a ordem econômica nacional, apesar de que o institucionalismo se revela com maior força nas sociedades anônimas abertas justamente pelo seu caráter institucional.

Aliás, Comparato e Salomão Filho (2005), na obra *O poder de controle na sociedade anônima*, diferenciam a macro e a microempresa, destacando, em relação à primeira, a heterogeneidade dos interesses dos acionistas e a existência de outros interesses estranhos à sociedade, concluindo que:

Além dos interesses dos acionistas, que já não são homogêneos, deve aduzir-se o dos empregados e colaboradores autônomos da empresa, o da comunidade em que atua e o próprio interesse nacional, por vezes (Comparato; Salomão Filho, 2005, p. 558).

Como se vê, o instituto do interesse social é fundamental para a regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, pois se

refere à necessidade de equilibrar os interesses privados das empresas com o bem-estar dos trabalhadores e da comunidade em que atua.

Significa, também, que as atividades empresariais não devem visar somente o lucro, mas que considerem, com o mesmo grau de preocupação que destinam ao lucro, os impactos sociais e ambientais de suas operações, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

Observe-se que não são apenas os empregados próprios das empresas dominantes que merecem respeito em seus direitos humanos, mas, igualmente, os trabalhadores das empresas fornecedoras nas cadeias produtivas e os trabalhadores das empresas de terceirização⁴⁰. Ambos os grupos de trabalhadores podem ser enquadrados como *stakeholders* da companhia.

Além do art. 116, parágrafo único, da Lei das S/A, outros dispositivos da mesma lei revelam deveres dos administradores das sociedades anônimas que se relacionam com o instituto do interesse social. Lobo (2018) relaciona os seguintes deveres dos administradores das sociedades anônimas:

- (a) o dever de obediência à lei, aos estatutos e às deliberações das assembleias gerais (implícito no art. 153 da LSA);
- (b) o dever de diligência no trato dos negócios sociais, obrando com elevado padrão de conduta, probidade e prudência (art. 153 da LSA), e seus desdobramentos:
 - (i) o dever de gerir os negócios sociais com competência, tirocínio e honestidade; (ii) o dever de fiscalizar as atividades da companhia; (iii) o dever de informar-se sobre os contratos celebrados ou em vias de celebração e quaisquer outros atos da companhia; (iv) o dever de investigar quaisquer fatos e ou atos de interesse da companhia, a partir do exercício consciente dos deveres de fiscalizar e informar-se;
- (c) o dever de lealdade, atuando de acordo com a ética empresarial e fidelidade ao objeto social e aos interesses da companhia (art. 155 da LSA) e, sobretudo, jamais “valer-se de informação (privilegiada) para obter, para si ou para outrem, vantagem mediante compra ou venda de valores mobiliários” (art. 155, §1º, da LSA);
- (d) o dever de informar, aos acionistas e ao mercado, de forma honesta, clara, objetiva, completa e atual, a real situação dos negócios da companhia através de relatórios, fatos relevantes, comunicados formais, entre outros (art. 157, §4º, da LSA) (Lobo, 2018, p. 218-219).

No tocante ao dever de diligência, o art. 153 da Lei das S/A estabelece que “O administrador da companhia deve empregar, no exercício de suas

⁴⁰ Quanto aos trabalhadores das empresas de terceirização, com a alteração do padrão normativo da terceirização de serviços no Brasil pela Lei nº 13.429/2017, que passou a permitir a terceirização em qualquer atividade da empresa (atividade-fim ou meio), torna-se ainda mais importante a preocupação societária com a proteção desses trabalhadores, pois o fenômeno da terceirização tende a ser ampliado no mercado de trabalho brasileiro.

funções, o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios”.

O dever de diligência exige do administrador uma postura proativa no comando da empresa, de modo a buscar, permanentemente, informações sobre os negócios da empresa, a procedência dos produtos que integram a sua cadeia produtiva, a condição de trabalho dos trabalhadores das empresas fornecedoras e das empresas de terceirização, fundamentando, assim, a devida diligência em direitos humanos.

O administrador diligente deve voltar a sua atenção para o interior da empresa (estruturais físicas, acionistas, trabalhadores etc.) e para o exterior da empresa (fornecedores e seus trabalhadores, consumidores, comunidade etc.), de modo a monitorar os impactos das atividades econômicas da companhia que administra, prevenindo danos individuais e coletivos.

Sobre o dever de diligência, Frazão (2018) destaca a ampliação dos seus destinatários em consequência da função social da empresa, incluindo empregados, poder público e terceiros, ressaltando que:

Embora a companhia continue sendo uma importante destinatária do dever de diligência, é certo que a função social da empresa tem como importante consequência a de ampliar os destinatários deste, incluindo, no seu espectro de proteção, outros direitos e interesses que não apenas os da companhia. Nesse sentido, uma das tendências atuais do direito societário é precisamente a de reforçar o dever de diligência dos administradores em relação aos acionistas, empregados, investidores em títulos de companhias abertas, poder público e terceiros. O principal efeito da ampliação subjetiva do dever de diligência é a de impor aos gestores das companhias que assumam a postura de árbitros de vários interesses, devendo sopesá-los com prudência, para tomar decisões equilibradas (Frazão, 2018).

Já o dever de informação está previsto no art. 157, §4º, da Lei das S/A, *verbis*:

Art. 157. [...]

§ 4º Os administradores da companhia aberta são obrigados a comunicar imediatamente à bolsa de valores e a divulgar pela imprensa qualquer deliberação da assembleia-geral ou dos órgãos de administração da companhia, ou fato relevante ocorrido nos seus negócios, que possa influir, de modo ponderável, na decisão dos investidores do mercado de vender ou comprar valores mobiliários emitidos pela companhia.

O dever de informação envolve a transparência das atividades empresariais e tem na divulgação e comunicação dos fatos relevantes um dos

instrumentos de controle social, cuja regulação se encontra na Instrução CVM nº 44, de 23 de agosto de 2021, que assim preceitua no art. 2º:

Art. 2º Considera-se relevante, para os efeitos desta Resolução, qualquer decisão de acionista controlador, deliberação da assembleia geral ou dos órgãos de administração da companhia aberta, ou qualquer outro ato ou fato de caráter político-administrativo, técnico, negocial ou econômico-financeiro ocorrido ou relacionado aos seus negócios que possa influir de modo ponderável:

I – na cotação dos valores mobiliários de emissão da companhia aberta ou a eles referenciados;

II – na decisão dos investidores de comprar, vender ou manter aqueles valores mobiliários; ou

III – na decisão dos investidores de exercer quaisquer direitos inerentes à condição de titular de valores mobiliários emitidos pela companhia ou a eles referenciados.

Para a regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, propõe-se que as empresas constituídas na forma de sociedades anônimas, conforme o dever de informação, elaborem, divulguem e comuniquem, como fatos relevantes, relatórios periódicos de devidas diligências em direitos humanos em todos os elos das cadeias produtivas, de modo que os investidores saibam os impactos das empresas em matéria de direitos humanos.

A divulgação e a comunicação do fato relevante devem ser feitas de modo claro e preciso, em linguagem acessível ao público investidor, na forma do art. 3º, §5º, da mesma Instrução CVM nº 44/2021. A divulgação e a comunicação, por óbvio, devem ser verdadeiras, correspondendo à real situação da companhia, sob pena de responsabilização do administrador que informar falsamente o fato relevante.

Outro fundamento das medidas de rastreamento das cadeias produtivas pelas empresas dominantes pode ser extraído da Lei nº 13.303/2016, conhecida como Estatuto Jurídico das Estatais, que apresentou avanços importantes em aspectos como governança corporativa, transparência, estruturas societárias, práticas de gestão de riscos e de controle interno.

O art. 6º da Lei nº 13.303/2016 é um importante ponto de partida para a regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas. Assim preceitua o referido art. 6º:

Art. 6º. O estatuto da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias deverá observar regras de governança corporativa, de transparência e de estruturas, práticas de gestão de riscos e de controle interno, composição da administração e, havendo acionistas, mecanismos para sua proteção, todos constantes desta Lei.

A propósito dessas novidades do Estatuto Jurídico das Empresas Estatais, Camilo Junior afirma que:

[...] o Estatuto Jurídico das Empresas Estatais (Lei n. 13.303/2016) – sem derrogar regras societárias ordinárias – veio estabelecer requisitos, procedimentos e obrigações adicionais para essas sociedades. O Capítulo II do diploma – “Do Regime Societário da Empresa Pública e da Sociedade de Economia Mista” – impõe a adoção de regras de governança corporativa e de transparência e controle, além de impor determinadas estruturas gerenciais – por exemplo, as exigências de comitês de auditoria e a presença de conselheiros independentes nos conselhos de administração. Fixam-se requisitos para a nomeação de administradores, com a exigência de experiência específica e a criação de vários impedimentos. Colocaram-se algumas obrigações adicionais para a diretoria (por exemplo, a apresentação de plano de negócios para um horizonte temporal de cinco anos) e para o conselho, relacionadas à gestão de riscos e à avaliação dos administradores. Estabeleceram-se exigências de governança corporativa também para empresas em que não haja controle estatal, mas nas quais a pessoa jurídica de direito público detenha mera participação no capital (art. 1º, § 7º) (Camilo Junior, 2018, p. 131).

Outras inovações legislativas, desta feita, relacionando empresas contratadas por entes estatais e verificação do cumprimento dos direitos e obrigações trabalhistas e previdenciárias, encontram-se na Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos) e na Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

A Lei nº 14.133/2021 possui vários dispositivos estabelecendo o dever de fiscalização e controle estatal das empresas contratadas, como nos artigos 6º, XVI, “c”, 18, § 1º, X, 25, 48, parágrafo único, 121, § 2º, 170 e 171.

Já os artigos 1º, parágrafo único, e 5º da Lei nº 12.846/2013 relacionam, respectivamente, as pessoas jurídicas passíveis de responsabilização administrativa e civil e os atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, que atentem contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

No rol de pessoas jurídicas previstas no art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 12.846/2013, estão sociedades empresárias e sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.

Mas o Estatuto Jurídico das Estatais foi que apresentou avanços mais significativos em aspectos como governança corporativa, transparência, estruturas societárias, práticas de gestão de riscos e de controle interno, não havendo qualquer óbice para a aplicação dos citados instrumentos às empresas dominantes nas cadeias produtivas, em processo interpretativo de diálogo das fontes entre a Lei das S/A e o Estatuto Jurídico das Estatais.

A lei que regula as sociedades anônimas privadas, embora avançada, especialmente, se forem levados em consideração os seus quase cinquenta anos de vigência, não previu, expressamente e com a mesma nomenclatura, os mencionados mecanismos, sendo certo que a atuação das corporações empresariais tem afetado praticamente todo o globo terrestre, engendrando graves violações trabalhistas, em ambiente desregulado das relações de trabalho.

Seja com o controle de mercado, seja com o poder de influência frente aos diversos atores sociais, públicos e privados, as empresas dominantes se tornaram um fenômeno mais forte socialmente do que muitos entes estatais, com o potencial de violação de direitos humanos nos diversos elos das cadeias produtivas, justificando-se a adoção de mecanismos de governança corporativa e transparência.

O diálogo entre as fontes normativas acima mencionadas (Lei das S/A e Estatuto Jurídico das Estatais) não é algo estranho ou impossível, havendo, inclusive, previsão expressa no art. 5º do Estatuto Jurídico das Estatais de que “A sociedade de economia mista será constituída sob a forma de sociedade anônima e, ressalvado o disposto nesta Lei, estará sujeita ao regime previsto na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976”.

É dizer: o diálogo entre a Lei das S/A, notadamente, quando esta impõe o instituto do interesse social (parágrafo único do art. 116), lastreado no princípio da função social da propriedade (artigos 170, III e 186, constitucionais), e o Estatuto Jurídico das Estatais, que estabelece mecanismos de governança corporativa, transparência, estruturas societárias, práticas de gestão de riscos e de controle interno, é plenamente possível.

O entendimento contrário, ou seja, no sentido da incompatibilidade entre as regulações das estatais e das empresas privadas, reflete uma visão ultrapassada segundo a qual a empresa estatal deve ser controlada e a empresa

privada deve atuar livremente, sem prestar contas à sociedade, pois a sua finalidade é lucrativa e diz respeito exclusivamente aos seus acionistas.

A função regulatória do direito privado, típica do Estado regulador, foi alinhada pela CRFB/1988, não sendo compatível com a ordem constitucional em vigor a visão segundo a qual o direito privado em geral e o direito comercial em particular se voltam exclusivamente para as relações privadas, para dentro das sociedades mercantis, numa visão individualista e patrimonialista do direito privado que não se preocupa com aspectos externos às sociedades, apesar do já estabelecido interesse social no art. 116, parágrafo único, da Lei das S/A.

Com esse diálogo das fontes regulatórias em testilha, pode-se superar o eventual argumento de generalidade do instituto do interesse social, dando maior efetividade e operacionalização ao referido instituto com medidas de governança corporativa e transparência.

Quanto à governança corporativa, as empresas estatais possuem regras introduzidas pelo Estatuto Jurídico das Estatais, que criou critérios de nomeação para cargos diretivos, transparência nas contratações e obrigatoriedade de práticas de *compliance* (integridade), visando reduzir a interferência política e eliminar a corrupção.

No quesito transparência, as empresas estatais devem prestar contas à sociedade, bem como aos órgãos de controle, como os Tribunais de Contas (da União e dos Estados) e o Ministério Público, além de suas auditorias internas, estando, ainda, sujeitas à Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011).

Exemplificativamente, no caso da governança corporativa, às empresas dominantes nas cadeias produtivas pode-se exigir a realização de auditorias internas e/ou externas nos diversos elos das suas cadeias, incluindo visitas técnicas *in locu* não divulgadas previamente aos seus fornecedores, contratando, eventualmente, terceiros especializados em auditorias, a fim de verificar se as empresas fornecedoras cumprem os direitos trabalhistas dos seus trabalhadores.

Caso, após as auditorias, sejam constatadas violações aos direitos humanos trabalhistas, as empresas dominantes devem desligar os fornecedores de suas cadeias produtivas, reparando eventuais direitos lesados e comunicando os ilícitos e respectivos autores aos órgãos de proteção trabalhista.

Já no caso da transparência, por exemplo, as empresas dominantes nas cadeias produtivas devem divulgar, em todos os meios possíveis, a origem e o rastreamento dos subprodutos que compõem os seus produtos finais, bem como a relação de seus fornecedores e se estes foram devidamente auditados, sem prejuízo de eventuais requisições dos órgãos de proteção trabalhista.

Portanto, à luz do instituto do interesse social, não havendo qualquer incompatibilidade entre a Lei das S/A e o Estatuto Jurídico das Estatais, a governança corporativa e a transparência devem ser exigidas das empresas dominantes, visando à identificação, prevenção, mitigação e reparação das violações a direitos humanos nas cadeias produtivas.

3.2 Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

No final dos anos 1990, as discussões sobre a responsabilidade das empresas em relação à observância aos direitos humanos foram retomadas no âmbito da ONU, “em contexto distinto daquele que motivou os esforços registrados a partir da década de setenta e caracterizado, agora, pela rapidez dos processos de fragmentação produtiva” (Benedetti, 2018).

Em 2000, foi lançado pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o Pacto Global com compromissos a serem assumidos pelas empresas sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Atualmente, o Pacto Global “conta com mais de 25 mil participantes, entre empresas e organizações, distribuídos em mais de 67 redes locais, com abrangência e engajamento em todos os continentes”, conforme consta do *website* do Pacto Global (2000).

No entanto, a necessidade de criação de um instrumento com mais eficácia do que o Pacto Global levou à constituição de um grupo de trabalho no âmbito da Comissão de Direitos Humanos da ONU, que redigiu uma minuta chamada “Normas sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em relação a Direitos Humanos” (ONU, 2002).

A minuta, a despeito de atribuir a responsabilidade primária aos Estados de garantir que as empresas respeitassem os direitos humanos, imputava às empresas, em suas “esferas de influência”, a obrigação de “respeitar, garantir o

respeito, prevenir abusos e promover direitos humanos”, incluindo normas específicas sobre direitos trabalhistas e proteção do meio ambiente e sujeitando as empresas a monitoramento nacional e internacional.

Em 2004, no final das discussões, a minuta não foi aprovada pela Comissão de Direitos Humanos, que a considerou radical na linha da responsabilização das empresas em relação a violações a direitos humanos. Como resultado, a Comissão apenas encomendou ao Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos um relatório sobre o tema, tangenciando para uma solução menos radical.

Foi nesse contexto que, em 2005, a mesma Comissão de Direitos Humanos aprovou a Resolução nº 2005/69, por meio da qual solicitou ao Secretário-Geral das Nações Unidas (SGNU) a designação de um “Representante Especial sobre a Questão dos Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e outras Empresas”.

