

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS
HUMANOS I**

ANA CLÁUDIA RUY CARDIA

ROGERIO BORBA

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Cláudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Cláudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito internacional dos direitos humanos I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Cláudia Ruy Cardia, Rogério Borba – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-321-3

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito internacional. 3. Direitos humanos. XXXII

Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS I

Apresentação

O XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 26, 27 e 28 de novembro de 2025, na Universidade Presbiteriana Mackenzie, proporcionou um ambiente fértil para debates acadêmicos e jurídicos de grande relevância. Sob o tema “Os caminhos da internacionalização e o futuro do Direito”, pesquisadores dos programas de pós-graduação em Direito se reuniram em São Paulo, para socializar suas pesquisas e promover o conhecimento avançado sobre situações concretas as quais exigem possíveis respostas na perspectiva da inovação jurídica. Nesse cenário, o GT DIREITO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS I objetivou promover a socialização das pesquisas jurídicas, desenvolvidas nos programas de pós-graduação e na graduação no Brasil, com ênfase na internacionalização e com aporte em debate qualificado, coordenado pelos professores doutores Ana Claudia Ruy Cardia (Universidade Presbiteriana Mackenzie) e Rogerio Borba da Silva (Centro Universitário Facvest). Ressalta-se, nesse debate, a configuração de uma agenda de investigação alimentada pelas demandas contemporâneas que emergem das necessidades de proteção internacional das pessoas vulneráveis em contextos de violações de direitos humanos, como é o caso dos impactos das mudanças climáticas e da não proteção do meio ambiente. Evidencia-se, nessa agenda, que os temas clássicos são, também, revisitados com a adoção de novas abordagens teórico-metodológicas e, simultaneamente, novas temáticas emergem, exigindo soluções doutrinárias, jurisprudenciais e normativas.

Boa leitura!

Profa. Dra. Ana Claudia Ruy Cardia (Universidade Presbiteriana Mackenzie)

Prof. Dr. Rogerio Borba da Silva (Centro Universitário Facvest)

EFEITO CASCATA DAS DECISÕES DA CORTEIDH: EMPRESAS COMO DESTINATÁRIOS INDIRETOS E DESAFIOS NA SUPERVISÃO DO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA

CASCADE EFFECT OF IACTHR DECISIONS: BUSINESSES AS INDIRECT RECIPIENTS AND CHALLENGES IN COMPLIANCE SUPERVISION.

**João Daniel Daibes Resque
Marina Dutra**

Resumo

Este artigo analisa o efeito cascata das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH) na fase de supervisão de cumprimento de sentença, destacando seus impactos indiretos sobre empresas. Embora tradicionalmente a literatura enfoque a relação Estado-vítima, a pesquisa evidencia que as reparações estruturais determinadas pela Corte repercutem em setores empresariais, a exemplo da exigência de políticas públicas contra o trabalho escravo contemporâneo, bem como da implementação de medidas de combate ao racismo e discriminação no mercado de trabalho. A partir da análise dos casos *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) e *Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira vs. Brasil* (2024), demonstra-se que empresas, ainda que não responsabilizadas diretamente no âmbito internacional, tornam-se destinatárias indiretas das ordens da Corte, assumindo responsabilidades de adequação normativa e institucional. A noção de trabalho decente emerge como eixo articulador entre direitos humanos, políticas públicas e práticas empresariais, reforçando o papel do Sistema Interamericano como difusor multinível de padrões internacionais. Conclui-se que a efetividade do efeito cascata depende da capacidade estatal de articular instituições internas e da participação do setor privado na internalização das medidas, sob pena de limitar o alcance transformador da supervisão de cumprimento.

Palavras-chave: Corte interamericana de direitos humanos, Direitos humanos e empresas, Trabalho decente, Efeito cascata, Supervisão de cumprimento de sentença

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the cascade effect of the Inter-American Court of Human Rights (IACtHR) decisions during the compliance supervision phase, highlighting their indirect impacts on businesses. Although legal scholarship has traditionally focused on the State-victim relationship, this research demonstrates that the structural reparations ordered by the Court reverberate across business sectors, as exemplified by the requirement of public policies against contemporary slavery and the implementation of measures to combat racism and discrimination in the labor market. Based on the analysis of the cases *Workers of Fazenda Brasil Verde v. Brazil* (2016) and *Neusa dos Santos Nascimento and Gisele Ana Ferreira v. Brazil* (2024), it is shown that companies, even if not directly accountable at the international level, become indirect recipients of the Court's orders, assuming responsibilities

of regulatory and institutional adjustment. The notion of decent work emerges as a connecting axis between human rights, public policies, and business practices, reinforcing the role of the Inter-American System as a multilevel diffuser of international standards. It is concluded that the effectiveness of the cascade effect depends on the State's capacity to coordinate domestic institutions and on the participation of the private sector in internalizing these measures, under penalty of limiting the transformative potential of compliance supervision.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Inter-american court of human rights, Business and human rights, Decent work, Cascade effect, Compliance supervision

1 INTRODUÇÃO

No epicentro do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH) exerce um papel singular. Diferentemente de outros tribunais internacionais, sua atuação não se encerra com a publicação solene de uma sentença. Pelo contrário, é na fase de supervisão de cumprimento que a CorteIDH reafirma e expande sua autoridade, acompanhando o Estado condenado em um processo contínuo de transformação normativa e institucional. Essa etapa, muitas vezes subestimada, revela-se fundamental para compreender os impactos concretos das decisões da CorteIDH na vida social, política e econômica dos países da região.

