VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO AMBIENTAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - I CONGRESSO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E SUSTENTABILIDADE

BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS PARA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE

B662
Boas práticas empresariais e governança corporativa [Recurso eletrônico on-line] organização VII Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável e I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade: Dom Helder Escola Superior – Belo Horizonte;

Coordenadores: Edmilson de Jesus Ferreira, Luciana Machado Teixeira Fabel e Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro – Belo Horizonte: Dom Helder Escola Superior, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-880-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios ESG e Responsabilidade Corporativa.
1. Meio ambiente. 2. Governança. 3. Sustentabilidade. 4. Mineração. I. VII Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável e I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade (1:2023 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

VII Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável
I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade

VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO AMBIENTAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL - I CONGRESSO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E SUSTENTABILIDADE

BOAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS PARA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE

Apresentação

Iniciado em 2012, o Congresso Internacional de Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável da Dom Helder Escola Superior chegou a sua sétima edição abordando a temática Desafios ESG e Responsabilidade Corporativa e trazendo também o I Congresso de Desenvolvimento Tecnológico e Sustentabilidade, de maneira a abranger todos os cursos da Dom Helder.

Buscando coerência com a temática abordada, a edição de 2023 ocorreu de maneira totalmente online nos dias 18, 19 e 20 de outubro, de forma a valorizar o desenvolvimento tecnológico, a sustentabilidade ambiental e possibilitar a ampla participação de congressistas de todo o país e do exterior.

O evento recebeu dezenas de artigos de pesquisadores do Brasil e do exterior, que puderam apresentar suas pesquisas e debater os resultados dos trabalhos em grupos coordenados por Professores Doutores da Instituição.

A coletânea que o leitor tem em mãos é o resultado desse importante momento acadêmico, cujo objetivo central é promover a pesquisa científica e contribuir para a ciência jurídica, realizando uma inegável correlação entre diferentes áreas do saber.

A presente obra é resultado dos Grupos de Trabalho “Boas práticas empresariais para a preservação do meio ambiente” e “Governança coorporativa e negócios sustentáveis na mineração”, e conta com 12 textos de pesquisadores que trouxeram a temática sob diferentes perspectivas.

O cenário pós fechamento de mina no Brasil: uma análise socioambiental, sob o prisma do direito de paisagem, é o tema do artigo desenvolvido por Patrícia Mayume Fujioka; já Simara Aparecida Ribeiro Januário e Marcelo Kokke escreveram sobre A aldeia Naô Xohã: invisibilidade, resistência e o lugar dos indígenas de território urbano na governança pública. Certificações ambientais e credibilidade empresarial: avaliando o valor das certificações, com ênfase na norma ABNT NBR ISO 14001:2015, na percepção dos clientes e investidores, foi

o tema desenvolvido por Ana Laura Gonçalves Chicarelli, Fabiana Cortez Rodolpho e Carollyne Bueno Molina.

Petróleo e mineração foram os temas trazidos por Leonardo Gurgel Machado no artigo Royalties do petróleo e da mineração e a proporcionalidade entre o seu percentual e os danos ambientais causados pela atividade de exploração; já a Gestão de áreas contaminadas: responsabilidade civil e aspectos ecológicos, foi discutida por Andrea Natan de Mendonça.

Caio Lucio Montano Brutton trouxe a discussão sobre os Desafios da mineração brasileira para o cumprimento das diretrizes de ESG; Sofia Vilhena Teixeira, por sua vez, trouxe uma discussão prática interessante com o texto Oportunidade ou exploração? RSC aplicável aos tripulantes de navios de cruzeiros marítimos: análise do caso MSC nos tribunais.

Direitos Humanos foi tema do artigo de autoria de Euzeni Chagas Neves que abordou a questão no texto A (im)possibilidade da responsabilização de transnacionais por violações de direitos humanos no meio ambiente do trabalho: uma análise do Projeto de Lei 572/2022. Já Pedro Henrique Hernandes Argentina apresentou o tema ESG e compliance: a instrumentalização da tríade por meio da implementação de programas de integridade focado em boas práticas de sustentabilidade.

Finalizando este livro, artigos sobre duas temáticas importantes: a responsabilidade socioambiental e a educação ambiental. Assim, Larissa Aguida Vilela Pereira de Arruda e Lourival José de Oliveira são autores do texto Responsabilidade social ambiental e sustentabilidade das serventias extrajudiciais; já o texto Responsabilidade socioambiental das empresas: perspectivas na governança multinível, escrito por Bruna Mendes Coelho, Clarissa Carneiro Desmots e Isabela Vaz Vieira, traz a mesma temática, mas agora sob a ótica empresarial. Por fim, a educação ambiental é tema do texto A ferramenta 5S de qualidade para promover educação ambiental no mundo corporativo, de autoria de Fernanda Cristina Verediano.

Expressamos nossos agradecimentos a todos os pesquisadores e pesquisadoras por sua valiosa contribuição e desejamos a todos excelente e proveitosa leitura!

Belo Horizonte, 14 de novembro de 2023.

