

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO INTERNACIONAL

FLORISBAL DE SOUZA DEL OLMO

WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR

MARIO JORGE PHILOCREON DE CASTRO LIMA

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

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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

D597

Direito internacional [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Florisbal de Souza Del Olmo; William Paiva Marques Júnior; Mario Jorge Philocreon De Castro
Lima – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-083-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO INTERNACIONAL

Apresentação

A presente coletânea é composta dos trabalhos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito Internacional”, no âmbito do I Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 23 a 30 de junho de 2020, de forma totalmente on-line por força das medidas de isolamento e distanciamento sociais recomendadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pelo Ministério da Saúde como ações necessárias ao enfrentamento da pandemia do Coronavírus- SARS/COV-2- COVID-19, e que teve como temática central “Constituição, cidades e crise”.

Os trabalhos expostos desenvolveram de forma percuciente diversas temáticas atinentes ao Direito Internacional, especialmente: migração; normas internacionais humanitárias; deslocados ambientais; energias renováveis na União Europeia; convenção multilateral na União Europeia; controle de convencionalidade; acordos internacionais em tecnologias de saúde; PROSUL; acordo MERCOSUL- União Europeia; contratos de utilização no navio; Trafficking Victims Protection Act (TVPA); mecanismos de combate à criminalidade transnacional; empresas e direitos humanos; transformação no Direito Internacional na América Latina; “jus cogens”; controle de constitucionalidade de decretos que internalizam tratados internacionais comuns; índice de desenvolvimento humano na América Latina; agenda 2030 da ONU; cooperação internacional; Brasil na OCDE; historiografia no Direito Internacional; investimentos do BNDES, corrida espacial internacional e globalização na função judicial.

Ynes Da Silva Félix e Roberta Seben abordam a crise existente em razão do grande fluxo de migrantes e refugiados que adentram em seus países. Com o intuito reduzir a crise migratória, pactos foram instituídos. Contudo, a obrigação de auxílio esbarra com a problemática financeira de cada país, o que traz a necessidade de busca de soluções entre eles.

Elder Maia Goltzman e Monica Teresa Costa Sousa investigam o dever de aplicação do Direito Internacional Humanitário (DIH) nos casos de conflitos armados internos, quando há luta no interior de um Estado. O principal fundamento é a flexibilização do conceito tradicional de soberania face às normas jus cogens que representam um limite à atuação do Estado e possibilitam a aplicação de normas internacionais em conflitos domésticos.

André Ricci de Amorim reflete sobre as vítimas de deslocamentos forçados no mundo atual a partir das razões que justificam a concessão da proteção internacional, considerando a Convenção das Nações Unidas relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951 e o Protocolo de Nova York de 1967, bem como aborda a questão do reconhecimento da tutela jurídica ao deslocado ambiental e apresenta algumas iniciativas em matéria de proteção ao deslocado ambiental.

Gabriel Pedro Moreira Damasceno e Raysa Antonia Alves Alves investigam os impactos constatáveis para o Direito Internacional (DI) Contemporâneo da pluralidade de sujeitos e atores não estatais emergentes na Sociedade Internacional.

Othon Pantoja Oliveira de Azevedo aborda a aplicação da Diretiva 2009/28/CE (DER/2009) que regula respeito das energias renováveis da União Europeia como um passo necessário para tentar concretizar as abstrações estabelecidas pelo Direito Internacional Público em relação às mudanças climáticas.

Mariana Passos Beraldo, Fernando Passos e Augusto Martinez Perez Filho tratam do contexto da globalização e os diferentes regimes fiscais nacionais que acirraram a competição fiscal internacional. Elucidam que a concorrência fiscal não é no todo maléfica, contudo, sua utilização de forma exacerbada, a fim de atrair investimentos estrangeiros e tornarem Estados mais competitivos, é prejudicial e responsável pela chamada corrida para abismo.

Felipe César Santiago de Souza e Daniel Machado Gomes analisam a recente condenação do Brasil pela postura omissiva em investigar o assassinato do jornalista Vladimir Herzog, demonstrando a insuficiência de políticas públicas nacionais para a justiça de transição, perante os tratados e convenções de direitos humanos firmados pelo próprio Estado brasileiro.

Junia Gonçalves Oliveira e Lorena Oliveira Rosa propõem uma análise em torno do controle de convencionalidade conforme a qual as normas internas e os tratados podem se complementar para que os direitos humanos sejam alcançados e efetivados nos tribunais trabalhistas, demonstrar que instituto é fonte necessária para aplicação das normas internacionais.

André Luiz Nelson dos Santos Cavalcanti da Rocha investiga os contratos de utilização do navio, trazendo noções acerca da história e importância do comércio marítimo, notadamente o internacional, e do seu estudo no campo jurídico. Enfoca, de início, o contrato de locação (afretamento a casco nu) e o contrato de locação do navio.

Arisa Ribas Cardoso expõe o Trafficking Victims Protection Act (TVPA), legislação que, dentre outras medidas, prevê a análise dos esforços de outros países no enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e a sua classificação a partir dos critérios da lei estadunidense. Essa classificação é utilizada para fins de concessão, não concessão ou retirada de programas de assistência a outros países pelo governo dos EUA, gerando efeitos extrínsecos de uma legislação doméstica, permitindo sua utilização inclusive como mecanismo de política externa.

João Hagenbeck Parizzi, Samir Alves Daura e Fausto Amador Alves Neto perquirem sobre o sistema de proteção internacional de direitos humanos dos trabalhadores em relação à atuação das empresas transnacionais, sua atual conjuntura, algumas de suas falhas e as discussões para remediá-las.

Larissa Ramina e Laura Maeda Nunes analisam as alterações recentes na doutrina do Direito Internacional na América Latina, dedicando-se aos impactos do colonialismo nos povos latinos.

Carla Noura Teixeira e Mauro Augusto Ferreira da Fonseca Junior apresentam as bases teóricas a fim de que justifique a criação de um Tribunal Constitucional Internacional com base no Jus Cogens Internacional.

William Paiva Marques Júnior busca analisar a complexa realidade contemporânea nos países da América do Sul demonstra a existência de diversos fatores que desafiam a efetividade do PROSUL, ressaltando que a viabilidade de projetos integracionistas regionais deposita suas esperanças na ampliação da democracia, do constitucionalismo e da cidadania.

Jamile Gonçalves Calissi propõe uma análise sobre a espécie legislativa apontada no artigo 59 da Constituição Federal de 1988 denominada decreto legislativo, apresentando todo o seu procedimento geral, instruído pelo Regimento Interno Comum do Congresso Nacional, bem como aquele empreendido na aprovação de tratados internacionais comuns. Ao final, aborda a questão do controle de constitucionalidade afeita ao assunto, explicando a possibilidade de fiscalização abstrata de constitucionalidade sobre os decretos legislativos e concluindo pela impossibilidade de tal fiscalização diretamente sobre os tratados internacionais.

Nádia Regina da Silva Pinto visa debater as perspectivas democráticas contemporâneas relacionadas ao índice de Desenvolvimento Humano- IDH dos países da América Latina no incremento de políticas públicas voltadas ao aumento da qualidade de vida.

Mario Jorge Philocreon de Castro Lima prevê que o implemento do recente Acordo de Associação União Europeia – Mercosul estabelecerá um novo sistema de solução de controvérsias, destinado a atender às eventuais demandas surgidas no âmbito do Acordo, e sua vigência futura induzirá a coexistência de dois sistemas de solução de controvérsias de natureza interestatal no Mercosul, embora dirigidos para operações de diferentes destinação comercial, fazendo-se necessário observar a composição desses dois sistemas solução de controvérsias em razão das alternativas que oferecem aos operadores econômicos dos países membros dos dois blocos, para solucionar suas eventuais divergências.

Tuana Paula Lavall e Giovanni Olsson analisam em que medida, a economia solidária, movimento social de dimensões globais, pode contribuir para esse intento. De forma específica, recuperam aspectos da construção do conceito de desenvolvimento sustentável pluridimensional e da sua emergência nova Agenda; apresenta o modelo de governança nela adotado, destacando o papel dos atores não estatais; e caracteriza o movimento da economia solidária como ator relevante.

Geralcilio José Pereira da Costa Filho perquire sobre as normas editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ante a Reforma Trabalhista, por meio do controle de convencionalidade, que busca aferir a compatibilidade das leis, a exemplo da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, às normas de Direito Internacional.