O professor da Universidade de Harvard, John Gerard Ruggie, foi nomeado pelo então Secretário-Geral das Nações Unidas, Kofi Annan, para a referida representação especial, com o objetivo de elaborar um instrumento internacional que assegurasse práticas empresariais responsáveis em todo o globo para prevenir violações a direitos humanos em decorrência das atividades das empresas. Ruggie exerceu a representação por dois mandatos (2005-2008 e 2008-2011).

Como resultado dos trabalhos capitaneados por Ruggie, foi aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2011, por meio da Resolução nº 17/4, o documento intitulado Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, também conhecido como “Princípios Ruggie”.

Os Princípios Orientadores se baseiam na aplicação dos três pilares de Ruggie – proteger, respeitar e reparar –, estendendo a tutela dos direitos humanos para além do Estado e da sociedade civil e afirmando a obrigatoriedade de as empresas adotarem ferramentas como o *compliance* e o *due diligence* nas suas atividades.

Ruggie (2014), na obra *Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos*, descreve o complexo cenário da globalização iniciada na década de 1990, marcada por acelerada liberalização comercial, desregulamentação econômica e privatização de

empresas estatais, o que engendrou o surgimento de inúmeras evidências de violações a direitos humanos por parte das empresas.

Para chegar aos pilares “proteger, respeitar e reparar”, Ruggie analisou diversas denúncias sobre o trabalho forçado em fábricas que prestavam serviços a famosas marcas internacionais, o deslocamento forçado de comunidades nativas para a extração de petróleo e gás e a entrega de informações pessoais de usuários da *internet* a governos para fins de espionagem.

No mesmo estudo, Ruggie apontou a lacuna jurídica referente à proteção às vítimas das violações a direitos humanos, afirmando que os governos nacionais não podiam ou não estavam dispostos a executar leis sobre regulação empresarial e as empresas não estavam preparadas para a necessidade de administrar os riscos causados aos direitos humanos, direta ou indiretamente, por suas atividades.

Apesar das importantes contribuições de Ruggie, Benedetti (2018, p. 31) critica a omissão dos Princípios Orientadores acerca da vulnerabilidade de países em desenvolvimento em relação a empresas violadoras de direitos humanos, pois o documento não estabelece qual a responsabilidade dos países de origem dessas empresas, tampouco sinaliza a possibilidade do exercício de prerrogativas de extraterritorialidade pelos países onde estão sediadas as empresas, caso buscassem coibir as violações cometidas por estas no exterior.

Ademais, a natureza de declaração atribuída aos Princípios Orientadores frustrou expectativas, pois se esperava a elaboração de um tratado internacional⁴¹ vinculando as empresas aos direitos humanos nas suas atividades econômicas, seja atuando diretamente, seja em relação aos fornecedores dos diversos elos das cadeias produtivas.

Embora existam limites aos Princípios Orientadores, o fato é que o movimento da Devida Diligência em Direitos Humanos representa um avanço, a nível global, para a temática empresas e direitos humanos, conferindo “um

⁴¹ Encontra-se em análise, no Conselho de Direitos Humanos da ONU, a proposta de Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos. A segunda versão do rascunho do tratado está disponível em https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf. Acesso em: 27 out. 2024.

repertório novo que já começa a ser apropriado por governos, empresas e sociedade civil” (Benedetti, 2018, p. 36).

Na mesma linha, Piovesan (2023) considera os Princípios Orientadores desbravadores da responsabilidade empresarial em matéria de direitos humanos, assim sinalizando:

Os Princípios Orientadores constituem o primeiro marco normativo internacional a identificar e a aclarar a responsabilidade das empresas e dos Estados em matéria de direitos humanos, objetivando aprimorar padrões e práticas em relação aos direitos humanos e empresas, de forma a alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, contribuindo, assim, para uma globalização socialmente sustentável (Piovesan, 2023, p. 189).

De fato, os Princípios Orientadores e o movimento da Devida Diligência em Direitos Humanos trouxeram luzes para a criação de processos de governança empresarial alinhados com obrigações e compromissos de proteção e respeito aos direitos humanos.

Esses processos de governança empresarial devem buscar a identificação, a prevenção, a mitigação e a reparação das violações a direitos humanos engendradas diretamente pelas empresas ou que estas tenham contribuído por meio de suas atividades e operações nas cadeias produtivas.

Ao todo, são trinta e um princípios insertos em três pilares, quais sejam: I. Proteger (princípios 1 ao 10); II. Respeitar (princípios 11 ao 21); e III. Reparar (princípios 22 ao 31). O primeiro pilar tem a ver com o dever dos Estados de proteger os direitos humanos. O segundo pilar aborda a responsabilidade das empresas em suas atividades diretas e no âmbito de suas cadeias produtivas. Já o terceiro pilar se relaciona à reparação das violações aos direitos humanos, voltando-se tanto aos Estados quanto às empresas.

Diante da importância dos Princípios Orientadores para a presente tese, a seguir, eles serão objeto de análise individualmente ou em bloco temático:

I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 1. Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça.

PRINCÍPIO 2. Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território

e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações.

Os princípios 1 e 2 deixam clara a ampliação da perspectiva protetiva contra as violações a direitos humanos. Se, tradicionalmente, os direitos humanos ambicionavam responder à relação entre Estados e indivíduos, “na atualidade emergem relações mais complexas que envolvem, de um lado, as empresas e, de outro, coletividades e grupos vulneráveis” (Piovesan, 2023, p. 185). Os Estados devem adotar a postura de defensor desses direitos, inclusive, por meio do seu poder regulador.

Além disso, ao mencionar a centralidade dos Estados na definição do respeito aos direitos humanos, pelas empresas, em todas as suas operações, dentro do seu território e/ou jurisdição, o princípio 2 revela que esse respeito não se limita aos empregados, prestadores de serviços e operações diretas contratadas pelas empresas, atingindo outras relações indiretas, mantidas por empresas contratadas no âmbito das cadeias produtivas.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS FUNÇÕES NORMATIVAS E DE ORIENTAÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DE CARÁTER GERAL

PRINCÍPIO 3. Em cumprimento de sua obrigação de proteger, os Estados devem: A. Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, avaliar periodicamente se tais leis resultam adequadas e remediar eventuais lacunas; B. Assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não restrinjam, mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas; C. Assessorar, de maneira eficaz, as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades; D. Estimular e, se for preciso, exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.

O princípio 3 se desdobra em quatro itens. O item A se relaciona com as atribuições normativa e fiscalizatória dos Estados e a sua interface com os direitos humanos e a atividade empresarial. Os Estados devem atuar como garantidores do cumprimento dos direitos humanos pelas empresas, ora normatizando as atividades, incluindo eventuais alterações normativas que se mostrem necessárias com o passar do tempo, ora fiscalizando as atividades empresariais.

O item B é especialmente importante para a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS). Ao dispor que os Estados devem “assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não

restringam, mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas”, o princípio em questão se direciona aos instrumentos societários (criação das empresas) e às suas atividades (negócios).

Já o item C remete ao dever de colaboração mútua entre os Estados e as empresas em matéria de proteção e respeito aos direitos humanos. De fato, ao afirmar que os Estados devem “assessorar, de maneira eficaz, as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades”, a intenção do princípio é revelar a centralidade dos direitos humanos nas atividades empresariais, ao ponto de os Estados atuarem como agente orientador das empresas, sem prejuízo das suas atribuições normativa e fiscalizatória previstas no item A.

Por sua vez, o item D revela dois aspectos do monitoramento, com transparência, dos impactos das atividades empresariais sobre os direitos humanos.

O primeiro aspecto diz respeito ao estímulo às empresas para que adotem mecanismos transparentes de monitoramento dos impactos, como deve ocorrer, especialmente, quando da concessão, com retorno social demonstrado, de incentivos fiscais e alíquotas reduzidas ou majoradas de contribuições à previdência social⁴², a depender do desempenho da empresa no controle dos riscos ocupacionais e na prevenção de acidentes de trabalho.

O segundo aspecto envolve a exigibilidade do monitoramento transparente dos impactos em casos como atividades de maior risco ambiental e trabalhista ou quando as empresas e suas cadeias produtivas possuam maior incidência de violações a direitos humanos.

⁴² A Lei nº 10.666/2003, em seu art. 10, prevê alíquota previdenciária flexível (premiar ou punitiva) ao assegurar que “a alíquota de contribuição de um, dois ou três por cento, destinada ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, poderá ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, conforme dispuser o regulamento, em razão do desempenho da empresa em relação à respectiva atividade econômica, apurado em conformidade com os resultados obtidos a partir dos índices de frequência, gravidade e custo, calculados segundo metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social”. Trata-se do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), uma contribuição paga pelas empresas para custear os benefícios previdenciários, incidente sobre a remuneração dos trabalhadores. O SAT é um instrumento que visa cobrir os riscos previsíveis de uma atividade empresarial e o seu valor, além de ser calculado com base na remuneração dos trabalhadores, considera o grau de risco da atividade e o GIL-RAT (Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho), de modo que objetiva estimular financeiramente a empresa a investir na qualidade do meio ambiente do trabalho e na gestão dos riscos ocupacionais.

O NEXO ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS

PRINCÍPIO 4. Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos.

PRINCÍPIO 5. Os Estados devem exercer uma supervisão adequada, a fim de cumprir suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam os serviços de empresas, ou promulgam normas com essa finalidade, que possam ter um impacto sobre o gozo dos direitos humanos.

PRINCÍPIO 6. Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.

A atuação dos Estados como agentes econômicos é tratada pelos princípios 4 a 6, relacionando as seguintes situações: os Estados como titulares ou controladores das empresas; os Estados como incentivadores ou garantidores da atividade econômica desenvolvida por empresas; os Estados como contratantes de serviços de empresas; e os Estados quando realizam transações comerciais com empresas.

Em todas as situações descritas acima, os Estados devem adotar condutas de prevenção em relação aos impactos das atividades empresariais com potencial de violação a direitos humanos. A simples ameaça de lesões aos referidos direitos liga o sinal de alerta da atuação estatal, sendo relevante a menção, no princípio 4, à exigibilidade, se for o caso, de auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos.

Os princípios 4 ao 6 representam uma quebra de paradigma da atuação estatal, sinalizando para um Estado proativo, e não mais expectador, na verificação do cumprimento dos direitos humanos em suas próprias atividades, seja atuando diretamente na ordem econômica, seja quando se relaciona com empresas privadas.

FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS EM REGIÕES AFETADAS POR CONFLITOS

PRINCÍPIO 7. Tendo em vista que o risco de graves violações de direitos humanos é maior em regiões afetadas por conflitos, os Estados devem tratar de assegurar que as empresas que operem em tais contextos não se vejam implicadas em abusos dessa natureza, adotando entre outras as seguintes medidas: A. Colaborar o mais cedo possível com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos para os direitos humanos que impliquem suas atividades e relações empresariais; B. Prestar assistência adequada às empresas para avaliar e tratar os principais riscos de abusos,

prestando especial atenção tanto à violência de gênero quanto à violência sexual; C. Negar o acesso ao apoio e serviços públicos a toda empresa que esteja envolvida em graves violações dos direitos humanos e se negue a cooperar para resolver a situação; D. Assegurar a eficácia das políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes para prevenir o risco de que as empresas se vejam envolvidas em graves violações dos direitos humanos.

O princípio 7 pode ser aplicado em diversos contextos socioeconômicos. Atividades empresariais desenvolvidas em regiões com disputas agrárias, no envolvimento de terras indígenas ou quando da instalação de indústrias em áreas rurais. O impacto das atividades econômicas deve ser especialmente mapeado e monitorado em tais contextos.

Os Estados, em suas distintas esferas e competências (federal, estadual e municipal), ao autorizar a exploração de atividades econômicas nessas regiões, devem exigir das empresas estudos prévios de impactos ambientais e trabalhistas, assim como relatórios periódicos no que se refere ao cumprimento dos direitos humanos, seja nas atividades diretamente desenvolvidas pelas empresas, seja no âmbito dos diversos elos das cadeias produtivas.

GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA

PRINCÍPIO 8. Os Estados devem assegurar que os departamentos e organismos governamentais e outras instituições estatais que orientem as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações de direitos humanos do Estado e as respeitem no desempenho de seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, capacitação e apoio pertinentes.

PRINCÍPIO 9. Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos quando firmem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados ou contratos de investimento.

PRINCÍPIO 10. Os Estados quando atuem na qualidade de membros de instituições multilaterais que tratam questões relacionadas com as empresas, deverão: A. Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados membros de cumprir seu dever de proteção nem impeçam o respeito aos direitos humanos pelas empresas; B. Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas, e, quando demandadas, auxiliar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos cometidas por empresas, por meio de iniciativas de assistência técnica, atividades de formação e sensibilização; C. Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o mútuo entendimento e a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e os direitos humanos.

O princípio 8 traz o dever dos Estados de formar os agentes públicos, que integram as unidades administrativas e as instituições responsáveis pela orientação às empresas, sobre as obrigações estatais em relação aos direitos

humanos, de modo que os agentes públicos respeitem esses direitos no desempenho de suas atividades, ou seja, coerência política interna.

Já os princípios 9 e 10 regem as relações envolvendo Estados, empresas e organismos internacionais e o cumprimento dos direitos humanos, estabelecendo a necessidade de coerência política externa, quer dizer, que os Estados devem ser coerentes com o cumprimento dos direitos humanos ao firmarem acordos políticos sobre atividades empresariais nas suas relações internacionais – interestatais, com empresas ou com organismos internacionais.

II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

PRINCÍPIO 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

PRINCÍPIO 13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; B. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

PRINCÍPIO 14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.

PRINCÍPIO 15. Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber: A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; B. Um processo de auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; C. Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

O princípio 11 enfatiza que o respeito aos direitos humanos não se limita às atividades diretamente executadas pelas empresas, abrangendo, também, o dever de enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos de que

tenham algum envolvimento. De logo, observa-se a abertura normativa para a responsabilização das empresas por violações causadas no âmbito das suas cadeias produtivas, em quaisquer dos seus elos.

O princípio 12 estabelece os direitos humanos objeto de respeito pelas empresas, quais sejam, aqueles internacionalmente reconhecidos, incluindo, no mínimo, os direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998.

Por sua vez, o princípio 13 determina que as empresas devem se abster de violar os direitos humanos, mas, em especial, adotar devida diligência (*due diligence*) em matéria de direitos humanos, visando à identificação, prevenção e mitigação das consequências negativas diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

Resta evidente do princípio 13 que as “atividades” das empresas incluem tanto as ações quanto as omissões, bem assim que “relações comerciais” “abarcam os relacionamentos com sócios comerciais, entidades de sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços” (Piovesan, 2023, p. 193).

Já os princípios 14 e 15 afirmam que todas as empresas, nacionais ou transacionais, grupo empresarial ou empresa individual, independentemente do setor econômico, porte, localização, estrutura, proprietário e contexto operacional, estão sujeitas a respeitar os direitos humanos.

Todavia, diferenciam-se os compromissos políticos, as auditorias e os processos de reparação, que devem observar a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade – o porte empresarial –, além da gravidade dos impactos negativos das atividades empresariais sobre os direitos humanos.

Importante registrar que algumas legislações estrangeiras sobre empresas e devida diligência em direitos humanos, como as leis francesa e alemã, criaram requisitos para a sua aplicação, levando em conta, essencialmente, o porte empresarial e o quantitativo de trabalhadores contratados, de modo que não são todas as empresas que atuam ou estão

sediadas nos respectivos países que estão obrigadas a cumprir medidas de devida diligência⁴³.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS COMPROMISSO POLÍTICO

PRINCÍPIO 16. De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que: A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços. D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas; E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

O princípio 16 remete à necessidade de as empresas formalizarem um compromisso formal, como uma declaração ou um código de conduta, vinculando o mais alto nível decisório empresarial, de respeitar os direitos humanos (item A), lastreado em assessoria especializada, como auditoria interna e/ou externa (item B), que fundamentem tecnicamente a manifestação empresarial.

No mesmo compromisso formal, as empresas devem informar o que esperam de todos os seus integrantes – sócios, diretores, gerentes, trabalhadores, prestadores de serviços e fornecedores diretamente vinculados com suas operações, produtos ou serviços –, transpassando o compromisso aos que materializam as ações empresariais (item C).

As empresas devem dar publicidade interna e externa de seu compromisso com os direitos humanos, de sorte que os seus *stakeholders*⁴⁴ tenham conhecimento do que pensam e, principalmente, como agem as

⁴³ No Direito Comparado, há exemplos, como o da França, com a Lei nº 399, de 27 de março de 2017, que direciona as medidas de devida diligência em direitos humanos às grandes empresas, adotando o critério quantitativo de trabalhadores para definir quais empresas estão obrigadas a exercer vigilância sobre os seus fornecedores. Nos termos da citada lei francesa, as empresas sediadas no território francês, com cinco mil ou mais trabalhadores, ou sediadas no exterior, com dez mil ou mais trabalhadores, devem cumprir as medidas de devida diligência em direitos humanos em seu processo produtivo. Na próxima seção deste capítulo, serão apresentadas a lei francesa e outras leis estrangeiras de devida diligência em direitos humanos.