Edmilson de Jesus Ferreira

Luciana Machado Teixeira Fabel

Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro

A (IM)POSSIBILIDADE DA RESPONSABILIZAÇÃO DE TRANSNACIONAIS POR VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 572/2022

THE (IM)POSSIBILITY OF TRANSNATIONAL COMPANIES LIABILITY FOR HUMAN RIGHTS VIOLATIONS IN THE WORK ENVIRONMENT: AN ANALYSIS OF BILL 572/2022

Débora Guimarães Cesarino
Euzeni Chagas Neves

Resumo

Este artigo apresenta reflexões sobre a possível ausência de responsabilização das empresas transnacionais por submeter seus funcionários brasileiros a trabalho escravo, à luz do projeto de lei 572/2022. Estudou-se a evolução do meio ambiente do trabalho, os instrumentos legais de controle desses novos atores e os principais pontos desse projeto de lei. Utilizou-se a metodologia jurídico-teórica e o procedimento dedutivo, juntamente com a pesquisa bibliográfica. Conclui-se que o PL 575/2022 é importante para unificar as ferramentas legais sobre a temática, permitindo a supressão de lacunas, além de autorizar punições das empresas transgressoras.

Palavras-chave: Direitos humanos, Empresas, Responsabilidade, Trabalho escravo, Transnacionais

Abstract/Resumen/Résumé

This article presents reflections on the possible lack of accountability of transnational companies for subjecting their Brazilian employees to slave labor, in light of bill 572/2022. The evolution of the work environment, the legal instruments for controlling these new actors and the main points of this bill were studied. The legal-theoretical methodology and the deductive procedure were used, together with bibliographical research. It is concluded that PL 575/2022 is important to unify the legal tools on the subject, allowing the suppression of gaps, in addition to authorizing punishments for transgressive companiess.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, Companies, Responsibility, Slavery, Transnational

1. INTRODUÇÃO

Para do Direito, o ambiente não se limita à definição do espaço natural ou físico. O legislador infraconstitucional brasileiro o conceituou como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas, abrangendo, dessa maneira, o meio ambiente do trabalho.

Em um mundo sob o domínio do capitalismo global, há uma preocupação crescente sobre a necessidade de responsabilização de empresas transnacionais, pelos danos que causam nos países onde mantêm parte da sua cadeia de produção, em geral, dependentes dos capitais daquelas empresas e carentes de regulação efetiva.

Os objetivos desse artigo são analisar se o comportamento dessas empresas transnacionais em relação aos seus trabalhadores brasileiros é condizente com diretrizes de direitos humanos, bem como se a aprovação do projeto de lei 572/2022 é capaz de suprir eventuais lacunas legislativas atuais na temática.

A hipótese é que a falta de uma lei regulatória brasileira vigente específica sobre o assunto gera um estímulo à prática de violações de direitos por essas transnacionais em relação aos seus empregados, ainda que já haja, internacional e nacionalmente, o reconhecimento de direitos e garantias.

Em tal aspecto, este artigo se justifica porque a maioria das pessoas passa boa parte da sua existência em seu local de trabalho, de modo que zelar pela sadia qualidade de vida nesse ambiente significa a aplicação das normas constitucionais e observância aos direitos humanos. Por essa razão, apresenta o seguinte problema: quais os meios existentes para minorar e/ou eliminar as violações de direitos humanos, notadamente a submissão de trabalhadores brasileiros ao trabalho análogo ao de escravo, pelas companhias transnacionais?

Para responder ao problema suscitado, este texto foi divido em quatro tópicos. O primeiro, abordará a evolução legislativa brasileira dos direitos relacionados ao meio ambiente do trabalho, tendo como marco inicial a Política Nacional do Meio Ambiente, correlacionando esse avanço com a abolição da escravidão em âmbito nacional e internacional.

No segundo tópico, é dissertado sobre essa ascensão protetiva, que culminou com uma meta global para a erradicação de violações dos direitos humanos, inclusive com a formação de instrumentos para punir práticas ilegais cometidas por empresas. A partir disso, a terceira parte trará os meios utilizados na esfera nacional para evitar tais transgressões, ante a necessidade de complementação com as normas internacionais. Por fim, o último tópico relacionará se o projeto de lei 572/2022, em trâmite na Câmara dos Deputados, ao criar um marco nacional sobre direitos humanos e empresas, será eficaz para solucionar a problemática

levantada.

Foi utilizada para discussão do problema a metodologia técnico-jurídica com raciocínio dedutivo, a partir da vertente jurídico-dogmática, com análise das leis aplicáveis ao tema e da doutrina, juntamente com a pesquisa bibliográfica e demais documentos, com intuito de compreender e solucionar o problema apresentado.

2. AMBIENTE DO TRABALHO E O TRABALHO ESCRAVO

O direito do ambiente, direito ambiental ou direito ecológico são expressões sinônimas utilizadas para estudo dos instrumentos regulatórios da intervenção humana sobre o espaço natural e construído que a todos entorna, seu ambiente vital e reprodutivo.

Por meio da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81), o legislador infraconstitucional brasileiro definiu o ambiente como sendo o "conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas" (Brasil, 1981).

Em seu texto normativo são estabelecidos princípios, diretrizes e objetivos que compõem todas as classificações do meio ambiente, quais sejam, natural, artificial, cultural e do trabalho, de modo que essa divisão do meio ambiente por nichos serve para facilitar a identificação da atividade degradante e do bem jurídico imediatamente agredido (Fiorillo, 2019).

O meio do trabalho, uma das classificações apontadas acima, foi tutelado pela Constituição Federal, em seu art. 200, VIII, ao prever que:

> Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
>
> [...]
>
> VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988).