Sébastien Kiwonghi Bizawu e Pedro Andrade Matos examinam os desafios da cooperação internacional para a redução da pobreza nos países em desenvolvimento e as armadilhas da política de ajuda e de empréstimos da China aos países africanos, bem como a eventualidade de condicionalidades nas economias emergentes dos países africanos e a política de interferência nos assuntos internos desses países-parceiros.

Jaqueline de Paula Leite Zanetoni demonstra as perspectivas para acessão do Brasil junto à OCDE e analisa os seus impactos no direito interno.

Juliana Muller revela que o Direito Internacional foi moldado de acordo com pretensões europeias de dominação colonial, e a historiografia da matéria representa ainda hoje estes interesses, naturalizando e legitimando uma pretensa superioridade de alguns povos sobre outros, propondo meios pelos quais esta hegemonia pode ser contraposta, partindo da comprovação da Ocidentalização da matéria, explanando as consequências desta distorção e expondo alguns dos esforços na direção da descolonização da disciplina para, finalmente, averiguar como é possível tornar esta historiografia mais plural e justa.

Catharina Orbage De Britto Taquary e Eneida Orbage De Britto Taquary investigam a migração decorrente de catástrofes ambientais que impõe ao indivíduo o abandono de sua cultura em seu país, determinando sua condição de refugiado ambiental e conseqüentemente o processo de aculturação. A problemática consiste na necessidade e dever do Estado que recebe o refugiado no fornecimento de proteção, integração e garantia dos direitos fundamentais aos refugiados ambientais.

Joaner Campello de Oliveira Junior revela que o BNDES vem se estruturando institucionalmente e apoiando projetos pautados no marco internacional do desenvolvimento sustentável. Em outro trabalho, o mesmo autor aborda as perspectivas desta nova corrida espacial no marco jurídico do Direito Internacional Espacial.

Glauco Ferreira Maciel Gonçalves, Érico Andrade e Alex Lamy de Gouvea abordam aspectos da cooperação judiciária transnacional entre magistrados, como a cada vez mais global jurisprudência constitucional, a crescente interação judicial e o desenvolvimento de uma doutrina distinta do judicial comity, dentre outros que, juntos, representam a construção gradual de sistema legal global no qual os juízes começam a se reconhecer como participantes de um empreendimento judicial comum e membros de uma profissão que transcende as fronteiras nacionais.

Com grande satisfação os coordenadores apresentam a presente obra, agradecendo aos autores /pesquisadores envolvidos em sua produção pelas ótimas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do venturoso e inovador evento, realizado pela primeira vez de forma integralmente virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade mundial sob a óptica internacionalista. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito Internacional no contexto contemporâneo.

Prof. Dr. Florisbal de Souza Del'Olmo- UNICURITIBA

Prof. Dr. Mario Jorge Philocreon de Castro Lima- UFBA

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC

Nota técnica: O artigo intitulado “A aplicabilidade de normas internacionais humanitárias em conflitos armados não internacionais” foi indicado pelo Programa de Pós-Graduação em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão, nos termos do item 5.1 do edital do Evento.

Os artigos do Grupo de Trabalho Direito Internacional apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista Brasileira de Direito Internacional. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: UM INSTRUMENTO VINCULANTE PARA ASSEGURAR A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES?

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: A BINDING TREATY TO SECURE THE INTERNATIONAL PROTECTION OF WORKER'S RIGHTS?

João Hagenbeck Parizzi ¹
Samir Alves Daura ²
Fausto Amador Alves Neto ³

Resumo

O presente artigo deriva de uma pesquisa que teve como objetivo investigar o sistema de proteção internacional de direitos humanos dos trabalhadores em relação à atuação das empresas transnacionais, sua atual conjuntura, algumas de suas falhas e as discussões para remediá-las. A pesquisa consultou fontes de natureza documental (tratados, diretrizes, decisões judiciais, etc.) e bibliográfica, sendo que, quanto à profundidade, tem natureza explicativa, e chega a uma conclusão através do método lógico-dedutivo. Apesar de ficarem claros os avanços, há muitas questões, tanto políticas, quanto jurídicas, que precisam ser superadas para que o sistema tenha uma maior efetividade.

Palavras-chave: Empresas e direitos humanos, Sistema de proteção internacional, Direito internacional, Direitos humanos, Responsabilidade social corporativa

Abstract/Resumen/Résumé

This article derives from a research that investigated the international protection system of workers' human rights in relation to the performance of transnational companies, its current situation, some of its failures and discussions to remedy them. The research consulted sources of documentary nature (treaties, guidelines, judicial decisions, etc.) and bibliographic nature, being that, in terms of depth, it has an explanatory nature, and comes to a conclusion through the logical-deductive method. Although the progress is clear, there are many issues, both political and legal, that need to be overcome if the system is to be more effective.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Business and human rights, International protection system, International law, Human rights, Corporate social responsibility

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes. Doutorando em Direito e Mestre em Direito e Políticas Públicas pelo Centro Universitário de Brasília. Advogado. Professor do Curso de Direito da UEMG/Ituiutaba.

² Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. Mestre em Direito pela UFU. Especialista em Direito. Advogado. Professor do Curso de Direito da FACMAIS/Ituiutaba.

³ Bacharel em Direito pela FEIT/UEMG. Doutorando e Mestre em Geografia pela UFU. Especialista em Direito. Advogado. Professor do Curso de Direito da UEMG/Ituiutaba. Professor do Curso de Administração da FACMAIS/Ituiutaba.

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais são extremamente alarmantes a quantidade de casos divulgados envolvendo situações de trabalho forçado ou precário. Uma organização internacional conhecida como “*Business & Human Rights Resource Center*”¹, reporta diuturnamente casos em várias localidades no mundo que indicam que ainda se está muito distante de erradicar o trabalho forçado do planeta. Por exemplo, muito recentemente (20 de junho de 2018) o Ministério do Trabalho do Japão atestou, após pesquisar mais de 4200 estabelecimentos comerciais, que 70% (setenta por cento) destes estabelecimentos violam direitos trabalhistas de empregados estrangeiros, especialmente com relação a horas extras ilegais e salários não pagos (SHIMBUN, 2018). Outro exemplo ocorreu no Brasil. Uma notícia divulgada pela referida organização oriunda do Ministério do Trabalho em 11.06.2018 relata que uma inspeção do trabalho resgatou 30 trabalhadores em condições análogas ao escravo no Estado de Santa Catarina (BRASIL, MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018). Na mesma notícia se chega a um número de mais de 504 (quinhentos e quatro) trabalhadores resgatados nessas condições somente no ano de 2018 no Brasil.

Numa pesquisa realizada no sítio eletrônico da referida instituição (*Business & Human Rights Resource Center*) foram encontrados mais de 70 (setenta) notícias envolvendo violações a direitos trabalhistas em diversos países, a exemplo da fábrica de chocolate Hershey que responde a dois processos nos Estados Unidos pelo suposto uso de trabalho infantil na Costa do Marfim (LOWREY, 2015). Também um estudo realizado pela Oxfam Intermón concluiu que 27 milhões de pessoas são vítimas de exploração laboral nas montadoras ao redor do mundo (BENITEZ, 2015). Na Índia, por seu turno, diversas são as violações verificadas pelas organizações SOMO (*Center for Research on Multinational Corporations*) e ICN (*Indian Commitee of the Netherlands*) tais como trabalho forçado em moinhos, trabalho infantil, limitação da liberdade de locomoção, excesso de horas extras, ambiente de trabalho com rigor excessivo, ausência de contratos entre outros (THEUS e OVEREEM, 2014). Enfim, são reiteradas e diversas as violações de direitos fundamentais do trabalho ao redor do mundo, especialmente envolvendo o trabalho forçado.

Um ponto em comum nas situações acima citadas é a presença de empresas Multinacionais, também conhecidas como Transnacionais², seja por meio da exploração direta de empregados em situação de trabalho forçado, seja por meio de aquisição de matéria prima oriunda de empresas que violam direitos trabalhistas, o que indica a existência de um problema

¹ Que poderia ser traduzido livremente como “Centro de pesquisas sobre Empresas & Direitos Humanos”.