⁴⁴ O termo *stakeholders* é original do inglês, onde *stake* significa interesse, participação ou risco, e São pessoas, grupos ou entidades que têm interesse ou são afetados por uma empresa, projeto ou iniciativa, podendo ser influenciados ou influenciar as ações, decisões e resultados empresariais. Alguns exemplos de *stakeholders* são os trabalhadores, consumidores, investidores, fornecedores, comunidades locais, reguladores governamentais e meios de comunicação.

empresas com as quais se relacionam, contribuindo para o controle social das atividades empresariais e dos possíveis impactos negativos aos direitos humanos (item D).

A mais importante das medidas relacionadas no princípio 16 é a que consta no item E, pois não basta prever formalmente o compromisso empresarial com os direitos humanos, sendo insuficiente, também, dar publicidade. O que realmente interessa é que, na prática, a empresa adote políticas e procedimentos preventivos e efetivos em matéria de respeito aos direitos humanos.

AUDITORIA (DUE DILIGENCE) EM DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO 17. A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos: A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

O princípio 17 trata da auditoria (*due diligence*) em direitos humanos numa perspectiva ampla. Os objetivos da *due diligence* são: identificar, prevenir, mitigar e reparar. O primeiro passo é a identificação, ou seja, a empresa deve ter clareza e mapear todos os riscos da atividade que empreende. Estudos de impactos ambiental e trabalhista devem ser realizados antes do início da exploração da atividade econômica.

A propósito, na CRFB/1988, há expressa previsão de estudo prévio de impacto ambiental no art. 225, § 1º, IV, cabendo ao Poder Público “exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade”.

Já o art. 160 da CLT estabelece a necessidade de prévia inspeção, pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, toda a

vez que um novo estabelecimento for iniciar suas atividades, bem como quando houver modificação substancial nas instalações e equipamentos.

O art. 160 da CLT foi regulamentado pela NR-2 do MTE (Inspeção Prévia), que estabelecia, em seu item 2.6, que “A inspeção prévia e a declaração de instalações, referidas nos itens 2.1 e 2.3, constituem os elementos capazes de assegurar que o novo estabelecimento inicie suas atividades livre de riscos de acidentes e/ou de doenças do trabalho, razão pela qual o estabelecimento que não atender ao disposto naqueles itens fica sujeito ao impedimento de seu funcionamento, conforme estabelece o art. 160 da CLT, até que seja cumprida a exigência deste artigo”.

Contudo, a NR-2 foi revogada pela Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, sem que nova norma regulamentadora tenha surgido sobre o mesmo tema, representando um retrocesso regulatório na prevenção dos riscos à saúde e à segurança do trabalho no Brasil.

Antes mesmo da Constituição de 1988, dois instrumentos regulatórios foram criados pela Resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) nº 01/86, quais sejam, o Estudo de Impacto Ambiental e o Relatório de Impacto ao Meio Ambiente, ou EIA/RIMA. Eles objetivam avaliar os impactos ambientais decorrentes da instalação de um empreendimento potencialmente causador de degradação do meio ambiente e estabelecer programas para monitoramento e mitigação desses impactos. De acordo com a Resolução CONAMA nº 01/86, o Relatório de Impacto ao Meio Ambiente deve ser acessível ao público.

Nesse sentido, depois de identificados e mapeados os riscos da sua atividade, deve a empresa prever e adotar todas as técnicas existentes para evitar a ocorrência dos seus impactos negativos. Caso estes impactos ocorram, mesmo sendo adotadas as medidas previstas para evitá-los, a empresa deve mitigá-los, envidando todos os esforços técnicos e operacionais para tanto.

Uma vez a mitigação dos impactos seja insuficiente e havendo lesões aos direitos humanos decorrentes das atividades empresariais, a empresa deve se antecipar e, se verificados os danos, propor a sua reparação integral, que deve contemplar os interesses individuais, coletivos e difusos.

Pelo princípio 17, a *due diligence* não deve se limitar aos impactos negativos causados diretamente pela empresa, abrangendo também os impactos com os quais tenha contribuído, seja por meio de suas próprias atividades, seja em decorrência das suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais (item A).

Também estabelece o princípio 17 que a complexidade da *due diligence* deve ser proporcional ao tamanho da empresa e ao risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos, levando em consideração a natureza e o contexto de suas operações (item B), além de ser um processo contínuo, haja vista a mutabilidade dos riscos empresariais no decorrer do tempo, bem como a evolução das técnicas de identificação, prevenção, mitigação e reparação e das operações empresariais (item C).

PRINCÍPIO 18. A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Esse processo deve: A. Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes; B. Incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

O princípio 18 aponta para a necessidade de as empresas recorrerem a especialistas em direitos humanos, tanto internos, integrantes do seu quadro de trabalhadores ou prestadores de serviços terceirizados, quanto externos, contratados especificamente para a realização da auditoria (*due diligence*) em direitos humanos (item A), além de mencionar a inclusão de consultas aos grupos potencialmente afetados e outros interessados (*stakeholders*) nas auditorias (item B).

PRINCÍPIO 19. Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.

A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que: I. A responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa; II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos. B. As medidas a serem adotadas devem variar em função de: I. Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados

por uma relação comercial; II. Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

De acordo com o princípio 19, a empresa deve articular as medidas de prevenção e mitigação dos impactos com as funções (ocupações) existentes na sua estrutura organizacional, com os processos internos necessários e com as decisões adequadas, devendo atribuir responsabilidades compatíveis com as funções e tomar decisões internas, incluindo atribuições orçamentárias e processos de supervisão eficazes das medidas sugeridas (item A).

Por este princípio, resta claro que o respeito aos direitos humanos deve fazer parte da rotina empresarial, desde as altas instâncias deliberativas, passando pela gestão corporativa e chegando a todos os trabalhadores, prestadores de serviços terceirizados e fornecedores.

Ainda, o princípio 19 prevê que as medidas estabelecidas nas avaliações devem variar conforme o grau de envolvimento da atividade empresarial no impacto aos direitos humanos (item B).

Três graus de envolvimento são escalonados: provocação direta dos impactos (autoria), contribuição para a ocorrência dos impactos (coautoria) e contribuição para a ocorrência dos impactos no âmbito das cadeias produtivas (espécie de responsabilidade solidária). Nos três graus, a capacidade da empresa de influenciar nas medidas de prevenção dos impactos deve ser levada em consideração.

PRINCÍPIO 20. A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve: A. Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados; B. Levantar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.

PRINCÍPIO 21. Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes demonstrem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em qualquer caso, as comunicações devem reunir as seguintes condições: A. Possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários; B. Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada; C. Não pôr em risco, por sua vez, as partes

afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

Pelo princípio 20, a eficácia das medidas de prevenção deve ser monitorada com base em indicadores qualitativos e quantitativos e as informações sobre a eficácia das medidas preventivas devem ser obtidas dentro da empresa e junto à sociedade onde atua, incluindo as partes interessadas afetadas.

Já o princípio 21 estabelece a transparência ativa, ou seja, a empresa não deve aguardar ser provocada para comunicar à sociedade e ao público afetado pelos impactos acerca das medidas de prevenção previstas nos seus estudos, notadamente, quando as atividades empresariais são de alto risco aos direitos humanos, situação que obriga a empresa a informar as medidas preventivas em meios oficiais de comunicação.

Em qualquer caso, a comunicação deve ser frequente e acessível (item A), suficiente e adequada (item B) e, quando necessário, deve respeitar o sigilo da identidade das pessoas afetadas e dos trabalhadores da empresa, bem assim a confidencialidade comercial (item C).

REPARAÇÃO

PRINCÍPIO 22. Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

QUESTÕES DE CONTEXTO

PRINCÍPIO 23. Em qualquer contexto, as empresas devem:

A. Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; B. Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes; C. Considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

PRINCÍPIO 24. Quando for necessário dar prioridade às medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata.

O princípio 22 é aberto, apontando para o dever de reparação quando a empresa provoca diretamente os danos (autoria), quando contribui para a ocorrência dos danos (coautoria) e quando contribui para a ocorrência dos danos no âmbito das cadeias produtivas (espécie de responsabilidade solidária).

Por sua vez, o princípio 23 cria uma espécie de dever de vigilância permanente quanto às possíveis violações aos direitos humanos que a atividade

empresarial pode provocar, advertindo que tanto os direitos internacionalmente reconhecidos (item A), quanto os direitos prescritos nos locais onde a empresa opera (item C) devem ser observados.

Além disso, a empresa deve adotar fórmulas para evitar eventuais conflitos de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e direitos prescritos localmente, numa espécie de ponderação de direitos e interesses aparentemente conflitantes (item B).

Já o princípio 24 estabelece, caso necessária, uma priorização das medidas de prevenção e mitigação dos impactos negativos aos direitos humanos, reais e potenciais, que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis.

III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO

A. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

PRINCÍPIO 25. Como parte de seu dever de proteção contra violações de direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outro meios que correspondam, que quando se produzam esse tipo de abusos em seu território e/ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

MECANISMOS ESTATAIS JUDICIAIS

PRINCÍPIO 26. Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com empresas, especialmente considerando a forma de limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.

MECANISMOS ESTATAIS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 27. Os Estados devem estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

MECANISMOS NÃO-ESTATAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 28. Os Estados devem contemplar formas de facilitar o acesso aos mecanismos não-estatais de denúncia que tratam das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

PRINCÍPIO 29. Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.

PRINCÍPIO 30. As corporações industriais, as sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração baseadas no respeito das normas relativas aos direitos humanos devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia.

Os princípios 25 ao 30 tratam do amplo acesso aos meios de reparação dos danos aos direitos humanos decorrentes das atividades empresariais. O

princípio 25 fala das vias de acesso à reparação (judicial, administrativa, legislativa ou outra) e em “mecanismos de reparação eficazes”, donde se conclui que não basta garantir o acesso formal à justiça, mas também que a reparação das violações aos direitos humanos seja efetiva (acesso material à justiça).

O princípio 26 destaca a eficácia dos mecanismos judiciais de reparação, sinalizando que os Estados devem assegurar que os obstáculos ao acesso à justiça (jurídicos, socioeconômicos etc.) sejam limitados, enquanto o princípio 27 apresenta a complementariedade entre os mecanismos de denúncia extrajudiciais, eficazes e apropriados, e os mecanismos judiciais.

Já os princípios 28 ao 30 apontam a necessidade de criação e fomento de mecanismos não-estatais de denúncia, devendo as empresas proporcionarem canais de denúncias eficazes disponíveis às pessoas e comunidades afetadas por suas atividades.

CRITÉRIOS DE EFICÁCIA DOS MECANISMOS NÃO-JUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 31. Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser: A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia; B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los; C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação; D. Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos; G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro; Os mecanismos de nível operacional também deveriam: H. Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.

Por fim, o princípio 31 relaciona os diversos critérios de verificação da eficácia dos mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, com base nos indicadores de legitimidade, acessibilidade,

previsibilidade, equidade, transparência, compatibilidade, aprendizagem, participação e diálogo.

Como se vê, os Princípios Orientadores, integrados à Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), podem favorecer à preservação da vida, da dignidade e da saúde de milhões de trabalhadores explorados nas cadeias produtivas fragmentadas, tornando a globalização econômica mais sustentável, em busca do equilíbrio econômico entre os distintos elos das cadeias e entre os Estados centrais e periféricos do capitalismo.

O desafio é tornar um regime baseado em *soft law* para outro *hard law*, com regras vinculantes aplicáveis a todas as empresas que empreendam em cadeias de produtivas, não importando a sua origem, se nacional, estrangeira ou transnacional, o setor econômico em que atuam (extrativismo, agricultura, pecuária, indústria, comércio, serviços etc.), o contexto social em que operam e as suas estruturas societárias.

No Brasil, já existem fundamentos no ordenamento jurídico interno, além das convenções internacionais do trabalho ratificadas, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e os demais instrumentos internacionais mencionados no capítulo 2, para a responsabilização das empresas em caso de violações a direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas.

Mas a mera responsabilização posterior, quando as lesões já foram perpetradas, não é suficiente quando se trata de proteção e respeito aos direitos humanos. Muito mais importante definir as possibilidades e os caminhos para a regulação do rastreamento das cadeias produtivas pelas empresas dominantes quanto às condições de trabalho e ao cumprimento dos direitos humanos dos trabalhadores das empresas contratadas, em seus diversos elos, não apenas nos elos de primeiro nível das cadeias.

Nessa linha, na próxima seção, serão abordadas as leis de devida diligência em direitos humanos em vigor em alguns países da União Europeia e as propostas legislativas em discussão em organismos internacionais e no Brasil sobre a mesma temática, após o que, o presente estudo ingressa na sua parte final, relativa à atuação do MPT na regulação das cadeias produtivas.

3.3 Normas de devida diligência em direitos humanos e propostas normativas

A partir de 2017, as primeiras leis de devida diligência em direitos humanos entraram em vigor na Europa. A primeira foi a Lei do Dever de Vigilância Corporativa da França (2017). Posteriormente, surgiram a Lei de Devida Diligência sobre Trabalho Infantil da Holanda (2020), a Lei de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento da Alemanha (2021) e a Lei de Devida Diligência e Transparência nos Setores de Metais e Minerais de Áreas de Conflito e sobre Trabalho Infantil da Suíça (2021)⁴⁵.

Digna de nota a Diretiva de Devida Diligência para Sustentabilidade Corporativa da União Europeia, aprovada pelo Parlamento Europeu em 24 de abril de 2024. Ainda, encontra-se em análise, no Conselho de Direitos Humanos da ONU, a minuta de Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos, bem como foi proposto, pelo Grupo de Trabalho criado pelo referido Conselho, a implementação dos Princípios Orientadores por meio de Planos Nacionais de Ação relacionando empresas e direitos humanos.

No plano interno brasileiro, acerca do mesmo tema, importante a menção ao Decreto nº 9.571/2018, revogado pelo Decreto nº 11.772/2023, bem como ao Projeto de Lei (PL) nº 572/2022, em tramitação na Câmara dos Deputados, que cria “as diretrizes nacionais sobre direitos humanos e empresas [...]” (art. 1º do PL), estabelecendo mecanismos de prevenção, monitoramento e reparação (capítulo IV do PL).

Na França, a Lei do Dever de Vigilância Corporativa (Lei nº 399/2017) foi aprovada em 27 de março de 2017 (França, 2017) e teve como principal motivação a tragédia humana e trabalhista causada pelo desabamento do edifício Rana Plaza, situado em Bangladesh, em 2013, redundando na morte de mais de mil pessoas, a maioria, trabalhadores precarizados, como estudado no capítulo 2 (seção 2.1).

⁴⁵ Outras normas foram adotadas sobre transparência nas cadeias produtivas, como a Lei de Transparência em Cadeias de Suprimento da Califórnia (2010), a Lei de Combate à Escravidão Moderna do Reino Unido (2015), o Regulamento da União Europeia sobre Minerais em Zonas de Conflito (2017), a Lei de Combate à Escravidão Moderna da Austrália (2018), o Regulamento da União Europeia sobre Divulgação de Informações Relacionadas à Sustentabilidade dos Serviços Financeiros (2019), a Lei da Califórnia sobre “Emprego: manufatura de vestuário” (2021) e a Lei de Transparência da Noruega (2021).

Várias fábricas de vestuários com produção vinculada a marcas renomadas mantinham baixo custo de produção em razão das péssimas condições de trabalho e da má remuneração dos trabalhadores. A gravidade das violações aos direitos humanos fez ampliar o debate sobre a atividade empresarial e a responsabilização das cadeias produtivas, na linha dos Princípios Orientadores.

Ocorre que os Princípios Orientadores não foram suficientes para a mudança do ambiente empresarial, pois foram criados com base na voluntariedade (*soft law*), padecendo de coercitividade, não trazendo, do ponto de vista pragmático, mudanças significativas na agenda de empresas e direitos humanos.

Com isso, a legislação francesa estabelece obrigações de devida diligência em direitos humanos, meio ambiente, liberdades fundamentais, saúde e segurança, exigindo a produção de relatórios e a divulgação de informações sobre o respeito aos referidos direitos, baseados em plano de devida diligência que identifique os riscos da atividade empresarial.

No plano, a empresa dominante deve incluir as suas atividades e as atividades das suas empresas controladas, direta ou indiretamente, além das empresas subcontratadas e dos fornecedores com quem tenha relação comercial estabelecida. Caso não realize a devida diligência, a empresa dominante está sujeita à responsabilização e à reparação dos danos que poderia ter evitado.

Sobre o plano de devida diligência, eis o que prevê o art. 1º da referida lei:

Art. 1º. Após o artigo L. 225-102-3 do Código Comercial, é inserido o artigo L. 225-102-4, com a seguinte redação:

[...]