A redução dos riscos inerentes ao trabalho vinculados aos trabalhadores urbanos e rurais também foi objeto de proteção jurídica pela Carta Magna, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme consta no art. 7, XXII[1] (Brasil, 1988).

O ambiente do trabalho é definido como o complexo de condições que envolvem a prestação de serviços, englobando desde as instalações do tomador até as relações humanas que se estabelecem como decorrência delas (Reis, 2020). É notório que a maioria das pessoas passa

1 "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (BRASIL, 1988).

boa parte da sua existência em seu local de trabalho, de modo que zelar pela sadia qualidade de vida nesse ambiente significa a aplicação das normas constitucionais e observância aos direitos humanos.

A degradação das condições laborais é forma de “poluição” do ambiente de trabalho. Uma poluição que apresenta diferentes graus, desde as relações opressivas e descumprimentos pontuais de direitos até a supressão da liberdade.

Ainda que se tenham passado mais de 130 anos da abolição da escravidão no Brasil, essa exploração da mão de obra de trabalhadores brasileiros está longe de acabar. Somente em agosto de 2023, segundo o Ministério Público do Trabalho, 532 pessoas foram resgatadas em condições análogas à escravidão, sendo Minas Gerais responsável por 40% do total desse número[2].

A nova forma de trabalhos forçados não é, na maioria dos casos, ostensiva como ocorria em datas pretéritas, já que não se exige que os empregados sejam açoitados ou acorrentados. A redução à condição análoga à de escravo está prevista no Código Penal Brasileiro[3] e tem como núcleo do tipo a palavra “reduzir”, o que, segundo o Superior Tribunal de Justiça (STJ):

> Para configuração do delito de "redução a condição análoga à de escravo" (art. 149 do CP) – de competência da Justiça Federal - é desnecessária a restrição à liberdade de locomoção do trabalhador. De fato, a restrição à liberdade de locomoção do trabalhador é uma das formas de cometimento do delito, mas não é a única. Conforme se infere da redação do art. 149 do CP, o tipo penal prevê outras condutas que podem ofender o bem juridicamente tutelado, isto é, a liberdade de o indivíduo ir, vir e se autodeterminar, dentre elas submeter o sujeito passivo do delito a condições de trabalho degradantes, subumanas. (CC 127.937/GO, rel. Min. Nefi Cordeiro, 3ª Seção, j. 28.05.2014, noticiado no informativo 543).

No âmbito extraterritorial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define, em sua Convenção nº 29, que trabalho forçado é "todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não se tenha oferecido espontaneamente” (OIT, 1930). Esse conceito, estabelecido em 1930, pretendeu abranger todas as situações de trabalho forçado experimentadas ao redor do mundo. A Convenção nº 105, estabeleceu, ainda, a obrigação de todos os Estados signatários o compromisso de “abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso” (OIT, 1957).

Outro importante instrumento internacional relacionado a essa temática é a

---

[2] Minas Gerais lidera ranking de resgatados em situação análoga à escravidão no Brasil. De acordo com o Ministério Público do Trabalho, dos 532 trabalhadores resgatados no país no mês de agosto, 204 estavam em terras mineiras - o que representa um total de 40%. (FALABELA, Camila. Belo Horizonte, 06 set. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/09/06/minas-gerais-lidera-ranking-de-resgatados-de-trabalho-escravo-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 09 set. 2023

[3] Código Penal Brasileiro, art. 149 (Brasil, 1940).

Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH, 1948), publicada pela Organização das Nações Unidas (ONU), que igualmente contém as proibições de se submeter qualquer pessoa à escravidão ou servidão, tampouco a tratamento ou castigo cruel, desumano e degradante.

A DUDH estabelece objetivos comuns à comunidade internacional para a tutela do ser humano. Apesar de inicialmente ser um instrumento direcionado apenas aos Estados, como previsto no próprio preâmbulo[4], a transformação do cenário universal e o crescente poder das empresas fizeram com que fosse defendida com propriedade a extensão horizontal de sua eficácia, de modo a responsabilizar os entes não estatais por sua violação (Jesus; Winter, 2021).

3. A (IM)POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO DE EMPRESAS TRANSNACIONAIS POR VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

A partir do exposto, é possível depreender que há uma meta global para a erradicação de violações dos direitos humanos, como nos casos de trabalho análogo ao de escravo, inclusive com a efetivação de instrumentos e meios eficientes para punir essas práticas cometidas por particulares e/ou empresas.

Uma das grandes dificuldades para a instituição de ferramentas efetivas que permitam a punibilidade de empresas transnacionais por esses atos de violação está no caráter supranacional delas, que muitas vezes não são atingidas de modo eficiente pelas ferramentas nacionais existentes de repreensão dessas práticas (Jesus; Winter, 2021).

Segundo Kinley e Tadaki (2004), a inviabilidade da responsabilidade das empresas transnacionais em nível internacional, mormente em conexão com os direitos humanos, surgiu das consequências combinadas de dois fatores. O primeiro deles é o fato de que a proteção a esses direitos se originou e desenvolveu como ferramenta para coibir ações do próprio Estado contra seus residentes, e não por corporações ou outras entidades privadas. Na medida em que o direito internacional dos direitos humanos abarca agentes não estatais, ele o faz em grande parte por meio de responsabilizar os estados indiretamente pelas violações diretas de outros, incluindo corporações.