² Sendo comumente utilizada a sigla TNC – Transnational Companies, no idioma inglês.

global, e não situações isoladas ocorridas em alguns países onde a situação é mais grave. A questão é que a globalização implica não só na ampliação das trocas de bens e produtos, mas também implica na formação de uma “força de trabalho global” (MEHMET, 1998, p. 4). Bhagwati (2004) define globalização econômica como a integração das economias nacionais na economia internacional, através do comércio, os investimentos estrangeiros diretos, os fluxos de capital e finanças de curto prazo e os fluxos internacionais de trabalho e de tecnologia.

Com efeito, as Empresas transnacionais (ou empresas multinacionais) continuam expandindo seu sistema de produção e distribuição, enquanto os países (Estados) aparentam cada vez mais impotentes para regular o comportamento dessas empresas (MEHMET, 1998, p. 4). No âmbito jurídico, a interação de diversos regimes jurídicos internacionais permitiu que as empresas se consolidassem como sujeitos com importantes direitos e prerrogativas, porém, sem obrigações a cumprir no que concerne aos direitos humanos. A diferença entre os padrões regulatórios em seus países de origem e nos países onde realizam investimentos, a falta de verdadeiros padrões globais aplicáveis as empresas e, em muitos casos, a necessidade de atrair investimentos estrangeiros e a limitação dos governos de garantir que esses investimentos sejam responsáveis em termos de direitos humanos e ambientais, gerou uma distorção que repercutiu de forma significativa na proteção dos direitos individuais e coletivos (RIVERA, 2017, p. 38). Pesquisas recentes indicaram que das 100 maiores economias do mundo, 69 são empresas e apenas 31 são países (DODWELL, 2016), o que confirma a hipótese de que companhias transnacionais configuram um importante e forte ator na questão dos direitos humanos, muitas vezes superando em força e poder econômico os Estados.

A preocupação dos organismos internacionais com essa questão é grande. No relatório do representante especial do secretariado geral das Nações Unidas, John Ruggie (2008), restou estabelecido um quadro de princípios básicos necessários à proteção de direitos humanos (incluindo, obviamente, direitos trabalhistas) em relação à atuação de empresas transnacionais ao redor do mundo. Tal relatório traz os parâmetros “proteger, respeitar e reparar” como princípios orientadores das ações dos Estados, Empresas e Organizações Internacionais, tendo em vista que, apesar da globalização e da atuação das empresas transnacionais ter trazido prosperidade e reduzido a pobreza³, tal desenvolvimento criou lacunas, existentes entre o objetivo da atividade econômica, seus atores, e a capacidade das instituições políticas de lidar com suas consequências adversas (RUGGIE, 2008, p. 209). No mesmo relatório, Ruggie

³ Conclusão também compartilhada por BHAGWATI, Jagdish N. *Em defesa da globalização: como a globalização está ajudando ricos e pobres*. Trad. Regina Lyra, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

reconhece a fragilidade das Nações Unidas uma vez que as mesmas não se configuram como um centro de comando e controle que pode impor ao mundo seus propósitos.

Este projeto das Nações Unidas, todavia, se vê ameaçado pela circulação de ideias, pessoas, bens e serviços rompendo fronteiras internacionais e enfraquecendo muitos estados soberanos. Valores democráticos e liberais foram consagrados em estados mais fortes. Porém as ideias de cidadania, democracia, bem-estar e comunidade não têm aplicação aparente num mundo que se tornou maior e mais difuso, o mundo globalizado (SAMPFORD, 2012). Os efeitos negativos da globalização não são causados pela globalização propriamente dita. Pelo contrário, via de regra a globalização traz benefícios econômicos e sociais para os países que recebem investimentos estrangeiros, no entanto pode causar efeitos adversos, como assevera Bhagwati (2004, p. 25). Para combater esses efeitos adversos algumas medidas como de proteção ambiental e proteção dos trabalhadores que podem perder seus empregos pela volatilidade oriunda da concorrência das importações. Bhagwati (2004, p. 73) afirma enfaticamente que a globalização contribuiu para uma significativa diminuição da pobreza em países como Índia e China e que as condições de trabalho e salários das empresas transnacionais são melhores do que as dos trabalhadores de empresas transnacionais em países como o México e Vietnam, por exemplo.

Atualmente, a atuação das empresas transnacionais passa incólume em muitos casos, principalmente porque boa parte dessas empresas utilizam estratégias de diluição de sua responsabilidade, tais como a terceirização. É praticamente um consenso de que a responsabilidade social corporativa, da forma com que vem sendo fomentada, como um dever autorregulatório que se aplica mais ao campo da ética (ZHAO, 2016, p. 104), do que propriamente ao campo do direito, torna a proteção dos direitos humanos mais frágil, como demonstrado acima em diversos casos que tratam somente da proteção dos direitos humanos dos trabalhadores.

Nesse contexto, o objeto do presente artigo visa responder às seguintes inquietações: quais são os instrumentos de proteção aos direitos humanos dos trabalhadores no âmbito internacional? Tais instrumentos são efetivos (a hipótese principal da pesquisa, respondida adiante é que não). O que deverá ser feito para aumentar a efetividade das normas de proteção? A resposta dessas inquietações passa pelos tópicos dos artigos adiante alinhavados, sendo que inicialmente será exposto o “ecossistema jurídico de proteção dos direitos humanos dos trabalhadores em relação às empresas transnacionais”. Em seguida serão apresentadas mais evidências fáticas que denotam a inefetividade desse sistema e, por fim, será debatido o que

tem sido deliberado sobre a formação de um instrumento internacional juridicamente vinculante para dar maior efetividade à proteção dos direitos humanos.

A pesquisa utiliza fontes de natureza documental e bibliográfica, tem profundidade exploratória e utiliza o método lógico-dedutivo para responder sua problemática: os instrumentos de proteção internacional dos direitos humanos são efetivos à proteção dos trabalhadores? Primeiro devemos conhecer quais são esses instrumentos, isto é, o ecossistema jurídico de proteção internacional para empresas e direitos humanos.

2. O ECOSSISTEMA JURÍDICO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM RELAÇÃO ÀS EMPRESAS TRANSNACIONAIS.

É impossível tratar do sistema internacional de proteção dos direitos humanos em relação às empresas transnacionais sem mencionar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, elaborado pelo então Representante Especial do Secretário-Geral para Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie. Este documento foi endossado pelo Conselho de Direitos Humano da ONU em 16 de junho de 2011, através da resolução n. 17/4. No entanto, o mesmo Ruggie (2018, p. 75) afirma que desde a década de 1970 há um esforço pela criação de um tratado internacional que regulasse a atuação de empresas transnacionais, sendo que esses esforços sempre sofreram uma oposição vigorosa das empresas e suas associações, tendo fracassado. Inclusive houve um fracasso em 2003, quando houve uma iniciativa conhecida como “Normas sobre a responsabilidade das Empresas Transnacionais e outras Empresas Comerciais na Esfera dos Direitos Humanos” que tramitou na então Comissão das Nações Unidas de Direitos Humanos (hoje Conselho de Direitos Humanos).

Assim, não há uma norma internacional vinculante que trate especificamente da atuação das empresas com respeito aos direitos humanos, apenas uma resolução internacional, meramente orientadora, acerca dos princípios que devem guiar a atuação das empresas em respeito à proteção dos direitos humanos, porém essa orientação obteve um sucesso sem precedentes, na medida em que inspirou e forneceu parâmetros para a criação de um ecossistema regulatório, não uma hierarquia jurídica (RUGGIE, 2018, p. 76). Varella, Monebhurrin e Gontijo (2019, p. 19) citam a existência de uma miríade de normas, interpretações e participações públicas e privadas que denotam uma construção dos direitos humanos em “múltiplas camadas”. Turgis (2010), por seu turno denomina essas múltiplas camadas e possibilidades como “direitos humanos *à la carte*”.