O plano inclui medidas razoáveis de vigilância para identificar riscos e prevenir ataques graves aos direitos humanos e liberdades fundamentais, à saúde e segurança das pessoas e ao meio ambiente, resultantes das atividades da empresa e das empresas que ela controla, na acepção do parágrafo II do artigo L. 233-16, direta ou indiretamente, bem como das atividades de subcontratados ou fornecedores com os quais se mantém uma relação comercial estabelecida, quando essas atividades estiverem vinculadas a essa relação.

O plano deve ser desenvolvido em associação com as partes interessadas da empresa, quando apropriado, dentro da estrutura de iniciativas multissetoriais dentro de setores ou em nível territorial. Inclui as seguintes medidas:

- 1° Um mapa de riscos destinado à sua identificação, análise e priorização;
- 2° Procedimentos de avaliação periódica da situação das subsidiárias, subcontratadas ou fornecedores com quem mantenha relação comercial estabelecida, no que se refere ao mapeamento de riscos;
- 3° Ações adequadas para mitigar riscos ou prevenir danos graves;
- 4° Um mecanismo de alerta e recolha de denúncias relativas à existência ou ocorrência de riscos, estabelecido em consulta com as organizações sindicais representativas da referida empresa;
- 5° Um sistema de monitoramento das medidas implementadas e avaliação de sua eficácia.

A lei francesa se aplica a empresas sediadas na França e que tenham, no mínimo, cinco mil trabalhadores, bem como a empresas estrangeiras que atuam no território francês e que possuam, pelo menos, dez mil trabalhadores. Resta claro o objetivo da regulação francesa de focar nas grandes corporações, que se situam no topo das cadeias produtivas, aquelas beneficiárias finais dos bens e serviços fragmentados nas cadeias.

Neste ponto, retoma-se a ideia exposta no capítulo 1 acerca do papel imprescindível das empresas dominantes nas cadeias produtivas como agentes econômicos principais e moduladores da conduta das empresas subsidiárias, subcontratadas, fornecedoras e terceirizadas, na linha do respeito aos direitos humanos.

O foco da legislação francesa foi correto, haja vista que as empresas dominantes possuem capacidades técnica e financeira, poder de influência e condições operacionais para implementar processos de devida diligência em direitos humanos nos diversos elos das cadeias produtivas.

Apesar do avanço representado pela lei francesa, o Instituto Brasileiro de Direitos Humanos e Empresas (HOMA) aponta limites à sua aplicação, assim referindo:

[...] existem alguns limites quanto à sua aplicação. O primeiro deles se relaciona à questão da extraterritorialidade e do *forum non conveniens*⁴⁶, já que a lei tem sua aplicação regulada pelas regras de direito internacional privado, o que significa que ela será limitada às cortes francesas.

O segundo limite é em relação aos critérios para alcance das empresas, assim, a lei somente será dirigida a empresas com sede na França, que se estruturam como sociedade anônima, sociedade em comandita por ações ou empresas públicas da União Europeia e que tenham ou cinco mil empregados na França ou dez mil espalhados pelo mundo.

⁴⁶ A expressão *forum non conveniens* consiste na doutrina jurídica do *common law* em que um tribunal reconhece que outro fórum ou tribunal é mais apropriado e envia o caso para este fórum, geralmente para a jurisdição em que ocorreu o acidente e onde todas as testemunhas residem.

Por fim, o terceiro limite se dá pela maneira com que estão dispostos os direitos e as obrigações, já que a ideia de mitigação dos riscos ainda está presente à medida que a lei apenas exige que as empresas evitem violações de direitos humanos caracterizadas como graves, o alcance da cadeia produtiva é limitado pela exigência de relação comercial estabelecida e não existe previsão de inversão do ônus da prova, instituto muito importante para agenda que reconhece o desequilíbrio de força entre empresas e atingidos (HOMA, 2022).

Na Holanda, a Lei de Devida Diligência sobre Trabalho Infantil entrou em vigor em 1º de janeiro de 2020 e criou a devida diligência obrigatória para evitar a utilização de trabalho infantil nas cadeias produtivas que alimentam o mercado holandês, incluindo companhias de outros países, sem distinções de natureza jurídica ou tamanho, devendo a empresa investigar as práticas trabalhistas dos seus fornecedores (Holanda, 2020).

Se houver uma suspeita de que os bens ou serviços foram executados com a exploração de trabalho infantil, a empresa deve implementar um plano de ação para rastrear os seus fornecedores e evitar a exploração do trabalho infantil futuramente.

Caso não adote um plano de ação, com parâmetros de devida diligência, a empresa pode ser multada administrativamente, ainda que não seja comprovado o trabalho infantil. Em caso de reincidência, os administradores da empresa podem ser responsabilizados criminalmente por violação à lei de crimes econômicos.

A lei holandesa atribui ao presidente do Conselho de Administração da empresa o dever de constatação, vinculando a alta gestão empresarial ao respeito aos direitos humanos de crianças e adolescentes⁴⁷.

A lei regula algumas obrigações empresariais adicionais, como geração de relatórios de devida diligência e apresentação de declaração de realização de nível adequado de devida diligência na cadeia produtiva. A lei, ainda, prevê a incidência de multas e sanções administrativas para as empresas com devida diligência inadequada ou que não tenha elaborado um plano de ação ou uma declaração de devida diligência.

Na Alemanha, a Lei de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento, de 2021, entrou em vigor somente em 1º de janeiro de 2023,

⁴⁷ A lei holandesa segue os parâmetros das Convenções nº 138 e nº 182 da OIT sobre idade mínima no trabalho e sobre as piores formas de trabalho infantil.

exigindo que as empresas identifiquem e mitiguem riscos e violações a direitos humanos nas cadeias produtivas (Alemanha, 2021).

A lei se aplica a grandes empresas sediadas ou com filiais na Alemanha, que tenham, no mínimo, três mil trabalhadores no país, objetivando promover transparência nas cadeias produtivas, prevenir violações a direitos humanos e aumentar a sustentabilidade das atividades empresariais. A partir de 2024, empresas com, pelo menos, mil empregados passam a ser objeto da referida lei.

Dentre as obrigações das empresas estão a identificação dos riscos ambientais e aos direitos humanos, a implementação de processos de monitoramento contínuo, a realização de auditorias regulares, a criação de canais de denúncia acessíveis, a atuação imediata ao identificar violações e a publicação de relatórios anuais sobre devida diligência, submetendo-os à autoridade competente.

Em caso de descumprimento da devida diligência, a lei prevê sanções de multa de até dois por cento da receita da empresa violadora e de exclusão de licitações públicas por até três anos.

A crítica à lei alemã reside no fato de que as obrigações de devida diligência se aplicam às operações das empresas dominantes nas cadeias produtivas, às das empresas subsidiárias e às dos fornecedores diretos das empresas dominantes. Não há obrigatoriedade de devida diligência quanto aos fornecedores indiretos, exceto se houver “fundamentado conhecimento” de abusos.

O ponto positivo da lei alemã é a abrangência do seu objeto, incluindo a devida diligência sobre trabalho infantil, trabalho forçado, escravidão e trabalho análogo à escravidão, desrespeito aos padrões de saúde e segurança do trabalho, violação ao direito de livre associação, discriminação contra trabalhadores, negação do direito à remuneração decente, além de danos ambientais, remoção ilegal de pessoas e apropriação ilegal de terras, florestas e águas e uso de violência por parte de forças de segurança.

Na Suíça, a Lei de Devida Diligência e Transparência nos Setores de Metais e Minerais de Áreas de Conflito e sobre Trabalho Infantil, de 2021, entrou em vigor apenas em 1º de janeiro de 2022 e determina a adoção de devida diligência em direitos humanos e a elaboração de relatórios em relação ao

trabalho infantil e a metais e minerais provenientes de áreas de conflito e de alto risco (Suíça, 2021).

Os metais e minerais abrangidos pela lei suíça são os que contenham ou sejam constituídos de estanho, tântalo, tungstênio ou ouro e as áreas de conflito e de alto risco são aquelas com falhas graves de segurança e governança, que apresentam violações generalizadas e sistemáticas às normas internacionais e abusos aos direitos humanos.

A lei suíça se aplica a empresas que têm sede, domicílio ou principal local de negócios na Suíça, abrangendo as atividades da própria empresa e das suas cadeias produtivas, como operadores econômicos que tenham posse ou estejam envolvidos no transporte, tratamento e processamento de metais ou minerais vindos de áreas de conflito e de alto risco ou que estejam sob suspeita de utilizar mão de obra infantil na fabricação ou fornecimento de produtos e serviços.

A lei exige a realização de auditorias anuais por terceiros (auditorias externas) para verificar a origem dos metais e minerais, bem como para investigar se a empresa cumpriu a devida diligência. A lei não se aplica às pequenas e médias empresas e às que já cumprem regulações equivalentes reconhecidas internacionalmente, a exemplo dos guias da OCDE de devida diligência e das Convenções nº 138 e nº 182 da OIT.

Além das medidas de devida diligência e transparência nas suas operações, as empresas devem desenvolver sistemas de rastreabilidade das cadeias produtivas, tanto em relação ao trabalho infantil quanto aos metais e minerais importados ou processados.

O sistema de rastreabilidade deve conter informações de cada metal ou mineral, como nome e endereço de fornecedores, país de origem e identificação das fundições e refinarias. Já quanto ao trabalho infantil, o sistema de rastreabilidade deve inserir nomes e endereços dos fornecedores e locais de produção ou prestação de serviços.

Quanto à Diretiva de Devida Diligência para Sustentabilidade Corporativa da União Europeia, o Parlamento Europeu aprovou o seu texto em 24 de abril de 2024, estabelecendo o dever de cuidado das empresas europeias para prevenir, mitigar e remediar impactos negativos sobre os direitos humanos e o meio ambiente decorrentes das suas atividades, tanto dentro da União Europeia, quanto em âmbito global (Parlamento Europeu, 2024).

A diretiva se aplica diretamente a empresas europeias (ou subsidiárias controladas) com mais de mil trabalhadores e com faturamento líquido global de mais de 450 milhões de euros, bem como a empresas não pertencentes à União Europeia (ou subsidiárias controladas) com faturamento líquido de mais de 450 milhões de euros na União Europeia, independentemente do número de trabalhadores (art. 2º da diretiva).

Dentre as obrigações empresariais de devida diligência destacam-se: a implementação de um plano de devida diligência baseado em risco e integrado às práticas empresariais, revisando-o bienalmente; a avaliação detalhada das atividades empresariais, visando à identificação dos impactos adversos, reais ou potenciais, no âmbito social e ambiental; o desenvolvimento e a execução de um plano de ação preventivo com cronograma e metas claras, utilizando indicadores qualitativos e quantitativos para monitorar o progresso das medidas de devida diligência; a mobilização de recursos suficientes e o engajamento dos *stakeholders*; a obtenção de compromissos contratuais de parceiros diretos, incluindo verificações de conformidade por terceiros; a criação e a manutenção de um canal transparente e acessível de denúncias e reclamações; a comunicação pública sobre a devida diligência.

Complementarmente, com relação às mudanças climáticas, as grandes empresas da União Europeia devem adotar um plano de transição para assegurar a compatibilidade do seu modelo de negócios com a limitação do aquecimento global a 1,5°C.

Em caso de descumprimento, as empresas podem ser responsabilizadas pela reparação integral dos danos causados, caso a empresa não consiga, de forma intencional ou por negligência, prevenir e mitigar os impactos adversos de suas atividades. Essa responsabilidade é precedida do dever de cuidado amplo de prevenir e mitigar impactos reais e potenciais.

Além da responsabilização civil, as empresas estão sujeitas a multas e outras formas de sanção definidas pelos Estados-membros. Ainda, pela diretiva, uma empresa não pode ser responsabilizada por danos causados, exclusivamente, por fornecedores em sua cadeia produtiva, porém, poderá ser responsabilizada, caso tenha falhado em seu dever de cuidado e efetiva influência sobre o seu fornecedor.

Para a implementação e fiscalização da diretiva, cada Estado-membro deve ajustar suas normas e órgãos administrativos no prazo de dois anos. Para fortalecer a implementação, a diretiva estabelece a criação de um sistema de cooperação entre os Estados para compartilhamento de informações e de listas indicativas de empresas situadas em outros países que estão sujeitas à adoção das medidas de devida diligência.

Os Estados-membros da União Europeia deveriam internalizar a diretiva aos seus ordenamentos jurídicos em 2026. A partir de 2027, a diretiva passaria a vigorar, progressivamente, de acordo com o porte das empresas, iniciando-se por aquelas com mais de cinco mil trabalhadores e faturamento líquido global anual acima de 1,5 bilhões de euros.

Em 2028, a diretiva deveria ser cumprida por empresas com três mil trabalhadores e faturamento de 900 milhões de euros e, em 2029, por empresas com mais de mil trabalhadores e faturamento global superior a 450 milhões de euros, segundo cronograma progressivo do art. 37 da diretiva.

Porém, como observa Fritz:

As empresas, porém, alegam que o legislador fixou exigências excessivas que lhes impõem pesado fardo burocrático e financeiro, reduzindo a competitividade da Europa no comércio internacional. Além disso, a diretiva seria implementada em um novo e difícil contexto marcado pelos elevados preços de energia decorrentes da invasão da Ucrânia pela Rússia, pelas pesadas tarifas impostas por Donald Trump e pela feroz concorrência global.

[...] devido a pressões, o Parlamento Europeu postergou a vigência da lei. Com efeito, a maioria dos eurodeputados votou em Strasbourg, em regime de urgência, no último dia 1º de abril, para que as primeiras disposições da diretiva comecem a vigorar apenas um ano mais tarde do que o previsto.

Os estados-membros só precisam agora dar seu aval para que a alteração seja publicada no Diário Oficial da União Europeia, mas isso é visto como mera formalidade vez que eles já se manifestaram favoravelmente ao adiamento (Fritz, 2025).

No âmbito da ONU, encontra-se em discussão a proposta de Tratado Vinculante de Empresas Transnacionais e Direitos Humanos (ONU, 2020), haja vista a falta de coercitividade dos Princípios Orientadores, considerados um instrumento voluntário, *soft law*, sem as características de uma norma jurídica.

O movimento por um tratado internacional desse gênero partiu do Equador em 2013, em meio às discussões no Conselho de Direitos Humanos da ONU, contando com o apoio de mais oitenta e três Estados, que sinalizaram para

a insuficiência do marco voluntarista dos Princípios Orientadores (Almeida; Moreira, 2021).

Nesse sentido, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou a Resolução nº 26/9, determinando a instituição do Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre Empresas Transnacionais e Outras Empresas Comerciais com Respeito aos Direitos Humanos, com o objetivo de criar um instrumento internacional vinculante para regular a relação empresas e direitos humanos.

A nona sessão do Grupo de Trabalho ocorreu entre 23 e 27 de outubro de 2023, em Genebra, sob a presidência do Equador. Na última versão do rascunho do tratado, constam importantes obrigações direcionadas, especialmente, às empresas, bem como os principais conceitos que giram em torno da relação empresas e direitos humanos.

No art. 1º, em seis parágrafos, a minuta define os principais elementos existentes na relação empresas e direitos humanos, a saber:

Artigo 1º. Definições

Para efeitos do presente instrumento juridicamente vinculativo:

1. “Vítima” significa qualquer pessoa ou grupo de pessoas que, individual ou coletivamente, sofreram danos, incluindo lesões físicas ou mentais, sofrimento emocional ou perda econômica, ou prejuízo substancial de seus direitos humanos, por meio de atos ou omissões no contexto de atividades comerciais, que constituem abuso de direitos humanos. O termo “vítima” também inclui os familiares imediatos ou dependentes da vítima direta, e pessoas que sofreram danos ao intervir para ajudar vítimas em perigo ou para evitar a vitimização. Uma pessoa será considerada uma vítima independentemente de o autor do abuso de direitos humanos ser identificado, apreendido, processado ou condenado.
2. “Abuso de direitos humanos” significa qualquer dano cometido por uma empresa comercial, por meio de atos ou omissões no contexto de atividades comerciais, contra qualquer pessoa ou grupo de pessoas, que impeça o pleno gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais internacionalmente reconhecidos, inclusive no que diz respeito aos direitos ambientais.
3. “Atividades comerciais” significa qualquer atividade econômica ou outra com fins lucrativos realizada por uma pessoa física ou jurídica, incluindo empresas estatais, corporações transnacionais, outras empresas comerciais e *joint ventures*, realizadas por uma pessoa física ou jurídica. Isso incluirá atividades realizadas por meios eletrônicos.
4. “Atividades comerciais de caráter transnacional” significa qualquer atividade comercial descrita no parágrafo 3 deste artigo, quando: a) É realizada em mais de uma jurisdição ou Estado; ou b) É realizada em um Estado por meio de qualquer relacionamento comercial, mas uma parte substancial de sua preparação, planejamento, direção, controle, projeto, processamento ou fabricação, armazenamento ou distribuição ocorre em outro Estado; ou c) É realizada em um Estado, mas tem efeito substancial em outro Estado.