Apesar de parecer desnecessariamente tortuosa a tese, por usar rota transversa para garantir que um dever internacional seja instituído dentro da jurisdição nacional, não é de todo ilógica, considerando que:

> "To a significant degree, international human rights law relies on domestic law

[4] "Estados Membros se comprometem a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos e liberdades fundamentais do homem e a observância desses direitos e liberdades" (ONU, 1948, p. 3)

> implementing its provisions, not only with respect to a state's own actual or potential violations of individual rights (vertical application), but also, importantly, with respect to actions between private actors (horizontal application). Where such horizontal application of domestic law is found wanting, calls for direct regulation under international law may be heard." [5]. (Kindey, Tadaki, 2004, p. 937)

Essa questão, por sua vez, conduz ao segundo fator. As leis domésticas, geralmente, não são formuladas em corporações ou leis comerciais, mas em leis antidiscriminação, saúde e segurança no local de trabalho. Em certas circunstâncias excepcionais, as leis nacionais de direitos humanos são têm aplicação apenas dentro do território do Estado e, como resultado, as operações extraterritoriais das empresas transnacionais não são substancialmente regulamentadas nem por leis internacionais, tampouco as domésticas (Kinley; Tadaki; 2004).

Para além disso, em muitos Estados, especialmente em desenvolvimento, a repressão às práticas de trabalhos análogos a escravidão pode ser fortemente comprometida pelas considerações econômicas das relações desequilibradas do Estado anfitrião com as empresas transnacionais. O poderio de certos atores não estatais, especialmente corporações multinacionais, faz com que a receita anual supere, em alguns casos, o produto interno bruto (PIB) de muitos países (Hessbruegge, 2005).

Outra possível razão estaria na ausência de resposta rápida e efetiva do Estado sobre os abusos sofridos pelos trabalhadores, de modo que essa aparência de impunidade, aliada à ausência de amparo e reparação dos danos por eles sofridos, contribui para a perpetuação da prática ilícita (Haddad; Miraglia, 2018).

Para evitar isso, órgãos internacionais como a ONU, vem trabalhando arduamente para que sejam adotadas políticas e normas equipadas de sanções eficazes para suprir essa lacuna.

Em 2000, foi aprovado o Pacto Global e, em 2003, as Normas da ONU sobre as Responsabilidades das Empresas Transnacionais e outros Empreendimentos Privados com relação aos Direitos Humanos, em que se visa determinar as responsabilidades das empresas em face dos direitos humanos.

Nessas normas, foi reconhecido que as corporações, "nos limites de suas esferas de atividade e influência" (ONU, 2003), também teriam o dever de "promover, atender, respeitar e fazer respeitar" (ONU, 2003) os direitos humanos instituídos pelo Direito Internacional e pelas legislações nacionais. Estabeleceu-se, ainda, que a atividade das corporações deveria se

[5] Em um grau significativo, o direito internacional dos direitos humanos depende da lei interna implementando suas disposições, não apenas no que diz respeito às próprias violações reais ou potenciais dos direitos individuais de um estado (aplicação vertical), mas também, importante, no que diz respeito a ações entre atores privados (aplicação horizontal). Onde tal aplicação horizontal do direito interno é considerada em falta, os pedidos de regulamentação direta sob o direito internacional podem ser ouvidos. (tradução nossa)

sujeitar a inspeção das Nações Unidas e de outros órgãos nacionais e internacionais "existentes ou ainda a ser criados" (ONU, 2003) para realização desse objetivo. Impunha-se também o cumprimento das obrigações e a reparação por eventuais violações teriam lugar em tribunais nacionais e internacionais (Zanitelli, 2011).

Há diversos outros instrumentos que visam responsabilizar (sem necessariamente obrigar) internacionalmente as empresas por violações aos direitos humanos. Dentre eles, estão as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); Declarações Tripartite da OIT; e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos de 2011 (*Guiding Principles*).

Essas normas, chamadas de *soft law*, por serem menos coercitivas que as normas jurídicas tradicionais, são uma alternativa no esforço de responsabilização dessas empresas (Oliveira, 2023). Mas, justamente por não terem força sancionatória, geram desconfiança sobre o impacto dessas medidas, de modo que, como afirma Zanitelli (2011, p. 42), há "os que não deixam de reconhecer serventia aos códigos de conduta de adesão livre e outros instrumentos de soft law (DEVA, 2006, p. 143-144)", sem deixar, contudo, de "sustentar a insuficiência desses meios e ressaltar, assim, a necessidade de uma ordem legal sancionadora (VOGEL, 2010)", ou seja, para essa corrente doutrinária, faz-se necessária a criação de sanções internacionais mais severas e precisas.

Parece de todo incompreensível e abominável que, diante de todo processo de afirmação dos direitos humanos, ainda haja necessidade de aprovação de normas internacionais cogentes que, supranacionalmente, sejam capazes de impor às empresas o dever de respeito e proteção dos direitos humanos. E talvez ainda mais desalentador que, nesse vácuo regulatório, desenvolvam-se formas de escravidão.