Rodríguez-Garavito (2014, p. 514) identifica duas posições antagônicas daqueles que praticam os direitos humanos ao redor do mundo em relação ao tema: por um lado, a negação

que defende as fronteiras tradicionais e seus defensores (*gatekeepers*), e por outro, a reconstrução reflexiva que repensa práticas e limites para gerar simbiose produtiva entre os diversos atores de direitos humanos. No geral, o autor prefere esta última abordagem, argumentando que aqueles que trabalham com direitos humanos devem se esforçar para criar um ecossistema de direitos humanos. É com esse entendimento que se propõe o debate sobre a regulação internacional e o complexo jurídico de proteção internacional dos direitos humanos. Nesse contexto há uma clara divisão entre instrumentos locais, nacionais e internacionais que regulam o tema, bem como, recentemente se verificaram a criação de instrumentos de transparência e prestação de contas, além do sistema financeiro e de investimentos como outras fontes de proteção aos direitos humanos.

Com relação aos instrumentos internacionais podem ser citados diversos, dentre os quais, no âmbito das organizações internacionais, a “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social” da Organização Internacional do Trabalho (2002), que ressalta a importância do papel econômico das empresas no mundo e incentiva as empresas multinacionais a “contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas em suas operações” (art. 2, da Declaração). Nos capítulos seguintes a declaração trata de diversos temas relativos ao trabalho, tais como condições de trabalho e vida (arts. 33 e ss.) e liberdade sindical e direito de sindicalização (arts. 42 e ss.) por exemplo. Trata-se, mais uma vez, não de uma norma vinculante, mas de princípios que devem reger a atuação das empresas.

Na Organização das Nações Unidas se encontram vários instrumentos, tais como os “Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos”, já citados anteriormente, que prescrevem um conjunto de princípios orientadores para Estados, empresas e pessoas, e prega a proteção em três pilares: “Proteger, Respeitar e Reparar” (UN GUIDING PRINCIPLES IN BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, 2011). O pilar “Proteger” é direcionado aos Estados que têm a obrigação de proteger seus cidadãos contra abusos em seu território, tomando medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e garantir a reparação através de políticas públicas, legislação, regulação e adjudicação. Além disso, o Estado deve aplicar as leis que sejam direcionadas às empresas para o respeito aos direitos humanos, devendo, periodicamente e quando necessário revê-las para adequação. Também é papel do Estado prover as empresas com a devida orientação sobre como respeitar os direitos humanos quando forem operar em seu território, entre outras obrigações. “Respeitar”, segundo os princípios orientadores, é uma diretiva às empresas de obedecer às leis que determinam a proteção dos direitos humanos, além de garantir que os impactos de sua atividade não violem direitos humanos. Então a empresa é

responsável por evitar ou contribuir, ainda que indiretamente, a violação a direitos humanos, sendo essa responsabilidade aplicável a qualquer empresa, independentemente do seu tamanho, setor, contexto operacional, estrutura societária e estrutura física. Uma importante obrigação da empresa, segundo o pilar “Respeitar” é o dever de realizar um processo de *due diligence* para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre como suas operações podem afetar direitos humanos. Por fim, o último pilar, “Reparar”, trata do acesso à reparação, direcionado às empresas e Estados, sendo que para estes, a obrigação é de garantir acesso à reparação através de medidas judiciais, administrativas ou legislativas às vítimas de atividades relacionadas a operações empresariais. Essas medidas incluem a necessidade de juízos imparciais, íntegros e que respeitem o devido processo legal, reduzindo barreiras que possam dificultar a reparação, além de criar mecanismos extrajudiciais efetivos.

Ainda no seio da ONU, é possível visualizar outros instrumentos tais como o “Pacto Global” que é um conjunto de 10 princípios aos quais as empresas de todo o mundo podem voluntariamente aderir, se comprometendo a respeitar e apoiar a proteção dos direitos humanos, sendo que, com relação ao direito dos trabalhadores, as empresas devem garantir a liberdade sindical, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e a discriminação no emprego (Princípios 3 a 6 do Pacto Global). Essa iniciativa está diretamente ligada à “Agenda 2030” da ONU, na qual são estabelecidos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável que os países membros devem direcionar seus esforços para atingir até o ano de 2030. Dentre esses objetivos, destacam-se, por sua relevância em relação ao objeto do artigo, a erradicação da pobreza (objetivo 1), trabalho decente e crescimento econômico (objetivo 8), redução das desigualdades (objetivo 10) e Paz, justiça e instituições eficazes (objetivo 16).

Ainda no âmbito internacional, pode-se destacar o Guia sobre Responsabilidade Social – ISO 26000 elaborado pela Organização Internacional de Normalização (ISO), que prescreve uma série de orientações para todos os tipos de organizações para a implementação de práticas socialmente responsáveis. Tal certificação prescreve o dever de *accountability*, que se traduz na obrigação de a empresa responsabilizar-se sobre suas ações e decisões, respondendo pelos seus impactos na sociedade, economia e meio ambiente, prestando contas aos órgãos de governança e demais partes interessadas. Além disso, o dever de transparência (fornecimento de informações claras, compreensíveis e em prazo adequado), comportamento ético (agir com base nos valores da honestidade, equidade e integridade), respeito às partes interessadas (ouvir, considerar e responder aos interesses de grupos ou pessoas que tenham interesse nas atividades da organização), respeito pelo Estado de Direito (cumprir as leis locais), respeito pelas normas internacionais de comportamento (adotar prescrições dos tratados e acordos internacionais

favoráveis à responsabilização social, mesmo sem obrigação legal) e direito aos humanos (reconhecer a importância e universalidade dos direitos humanos, cuidando para que as atividades da organização não os agridam direta ou indiretamente) (ISO, 2011). Essa norma, contudo, é voluntária e não dá certificação às empresas que a ela adiram.

Por fim, no ainda se referindo às organizações internacionais é importante citar as “Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais” da Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico (OCDE) que desde o ano de 2000 estabeleceu essas diretrizes, tendo-as revisado em 2011 pela adesão dos países associados e até de alguns países não associados, como o Brasil, por exemplo. Trata de diretrizes que as empresas multinacionais devem respeitar ao atuar em outros territórios que não os de sua sede. A primeira delas é a necessidade de respeito às leis e políticas públicas dos países onde operam. Além disso, as empresas devem contribuir para o desenvolvimento econômico, ambiental e social com vistas a atingir o desenvolvimento sustentável. Em comum com outras legislações citadas, essas diretrizes recomendam a realização de *due diligence*, incorporando a análise de risco ao seu sistema de gerenciamento (diretriz 10). Importa mencionar que a OCDE criou pontos de contatos (uma espécie de corte arbitral) para analisar os casos em que países e empresas associadas descumpram essas diretrizes.

Já no campo nacional, os Estados, além de elaborarem as leis para a proteção dos direitos humanos em face da atuação das empresas multinacionais, também devem elaborar planos de ação, tal qual se viu no Brasil, ao lançar o primeiro Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo em 11 de março de 2003. Em 2008 foi elaborado um novo plano visando combater as falhas indicadas no relatório da OIT em relação ao plano anterior, que teve como uma das principais medidas a criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e a divulgação da conhecida “lista suja” dos empregadores que utilizaram trabalho escravo em sua produção (PYL, 2008). Esses planos e legislações integram o ecossistema de proteção internacional do trabalhador. Porém, cada Estado irá implementar suas políticas públicas de acordo com suas próprias circunstâncias.

No que se refere à questão da transparência, pode-se destacar o “*Global Reporting Initiative*” uma organização internacional independente sediada em Amsterdã, na Holanda, que passou a produzir relatórios sobre os impactos que as atividades empresariais causam em questões relacionadas às mudanças climáticas, direitos humanos e corrupção (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2018). As empresas podem contratar essa organização para que ela analise os impactos de sua atuação, de modo a buscar mais transparência e divulgar esses resultados para demonstrar a higidez de sua atuação e o respeito aos direitos humanos.

Por fim, para completar o ecossistema jurídico de proteção aos direitos humanos, é necessário mencionar que o sistema financeiro e de investimentos têm cada vez mais exigido garantias e *due diligence* das empresas em relação à sustentabilidade de suas atividades, quando as mesmas buscam investidores. Por exemplo, pode-se citar uma organização internacional chamada Princípios para Investimentos Responsáveis (PRI) que é formada por empresas de investimento em colaboração com um dos braços da Organização das Nações Unidas (UNEP FI) para implementação de princípios que garantam o atendimento aos critérios contidos na sigla ESG (*Environmental, Social and Governance* – que pode ser traduzido como meio-ambiente, social e governança) para que os investimentos sejam realizados (PRI, 2019). Isto significa que os projetos necessitam demonstrar o atendimento a esses critérios para receber verbas de investidores. Outra orientação que pode ser observada se vê nos Princípios do Equador, que surgiram em 2002 e estabelecem critérios mínimos para a concessão de crédito a projetos que sejam social e ambientalmente sustentáveis pelas instituições financeiras. Em 2003, dez dos maiores bancos no financiamento internacional aderiram. Hoje, esta iniciativa conta com bancos brasileiros (como o Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, por exemplo⁴). As bolsas de valores ao redor do mundo, como a Dow Jones, por exemplo, também já possuem o seu índice de sustentabilidade, que classifica as empresas de determinados setores em relação aos critérios ESG na sua atuação, o que pode significar, caso a empresa possua um índice pior do que sua concorrente, a perda de investimentos.