5. “Relacionamento comercial” refere-se a qualquer relacionamento entre pessoas físicas ou jurídicas para conduzir atividades comerciais, incluindo aquelas atividades conduzidas por meio de afiliadas, subsidiárias, agentes, fornecedores, parcerias, *joint ventures*, propriedade efetiva ou qualquer outra estrutura ou relacionamento contratual conforme previsto na legislação interna do Estado, incluindo atividades realizadas por meios eletrônicos.

6. “Organização de integração regional” significa uma organização constituída por Estados soberanos de uma determinada região, para a qual seus Estados-membros transferiram competência em relação a assuntos regidos por este (Instrumento Legalmente Vinculativo). Tais organizações devem declarar, em seus instrumentos de confirmação formal ou adesão, seu nível de competência em relação a assuntos regidos por este (Instrumento Legalmente Vinculativo), e devem subsequentemente informar o depositário de qualquer modificação substancial em tal competência (ONU, 2020).

Para o que interessa à presente tese, a minuta do tratado internacional, em seu art. 3º, § 1º, apresenta o seu escopo, afirmando que se aplica, salvo disposição em contrário, “a todas as empresas comerciais, incluindo, mas não se limitando, a corporações transnacionais e outras empresas comerciais que realizam atividades comerciais de caráter transnacional”.

No mesmo art. 3º, § 2º, a minuta estabelece uma diferenciação entre empresas, criando um critério de proporcionalidade em relação às obrigações empresariais e permitindo a adoção de exigências distintas, de acordo com o tamanho, setor, contexto operacional e gravidade dos impactos sobre os direitos humanos causados pela atividade empresarial.

Já no § 3º do mesmo art. 3º, a minuta relaciona o conteúdo dos direitos humanos que será objeto de proteção, respeito e reparação:

[...] todos os direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos internacionalmente, emanados da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de qualquer tratado internacional fundamental de direitos humanos e convenção fundamental da OIT da qual um Estado seja parte, e do direito internacional consuetudinário (ONU, 2020).

Nos demais dispositivos da minuta, destacam-se:

- Os direitos das vítimas (art. 4º);
- O dever de proteção das vítimas (art. 5º);
- O dever de prevenção das violações a direitos humanos (art. 6º⁴⁸);

⁴⁸ O art. 6º da minuta traz expressamente o dever dos Estados de regular efetivamente as atividades empresariais, para que as empresas “respeitem todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e previnam e mitiguem abusos de direitos humanos em todas as suas operações”.

- O direito de acesso das vítimas a mecanismos judiciais e extrajudiciais, incluindo recursos adequados, oportunos e eficazes (art. 7º);
- O dever dos Estados de adotar legislação interna sobre responsabilização das pessoas jurídicas e naturais por abusos a direitos humanos em suas próprias atividades comerciais, incluindo aquelas de caráter transnacional, ou em suas relações comerciais (art. 8º);
- Previsão de jurisdição adjudicativa, visando garantir o pleno acesso das vítimas aos tribunais dos Estados onde: a) ocorreu a violação a direitos humanos; b) ocorreu um ato ou omissão que contribuiu para a violação a direitos humanos; ou c) as pessoas jurídicas ou naturais alegadamente responsáveis por um ato ou omissão que causou ou contribuiu para a violação a direitos humanos estão domiciliadas (art. 9º);
- Sinalização para os Estados adotarem prazos prescricionais adequados para as violações a direitos humanos, especialmente em casos mais graves (art. 10);
- Possibilidade de conflito normativo e definição de foro de eleição, seja no local onde a violação a direitos humanos ocorreu, seja no local do domicílio da empresa (art. 11);
- Assistência jurídica mútua e cooperação judicial internacional entre os Estados (artigos 12 e 13);
- Respeito aos princípios da igualdade soberana e da integridade territorial dos Estados e ao da não intervenção nos assuntos internos de outros Estados (art. 14);
- Criação de Comitê para acompanhamento do cumprimento do tratado, com eleição, pelos Estados, de peritos (art. 15);
- Implementação, pelos Estados, de todas as medidas legislativas, administrativas ou outras necessárias, incluindo o estabelecimento de mecanismos de monitoramento adequados para garantir a implementação efetiva do tratado (art. 16);
- Possibilidade de complementação do tratado por protocolos (art. 17);
- Mecanismos de solução de controvérsias entre dois ou mais Estados sobre interpretação ou aplicação do tratado (art. 18); e

– Regras sobre assinatura, ratificação, aceitação, aprovação e adesão ao tratado (art. 19), bem como vigência (art. 20), emendas (art. 21), reservas (art. 22), denúncia (art. 23) e depósito e idiomas (art. 24).

A minuta do tratado claramente se inspira nos Princípios Orientadores, buscando, desta feita, vincular os Estados-membros, pois os anos de voluntariedade não produziram modificações substanciais na relação empresas e direitos humanos.

Paralelamente às discussões sobre o tratado, o mesmo Grupo de Trabalho propôs a implementação dos Princípios Orientadores por meio de Planos Nacionais de Ação relacionando empresas e direitos humanos, definidos como uma “estratégia de políticas elencadas por um Estado a fim de proteger contra impactos adversos a Direitos Humanos por empreendimentos empresariais” (ONU, 2014, p. 2).

O êxito dessa iniciativa, com os Planos Nacionais de Ação, é fundamental para o equilíbrio das relações internacionais, pois o fenômeno das cadeias produtivas é internacional, sendo necessário que todos os Estados adotem regulações relacionando empresas e direitos humanos a partir de diretrizes fixadas pela ONU, as quais podem estabelecer parâmetros regulatórios variados, considerando os distintos graus de desenvolvimento dos países.

Com isso, deve-se estabelecer uma relação de complementariedade entre o tratado internacional, com a previsão de parâmetros regulatórios aplicáveis a todos os países, e os Planos Nacionais de Ação, que devem redundar em regulações internas ajustadas a cada realidade socioeconômica, de modo que ambos precisam dialogar para se manter um equilíbrio nas relações comerciais internacionais.

No Brasil, o Decreto nº 9.571/2018 estabeleceu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, aplicando-se a médias e grandes empresas, incluídas as multinacionais com atividades no país (art. 1º), e dispôs que é dever das empresas agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive, em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral (art. 6º, I).

Uma previsão interessante do decreto em testilha, na vertente da regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos, encontrava-se no art. 9º, que estabelecia:

Art. 9º. Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente:

I - realizar periodicamente procedimentos efetivos de reavaliação em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas do risco, do impacto e da violação decorrentes de suas atividades, de suas operações e de suas relações comerciais;

II - desenvolver e aperfeiçoar permanentemente os procedimentos de controle e monitoramento de riscos, impactos e violações e reparar as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar;

III - adotar procedimentos para avaliar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva;

IV - prestar contas com clareza, transparência e lealdade sobre os riscos da operação nos direitos humanos e as medidas adotadas para preveni-los, além dos impactos negativos e dos danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais e das ações de reparação adotadas;

V - informar publicamente as medidas que adotaram no último ciclo para evitar riscos, mitigar impactos negativos aos direitos humanos e prevenir violações, com base em compromisso assumido pela empresa, consideradas as características do negócio e dos territórios impactados por suas operações;

VI - divulgar e identificar publicamente aos seus fornecedores as normas de direitos humanos às quais estejam sujeitos, de modo a possibilitar o controle por parte dos trabalhadores e da sociedade civil, ressalvado o sigilo comercial; e

VII - garantir, sempre que possível a participação das partes interessadas, sobretudo dos indivíduos e das comunidades potencialmente atingidas pelas atividades, no processo de diligência, desde a avaliação de impactos até a prestação de contas das medidas que são adotadas, incluído o processo decisório sobre quais são essas medidas e como elas serão executadas.

Parágrafo único. As empresas que possuírem numerosas entidades em sua esfera de influência, que dificultem a auditoria no âmbito de cada entidade, priorizarão as áreas identificadas como mais sujeitas a riscos de consequências negativas sobre os direitos humanos.

Apesar da inegável importância do Decreto nº 9.571/2018, que inaugurou, no Brasil, do ponto de vista normativo, a necessidade de monitoramento das cadeias produtivas, a falta de coercitividade de seus preceitos é notória. A sua natureza dispositiva é sentida logo no art. 1º, § 2º, para o qual as diretrizes “serão implementadas voluntariamente pelas empresas”.

Em novembro de 2023, houve a revogação do Decreto nº 9.571/2018 pelo Decreto nº 11.772/2023, que instituiu o Grupo de Trabalho Interministerial para a

elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

O novo decreto discorre sobre a competência do Grupo de Trabalho Interministerial e apresenta as diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, respectivamente, nos artigos 2º e 3º, que assim determinam:

Art. 2º Ao Grupo de Trabalho Interministerial competirá:

I - elaborar estudos sobre os ordenamentos jurídicos nacional e internacional de proteção de direitos humanos com relação à atividade empresarial, com vistas à elaboração e à implementação da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas; e

II - propor medidas e ações para a melhoria da efetividade das políticas públicas destinadas:

a) à regulamentação da atuação das empresas quanto à promoção e à defesa dos direitos humanos;

b) à reparação das violações aos direitos humanos e ao respectivo monitoramento; e

c) à implementação de políticas empresariais consonantes com as diretrizes normativas nacionais e internacionais.

Art. 3º Serão diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas:

I - o aprimoramento da efetividade de atuais programas e políticas públicas setoriais relacionados à defesa e à promoção de direitos humanos no âmbito empresarial;

II - o estímulo à implementação de mecanismos empresariais para prevenção à violação de direitos humanos;

III - o monitoramento para a garantia do cumprimento de obrigações referentes aos direitos humanos; e

IV - o alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

As últimas notícias das atividades do Grupo de Trabalho Interministerial referem que o governo está colhendo contribuições de especialistas (Planalto, 2024) e da sociedade civil (Conectas, 2024) acerca do tema, tendo instituído uma série de oitivas para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

Também no cenário nacional, está em tramitação, na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 572/2022 (Planalto, 2022), propondo a criação de um marco legal brasileiro sobre direitos humanos e empresas, cujo objetivo é estabelecer diretrizes para a promoção de políticas públicas relacionadas ao tema.

O referido projeto se encontra, desde 25 de outubro de 2023, na Comissão de Desenvolvimento Econômico da Câmara dos Deputados, aguardando a realização de audiência pública para instruir a sua discussão. O texto proposto

também se apresenta genérico, bastante principiológico, embora sinalize a importância de garantir a primazia dos direitos humanos sobre os negócios e o foco na proteção dos direitos humanos das comunidades atingidas e na prevenção das violações aos referidos direitos.

3.4 A atuação do Ministério Público do Trabalho na regulação das cadeias produtivas⁴⁹

O MPT, em sua atuação judicial e extrajudicial, historicamente, buscou prevenir e reparar lesões trabalhistas perpetradas aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja defesa o constituinte de 1988 (artigos 127 e 129) e a Lei Complementar nº 75/1993 (artigos 83 e 84) conferiram à instituição.

Nos últimos anos, o MPT tem investigado, com maior frequência, empresas que controlam cadeias produtivas e constatado trabalho escravo, trabalho infantil, acidentes de trabalho e outros ilícitos trabalhistas envolvendo empresas que integram os diversos elos das cadeias.

A atuação do MPT amadureceu depois de anos de atuação em operações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), também conhecido como Grupo Móvel, uma espécie de força-tarefa coordenada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho do MTE, criada em 1995 para combater o trabalho análogo à escravidão no Brasil.

O GEFM é composto por equipes de auditores-fiscais do trabalho e conta com a parceria de outras instituições, como o MPT, o MPF, a Polícia Federal, a PRF e a DPU. A atuação do grupo é reconhecida internacionalmente e se destaca pela metodologia sigilosa e estratégica, com foco em locais de difícil acesso onde há notícias de trabalho escravo.

Ao longo dos anos, o GEFM resgatou mais de 66 mil trabalhadores em situação análoga à escravidão, demonstrando a importância das operações de

⁴⁹ A expressão “regulação das cadeias produtivas” é utilizada como sinônimo de estabelecimento de regras e diretrizes para controlar, orientar ou manter as cadeias produtivas dentro de um padrão desejado, de cumprimento dos direitos humanos trabalhistas, com fundamento na ordem jurídica nacional e internacional em vigor. O papel do MPT nessa regulação se dá por meio dos instrumentos do termo de ajuste de conduta e da ação civil pública. Dentre as obrigações propostas pelo MPT às empresas dominantes nas cadeias produtivas, representativas das regras e diretrizes regulatórias, constam políticas e ações empresariais de *compliance* e rastreamento das cadeias produtivas, na linha da Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS).

fiscalização para o combate a essa prática. No final das operações do GEFM, é recorrente que as empresas dependentes, que integram as cadeias produtivas, assumam compromissos trabalhistas futuros mediante a assinatura de termos de ajuste de conduta e reparem as lesões dos trabalhadores vitimados, muitas vezes, em valores inferiores aos efetivamente devidos, tendo em vista a insuficiência econômica dessas empresas.

Quando as empresas recusam a assinatura de termos de ajuste de conduta, o MPT ajuíza ações civis públicas, em busca de tutelas inibitórias e de reparações trabalhistas metaindividuais, sem prejuízo das medidas administrativas adotadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, como lavratura de autos de infração, termos de embargo e de interdição, emissão de guias de seguro desemprego de trabalhador resgatado etc.

Comumente, as empresas dominantes não são identificadas nas operações do GEFM e, com isso, o ciclo de descumprimento dos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas não é interrompido, sendo posteriormente verificado que as empresas dependentes são substituídas por outras ainda não comprometidas com o MPT em termos de ajuste de conduta ou processadas em ações civis públicas.

Apesar dessas dificuldades, que criam um sentimento de “enxugar gelo” nas instituições integrantes do GEFM, um instrumento de regulação estatal tem se destacado na repressão do trabalho escravo: o Cadastro de Empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas à escravidão, conhecido como “Lista Suja”, de responsabilidade da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do MTE.

A regulação da “Lista Suja”⁵⁰ é objeto da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024 (Planalto, 2024), que estabelece as regras para a inclusão de empregadores que submeteram trabalhadores à condição análoga à escravidão. A referida portaria fixa os procedimentos para inclusão, exclusão e permanência dos empregadores no cadastro.

⁵⁰ A “Lista Suja” existe desde 2003, sendo a Portaria Interministerial nº 18, de 13 de setembro de 2024, a regulação que se encontra em vigor, assinada por três ministérios (Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e Ministério da Igualdade Racial).

Nos termos do art. 3º da portaria, depois que o nome do empregador é incluído no cadastro, ele permanece divulgado por dois anos, período em que a Inspeção do Trabalho deve realizar o monitoramento do empregador, a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.

Caso haja verificação, no curso do período de dois anos, de reincidência ou nova identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, com a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do novo auto de infração, o empregador permanecerá no cadastro por mais dois anos, contados a partir de sua reinclusão (parágrafo único do art. 3º da portaria).

Ressalte-se que a inclusão de pessoas naturais ou jurídicas na “Lista Suja” somente ocorre depois da conclusão do processo administrativo que analisou o auto de infração por trabalho análogo ao de escravo. Ainda assim, para a inclusão na lista, é necessário que a autuação tenha sido considerada válida em decisão final, sem possibilidade de recurso administrativo.

A portaria também prevê os procedimentos para a exclusão do empregador do cadastro, bem como a possibilidade de celebração de termo de ajuste de conduta para que o infrator possa regularizar sua situação, conforme artigos 5º ao 15 da portaria.

As cadeias produtivas foram objeto de preocupação da portaria, que criou, no art. 17, o Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas (PGRVDHT), fundado nos princípios da transparência e da devida diligência, conforme disposto no anexo da portaria, tendo a duração mínima de quatro anos.

O art. 18 da portaria preceitua que para atingir os objetivos do art. 17, “o empregador ou administrado promoverá o imediato saneamento e a reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor”, objeto de constatação em auditoria própria ou em decorrência de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou de outro órgão público competente.

No §1º do art. 18, a portaria esclarece em quais situações o empregador deve monitorar e se responsabilizar pelo saneamento e pela reparação dos direitos humanos e trabalhistas violados, incluindo os trabalhadores contratados “por prestadora de serviço terceirizado” e “por fornecedor direto cuja atividade esteja vinculada à confecção, distribuição dos produtos ou à prestação dos serviços explorados economicamente pelo empregador”.

Para não deixar dúvidas do seu alcance, no §2º do art. 18, a portaria dispõe que o empregador deve monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas dos trabalhadores contratados diretamente, dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e dos trabalhadores quarteirizados por prestadora de serviço terceirizado.