4. A RESPONSABILIZAÇÃO DE EMPRESAS TRANSNACIONAIS POR VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

O reconhecimento da existência de trabalho escravo contemporâneo em território nacional ocorreu em 1995, após o país ter sido denunciado na Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos, em virtude de trabalhadores rurais que foram escravizados e posteriormente feridos quando tentavam escapar da fazenda para a qual prestavam serviços (Kalil; Ribeiro, 2015).[6]

[6] O trabalho escravo moderno assume formas mais ou menos sutis. Algumas, como aquela citada acima, tem parecença com as velhas formas de escravidão, ainda que não recorram aos chicotes. Outras, porém, são bem mais sofisticadas. A crescente automatização da produção, o teletrabalho sem o correspondente direito à desconexão, a possibilidade de ampliação das hipóteses de terceirização, além da flexibilidade empresarial na busca pela redução de custos relacionados aos encargos fiscais e à mão-de-obra, diminui o poder de barganha dos trabalhadores, que

O cenário brasileiro, portanto, ainda está longe de ser o ideal em relação a repreensão das empresas transnacionais aqui localizadas pelos atos de violações de direitos humanos, notadamente em relação ao trabalho escravo, mas algumas providências foram tomadas pelo governo para combater essa espécie de exploração.

Juridicamente, como citado no primeiro tópico, há previsões de resguardar essas prerrogativas em face de abusos cometidos pelos empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, que derivaram de tratados internacionais, do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e da vedação de se submeter qualquer indivíduo a tratamento degradante.

O direito brasileiro prevê, também, diversas dimensões de responsabilidade associadas às obrigações para os agentes públicos e privados, quais sejam: civil, penal, administrativa, ambiental e consumerista. Em todos elas, a verificação da responsabilidade pressupõe a existência e aplicabilidade de obrigação.

Medidas como o termo de ajustamento de condutas (TACs) e a ação civil pública são algumas das possibilidades existentes para obrigar esses entes não estatais a assumirem o compromisso de cessar a conduta criminosa e reparar os danos causados, embora não seja possível adentrar ao mérito das violações.

Um passo importante para a monitoração da cadeia produtiva tanto aquela inserida no território nacional, quanto a que se conexiona com fornecedores e compradores internacionais, baseado diretamente com os Princípios Orientadores da ONU, deu-se com a publicação, em 2018, das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país, por meio do Decreto nº 9.571/2018 (Brasil, 2018).

O Decreto recebeu inúmeras críticas pertinentes[7], já que, logo no primeiro artigo, estabeleceu que as normas ali inseridas seriam "implementadas voluntariamente" (Brasil, 2018)[8], indo na contramão das metas traçadas por estudiosos do assunto.

Sob o ponto de vista político, em 2020, o Conselho Nacional de Direitos Humanos

---

muitas vezes se submetem a trabalhados aviltantes com receio de ficarem sem sua fonte de sustento. A própria condição de "trabalhador" é descontruída pelo fenômeno do empreendedorismo. O alienante da mão de obra é posto (e reposto) como empresário de si mesmo, estabelecendo com as empresas contratos de serviço que se diferenciam dos de trabalho, pela ausência dos direitos correlatos e supostamente do poder de controle do empregador.

[7] Para Flávia Scabin, professora da Escola de Direito de São Paulo da FGV e coordenadora do Centro de Direitos Humanos e Empresas (CeDHE) da FGV, estabelecer as diretrizes como voluntárias é um "retrocesso político, jurídico, social, além de econômico", já que o Brasil aderiu a tratados internacionais, se comprometeu a cumpri-los e, judicialmente, há decisões que contemplam o cumprimento dos direitos humanos, inclusive, em setores como o agronegócio e o têxtil, conforme mapeamento realizado pelo CeDHE. (PENHA, Daniela. Novo decreto pode fragilizar cumprimento dos direitos humanos por empresas. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/12/decreto-do-governo-federal-fragiliza-o-cumprimento-dos-direitos-humanos-por-empresas/> Acesso em: 08 set. 2023)

[8] "As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas" (art. 1, § 2º, lei 9.571/18).

(CNDH) publicou a Resolução nº 5/2020, que contém uma série de diretrizes para elaboração de políticas públicas sobre o tema, tais como o dever das empresas de "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" (Brasil, 2020).

Outra intervenção importante é o cadastro de empregadores, popularmente conhecido como "lista suja". Criada em 2003, a lista garante publicidade para casos que exploram trabalho em situação análoga à de escravidão, assegurando transparência e ampliando o controle social sob essa prática ilegal. Trata-se de um instrumento que organiza os casos existentes, bem como estabelece critérios pré-constituídos, afastando a possibilidade de intervenções políticas.

A inclusão do nome na lista só ocorre após o trânsito em julgado da decisão administrativa, que possui duas instâncias e assegura aos autuados garantias processuais constitucionais como o contraditório e a ampla defesa. Uma vez inserido, o nome permanece na lista por dois anos, podendo ser prorrogado por igual período se for constatada a reiteração da conduta durante o tempo de avaliação.

A indústria têxtil possui, invariavelmente, exemplares de casos mais marcantes relacionados ao uso do trabalho análogo ao de escravo por empresas transnacionais. A título elucidativo, em 2011, fiscais encontraram irregularidades no trabalho exercido por pessoas que produziam roupas para a marca Zara, original da Espanha. Em 2013, uma ação resgatou pessoas produzindo peças da M. Officer em condições análogas à escravidão em uma confecção na região central de São Paulo. A Cori, Emme e Luigi Bertolli, no mesmo ano, teve 28 costureiros bolivianos libertados, após serem submetidos a jornadas exaustivas, acumularem dívidas e passar por problemas relacionados a higiene dentro do estabelecimento. Um grupo de oito pessoas, incluindo um adolescente, foi resgatado pelas mesmas condições na zona central da capital paulistana, confeccionando roupas para a marca coreana Talita Kume (Repórter Brasil, 2012).