Outra iniciativa formada por entidades privadas digna de nota é a iniciativa “*Know the chain*”, que é uma organização não governamental que ranqueia as empresas (principalmente de tecnologia) com base na sustentabilidade de sua cadeia produtiva, dando mais transparência e facilitando o *due diligence* de empresas e investidores sobre riscos trabalhistas.

Esses exemplos, não exaustivos, demonstram que há uma preocupação mundial, ainda que descentralizada, de garantir que as empresas transnacionais exerçam suas atividades evitando que seus impactos impliquem em violações aos direitos humanos. Não há dúvidas que todas essas normas e diretrizes insinuam uma maior preocupação com a proteção dos direitos humanos. No entanto, há diversos casos que evidenciam a ausência de efetividade de todo esse ecossistema.

3. A EVIDÊNCIA DE INEFETIVIDADE DO ATUAL SISTEMA DE PROTEÇÃO INTERNACIONAL AOS DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES.

⁴ A lista completa pode ser encontrada em <https://equator-principles.com/members-reporting/>.

Mesmo com todos esses (e outros) instrumentos jurídicos, há diversos casos que evidenciam a inefetividade do atual sistema de proteção para a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores. Uma das primeiras limitações claras ao sistema de proteção se dá com o fato de que as empresas transnacionais não são sujeitos de direito internacional, isto significa que não podem ser responsabilizadas em tribunais internacionais, como elucida Fachin (2016, p. 21).

Porém, o melhor modo de se evidenciar essa inefetividade é citar alguns casos notórios. O primeiro a ser citado é o infame caso do complexo industrial “Rana Plaza”, situado num prédio de oito andares, quando em 24 de abril de 2013, um dia após um canal de televisão fazer uma reportagem sobre as rachaduras na estrutura do prédio, ele colapsou matando, pelo menos, 1.200 (mil e duzentos) trabalhadores, deixando mais de 2.000 (dois mil) trabalhadores feridos, a maior parte deles mulheres (UDDIN, 2016, p. 688). Esse caso, ocorrido em Bangladesh, se deu menos de um ano após o também infame incêndio ocorrido na mesma cidade da fábrica Tazreen, que vitimou fatalmente 112 pessoas (GOMES, 2013). Ambas as fábricas produziam roupas para marcas conhecidas mundialmente como Walmart, H&M, Primark e a brasileira C&A. Essas empresas se recusaram a reconhecer suas responsabilidades sob a alegação de que contrataram empresas terceirizadas para a produção das roupas, de modo que a responsabilidade sobre a segurança e saúde dos trabalhadores deveria ser dessas empresas terceirizadas. Após algum tempo, depois de ser amplamente divulgado nos meios de comunicação, as empresas sofreram pressões mercadológicas e a Primark foi a primeira a pagar indenização para os familiares das vítimas, no valor de 16.000 takas para cada vítima ou familiar, o equivalente a R\$ 500,00 (quinhentos) reais, na época em que essas indenizações foram pagas (FAUS, 2013). As empresas americanas não ofereceram qualquer compensação, reforçando sua tese de que não eram responsáveis pelos danos ocorridos em sua cadeia produtiva.

Somente após a pressão de organizações nacionais e internacionais (inclusive a OIT) foi realizada uma reunião em setembro de 2013 na sede da OIT em Genebra, envolvendo as marcas envolvidas, os sindicatos dos trabalhadores, ONG’s e representantes do governo de Bangladesh quando foi assinado um acordo conhecido como *Rana Plaza Agreement* e as vítimas dos dois desastres receberam indenização compatível com padrões internacionais, além do tratamento físico e psicológico (PRENTICE, 2018). Foram arrecadados cerca de 30 milhões de dólares para realizar a reparação das vítimas. Além disso, foram editadas leis que aumentaram os padrões de segurança contra incêndio em Bangladesh. Porém, acidentes continuam a ocorrer (em menor escala) e as vítimas não têm suporte legal para receber as

indenizações devidas. O salário mínimo de Bangladesh continua entre os menores do mundo e recentemente os trabalhadores das fábricas têxteis foram obrigados a deixar o isolamento social determinado pelo governo em função da pandemia do Covid-19 para continuarem a produção (AKHTER, 2020).

Um relatório produzido pela universidade de New South Wales, de Sydney na Austrália, relata que não houve “mudanças sistêmicas” em relação às condições de trabalho nas fábricas têxteis de Bangladesh. O relatório explica que as empresas melhoraram a segurança das fábricas, porém as pressões do mercado exigem que essas fábricas absorvam os custos de segurança sem alteração no preço das peças, o que, por via de consequência se volta contra o trabalhador em termos de salários e benefícios. Além disso, o relatório informa que se os investimentos nas inspeções de segurança não continuarem, a tendência é que essas melhores condições de trabalho sejam deterioradas, pois não se mostram sustentável em relação aos preços estabelecidos pelo mercado mundial. E, finalmente, apesar de os acidentes de trabalho terem diminuído em quantidade, os baixos salários, jornada exaustiva, supervisão abusiva e impedimento da formação de sindicatos tornam os ambientes inóspitos ao trabalho (SCHÜßLER et al, 2019).

Isto significa que os trabalhadores de Bangladesh continuam laborando em condições péssimas, que causam adoecimento (físico e psíquico), com baixíssimos salários, e as empresas transnacionais continuam se beneficiando com o baixo custo das roupas lá produzidas para manterem uma margem de lucro alta. Dessa forma, esse caso demonstra uma limitação clara do atual sistema de proteção: a ausência de responsabilidade das empresas transnacionais pelas violações ocorridas em sua cadeia produtiva.

Outro caso que evidencia uma clara barreira à proteção dos direitos humanos dos trabalhadores é o ocorrido entre trabalhadores brasileiros e uma empresa situada no Suriname, que realiza a extração de madeira submersa de um lago. Manoel Martins Pereira, brasileiro residente de Tucuruí, no Estado do Pará foi contratado por uma empresa do Suriname, Brokopondo Watra Wood International (BWWI), para realizar a extração de árvores submersas no lago Prof. Dr. Ir. W.J. Van Bloomensteinmeer formado pela hidrelétrica de Tucuruí, lago este que fica no território do Suriname. Ele foi contratado em outubro de 2006 e continuou prestando serviços à BWWI até julho de 2012. Ao chegar em Paramaribo, o trabalhador teve seu passaporte retido e passou a trabalhar em jornadas de trabalho extenuantes, de segunda a domingo, das 8h às 17h. As habitações (cabanas flutuantes, chamadas de *camping*) fornecidas pela empresa foram construídas pelos próprios trabalhadores e tinham condições precárias de habitação. Os trabalhadores não receberam equipamento de proteção individual, sendo que a

função (mergulhador-serrador) se enquadra como uma função de alto risco de acidentes, pelas condições de navegação do lago e pelo fato de a água do lago ser muito turva. O contrato foi encerrado abruptamente pela BWWI, quando Manoel começou a sentir dores abdominais e retornou ao Brasil para fazer exames, tendo descoberto nessa oportunidade que estava com câncer e tinha um tumor na bexiga, tendo a empresa lhe informado que não precisava mais voltar a Paramaribo. Esse é o relato dos autos do processo 0002736-51.2013.5.08.0110, que tramita na 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí desde 12 de dezembro de 2013.

O que é interessante observar nesse processo é que foi o Ministério Público do Trabalho no Estado do Pará que ajuizou a ação tendo em vista que com a falta de defensoria pública em Tucuruí “o acesso ao Poder Judiciário termina por ficar seriamente prejudicado” e a contratação de advogados particulares estava prejudicada tendo em vista que os “reclamantes têm a demanda extinta em razão da ausência de tradutor juramentado apto a traduzir” os documentos que acompanham a petição inicial (Brasil, 2012, p. 3).