No art. 19, a portaria segue, em parte, o que foi sustentado no capítulo 2 (seção 2.2) desta tese quanto ao conteúdo dos direitos humanos trabalhistas⁵¹ que deve ser objeto de monitoramento, saneamento e reparação nas cadeias produtivas, assim preceituando:

Art. 19. Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas a situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:

- I - às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de segurança e saúde no trabalho aplicáveis de acordo com a legislação;
- II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;
- III - à proibição do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, na forma disciplinada no art. 3º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de junho de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, que compreende:
 - a) todas as formas de escravidão contemporânea ou condições análogas à escravidão, assim como venda e tráfico de crianças e recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
 - b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
 - c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes, conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e
 - d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança, conforme disciplinado no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP;
- IV - à proibição de submissão de trabalhador a condições análogas à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de

⁵¹ A portaria utiliza a expressão “direitos humanos e trabalhistas”, ao invés de “direitos humanos trabalhistas”, pois reporta que a devida diligência também se refere a outros direitos não necessariamente trabalhistas, como se vê do inciso X do art. 19, segundo o qual: “Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas a situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação: [...]; X – à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do caput e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

V - à proibição do tráfico, interno ou internacional, de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;

VI - à proibição de desrespeitar a liberdade de associação, respeitando-se o que segue:

- a) os trabalhadores são livres para formar ou se associar a sindicatos;
- b) a formação, adesão e filiação a um sindicato não devem ser usadas como motivo para discriminação ou represálias injustificadas; e
- c) os sindicatos podem operar livremente e de acordo com a lei, o que inclui o direito de greve e o direito de negociação coletiva;

VII - à proibição de qualquer tipo de discriminação, direta e indireta, entendida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, idade, estética, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, cultura, opinião política, etnia, nacionalidade ou origem social, estado de saúde, deficiência, estado civil, situação familiar, reabilitação profissional, entre outras, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados e, pelo menos, o salário-mínimo determinado pela lei ou instrumento convencional aplicável, ainda que se trate de remuneração variável;

IX - à proibição de que o uso de segurança privada resulte em:

- a) tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;
- b) malferimento da vida ou da integridade física; ou
- c) prejuízo à liberdade de associação e à liberdade de organização; e

X - à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do caput e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Parágrafo único. A observância do disposto nesta Portaria não desobriga o empregador ou administrado do cumprimento de outras disposições nem afetará qualquer responsabilidade civil, penal ou administrativa regularmente estabelecida que, com relação à matéria, sejam incluídas em legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte, bem como oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

De acordo com o que estabelece o art. 20 da portaria, compete à SIT do MTE a responsabilidade “pelo monitoramento dos empregadores ou administrados constantes nos cadastros disciplinados nesta Portaria quanto a violações a direitos humanos e trabalhistas”, referindo-se, especificamente, às cadeias produtivas (artigos 17 a 19).

O mesmo art. 20 define a atribuição da SIT de “produzir instrumentos de inteligência fiscal específicos voltados para o monitoramento, a pesquisa e o acompanhamento de cadeias de valor e redes de tráfico de pessoas para fins de

exploração laboral”, bem como de “produzir informações de inteligência a respeito da implementação do PGRVDHT” (parágrafo único do art. 20).

Registre-se que, em 14 de setembro de 2020, o STF, nos autos da ADPF nº 509, declarou, por maioria, a constitucionalidade da criação e manutenção da Lista Suja do Trabalho Escravo, sustentando que a publicação do cadastro não se trata de uma sanção, mas sim de uma medida de transparência ativa por parte da Administração Pública (STF, 2020).

A decisão do STF se baseou no princípio constitucional da publicidade dos atos administrativos e na Lei de Acesso à Informação, que garante o direito de acesso à informação e determina que os órgãos públicos devem divulgar, de forma proativa, dados de interesse coletivo ou geral, em local de fácil acesso.

Com o intuito de potencializar a atuação estatal na prevenção e repressão das violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas, o MPT criou o projeto estratégico *Reação em Cadeia*⁵², vinculado à CONAETE, que é integrada por membros do MPT com atuação em todas as regiões do Brasil.

O citado projeto visa à realização de pesquisas, entrevistas, reuniões, seminários, capacitações e investigações estratégicas para o rastreamento e a identificação, nas principais cadeias produtivas do Brasil, de violações a direitos humanos, notadamente, trabalho escravo, trabalho infantil e irregularidades no meio ambiente do trabalho.

Ao final das investigações, o projeto *Reação em Cadeia* objetiva propor às respectivas empresas dominantes medidas regulatórias para a prevenção de violações a direitos humanos nas cadeias produtivas mediante a assinatura de termos de ajuste de conduta. O ajuizamento de ações civis públicas com o mesmo objeto somente ocorrerá em caso de recusa das empresas dominantes à proposta extrajudicial.

As obrigações previstas nos termos de ajuste de conduta e nas ações civis públicas sobre o tema regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas podem compor o que a doutrina processualística

⁵² O projeto *Reação em Cadeia* teve início em novembro de 2020, com prorrogações sucessivas, conforme consta dos autos do procedimento administrativo nº 20.02.2200.0000406/2019-06, em trâmite na Procuradoria Geral do Trabalho (PGT). Disponível em: <https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica/pe-reacao-em-cadeia-atuacao-do-ministerio-publico-do-trabalho-em-cadeias-produtivas>. Acesso em: 22 jul. 2025.

contemporânea chama de processos estruturais, decorrentes de problemas estruturais.

Esse também é o entendimento de Balazeiro (2024, p. 26), que cita como exemplo de processo estrutural trabalhista⁵³ aquele decorrente da atuação do MPT em face de cadeias produtivas sujas, como se verifica do trecho seguinte:

Na área de combate a cadeias produtivas sujas, como ocorreu na indústria da moda ou na extração de carnaúba no Piauí ou do vinho na Serra Gaúcha, em decorrência da atuação do Ministério Público do Trabalho verificaram-se problemas estruturais de trabalho em condições análogas à escravidão e manejaram-se institutos estruturais pré-processuais (a exemplo dos termos de ajustamento de conduta) ou processuais (como as ações civis públicas) para se obter uma solução setorial para a grave desconformidade.

Para contribuir com o projeto Reação em Cadeia e a regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, o presente trabalho acadêmico propõe as seguintes obrigações empresariais, que correlacionam a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), à luz do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A, os Princípios Orientadores e a Devida Diligência em Direitos Humanos:

1. Proteger, respeitar e reparar os direitos humanos no contexto de suas atividades econômicas na cadeia produtiva, pautando sua atuação pelas obrigações a seguir detalhadas;

2. Comunicar⁵⁴ previamente ao Estado a relação de todos os seus fornecedores integrantes da sua cadeia produtiva, com nome (razão social), Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) ou Cadastro de Pessoa Física (CPF) e endereço (matriz e filiais), atualizando a relação anualmente ou quando for contratado novo fornecedor, a fim de facilitar a atuação dos órgãos de fiscalização e proteção trabalhista, sendo vedada a contratação de outros fornecedores sem a referida comunicação prévia;

⁵³ Para aprofundar os estudos sobre processo estrutural trabalhista, consultar a tese Processo estrutural trabalhista: limites e possibilidades da atuação judicial (2024), de Alberto Bastos Balazeiro.

⁵⁴ A comunicação ao Estado pode ser realizada por meio eletrônico, criando-se um sistema ou aplicativo, de responsabilidade da SIT do MTE, como o eSocial, no âmbito do PGRVDHT, instituído pela Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024. O sistema pode ser utilizado, também, para a inserção das informações relativas às demais obrigações de devidas diligências, como os relatórios de devidas diligências, os resultados das auditorias internas em direitos humanos etc.

3. Comunicar ao Estado como lida com os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, indicando a estrutura societária e respectivos diretores responsáveis pelo acompanhamento das devidas diligências em direitos humanos nas suas atividades próprias e na sua cadeia produtiva;

4. Evitar causar ou contribuir com violações aos direitos humanos através da prevenção de danos causados por meio de suas próprias atividades ou serviços prestados em suas relações comerciais, bem como enfrentar esses danos quando eles vierem a ocorrer, providenciando a cessação imediata da atividade violadora em andamento;

5. Não praticar qualquer ato de colaboração, cumplicidade, instigação, indução e encobrimento econômico, financeiro ou de serviços com outras entidades, instituições ou pessoas que violem direitos humanos;

6. Respeitar todas as normas internacionais e nacionais que proíbem a discriminação, em particular por motivos de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião, opinião política ou atividade sindical, nacionalidade, origem social, pertencimento a um povo ou comunidade, deficiência, idade, condição migratória ou outra que não guarde relação com os requisitos para desempenhar um trabalho, devendo, ainda, aplicar ações positivas antidiscriminatórias;

7. Respeitar todas as normas internacionais e nacionais que proíbem a exploração de trabalho infantil e em condições análogas às de escravo, em toda a cadeia produtiva;

8. Não estipular metas de forma abusiva, caracterizadoras das práticas de assédio moral individual ou assédio moral organizacional;

9. Promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais, contratuais ou não;

10. Respeitar e proteger as informações pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras e da efetiva proteção de dados de clientes;

11. Respeitar os direitos territoriais e de autodeterminação dos povos originários, quilombolas e das comunidades tradicionais, assim como sua soberania sobre os recursos naturais e sobre a riqueza genética local, em conformidade com a Convenção nº 169 da OIT, especialmente o direito de consulta;

12. Respeitar o direito de consulta prévia e participação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras, seus representantes e entidades sindicais

representativas em processos que potencialmente venham a impactar significativamente os direitos trabalhistas;

13. Respeitar os direitos das comunidades ribeirinhas, costeiras e camponesas e coibir subornos ou outras formas de corrupção e intimidação no acesso a terras e recursos para concessões de exploração extrativistas, aquicultura, agronegócio, turismo, produção energética e outros;

14. Respeitar os processos coletivos, as associações, entidades sindicais, organizações, movimentos e outras formas de representação próprias dos trabalhadores e trabalhadoras, das comunidades, defensores e defensoras de direitos humanos, enquanto sujeitos legítimos no estabelecimento de diálogo e defesa de interesses dos que tiveram seus direitos humanos violados ou sob ameaça de violação;

15. Publicar, em local de fácil acesso, a estrutura da gestão corporativa e suas políticas de promoção e defesa dos direitos humanos e informar quem são os responsáveis pela tomada de decisões e seus respectivos papéis na cadeia produtiva;

16. Difundir informações das atividades empresariais às comunidades atingidas por meios de notificação apropriados, tendo em conta a situação de comunidades remotas, isoladas, sem acesso à internet ou não alfabetizadas, e garantir que a referida notificação seja não apenas entregue, mas compreendida com o uso dos idiomas dos indivíduos e coletivos afetados;

17. Em caso de atividades de risco, assegurar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como das pessoas e comunidades atingidas, na elaboração, gestão e fiscalização de planos de prevenção;

18. Assegurar o acesso a assessorias técnicas independentes para as populações atingidas por desastre, por meio do custeio desta contratação, proporcionando todas as condições para a realização dos trabalhos e não interferindo na escolha de tais entidades, que deverá ser feita democraticamente pelas próprias pessoas atingidas;

19. Criar mecanismos de viabilização material da participação comunitária, principalmente das lideranças, na tomada de decisões acerca dos processos de reparação e compensação de danos, estando incluído o transporte e a alimentação durante os eventos destinados à consulta popular;

20. Ter compromisso com o combate aos entraves para produção de provas por parte das pessoas atingidas e contribuir com as investigações;

21. Na hipótese de identificação de violação em andamento na cadeia produtiva, cessar imediatamente a atividade ou agir para que a violação cesse imediatamente, por meio de sua influência na cadeia;

22. Realizar processo de devida diligência para identificar, prevenir, monitorar e reparar violações a direitos humanos, incluindo direitos sociais, trabalhistas e ambientais, devendo, no mínimo:

a) Abranger aquelas que a empresa pode causar ou para as quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionadas às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais;

b) Ser contínuo, reconhecendo que os riscos de violação aos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme se desenvolvem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa;

c) A empresa deverá elaborar relatório periódico semestral em direitos humanos contendo:

c.1) Resumo das ações ou projetos a serem implementados pela empresa no semestre seguinte, com análise qualitativa e quantitativa de risco de violação a direitos humanos atrelados à implantação da atividade e indicativo de medidas de prevenção a serem adotadas;

c.2) Resumo das ações ou projetos em andamento e avaliação das ações de prevenção colocadas em prática, bem como das eventuais violações a direitos humanos que tenham sido perpetradas e consequente plano de reparação e compensação de danos construído juntamente com as comunidades atingidas;

c.3) Resumo dos planos de reparação e compensação de danos já em andamento, contendo avaliação de resultados e planejamento de alteração de protocolo para os projetos seguintes que possuam características similares ao que tenha causado as violações a direitos humanos;

c.4) Discriminação dos responsáveis pela implementação das ações, bem como seu cronograma de execução;

c.5) Identificação dos riscos aos direitos humanos, incluindo os trabalhistas e ambientais, em toda a cadeia produtiva;

c.6) Avaliação dos riscos com o fim de viabilizar escala de prioridades e urgência com relação às medidas a serem implementadas, estratégias de mitigação dos riscos identificados e medidas de monitoramento das ações a serem implementadas e em andamento;

c.7) Os relatórios periódicos semestrais em direitos humanos deverão ser encaminhados ao MPT, MPF, Ministério Público do Estado ou dos Estados onde estejam sendo executadas as ações e os projetos, à DPU, à Defensoria Pública do Estado ou dos Estados onde estejam sendo executadas as ações e os projetos, bem como ao Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH);

23. Firmar compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos mediante uma declaração que: a) Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; b) Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; c) Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços; d) Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas; e) Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa;

24. A empresa deverá manter em *website* com acesso público irrestrito informações suficientes para avaliar a adequação concreta da atuação da empresa para prevenção, avaliação e compensação/reparação de violações a direitos humanos, garantindo, também por outras formas não virtuais, que as comunidades potencialmente atingidas estejam cientes de todas as informações, o que deverá ser feito em linguagem simples e acessível, com alternativas a analfabetos, cegos e pessoas que não falem a língua portuguesa;

25. A não elaboração do relatório periódico semestral em direitos humanos poderá justificar o embargo preventivo das atividades pela autoridade competente, bem como a responsabilização dos dirigentes e da própria empresa;

26. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva e os empregadores dos trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação

coletiva, deverá proteger e/ou incentivar o direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituir organizações, federações e confederações que julguem pertinentes e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, proteger o direito de se filiarem às mesmas;

27. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência;

28. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua dignidade e privacidade;

29. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou normas coletivas de trabalho que incluam em particular: (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços; (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais; (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração; (d) o tipo de trabalho a ser executado; (e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos; (f) as horas regulares de trabalho, com limite máximo de oito horas diárias, e horas extraordinárias no limite máximo de duas diárias; (g) período de descanso semanal de, pelo menos, 24 horas consecutivas; (h) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais; (i) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso; (j) o período de experiência, quando for o caso; (k) as condições que regerão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelos trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva ou pelo empregador;

30. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva tenham suas carteiras de trabalho assinadas, com os respectivos registros em livros de registro de empregados,

nos moldes dos artigos 29 e 41 da CLT, com recolhimentos mensais à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

31. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva se beneficiem de um regime de salário mínimo, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo, raça ou cor, ou localidade de origem do trabalhador;

32. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que, em longo prazo, haja redução dos níveis de intermediadores, atravessadores ou recrutadores de mão-de-obra em sua cadeia produtiva, priorizando a compra direta junto a produtores locais, em especial aqueles que se dedicam à agricultura familiar ou de subsistência, promovendo cursos e capacitações visando à melhor gestão empreendedora dos referidos produtores;

33. Adotar medidas para assegurar e/ou incentivar que os salários dos trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva deverão ser pagos prioritariamente em dinheiro, de forma direta, em intervalos regulares, não menos que uma vez por mês;

34. Assegurar e/ou incentivar que todos os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva terão direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável;

35. Em conformidade com a legislação, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho dos trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva, a fim de assegurar e/ou incentivar a segurança e a saúde do trabalho;

36. Adotar, em conformidade com a legislação nacional, medidas para assegurar e/ou incentivar que todos os trabalhadores das empresas integrantes da cadeia produtiva tenham acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de resolução de conflitos;

37. Incentivar a adoção da agricultura familiar e da economia solidária em toda a sua cadeia produtiva;

38. Fomentar a tecnologia e a pesquisa na adoção de técnicas e utilização ou invenção de máquinas que visem aumentar a produtividade da cadeia produtiva, especialmente, na colheita, bem como reduzir acidentes ou condições insalubres ou inseguras de trabalho, principalmente, no beneficiamento dos produtos da cadeia produtiva, promovendo encontros periódicos com instituições

que já detenham expertise no tema, como, exemplificativamente, entidades do sistema S, Embrapa, escolas de educação tecnológica, universidades etc.;