Os exemplos mostram que há instrumentos regulatórios do País apropriados para responsabilizar empresas por violações a direitos humanos. Por serem incapazes de prevenir completamente essa violação, contudo, precisam de aperfeiçoamento (Jesus; Winter, 2021). Esse é um dos objetivos do Projeto de Lei (PL) nº 572/2022, em tramitação no Congresso Nacional, que pretende criar um marco nacional sobre direitos humanos e empresas, estabelecendo ainda diretrizes para a promoção de políticas públicas relacionadas à matéria. A seguir, esse PL será analisado como possível solução para a problemática levantada nesse artigo.

5. O PROJETO DE LEI 572/2022 COMO POSSÍVEL SOLUÇÃO

O PL 572/2022 foi apresentado na Câmara dos Deputados após a constatação de inúmeros casos de violações aos direitos humanos por parte de empresas, como o rompimento da barragem de rejeitos de mineração em Mariana (MG), Brumadinho (MG) e Barcarena (PA), o derramamento de petróleo no litoral nordestino e o caso dos moradores do bairro de Santa Cruz (RJ) que sofrem com a poluição da atividade siderúrgica.

O projeto de lei procura incorporar as determinações e orientações encontradas dos diversos documentos internacionais como a primazia de normas nacionais; o protagonismo necessário às vítimas, individuais e coletivas, de violações de Direitos Humanos, garantindo a sua devida participação e acesso aos mecanismos judiciais e extrajudiciais que viabilizem a adequada proteção e reparação dos seus direitos; a responsabilidade civil, penal e administrativa pelo descumprimento desta norma atribuída diretamente às empresas, não apenas ao Estado e a importância de se preverem recursos que contribuam para a diminuição da desigualdade de forças entre atingidos pelas violações e as empresas, combatendo-se igualmente a possível captura corporativa (CEBDS, 2022).

Outra inovação trazida é a ampliação do rol de destinatários de obrigações, uma vez que, em seu art. 2°, lista-se o Estado, mas também empresas e instituições financeiras. Isso, por si só, já garante um grande avanço, tendo em vista o costumeiro direcionamento de determinações apenas para o governo, dificultando a aplicação de sanções para empresas transgressoras (CEBDS, 2022). O PL não diferencia algumas das suas obrigações com relação a empresas multinacionais/transnacionais, grandes, médias, pequenas e microempresas, incluindo os microempreendedores individuais (MEIs).

Sob o enfoque das empresas transnacionais, caso o projeto seja aprovado como está, prevê-se que:

> Art. 5º. As empresas com domicílio ou economicamente ativas no território brasileiro são responsáveis pelas violações de Direitos Humanos causadas direta ou indiretamente por suas atividades.
> § 1º A responsabilidade pela violação é solidária e se estende por toda a cadeia de produção, incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as subcontratistas, filiais, subsidiárias, instituições econômicas e financeiras com atividade fora do território nacional, e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo ou se beneficiando de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive quando não houver relação contratual formal. (Câmara Dos Deputados, 2022)

Conforme o art. 18, serão utilizados como mecanismos de sanção das empresas a interdição ou suspensão das atividades até que tomem as devidas medidas reparatórias e preventivas; a perda de bens, direitos e valores que possam ter sido obtidos a partir das violações

produzidas; a proibição de recebimento de incentivos e as contratações com o Poder Público; o pagamento de multa e a desconsideração da pessoa jurídica, conforme previsão já existente no Código de Defesa do Consumidor (Câmara dos Deputados, 2022).

Apesar disso, não há detalhes sobre as formas e correlações dos deveres com o sistema de responsabilidades existente no Brasil. No âmbito cível, por exemplo, sabe-se que a lógica da responsabilidade se apresenta diante de ação ou omissão voluntária ou culposa, que viola direito e causa danos, de ordem material ou moral. Exigem-se, via de regra, quatro elementos: a ação ou omissão; o nexo de causalidade; o dano; a culpa e/ou dolo, dispensáveis nos casos de responsabilidade objetiva expressamente previstos por lei (CEBDS, 2022). No PL, seria imperioso inserir disposições distintas sobre deveres jurídicos que independem da existência de dano ou configuração de responsabilidade jurídica, bem como consequências de violações dos direitos humanos, apresentando, também, sanções taxativas para estas.

Qualquer discussão que busque compelir obrigações para agentes transnacionais, que atuem de maneira transfronteiriça, enfrentará o difícil debate sobre o tema da extraterritorialidade, compreendido pela perspectiva da competência da jurisdição brasileira para tratar de casos ocorridos fora do Brasil e sobre a utilização de legislação estrangeira para regular as relações constituídas em nosso território (CEBDS, 2022).

Dois artigos do documento também se relacionam com a temática. O primeiro deles é o art. 9° que, ao tratar das obrigações dos Estados, dispõe em seu inciso XX, que o Estado brasileiro, “em caso de violações aos direitos humanos cometidas por empresas brasileiras em outros países”, deve “facilitar o acesso das vítimas à jurisdição brasileira, ficando vedada a aplicação do instituto *forum non conveniens"* (Câmara dos Deputados, 2022).