Posteriormente, o trabalhador descobriu que o lago em que trabalhava, por conta a exploração de ouro realizada no rio Tucuruí, possui elevada concentração de mercúrio (MOL et al, 2001, p. 190), sendo que Paul Ouboter (2015, p. 11) encontrou “[e]xtreme high levels⁵” de concentração de mercúrio no lago, o que pode ter sido o fato gerador do câncer que o acometeu. Manoel se viu obrigado realizar uma operação para retirar a bexiga em 2013 e até a presente data não recebeu qualquer reparação. O processo foi sentenciado em 19 de junho de 2015, sendo a empresa condenada ao pagamento de verbas trabalhistas mais indenização no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Segundo se vislumbra do andamento processual, foi enviada carta rogatória em 04.07.2016, não tendo sido dada resposta até a presente data. O processo se encontra temporariamente arquivado. Interessante mencionar que há nos autos do processo 0002736-51.2013.5.08.0110 uma certidão com o seguinte teor:

[...] falei com a servidora Clara Melo que me informou que não existe acordo de cooperação jurídica entre o Brasil e o Suriname, sendo que em razão disso o referido Estado Internacional não tem obrigação de responder a Carta Rogatória encaminhada, nem o Brasil possui meios de impor o seu cumprimento.

Tal certidão, juntamente com as demais circunstâncias do processo, denotam claramente a dificuldade de se executar a empresa estrangeira que se utiliza da mão de obra brasileira, quando não há acordo bilateral.

⁵ Termo que traduzido livremente para o português seria “níveis extremamente elevados”.

Se por um lado a BWWI não consegue ser localizada, seus produtos podem ser encontrados em diversas regiões do mundo, pois a madeira é exportada para a América do Norte, Europa Ocidental e China, sendo que o faturamento anual da empresa é estimado em até 5 milhões de dólares (TRADENOTE, 2019). Certamente um cliente interessado nas peças de madeira fornecidas pela empresa não teria dificuldade em contatá-la e realizar um pedido, o que reforça a ideia de um mercado de produtos e força de trabalho global, sem fronteiras, cuja proteção ao trabalhador é impedida ou inviabilizada pela existência de fronteiras jurídicas.

O processo de Manoel Martins Pereira, apesar de não ter efetivado o direito à indenização pleiteada, ainda foi mais adiante do que o ajuizado por seu colega, Cícero Correa de Medeiros. A mesma empresa BWWI contratou Cícero para realizar o mesmo tipo de trabalho, com os mesmos riscos, salário e condições. A Reclamação Trabalhista n. 0002739-06.2013.5.08.0110, perante a 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí, Pará, apesar dos esforços de seus advogados, foi arquivada ante a impossibilidade de citar a empresa estrangeira, face a ausência de um tratado bilateral que regulasse as relações de trabalho entre a República Federativa do Brasil e a República do Suriname. Inclusive, na fundamentação da sentença restou consignado o desfecho do processo anteriormente citado, sendo que o juiz consigna, ainda, “[...] este Juízo não vislumbra resultado útil neste processo, haja vista que a execução contra essa empresa se mostra inócua, já que não há como obrigar o estado estrangeiro a proceder com a execução” (BRASIL, 2018).

Este caso denota que, apesar de o mercado de trabalho não respeitar as fronteiras físicas e jurídicas dos países, a reparação sofre uma clara limitação, pois o direito somente pode extrapolar suas fronteiras na existência de um contrato bilateral. Isto significa que todo o ecossistema existente para a proteção desses trabalhadores não foi suficiente para garantir a indenização a que eles teriam direito.

Uma outra questão que denota uma franca limitação à proteção dos direitos dos trabalhadores se observa com a imensa quantidade de trabalhadores que estão prestando serviços a empresas de economia compartilhada, trabalho este que, na maior parte das vezes não tem nenhuma regulamentação, sendo que a jurisprudência brasileira⁶, por exemplo, tende a não reconhecer o vínculo empregatícios entre esses trabalhadores e a empresa de tecnologia que desenvolve o aplicativo. No Brasil, o principal aplicativo que utiliza essa força de trabalho

⁶ Observe-se, por exemplo, o acórdão do Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região que nos autos do processo 0011421-33.2017.5.03.0179, não reconheceu o vínculo empregatício, deduzindo que não haveria na relação contratual o requisito da subordinação. Neste acórdão, foram citados diversos outros precedentes no mesmo sentido (0010771-28.2018.5.03.0186-ROPS; 0010910-17.2018.5.03.0012 (ROPS); 0010842-68.2017.5.03.0023 (RO)).

é o UBER, que conta, segundo dados da própria empresa, com 600 mil motoristas cadastrados no aplicativo prestando serviços (OLIVEIRA e SALOMÃO, 2019). Essa ausência de regulamentação permite que nem a empresa e nem o Estado sejam responsáveis pelos danos ocorridos na prestação desse serviço. Assaltos, acidentes de trânsito e até chacinas são riscos sofridos por esses trabalhadores, que não contam com a devida proteção dos aplicativos (CORREIO 24 HORAS, 2019). Kalil (2017, p. 237-254) afirma que a economia compartilhada não deve ser tratada como um “setor à parte da economia” e que não se podem criar obstáculos para se inviabilizar as inovações que melhoram as vidas das pessoas, por outro lado não se pode fazer isso à custa da piora das condições de trabalho. Vale ressaltar que, além dos riscos próprios no exercício do trabalho, os trabalhadores dessas plataformas podem ter seus contratos facilmente rescindidos, sem justificativa, não possuem qualquer restrição em relação à sua jornada e não possuem garantia de salário mínimo vital (OHOFUGI, 2019), todos esses direitos assegurados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Ou seja, há uma evidente precarização do trabalhador.

Nesse contexto, os casos trazidos evidenciam algumas (mas não todas) limitações à proteção dos direitos humanos de trabalhadores em face das estratégias e circunstâncias trazidas pela globalização do mercado de trabalho. As formas de superação dessas barreiras já estão sendo discutidas e podem redundar num tratado internacional juridicamente vinculante para a regulamentação da atuação das empresas na questão dos direitos humanos.

4. O TRATADO INTERNACIONAL: O RECONHECIMENTO DA NECESSIDADE DE UM INSTRUMENTO JURIDICAMENTE VINCULANTE.

Como citado anteriormente, a preocupação com a proteção aos direitos humanos na atuação das empresas multinacionais gerou a elaboração dos Princípios Orientadores Para Empresas e Direitos Humanos, pela Organização das Nações Unidas, através do Representante Especial do Secretário Geral de Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, em 2011. Após a elaboração desse instrumento, que é meramente orientador, não tem poder vinculante (pode ser considerado como *soft law*), a resolução n. 26/9 de 2014 do Conselho de Direitos Humanos da ONU, criou um Grupo de Trabalho Intergovernamental aberto (cuja sigla em inglês é OEIGWG) para desenvolver um tratado internacional vinculante a respeito do tema. Este grupo de trabalho elaborou um primeiro rascunho (em inglês, *draft zero*), em janeiro de 2019. No entanto, na sexta sessão deste grupo de trabalho, foi realizada uma revisão (UNITED NATIONS. OEIGWG. OEIGWG CHAIRMANSHIP REVISED DRAFT, 2019), em julho de 2019.

Neste “rascunho revisado” (*revised draft*, em inglês) são diversos os dispositivos que visam superar as limitações citadas no tópico anterior. Por exemplo, no artigo 7º, que trata da “Jurisdição Adjudicativa”, prevê diversas possibilidades de competência territorial para reparação das vítimas, podendo a empresa ser demandada: a) no local onde os atos ou omissões ocorreram; b) onde as vítimas são domiciliadas; ou c) onde as empresas ou pessoas físicas que supostamente cometeram os atos ou omissões violadores estejam domiciliadas. Com relação ao domicílio da empresa ou pessoa física, poderá ser considerado onde é: a) o local de sua incorporação; b) onde possui assento estatutário; c) administração central; ou d) interesse comercial substancial.