39. Não contratar, manter ou permitir que trabalhadores em condições análogas à de escravo, nos moldes do art. 149 do Código Penal, desenvolvam atividades em quaisquer das etapas da cadeia produtiva, especialmente, no plantio, cultivo, colheita e beneficiamento;

40. Não traficar pessoas, nos termos do art. 149-A do Código Penal, em quaisquer das etapas da cadeia produtiva, abstendo-se de praticar ações que caracterizem o recrutamento, o deslocamento ou acolhimento de pessoas, bem como agenciamento, aliciamento, recrutamento, transporte, transferência, compra, alojamento ou acolhimento de pessoas, utilizando-se formas de coerção, como a força, fraude, engano, abuso, violência ou outras, com o propósito de explorá-las em condições de trabalho análoga à escravidão, em todas as suas formas previstas no art. 149 do Código Penal;

41. Não contratar, manter ou permitir que crianças e adolescentes menores de 18 (dezoito) anos de idade desenvolvam atividades em quaisquer das etapas da cadeia produtiva, especialmente, no plantio, cultivo, colheita e beneficiamento, em razão da natureza da atividade, que é prejudicial à saúde e à segurança das crianças e dos adolescentes, em virtude, por exemplo, da exposição à radiação solar, do levantamento, transporte, carga e descarga manual de pesos, do manejo de agrotóxicos e outras substâncias insalubres e do manuseio de ferramentas e instrumentos perfurocortantes;

42. Não permitir que trabalhadores sejam submetidos a situações de grave e iminente risco à saúde e integridade física, nos moldes da NR-3 do MTE, em quaisquer das etapas da cadeia produtiva, especialmente, no plantio, cultivo, colheita e beneficiamento;

43. Assumir responsabilidade solidária perante direitos trabalhistas individuais, apurados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, MPT e/ou Justiça do Trabalho em relação aos trabalhadores encontrados nas situações acima descritas (condições análogas à de escravo, trabalho infantil ou grave e iminente risco à saúde e integridade física), independentemente do comportamento dos empregadores diretos que deram causa aos ilícitos;

44. Estabelecer mecanismos de queixa, como canais de denúncia em matéria de direitos humanos, além de meios eficazes e acessíveis para

assegurar o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores das empresas da cadeia produtiva. Referidos canais devem ter fluxos e agentes responsáveis (legitimidade) claros, com previsão de consequências e devem esclarecer aos denunciantes os próximos passos, informações mínimas e consequências concretas para reparação e não para ocultação de riscos;

45. Para proteger efetivamente os trabalhadores das empresas da cadeia produtiva contra práticas abusivas, que tenham sido contratados ou colocados no emprego por fornecedores ou empregadores intermediários ou de base, inclusive os migrantes, deverá assegurar a existência de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas em decorrência das atividades dos intermediários da cadeia produtiva, com elaboração de relatórios conclusivos;

46. Somente contratar fornecedores com idoneidade financeira apta a assegurar direitos trabalhistas a seus empregados, promovendo prévias consultas de modo a atestar a solidez do contratado a exemplo do seu histórico de cumprimento da legislação, mediante consulta à Certidão Nacional de Devedores Trabalhistas, Certidão Negativa de Multas do MTE ou de Dívida Ativa da União, certidões negativas de procedimentos de investigação instaurados no âmbito do MPT e histórico de reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho;

47. Adotar todas as medidas necessárias e apropriadas, tanto em sua área de atuação como quando proceda em colaboração com outros fornecedores, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores contratados ou colocados em sua cadeia produtiva, contemplando a gradação das seguintes penalidades aos infratores identificados: (a) Advertência; (b) Suspensão de contrato por prazos de quinze dias a um ano; (c) Rescisão unilateral do contrato com remessa da ocorrência à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ao MPT;

48. Formalizar contratos com todos os seus produtores e fornecedores na cadeia produtiva, promovendo a inclusão, nos contratos celebrados, de cláusulas sociais de não-utilização de trabalho infantil, trabalho em condições análogas à de escravo ou trabalho com grave e iminente risco à saúde e segurança dos trabalhadores. Os contratos deverão conter cláusula rescisória unilateral quando verificado o descumprimento da presente cláusula;

49. Noticiar à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ao MPT graves ilícitos trabalhistas que, eventualmente, tenham sido praticados por produtores e fornecedores da cadeia produtiva, sem prejuízo da adoção de medidas diretas previstas no item 47;

50. Promover a estruturação de mecanismo de controle permanente (due diligence), definindo: a) a periodicidade da verificação e fiscalização in loco, que não poderá ser inferior a uma visita semestral a cada produtor ou fornecedor; b) as etapas da relação comercial em que haverá a verificação (na contratação, no curso da relação contratual etc.); c) o responsável pelo processo, que poderá ser interno (da própria empresa) ou externo (auditoria externa); d) a definição dos procedimentos que serão adotados diante da constatação de um caso de trabalho infantil, em condições análogas à escravidão ou grave e iminente risco à saúde e integridade na cadeia produtiva; e) a inclusão obrigatória na auditoria de verificação de trabalho infantil, trabalho em condições análogas à escravidão e saúde e segurança do trabalho, encaminhando o checklist para análise pelo MPT, com possibilidade deste órgão promover sugestões de alterações e/ou inclusões no mesmo; f) o estabelecimento de mecanismos que possibilitem identificar, prevenir e erradicar tais condições; g) incluir mecanismo de prestação de contas da efetividade das auditorias realizadas;

51. Elaborar e adotar programa permanente de gerenciamento de risco para os direitos humanos na cadeia produtiva, notadamente quanto ao trabalho infantil, em condições análogas à escravidão, bem como no que concerne às condições de saúde e segurança do trabalho;

52. Incorporar em sua gestão a compatibilidade social, também denominada “gestão sustentável”, para que, nas suas relações comerciais na cadeia produtiva, sejam estabelecidas melhores condições de pagamento, custo, período do contrato, volume da produção, capacitação e formalização da compra no município em que a propriedade agrícola estiver sediada, com emissão da correspondente nota fiscal eletrônica;

53. Inserir, no âmbito dos departamentos de compras, em todos os seus níveis, pessoas capacitadas em direitos humanos e com funções específicas de verificação e aferição de cumprimento, pelo departamento de compras, dos compromissos assumidos pela empresa com a preservação dos direitos humanos, notadamente trabalho infantil e trabalho escravo;

54. Desenvolver campanha publicitária anual permanente, que deverá ser veiculada no dia 28 de janeiro (Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo) e 12 de junho (Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil), visando à conscientização de clientes, dos empregados, da comunidade e de todos os produtores e fornecedores da cadeia produtiva com os quais mantém relações comerciais sobre os prejuízos do trabalho infantil, a proibição do trabalho escravo e as condições adequadas de saúde e segurança do trabalho;

55. Divulgar e comunicar, como fatos relevantes, à CVM, à B3 e ao mercado os relatórios periódicos semestrais de devidas diligências em direitos humanos em todos os elos da cadeia produtiva, de modo que os seus investidores saibam os impactos das empresas em matéria de direitos humanos, conforme art. 157, §4º, da Lei das S/A, e dos artigos 2º e 3º da Instrução CVM nº 44, de 23 de agosto de 2021.

Com a proposta de regulação acima, acredita-se que a correlação entre a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), à luz do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A, os Princípios Orientadores e a Devida Diligência em Direitos Humanos, contribuirá significativamente para a melhoria das condições de trabalho e o cumprimento dos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, a presente tese demonstrou que é exigível das empresas dominantes o rastreamento das cadeias produtivas quanto às condições de trabalho dos trabalhadores das empresas contratadas nos diversos elos das cadeias, bem como que as empresas dominantes podem ser responsabilizadas quando violações a direitos humanos são flagradas em suas cadeias produtivas.

Além disso, apontou-se como o Estado deve monitorar o comportamento das empresas dominantes nas cadeias produtivas, independentemente da existência de leis que obriguem as empresas dominantes a rastrear as suas cadeias produtivas, prevendo consequências e, eventualmente, punições, em caso de descumprimento dos direitos humanos nos elos das cadeias.

Para chegar às respostas às perguntas da pesquisa, fundamentou-se o estudo na Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIS), à luz do instituto do interesse social previsto na Lei das S/A, relacionando-a com os Princípios Orientadores e com a Devida Diligência em Direitos Humanos, e utilizando-se o instrumental jurídico vigente (legislação, jurisprudência e doutrina) para fundamentar o dever de rastreamento das cadeias produtivas pelas empresas dominantes na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas.

Esses resultados têm implicações significativas para o direito regulatório, notadamente, por aproximar dois ramos do direito privado (direito societário e direito do trabalho), na concepção da função regulatória do direito privado, típica do Estado regulador criado pela CRFB/1988, que estabeleceu princípios centrais à ordem econômica constitucional no art. 170, como a valorização do trabalho humano, a existência digna, a justiça social, a função social da propriedade, a livre concorrência, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego.

Embora esta pesquisa tenha abordado o problema da falta de rastreabilidade das cadeias produtivas com o foco regulatório na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, ela abre caminho para futuras investigações sobre outros aspectos igualmente importantes para o futuro da humanidade e do planeta Terra.

Temas como a proteção ambiental e o respeito aos demais direitos humanos nas cadeias produtivas, como o direito à alimentação, à moradia, à saúde, à educação, à paz etc., podem ser investigados em futuras pesquisas, partindo dos caminhos fornecidos nesta tese sobre a Regulação Econômica das Cadeias Produtivas por Instrumentos Societários (RECPIIS).

Essas novas pesquisas podem buscar um objetivo maior, qual seja, alcançar um sistema global de produção e distribuição de mercadorias menos desigual e mais inclusivo, menos competitivo e mais cooperativo, baseado nas necessidades humanas e ambientalmente sustentável, como uma espécie de globalização econômica cooperativa regulada pelos Estados e pelas sociedades empresariais, para que a humanidade controle, em nível global, os severos impactos das relações de produção e trocas capitalistas.

Conclui-se o estudo com uma proposta de regulação das cadeias produtivas na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas, fruto das reflexões coletivas dos membros do MPT que integram a CONAETE e o projeto estratégico *Reação em Cadeia*, reconhecendo, porém, haver um longo caminho a ser trilhado pelas sociedades e pelos Estados para a superação do quadro de violações aos direitos humanos trabalhistas nas cadeias produtivas.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. **Caso Samarco**: julgamento na Justiça britânica entra na fase final. Agência Brasil, Rio de Janeiro, 05 de março de 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2025-03/caso-samarco-julgamento-na-justica-britanica-entra-na-fase-final>. Acesso em: 27 abr. 2025.

ABRAMO, Laís. **Trabalho decente**. Revista Desafios do Desenvolvimento, Brasília, Ano 3, Edição 21, 04/04/2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802%3Acatid%3D28. Acesso em: 25 out 2024.

ALEMANHA. **Lei Alemã de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento, de 16 de julho de 2021**. Berlin: Parlamento da Alemanha, [2021]. Disponível em: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1697794041646. Acesso em: 07 jul. 2025.

ALMEIDA, Maria Clara Araújo de; MOREIRA, Tiago Oliveira. **O futuro tratado internacional sobre empresas e direitos humanos e seus potenciais impactos no sistema jurídico brasileiro**. Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, vol. V, nº 2, jul-dez. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BAIR, Jennifer; WERNER, Marion. **Cadeias de commodities e as geografias desiguais do capitalismo global**: uma perspectiva desarticulada. Meio ambiente e planejamento A 43 (2011).

BALAZEIRO, Alberto Bastos. **Processo estrutural trabalhista**: limites e possibilidades da atuação judicial. 2024. Tese (Doutorado) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2024. Acesso em: 21 dez. 2025.

BAUMANN, Renato. **A globalização à distância**. In: *Percurso Incompleto: a política econômica externa do Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, 2023. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/12389/13/Percurso%20Incompleto_Cap%C3%ADtulo%201.pdf. Acesso em: 16 fev. 2025.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. **Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas**: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, Flávia, SOARES, Inês Virginia P., TORELLY, Marcelo (org.). *Empresas e direitos humanos*. Salvador: JusPodivm, 2018.

BERTÃO, Naiara. **Só um terço das empresas considera prioridade monitorar trabalho escravo na cadeia**. Valor Econômico, São Paulo, 30 de setembro de

2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/esg/noticia/2024/09/30/so-um-terco-das-empresas-consideram-prioridade-monitorar-trabalho-escravo-na-cadeia.ghhtml>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BHP. **Consulta à nota pública.** 2024. Disponível em: <https://www.bhp.com/news/media-centre/releases/2024/10/bhp-brasil-reaches-final-settlement>. Acesso em: 27 abr. 2025.

BLACK, Edwin. **Conexão nazista:** a história revelada da colaboração de grandes corporações americanas com o holocausto e a Alemanha de Hitler. Bauru: Idea, 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos;** tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 19. ed., São Paulo: Malheiros, 2006.

_____. **A quinta geração de direitos fundamentais.** Direitos Fundamentais & Justiça. Goiânia, n. 3, p. 82-93, abr. / jun. 2008. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/4615/material/DIREITO%20%C3%80%20P-AZ-p%20.%20bonavides.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2025.

BOYER, Robert. **Teoria da regulação:** os fundamentos; tradução de Paulo Cohen. São Paulo: Estação Liberdade, 2009.

BRAGA, José Carlos. **Financeirização global.** In: FIORI, José Luís. Poder e dinheiro: uma economia política da globalização. Petrópolis: Vozes, 1997.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Consulta ao Projeto de Lei nº 572/2022. Marco legal sobre direitos humanos e empresas.** Brasília, DF [2022]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao#:~:text=Cria%20a%20lei%20marco%20nacional,de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20no%20tema.&text=Diretrizes%2C%20direitos%20humanos%2C%20empresa%2C,repara%C3%A7%C3%A3o%2C%20viola%C3%A7%C3%A3o%2C%20direitos%20humanos>. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Força-tarefa resgata 163 trabalhadores e interdita obra da BYD em Camaçari (BA).** Salvador, BA [2024]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/forca-tarefa-resgata-163-trabalhadores-e-interdita-obra-da-byd-em-camacari-ba>. Acesso em: 13 abr. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **MPT processa BYD por trabalho escravo e tráfico de pessoas.** Salvador, BA [2025]. Disponível em:

<https://www.prt5.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ba/2514-mpt-processa-byd-por-trabalho-escravo-e-traffic-de-pessoas>. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Justiça responsabiliza Zara por trabalho escravo e empresa pode entrar na lista suja**. São Paulo, SP [2017]. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/513-justica-responsabiliza-zara-por-trabalho-escravo-e-empresa-pode-entrar-na-lista-suja>. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Projeto Reação em Cadeia: Atuação do Ministério Público do Trabalho em Cadeias Produtivas**. Brasília, DF [2020]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica/pe-reacao-em-cadeia-atuacao-do-ministerio-publico-do-trabalho-em-cadeias-produtivas>. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Planalto. **Governo avança na formulação da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas com novas contribuições de especialistas**. Brasília, DF [2024]. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/julho/governo-avanca-na-formulacao-da-politica-nacional-de-direitos-humanos-e-empresas-com-novas-contribuicoes-de-especialistas>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Planalto. **Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024. Lista Suja do Trabalho Escravo**. Brasília, DF [2024]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mte/mdhc/mir-n-18-de-13-de-setembro-de-2024-585127062>. Acesso em: 24 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Consulta aos autos do processo nº 13.157-DF. Acordo para reparação dos danos causados pelo rompimento da barragem de Fundão**. Brasília, DF [2024]. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicclefindmkaj/https://noticias-stf-wp-prd.s3.sa-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/wpallimport/uploads/2024/11/06102728/Pet-13.157-homologacao-de-acordo_Assinado.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Consulta aos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 509. Constitucionalidade da Lista Suja do Trabalho Escravo**. Brasília, DF [2020]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=451765&ori=1>. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0001662-91.2012.5.02.0003. Ação anulatória de autos de infração ajuizada pela empresa Zara**. São Paulo, SP [2017]. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/>. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000108-81.2012.5.02.0081. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Arthur Lundgren Tecidos S/A (Casas Pernambucanas)**. São

Paulo, SP [2017]. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/>. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0001779-55.2014.5.02.0054. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de M5 Indústria e Comércio LTDA. (M. Officer).** São Paulo, SP [2017]. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/>. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 1001529-67.2025.5.02.0717. Ação cautelar ajuizada pelo MPT em face de Rock World S/A.** São Paulo, SP [2025]. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000789-27.2021.5.05.0251. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Sisalandia Fios Naturais LTDA.** Salvador, BA [2024]. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000009-46.2021.5.05.0491. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Barry Callebaut Brasil S/A.** Salvador, BA [2023]. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000012-92.2021.5.05.0493. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Cargill Agrícola S/A.** Salvador, BA [2023]. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000012-95.2021.5.05.0492. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Olam Agrícola LTDA.** Salvador, BA [2024]. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000449-07.2025.5.05.0134. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face da Build Your Dreams (BYD), China JinJiang Construction Brazil LTDA. e Tonghe Equipamentos Inteligentes do Brasil Co. (atual Tecmonta Equipamentos Inteligentes Brasil Co. LTDA).** Salvador, BA [2025]. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0001142-02.2013.5.08.0110. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Siderúrgica do Pará (Sidepar), Companhia Siderúrgica do Pará (Cosipar) e Siderúrgica Ibérica.** Belém, PA [2023]. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/>. Acesso em: 06 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000273-85.2021.5.09.0092. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Amafil Indústria e Comércio de Alimentos LTDA.** Curitiba, PR [2023]. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000121-88.2010.5.15.0081. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Sucocítrico Cutrale LTDA., Louis Dreyfus Commodities Agroindustrial S/A, Citrovita Agroindustrial LTDA. e Fischer S/A.** Campinas, SP [2010]. Disponível em: <https://www.trt15.jus.br/>. Acesso em: 29 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Consulta aos autos do processo nº 0000103-19.2018.5.22.0105. Ação civil pública ajuizada pelo MPT em face de Foncepi Comercial Exportadora LTDA.** Terezina, PI [2018]. Disponível em: <https://www.trt22.jus.br/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Consulta aos autos do processo nº ARR-1002437-53.2015.5.02.0466. Validade da cláusula de não competição (non-competete).** Brasília, DF [2021]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 jul. 2025.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente:** análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRUNO, Miguel. **Financeirização e crescimento econômico:** o caso do Brasil. Universidade Estadual de Campinas – Labjor versão On-line ISSN 1519-7654. Disponível em: https://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542011000400009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 16 fev. 2025.