Esse dispositivo pode superar o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ) de que a aceitação do uso desse mecanismo é restrita, assim como nos países que seguem o sistema romano-germânico, não havendo no ordenamento pátrio norma que permita a prática:

> “Além da restrita aceitação da doutrina pelos países que adotam o sistema do civil-law, é possível perceber, pelos estudos doutrinários apresentados, que ela é mais comumente aplicada para fins de deslocamento da competência dentro do próprio território de uma determinada nação. No ordenamento jurídico brasileiro, além da ausência de norma específica capaz de permitir tal prática, seria extremamente questionável o declínio da jurisdição em favor de outro país na situação ora examinada, sobretudo diante da existência de cláusula de eleição de jurisdição plenamente válida, bem como do disposto no art. 5º, XXXV, da CF/88, que elenca como garantia constitucional o livre acesso ao Poder Judiciário” (Superior Tribunal de Justiça. CC 127.937 - GO. Relator Ministro Nefi Cordeiro, julgado em 28.05.2014).

O art. 6°, por sua vez, traz diretrizes relativas às obrigações das empresas e estabelece em seu inciso XVIII o “dever das empresas transnacionais de adotarem para si as

normas do país, dentre os quais tenha algum tipo de vínculo, que garantam maior proteção de direitos humanos, independentemente do local do dano" (Câmara dos Deputados, 2022). Entretanto, a exigência da aplicação de legislação estrangeira a empresas transnacionais com relação à sua atuação no Brasil, como regra geral, viola o princípio da territorialidade (CEBDS, 2022).

O projeto de lei é importante para o alinhamento do ordenamento jurídico brasileiro à crescente demanda nacional e internacional por regras de respeito a direitos humanos na atividade empresarial, bem como de definição dos contornos de responsabilidade em caso de abusos, porém, sabe-se que será uma empreitada complexa.

Ainda que seja sancionado, o estabelecimento de um marco legislativo sólido sobre direitos humanos será sempre um processo contínuo e evolutivo. Superar as dificuldades requer diálogo, engajamento da sociedade civil, cooperação entre os poderes do Estado e um compromisso constante com os princípios fundamentais dos direitos humanos.

A busca por justiça e equidade no ambiente do trabalho não deve se limitar as barreiras geográficas ou legais. À medida que buscamos avançar na direção de um futuro mais ecologicamente equilibrado, justo e ético, é imperativo que as empresas transnacionais sejam chamadas a prestar contas por suas ações, independentemente do local em que operam.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente conjuga não apenas elementos físicos, mas também o espaço de relações culturais sincrônica e diacronicamente construídos pelos seres humanos. O ambiente do trabalho é expressão desse espaço construído, todavia, marcado pela assimetria e relações opressivas que "poluem" o ambiente. No limite, chega-se a formas degradantes de condições laborais que se aproximam da escravidão. Esse quadro é mais dramático em razão da existência de cadeias transnacionais de produção que fogem à regulação interna e internacional.

As normas internacionais representam um esforço coletivo da comunidade internacional para estabelecer um padrão mínimo de dignidade e justiça para toda a população, contudo, a eficácia depende da vontade política dos Estados para implementar e garantir que sejam cumpridas em sua jurisdição. Extraterritorialmente, as empresas estão submetidas a um sistema mais débil de responsabilização criado por um sistema de *soft law*.

Para que se alcance um resultado adequado de proteção aos direitos humanos no ambiente laboral, as normas de *soft law* precisam ser aprimoradas ou convoladas em formas puras ou combinadas de *hard law*.

Em nível nacional, existem instrumentos para o Estado punir as transgressões de direitos humanos cometidas por empresas transnacionais em face dos seus trabalhadores,

inclusive responsabilizando-as por ilicitudes praticadas em toda a sua cadeia produtiva. Por serem lacunosas e incapazes de prevenir as violações, o projeto de lei nº 572/2022 apresenta de forma sistematizada um conjunto de ferramentas tanto para prevenir, quanto para impor sanções às violações perpetradas.

Em resposta ao problema apresentado, verificou-se que, de fato, muito da ausência de responsabilização dessas transnacionais se deve justamente à não existência de um diploma legal unificado que permita a supressão de lacunas e facilite a aplicação por parte do Poder Judiciário, fazendo com que as violações se perpetuem e gerem danos inestimáveis e irreversíveis, deixando uma marca indelével na história.

Percebe-se que o Brasil, ainda que lentamente, vem caminhando de forma positiva quanto à necessidade de regulamentações mais eficientes neste âmbito. Além disso, a aprovação de um Marco Nacional de Direitos Humanos é de fundamental importância precisamente por sua força normativa - que não se compara à de uma resolução, por exemplo - a fim de unificar o tema e destacá-lo na posição hierárquica das normas.

A cooperação entre governos, empresas e organizações da sociedade civil também é basilar para enfrentamento desse problema de forma ativa e garantir que as empresas assumam o encargo por suas operações e cadeias de fornecimento em relação aos direitos humanos. Muitas reconhecem que a responsabilidade social e ambiental é primordial para a sustentabilidade de seus próprios negócios e, portanto, têm interesse em evitar violações e, ainda mais especialmente, formas degradantes de trabalho, que o associem à escravidão.

Nesse sentido e, sem qualquer pretensão de se ver finalizada a discussão, considera-se cumpridos os objetivos inicialmente pretendidos, bem como oferecida uma linha discursiva para responder à pergunta problema apresentada no início deste artigo, utilizando-se a estrutura metodológica pretendida e exposta previamente.