Com isso, a vítima que teve seus direitos humanos violados por uma empresa transnacional possui mais opções onde ajuizar a demanda, podendo buscar, por exemplo, a jurisdição do país onde a empresa possui sua sede. Neste caso, os trabalhadores brasileiros prejudicados pela Brokopondo Watra Wood International (BWWI) poderiam ajuizar a ação no Brasil, no Suriname ou até mesmo em outro país onde a empresa tenha interesse comercial substancial, como os Estados Unidos por exemplo, onde se localizam seus principais clientes.

O artigo 9º do rascunho revisado, que trata da Lei aplicável, prevê a possibilidade de se aplicar a lei: a) do local onde as violações ocorreram; b) onde a vítima é domiciliada; ou c) onde a empresa (ou pessoa física) que supostamente violou os direitos é domiciliada. Isso permite, por exemplo, que os trabalhadores do Rana Plaza, cuja lei local (de Bangladesh) é menos favorável que a lei dos países onde as marcas que compravam as roupas são domiciliadas, pudessem utilizar a lei mais benéfica para se verem reparados.

No entanto, como afirmado anteriormente, a principal limitação nesse caso se refere à responsabilização da empresa pelas violações ocorridas na sua cadeia produtiva. Essa situação também é regulada pelo “rascunho revisado”. O art. 6º, que trata de responsabilidade legal, prevê a necessidade das empresas, inclusive pela omissão da prevenção da violação de direitos humanos com quem a empresa mantém “relações contratuais”, independentemente onde a atividade é realizada. Observe-se o art. 1º, que trata das “definições” dos termos legais empregados no restante do tratado:

4. “Relação contratual” refere-se a qualquer relação entre pessoas físicas ou jurídicas para realizar atividades comerciais, incluindo, entre outras, aquelas realizadas por meio de afiliadas, subsidiárias, agentes, fabricantes, qualquer parceria ou associação comercial, joint venture, propriedade benéfica ou qualquer outra estrutura ou relação contratual conforme previsto na legislação nacional do Estado (livremente traduzido do OEIEWG revised draft).

Isto permite, que as vítimas acionem as empresas mesmo que tenham sofrido violações por terceiros com quem a marca principal tenha contratado, dando ainda maior possibilidade de efetiva reparação, pois toda a cadeia produtiva poderia ser responsabilizada.

Não obstante aos avanços acima descritos, há questões que ainda não são devidamente cobertas pelo instrumento, como a criação de um tribunal internacional com jurisdição para processar e julgar esses tipos de caso por exemplo (embora o instrumento prescreva a competência da Corte Internacional de Justiça para resolver disputas entre estados membros acerca da implementação do tratado). Também, por tradição jurídica, as empresas não são consideradas sujeitos de direito internacional, sendo que a implementação das providências previstas nos tratados depende dos Estados. Isto significa que países mais pobres como Bangladesh, que têm legislações trabalhistas mais “frouxas”, provavelmente demorarão mais tempo para implementar as leis e políticas necessárias para a efetividade do tratado.

É de bom alvitre mencionar que o tratado não traz nenhuma referência às especificidades verificadas do trabalho realizado por meio de aplicativos, que é uma situação grave e global, ao que parece caberá aos Estados onde esses aplicativos atuam regularem os direitos e obrigações trabalhistas, sobretudo quanto à proteção do trabalhador.

De igual sorte, Ruggie (2018) entende que um tratado de natureza “vinculante” pode ser “um tiro no pé”, na medida em que esse tipo de instrumento foi rechaçado anteriormente diversas vezes, sendo que as empresas transnacionais fazem veemente oposição a um tratado dessa espécie, pois muitos países, até mesmo pela influência dessas grandes empresas, podem deixar de efetivar as obrigações nele contidas. Ruggie (2018) acredita que regulamentações mais consensuais e difusas, por ora, são mais efetivas.

Outras limitações podem ser citadas (porém não haverá espaço para aprofundá-las) como o fato de que muitas empresas possuem uma composição societária diluída (muitas vezes com a identidade dos reais beneficiários de suas atividades protegidas por *holdings*), havendo uma maior dificuldade para responsabilizar criminalmente seus sócios pelas eventuais violações aos direitos humanos. Essa questão, segundo o rascunho revisado, terá que ser estabelecida pelos Estados, a maior parte dos quais sabidamente possuem um poderio econômico inferior ao de grandes multinacionais.

Assim, mesmo que represente uma evolução, sobretudo se aprovado com os dispositivos agora citados, o sistema internacional de proteção dos direitos humanos ainda possuirá suas lacunas, sendo necessários, a partir das situações práticas observadas, métodos mais específicos para a proteção dos direitos humanos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo deriva de uma investigação sobre a problemática da efetividade dos instrumentos internacionais para a proteção dos direitos humanos na atuação das empresas transnacionais. Há uma clara complexidade e difusão de instrumentos jurídicos, que apesar de serem extensos, possuem lacunas.

Os casos apresentados no tópico 3 evidenciam algumas das falhas do sistema internacional de proteção aos direitos humanos na atuação de empresas multinacionais, sobretudo em relação à jurisdição competente para processar e julgar as empresas pelos danos e a responsabilidade das empresas pelas violações ocorridas ao longo de sua cadeia produtiva.

Algumas dessas limitações, de certa forma, são supridas pela proposta de um tratado internacional juridicamente vinculante sobre empresas e direitos humanos, cujo rascunho foi elaborado pelo Grupo de Trabalho Intergovernamental Aberto do Conselho de Direitos Humanos da ONU. No entanto, não há garantias de que o tratado seja assinado e, mesmo que o seja, mantenha essas cláusulas que garantam às vítimas proteção e reparação pelas consequências das atividades realizadas pelas empresas transnacionais.

O problema, como bem elucidou Ruggie (2018), talvez seja muito mais político do que jurídico, uma vez que desde a década de 1970, as empresas (e alguns Estados, principalmente os desenvolvidos) se mostram contrários a assinatura de um instrumento vinculante. Há a necessidade de um maior consenso para que ele seja, não só assinado, como também efetivado após sua entrada em vigor.

Por outro lado, a formação de uma cultura corporativa para proteção de direitos humanos passa necessariamente pela atuação estatal, ao criar condições para que tais direitos sejam devidamente protegidos. Inicialmente os governos podem contribuir e reforçar as pressões do mercado contra as empresas para o respeito dos direitos humanos, além de responsabilizar as empresas (e não atos isolados de seus prepostos) no âmbito criminal (RUGGIE, 2008, p. 197). O ponto chave é a necessidade de um mercado de trabalho global baseado em regras para impedir a cumplicidade do livre comércio global na evolução de uma nova forma de escravidão e outras práticas trabalhistas injustas igualmente objetáveis na nova ordem econômica mundial (MEHMET, 1998).

Inclusive, as próprias empresas transnacionais têm se mostrado (cautelosamente, é de bom alvitre ressaltar) favoráveis à regulação internacional das empresas transnacionais, que iria gerar uma possibilidade de responsabilização direta ou indireta das companhias transnacionais em caso de violação de direitos humanos (DAURGAREILH, 2008), como vimos em diversas

iniciativas privadas citadas no tópico 2. Apesar dos avanços, a pesquisa deixou claro que há ainda um longo caminho a se percorrer.

6. REFERÊNCIAS

AKHTER, Nazma. 'The risks are grave. We don't want to go back to work right away.' Daily Star. 01.05.2020. Disponível em < <https://www.thedailystar.net/business/news/the-risks-are-grave-we-dont-want-go-back-work-right-away-1898455> >, acesso em 01.05.2020.

BENITEZ, Brais. 27 millones de personas son víctimas de explotación laboral en las 'maquilas'. *La marea*. 13.04.2015. Disponível em < <https://www.lamarea.com/2015/04/13/27-millones-de-personas-son-victimas-de-explotacion-laboral-en-las-maquilas/#share> >, Acesso em 19.06.2018.