CAMILO JUNIOR, Ruy Pereira. **Direito societário e regulação econômica.** Barueri, SP: Manole, 2018.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à lei de sociedades anônimas.** 5. ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

CASTRO. Antônio Maria Gomes. **Prospecção de cadeias produtivas e gestão da informação.** Transformação. Campinas, v. 13, n. 2, p. 56-72, jul./dez. 2001.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos:** o capitalismo e a metamorfose da escravidão. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CHANG, Há-Joon. **Chutando a Escada:** a estratégia do desenvolvimento em perspectiva histórica. São Paulo: Unesp, 2004.

COMPARATO, Fábio Konder; SALOMÃO FILHO, Calixto. **O poder de controle na sociedade anônima.** Forense: Rio de Janeiro, 2005.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **As recomendações da sociedade civil para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.** São Paulo, [2024]. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/as-recomendacoes-da-sociedade-civil-para-a-politica-nacional-de-direitos-humanos-e-empresas/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

DURÃO, Pedro; PEREIRA, Stephane Gonçalves Loureiro. **Cidadania empresarial versus maximização do lucro: uma análise humanística da atuação empresarial frente ao capitalismo contemporâneo.** In: DURÃO, Pedro; SILVA, Edson Oliveira da (Orgs). Aracaju: DireitoMais, 2022.

FEENEY, Patricia. **A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy.** Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos. Scielo Brasil, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/PYy7SnFypTcktZPV6VCtL6R/>. Acesso em: 09 dez. 2024.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** Salvador: Juspodivm, 2019.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **“É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital.** São Paulo: Boitempo, 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; RIBEIRO JÚNIOR, Raymundo Lima. **A coerção do mercado de trabalho, instrumentalizado pelo capital, no setor rural brasileiro.** Campinas: CESIT – Instituto de Economia da UNICAMP, 2013.

FLORES, Joaquín Herrera. **Teoria crítica dos direitos humanos: os direitos humanos como produtos culturais.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

FRANÇA. **Lei nº 399, de 27 de março de 2017. Dever de Vigilância Corporativa da França.** Paris: República da França, [2017]. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>. Acesso em: 07 jul. 2025.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa.** Enciclopédia Jurídica da PUCSP. Tomo Direito Comercial, Edição 1, Julho de 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/222/edicao-1/funcao-social-da-empresa>. Acesso em: 22 jul. 2025.

FRITZ, Karina Nunes. **União Europeia prorroga entrada em vigor da lei que impõe deveres de diligência nas cadeias de fornecimento.** Migalhas, 23 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/german-report/428708/ue-prorroga-entrada-de-lei-sobre-diligencia-na-cadeia-de-fornecimento>. Acesso em: 09 mai. 2025.

FUKUYAMA, F. **O fim da História e o último homem.** Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

GIOVANAZ, Daniel. **Investigação de cadeias produtivas**: como responsabilizar empresas que se beneficiam de violação de direitos humanos / Daniel Giovanaz, Maria Helena de Pinho, Marques Casara. Florianópolis: Construtores de Memórias, 2024.

GLOBAL JUSTICE NOW. **69 das 100 entidades mais ricas do planeta são corporações, não governos, mostram os números**. Londres, [2018]. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show/>. Acesso em: 25 jan. 2025.

GOMES, Rafael de Araújo; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FARIA, Thaís Dumê. **A responsabilidade social das instituições financeiras e a garantia dos direitos humanos**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

GUIMARÃES, Rogério de Almeida Pinto. **Fundamentos da responsabilidade solidária das empresas da cadeia produtiva nas violações ao direito do trabalho**. Artigo de conclusão de curso de especialização em direito aplicado ao Ministério Público do Trabalho. Escola Superior do Ministério Público do Trabalho. Rio de Janeiro, set. 2021.

GUIMARÃES, Thayz. **Ferro velho marítimo**: descarte ilegal de navios movimentam mercado lucrativo ao custo de mortes e poluição no sul da ásia. O Globo, Rio de Janeiro, 22 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/especial/ferro-velho-maritimo-descarte-ilegal-de-navios-movimentam-mercado-lucrativo-ao-custo-de-mortes-e-poluicao-no-sul-da-asia.ghtml>. Acesso em: 27 abr. 2025.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Cadeias produtivas, cadeias de abastecimento e cadeias globais**: os fundamentos civilizatórios da Organização Internacional do Trabalho. Revista Eletrônica do TRT-PR, Curitiba: TRT-9ª Região, v. 12, n. 121, jun. 2023. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8700517>. Acesso em: 08 jul. 2025.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX: 1914-1991; tradução de Marcos Santarrita. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

HOLANDA. **Lei de Devida Diligência sobre Trabalho Infantil da Holanda**. Amsterdã: Governo da Holanda, [2020]. Disponível em: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042513/2022-07-01>. Acesso em 07 jul. 2025.

HOMA – INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS. **Lei Francesa de Vigilância**. Brasil, [2022]. Disponível em: <https://homacdh.com/index.php/2022/11/23/lei-francesa-de-vigilancia/>. Acesso em: 05 mar. 2025.

JABBOUR, Elias; GABRIELE, Alberto. **China**: o socialismo do século XXI. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

KLEIN, Naomi. **Sem logo: A tirania das marcas em um mundo vendido**. 1. ed. São Paulo: Record, 2002.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil** / José Dari Krein; organizador Eduardo Fagnani. – São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **O direito do trabalho na perspectiva dos direitos humanos**. In: Direitos humanos e o direito do trabalho / organizadoras Lorena de Mello Rezende Colnago; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo: LTr, 2013.

LEMOES JR., Eloy. **Empresa & função social**. Curitiba: Juruá, 2008.

LIMA, Cláudia de Castro. **Os aliados ocultos de Hitler: as empresas que colaboraram com o Reich**. Superinteressante, São Paulo, Edição 333, maio de 2014. Disponível em: <https://super.abril.com.br/historia/os-aliados-ocultos-de-hitler/>. Acesso em: 18 jan. 2025.

LOBO, Jorge. **Deveres dos administradores das sociedades anônimas**. Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro nº 68, abr./jun. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/https://www.mprj.mp.br/documentos/20184/1242829/Jorge_Lobo.pdf. Acesso em: 21 jul. 2025.

LOCATELLI, Piero. **M. Officer é condenada a pagar R\$ 6 mi por casos de trabalho análogo ao de escravo**. Repórter Brasil, 06 de novembro de 2016. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2016/11/m-officer-e-condenada-a-pagar-r-6-mi-por-casos-de-trabalho-analogo-ao-de-escravo/>. Acesso em: 07 abr. 2025.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro 1. O processo de produção do capital; tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

MELO, Fernanda de Mendonça. **Trabalho escravo em cadeias de produção: de quem é a responsabilidade?** São Paulo: Dialética, 2024.

MENESES, Luiz Manoel Andrade. **A ampliação do sistema de proteção à dignidade do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2024.

_____. **O conceito de valor-trabalho em Marx: análise, crítica e remodelagem no contexto da inteligência artificial**. Belo Horizonte: RTM, 2024.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**; tradução de Francisco Raul Cornejo... [et al.]. – 2. ed. rev. e ampliada. – São Paulo: Boitempo, 2011.

MOREIRA, Carlos André; PAIVA, Rogério. **Virou vinagre**: o caso dos trabalhadores encontrados em situação de escravidão na Serra Gaúcha. Labor – Revista do Ministério Público do Trabalho, ano IX, nº 13, 2023.

MOROZOV, Evgeny. **Uma transnacional contra Allende**. Le Monde Diplomatique Brasil, São Paulo, Edição 193, agosto 2023. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/uma-transnacional-contra-allende/>. Acesso em: 09 dez 2024.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o Direito Internacional Social**: a aplicação ampliada das normas da Organização Internacional do Trabalho. 2014. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

NUNES, António José Avelãs. **O estado capitalista e as suas máscaras**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Instrumentos legais da OCDE. **Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais**. Paris: OCDE, [1976]. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144#backgroundInformation>. Acesso em: 16 dez. 2024.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Instrumentos legais da OCDE. **Diretrizes para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável**. Paris: OCDE, [2023]. Disponível em: https://www.oecd.org/pt/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html. Acesso em: 16 dez. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Cadeia produtiva do cacau**: avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente. Working Paper produzido para o projeto “Promoção e Implementação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no Brasil”. OIT, nov., 2018.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT (1944)**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 19 mai. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções da OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 mai. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Genebra: OIT, [2017]. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf. Acesso em: 30 dez. 2024.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Secretaria Internacional do Trabalho no Brasil. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Brasília, [2006]. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://sites.usp.br/prolam/wp-content/uploads/sites/35/2019/05/CCD23_Trabalho-decente.pdf. Acesso em: 08 jul. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Emprego Mundial e Perspectivas Sociais**. Genebra, ILO, 2024.

OLIVEIRA, Susan Elizabeth Martins Cesar de. **Cadeias globais de valor e os novos padrões de comércio internacional**. Brasília: Funag, 2015.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Projeto de Código de Conduta da ONU sobre Corporações Transnacionais**. 1983. Disponível em: <http://www.unctad.org/sections/dite/ia/docs/Compendium/en/13%20volume%201.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. Brasília: ONU BRASIL, [2025]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 07 jul. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Segunda versão do rascunho do Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos**. 2020. Disponível em [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Sessio n6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to _Human_Rights.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Sessio%20n6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf). Acesso em: 27 out. 2024.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Orientações sobre Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos**. 2014. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.p df](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf). Acesso em: 13 abr. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Normas sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e outras Empresas em relação a Direitos Humanos**: 2002. Disponível em: http://198.170.85.29/Draft-UN-Human-Rights_Responsibilities-of-Business-Aug-2002.htm. Acesso em: 24 ago. 2025.

PACTO GLOBAL. **Pacto global das Nações Unidas**. Nova York, [2000]. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 18 jan. 2025.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século 21**; tradução de Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINHA, Lucas Campio; GUIMARÃES, Pablo Miranda; BRAGA, Marcelo José; CARVALHO, Glauco Rodrigues. **Oligopsônio e poder de barganha no varejo alimentar brasileiro: o caso dos produtos lácteos**. Revista de Economia Contemporânea. Scielo Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/KTNnCwkVJMBHrFmczT7BKfB/#>. Acesso em: 07 out. 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. **Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos**. Revista do Tribunal Regional Federal 1ª Região, Brasília, DF, v. 31, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9>. Acesso em: 16 nov 2024.

PORTUGAL. **Código do Trabalho de Portugal, de 12 de fevereiro de 2009**. Lisboa: Diário da República, [2009]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 25 abr. 2025.

REINO UNIDO. Tribunal de Apelação da Inglaterra e do País de Gales (Divisão Civil). **Consulta aos autos do processo nº B3/2020/1263**. Londres, [2021]. Disponível em: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2021/326.html>. Acesso em: 27 abr. 2025.

REPÓRTER BRASIL. **Combate à devastação ambiental e trabalho escravo na produção do ferro e do aço**. São Paulo, [2012]. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/imported/documentos/carvao.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2025.

REPÓRTER BRASIL. **Íntegra da nota enviada pela Cargill**. São Paulo, [2023]. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/09/integra-da-nota-enviada-pela-cargill/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

RIBEIRO JÚNIOR, Raymundo Lima. **Trabalho dos garis: o caso anacrônico do transporte nos estribos**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017.

RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

RUMA, Paul; QUADIR, Serajul. **A raiva aumenta à medida que Bangladesh perde a esperança de ter mais sobreviventes**. Reuters, 2013. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/2013/04/24/us-bangladesh-building-idUSBRE93N06P20130424/>. Acesso em: 02 jan. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

_____. **Mínimo existencial e direito privado**: apontamentos sobre algumas dimensões da possível eficácia dos direitos fundamentais sociais no âmbito das relações jurídicas privadas. In: SOUZA NETO, Claudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. *A constitucionalização do direito: fundamentos teóricos e aplicações específicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **O novo direito societário**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa de São Paulo. **Consulta à Lei nº 14.946/2013**. Dispõe sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas. São Paulo, SP [2013]. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/?id=169311>. Acesso em: 07 abr. 2025.

SARMENTO, Daniel. **Livres e iguais**: estudos de direito constitucional. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Direito social do trabalhador ao salário justo**. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; SILVA, Lucas Gonçalves da; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da (Orgs). *Temas de direito do trabalho e seguridade social: homenagem ao Prof. Cássio Mesquita Barros*. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, L. C. da. **Cadeia Produtiva de Produtos Agrícolas**. Universidade Federal do Espírito Santo: Departamento de Engenharia Rural. Boletim Técnico: MS: 01/05 em 21/04/2005.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber**: a subordinação jurídica na atividade de um motorista de aplicativo. Curitiba: Juruá, 2024.

SUIÇA. **Lei de Devida Diligência e Transparência nos Setores de Metais e Minerais de Áreas de Conflito e sobre Trabalho Infantil da Suíça**. Berna: Confederação da Suíça, [2021]. Disponível em: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/196/fr>. Acesso em: 07 jul. 2025.

SUWANDI, Intan. **Cadeias de valor**: o novo imperialismo econômico. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2024.

TAYLOR, Alan. **Bhopal**: O pior desastre industrial do mundo, 30 anos depois. The Atlantic, 2014. Disponível em: https://www-theatlantic.com.translate.google/photo/2014/12/bhopal-the-worlds-worst-industrial-disaster-30-years-later/100864/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc. Acesso em: 09 dez. 2024.

TEPEDINO, Gustavo. **Normas constitucionais e direito civil na construção unitária do ordenamento**. In: SOUZA NETO, Claudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. A constitucionalização do direito: fundamentos teóricos e aplicações específicas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Diretiva de Devida Diligência para Sustentabilidade Corporativa da União Europeia**. Estrasburgo, [2024]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>. Acesso em: 25 mar. 2025.

VATICANO. **Encíclica Rerum Novarum**. Vaticano [1891]. Disponível em: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 12 set. 2024.

VELOSO, Igor Vallinote. **Financeirização**: um problema de economia política internacional? Belo Horizonte, Revista Fronteira, v. 18, n. 35, p. 7-28, 1º sem. 2019.

VERSIGNASSI, Alexandre. **Barreira comercial é suicídio**. Superinteressante, São Paulo, Edição 387, abril de 2018. Disponível em: <https://super.abril.com.br/coluna/alexandre-versignassi/barreira-comercial-e-suicidio/>. Acesso em: 18 jan. 2025.

VINÍCOLA AURORA. **Consulta à nota oficial**. Bento Gonçalves, [2023]. Disponível em: <https://blog.vinicolaaurora.com.br/2023/02/23/nota-oficial-2/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

WALLERSTEIN, Immanuel; HOPKINS, Terence. **Cadeias de commodities na economia mundial antes de 1800**. Review: A Journal of the Fernand Braudel Center, 10/1 (1986).

WIELAND, Andreas; HANDFIELD, Robert. (2013). **A cadeia de suprimentos socialmente responsável**: um imperativo para corporações globais. Supply Chain Management Review, 17 (5), 22-29. Disponível em: <https://research.cbs.dk/en/publications/the-socially-responsible-supply-chain-an-imperative-for-global-co>. Acesso em: 03 jan. 2025.