REFERÊNCIAS

AS MARCAS da moda flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, São Paulo, 12 jul 2012. Disponível em:< https://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/ >. Acesso em 20 jun. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988

BRASIL. **Código Penal Brasileiro**, 1940. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 19 maio 2023.

BRASIL. **Lei n. 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 12 jul 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **CC 127.937 - GO**. Relator Ministro Nefi Cordeiro, julgado em 28.05.2014. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201201763125&dt_publicacao=14/11/2016>. Acesso em: 21 jul 2023.

CARTILHA popular sobre o PL nº 572/2022. Porto Alegre, 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/D%C3%A9bora%20Guimar%C3%A3es/Downloads/CARTILHA-POPULAR-PL-572.pdf> Acesso em: 21 jul 2023.

CAVALCANTI, Tiago Muniz; RODRIGUES, Rafael Garcia. Trabalho escravo contemporâneo: hoje, o mesmo de ontem. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 20, e202203, 2023. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2203>. Acesso em: 09 set. 2023.

CEBDS, Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável, **Nota Técnica sobre Projeto de Lei nº 572/2022**, Rio de Janeiro, agosto de 2022. Disponível em: <https://cebds.org/wp-content/uploads/2023/06/CEBDS_CTSocial_NT-PL572.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2023.

DEVA, S. 2006. Global Compact: A critique of the U.N.'s "public-private" partnership for promoting corporate citizenship. **Syracuse Journal of International Law and Commerce**, v. 34, n. 1, p. 107-151.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Curso de direito ambiental**. 6 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 19 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Lívia M. M. **Trabalho escravo:** entre os achados da fiscalização e as respostas judiciais. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2018.

HESSBRUEGGE, Jan Arno 2005. **Human rights violations arising from conduct of nonstate actors**. Buffalo Human Rights Law Review, v. 11, p. 21-88.

JESUS, Letícia Alves de; WINTER, Luís Alexandre Carta. Responsabilidade De Empresas Transnacionais Por Violação De Direitos Humanos: Estudo De Caso Sobre O Trabalho Em Condições Análogas Ao De Escravo Na Indústria Têxtil. **Revista Direitos Humanos E Democracia**, ano 9, nº 17, p. 231–246, 2021.Disponível em:<https://doi.org/10.21527/2317-5389.2021.17.8959>. Acesso em: 21 jul 2023.

KALIL, Renan Bernardi; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. Trabalho Escravo Contemporâneo E Proteção Social. Revista Direitos, **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 1, n. 1, p. 15–38, 2015. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8738>. Acesso em: 21 jul. 2023.

KINLEY, David; TADAKI, Junko. The Emergence of Human Rights Responsabilities for Corporations at Internacional Law. **Virginia Journal of International Law**, v. 44, n. 4,

pág. 931-1023.

MARTINS, Isadora Maria Sacco. **Panorama global acerca da responsabilização das empresas transnacionais por violações de direitos humanos**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

MASSOM, Cleber. **Direito Penal: parte especial (arts.121 a 212)**. 13 ed. Método, São Paulo, 2021. Págs. 238-241.

MINAS GERAIS lidera ranking de resgatados em situação análoga à escravidão no Brasil. **G1**, Belo Horizonte, 06 set. 2023. Disponível em: < https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2023/09/06/minas-gerais-lidera-ranking-de-resgatados-de-trabalho-escravo-no-brasil.ghtml>. Acesso em 09 set. 2023.

NOVO DECRETO pode fragilizar cumprimento dos direitos humanos por empresas. **Repórter Brasil**, São Paulo, 10 dez 2018. Disponível em:<https://reporterbrasil.org.br/2018/12/decreto-do-governo-federal-fragiliza-o-cumprimento-dos-direitos-humanos-por-empresas/>. Acesso em 08 set. 2023.

REIS, Fabiane Nogueira. A degradação do meio ambiente laboral como causa de acidentes coletivos do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 268-299, jan./mar. 2020.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo Elias de. **Soft Law e Direito Privado Estrangeiro: fontes úteis aos juristas brasileiros**. Migalhas, 2023. Disponível em:<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-direito-privado-estrangeiro/380100/soft-law-e-direito-privado-estrangeiro-fontes-uteis-aos-juristas>. Acesso em: 08 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre Trabalho Forçado (nº29)**. Genebra, 1930. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 04 jul 2023.

ROCHA, Anacélia Santos et al. **O dom da produção acadêmica**: manual de normalização e metodologia da pesquisa. Belo Horizonte: Escola Superior Dom Helder Câmara, 2016. Disponível em: link. Acesso em: 21 jul 2023.

SAMPAIO, J. A. L.; REZENDE, E. N. Meio ambiente: um direito fundamental de segunda categoria. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 17, n. 38, p. 273-289, maio/ago. 2020. Disponível em: <http://www.domhelder. edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1875>. Acesso em: 19 jul 2023.

VOGEL, D. 2010. The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations. **Business Society**, v. 49, n. 1, p. 68-87, Mar.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e Direitos Humanos. **Revista Internacional de**

Direitos Humanos, v. 8, n. 15, dezembro 2011, p. 37-56. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur15-port-leandro-martins-zanitelli.pdf >. Acesso em 21 jul 2023.