BHAGWATI, Jagdish N. *Em defesa da globalização: como a globalização está ajudando ricos e pobres*. Trad. Regina Lyra, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Inspeção do Trabalho resgata 30 trabalhadores em condições análogas ao de escravo em Santa Catarina*. 2018. Disponível em < <http://www.brasil.gov.br/editoria/emprego-e-previdencia/2018/06/inspecao-do-trabalho-resgata-30-trabalhadores-em-condicoes-analogas-ao-de-escravo-em-santa-catarina>>, acesso em 19.06.2018.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí. Sentença proferida nos autos do processo n. 0002736-51.2013.5.08.0110, em 19.06.2015. Juiz do Trabalho Ney Stany Moraes Maranhão. Disponível em < <http://www2.trt8.jus.br/consultaprocessos/formulario/ProcessoConjulgado.aspx> >, acesso em 27.09.2019.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. 1ª Vara do Trabalho de Tucuruí. Sentença proferida nos autos do processo n. 0002739-06.2013.5.08.0110. DJe TRT8 de 26.01.2018.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Petição Inicial apresentada perante a 1ª vara do trabalho de Tucuruí em 12.12.2013. Procurador do Trabalho Hideraldo Luiz de Sousa Machado. Disponível em < <http://www2.trt8.jus.br/consultaprocessos/formulario/ProcessoConjulgado.aspx> >, acesso em 27.09.2019.

DAURGAREILH, Isabelle. Corporate norms on Corporate Social Responsibility and International norms. *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. ILO: Geneva, 2008.

DODWELL, Aisha. Corporations running the world used to be science fiction - Now it's a reality. *Global Justice Now*. 2016. Disponível em < <https://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its-reality> >, Acesso em 24.04.2020.

FACHIN, Melina Girardi et al. Ponto Cego Do Direito Internacional Dos Direitos Humanos: Uma Superação Do Paradigma Estatocrêntrico e a Responsabilidade Internacional de Empresas Violadoras de Direitos Humanos. *Revista Internacional de Direitos Humanos e empresa*. Juiz de Fora, v. 01, p. 2-34, nov. 2016.

FAUS, Joan. *As empresas dos EUA dão as costas às vítimas de Bangladesh*. El País, 2013. Disponível em <

https://brasil.elpais.com/brasil/2013/12/23/internacional/1387815516_266532.html >, Acesso em 20.04.2020.

GOMES, William., “Reason and responsibility: the Rana Plaza collapse”, Open Democracy, 2013. Disponível em < www.opendemocracy.net/opensecurity/william-gomes/reason-and-responsibility-rana-plaza-collapse >, Acesso em 20.04.2020.

GRI – Global Reporting Initiative. GRI Standards. Amsterdã, 2018. Disponível em < <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-enter/?g=121eea82-a5cd-42c6-8d48-77c20aac415c> >, Acesso em 25.04.2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: Apontamentos iniciais. In Economias do compartilhamento e o direito. Org. de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. Curitiba: Juruá, 2017.

LOWREY, Brando. Hershey. Nestle, Mars Face False Ad Suits Over Child Slaves. *Law 360*. 2015. Disponível em < <https://www.law360.com/articles/708241/hershey-nestle-mars-face-false-ad-suits-over-child-slaves> >, acesso em 28.04.2020.

MEHMET, Ozay. The Emerging Global Labour Market. in *Towards a fair global labour market: avoiding a new slave trade*. Routledge: London, 1998.

MOL, JH et al. Mercury contamination in freshwater, estuarine, and marine fishes in relation to small-scale gold mining in Suriname, South America. **Environmental Research**. 2001 Jun; 86(2):183-97. Disponível em < <https://doi.org/10.1006/enrs.2001.4256> >, acesso em 27.09.2019.

OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, 2011. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>>, Acesso em 29.04.2020.

Organização Internacional de Normatização – ISO. *ISO 26000:2010, Guidance on social responsibility*. ISO 26000 Post Publication Organization: Geneva, 2011.

OHOFUGI, Nathália Guimarães. *O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada*. Monografia apresentada como requisito de Graduação do Curso de Direito da Universidade de Brasília. UNB: Brasília, 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*, Brasília, Organização Internacional do Trabalho, 1ª edição, 2002.

OLIVEIRA, Carol e SALOMÃO, Karin. *Os números secretos da Uber: US\$ 1 bi no Brasil, US\$ 11 bi no mundo*. Exame. 2019. Disponível em < <https://exame.abril.com.br/negocios/os-numeros-secretos-da-uber-us-1-bi-no-brasil-us-11-bi-no-mundo/> >, Acesso em 20.04.2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas*. Disponível em < <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/> >, Acesso em 18.06.2018.

ONU – Organização das Nações Unidas. *Pacto Global*. 2000. Os 10 princípios. Disponível em < <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios> >, Acesso em 29.04.2020.

OUBOTER, Paul. (2015). Review of mercury pollution in Suriname. **Academic Journal of Suriname**. 6. 531-543. Disponível em < <https://www.researchgate.net/publication/280050637> >, acesso em 27.09.2019.

PRI – Principles for Responsible Investment. PRINCÍPIOS PARA O INVESTIMENTO RESPONSÁVEL (PRI), 2019. Disponível em < <https://www.unpri.org/download?ac=6302> >, Acesso em 27.04.2020.

PRENTICE, Rebecca. Workers' Right to Compensation after Garment Factory Disasters: Making Rights a Reality. University of Sussex: Sussex, 2018.

PYL, Bianca. Novo plano para erradicação do trabalho escravo é lançado. *Repórter Brasil*. 09.09.2008. Disponível em < <https://reporterbrasil.org.br/2008/09/novo-plano-para-erradicacao-do-trabalho-escravo-e-lancado/> >, Acesso em 29.04.2008.

RIVERA, Humberto Cantú. Los desafíos de la globalización: reflexiones sobre la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos in Instituto Interamericano de Derechos Humanos Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina. San José, C.R.: IIDH, 2017, p. 38.

RODRÍGUEZ-GARAVITO, César. O futuro dos direitos humanos: do controle à simbiose. *SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos* – v.11, n. 20, jun/dez. 2014 – São Paulo, 2014.

RUGGIE, John. Protect, Respect and Remedy: A framework for business and Human Rights. United Nations, Innovations, Spring: New York, 2008.

RUGGIE, John. ¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multinacionales. in *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI* / César Rodríguez. Garavito (editor).- 1ª ed.- Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2018.

SCHÜBLER, E et al. Garment Supply Chains since Rana Plaza: Governance and Worker Outcomes. Garment Supply Chain Governance. Project Final Report. 2019. Disponível em <<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/04-09-Changes-in-the-Governance-final.pdf>>, Acesso em 20.04.2020.

SAMPFORD, Charles. Business and human rights: reflections and observations. In Business and Human Rights. Edward Elgar: Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2012.

SHIMBUN, Nihon Keizai. *Japan: 70 percent of investigated companies violate rights of foreign labourers*. Business & Human Rights Resource Centre, 20.06.2018. Disponível em < <https://www.business-humanrights.org/en/japan-70-percent-of-investigated-companies-violate-rights-of-foreign-labourers>>, acesso em 21.06.2018.

THEUWS, Martje; OVEREEM, Pauline. *Flawed Fabrics: the abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry*. Sine Loco. Outubro 2014. Disponível em < <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2014/10/Flawed-fabrics.pdf> >, Acesso em 28.02.2020.

TRADENOTE.NET. Brokopondo Watra Wood International N.V. Manufacturer and Supplier Company Profile. Disponível em < <http://brokopondowatrawoodinternational.tradenote.net/> >, acesso em 27.09.2019.

TURGIS, Sandrine. *Les Interactions entre les normes internationales relatives aux droits de la personne*. Paris: Pédone, 2010.

UDDIN, Javed Siddiqui Shahzad. Human rights disasters, corporate accountability and the state, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 29 Iss 4 pp. 679 – 704, 2016. Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/AAAJ-07-2015-2140> Downloaded on: 12 June 2016, At: 08:14 (PT).

UN – UNITED NATIONS. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York and Geneva, 2011.

UN – UNITED NATIONS. OEIGWG CHAIRMANSHIP REVISED DRAFT. *Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises*. 2019. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf. Acesso em: 06 nov. 2019.

VARELLA, Marcelo; MONEBHURRUN, Nitish; GONTIJO, André Pires. *Proteção Internacional dos Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Processo, 2019.

ZHAO, Jingchen. Promoting more socially responsible corporations through a corporate law regulatory framework. *Legal Studies*, v. 37, n. 1, p. 103-136, mar. 2017. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/legal-studies/article/promoting-moresocially-responsible-corporations-through-a-corporate-law-regulatoryframework/0731ECC336E5DB4E6EB6919284BB4094>. Acesso em: 30.10. 2019.