Tradicionalmente, a literatura analisa a supervisão de cumprimento a partir da relação Estado–vítima. A ênfase recai sobre como o Estado responde às ordens da CorteIDH e em que medida garante a reparação individual e coletiva devida. Entretanto, um olhar mais atento revela que os efeitos das sentenças não se limitam a esse binômio. Ao ordenar reformas legislativas, reestruturações de políticas públicas ou mudanças regulatórias, a CorteIDH desencadeia efeitos que reverberam em diversos setores da sociedade. Entre eles, destaca-se um ator cuja presença é frequentemente invisibilizada: as empresas.

É nesse ponto que emerge o problema central deste artigo: ainda que não figurem formalmente como partes nos litígios internacionais, empresas são afetadas indiretamente pelas reparações determinadas pela CorteIDH. Seja por meio da exigência de consulta prévia a Povos Indígenas em projetos de mineração, seja pela necessidade de adaptar contratos de concessão em setores de energia e telecomunicações, ou ainda pela imposição de políticas de combate ao trabalho escravo e ao racismo, o setor privado vê-se envolvido em uma teia normativa que decorre diretamente da supervisão de cumprimento das sentenças (SCS).

Mas, para além do impacto que as empresas sofrem, ao serem indiretamente afetadas nas condenações internacionais direcionadas aos Estados, há que se observar também que, algumas medidas de reparação podem ser implementadas – ainda que voluntariamente – com a participação da iniciativa privada. Aqui, podemos então conjecturar se esses atores podem ser aliados dos Estados na construção de políticas “privadas”, que repercutam na esfera pública, e sejam utilizadas na demonstração do cumprimento das sentenças.

Apesar de sua relevância, a literatura especializada ainda não tematizou suficientemente a posição das empresas como afetadas invisíveis das decisões da CorteIDH. Esse silêncio acadêmico contrasta com a realidade prática da região, marcada por conflitos socioambientais envolvendo grandes empreendimentos, pela persistência do trabalho análogo à escravidão contemporânea e pelo enraizamento do racismo estrutural. Nesses contextos, a supervisão da CorteIDH não apenas pressiona os Estados a agir, mas também redefine o ambiente regulatório e institucional em que as empresas operam.

Este artigo propõe, portanto, analisar o efeito cascata das reparações da CorteIDH sobre setores econômicos e sociais, com especial atenção para os impactos indiretos sobre empresas. Três argumentos orientam a reflexão: (i) a supervisão de cumprimento de sentença gera transformações regulatórias que afetam diretamente setores empresariais; (ii) empresas tornam-se destinatárias indiretas das reparações, mesmo que não sejam formalmente reconhecidas como sujeitos de direito internacional, sobretudo em áreas marcadas por violações graves como escravidão contemporânea e discriminação racial; e (iii) a compreensão como um mecanismo multinível permite situar o trabalho decente como eixo articulador entre direitos humanos, políticas públicas e práticas empresariais na América Latina.

A metodologia adotada será a análise de conteúdo (Bardin, 2011) das sentenças e resoluções de supervisão da CorteIDH, dialogando com a doutrina sobre supervisão de cumprimento e sobre empresas e direitos humanos. A escolha dessa abordagem permite identificar, de forma sistemática, os padrões normativos que emergem da supervisão e como eles reverberam em setores empresariais. Além disso, serão mobilizadas referências teóricas que tratam da difusão normativa internacional e do conceito de trabalho decente, como eixo que conecta os casos analisados.

Dois casos de aplicação nacional ilustram com clareza esse fenômeno. O primeiro é o caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), em que a CorteIDH condenou o Estado brasileiro por violações relacionadas ao trabalho análogo à escravidão. Suas medidas de reparação exigem não apenas a investigação e punição de responsáveis, mas também a criação de políticas públicas estruturais de prevenção, capazes de alterar a dinâmica de fiscalização e organização em cadeias produtivas rurais e industriais. O segundo é o caso *Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira vs. Brasil* (2024), que trata de racismo e discriminação racial em processo seletivo de contratação. Aqui, a CorteIDH determinou medidas de reparação que reforçam a necessidade de políticas antidiscriminatórias e de garantias de não repetição, com reflexos

sobre práticas empresariais, sobretudo em processos de recrutamento e seleção, políticas de recursos humanos e programas de compliance voltados ao combate à discriminação racial.

Ambos os casos revelam que a noção de trabalho decente é um eixo articulador da supervisão da CorteIDH com as empresas. No caso *Fazenda Brasil Verde* (2016), a luta contra o trabalho análogo à escravidão expõe as falhas históricas na proteção de trabalhadores vulneráveis; já no caso *Dos Santos e Ferreira* (2024), a condenação do racismo institucional mostra como a exclusão racial compromete o acesso igualitário a oportunidades de trabalho. Nas duas ocasiões, as medidas de reparação demandam mudanças estruturais que transbordam a esfera estatal e atingem o setor privado, consolidando o efeito cascata da supervisão.

Assim, ao articular a jurisprudência interamericana com literatura sobre supervisão de cumprimento de sentença e empresas e direitos humanos, este artigo busca evidenciar como a supervisão de cumprimento funciona como um mecanismo de difusão normativa multinível. Mais do que garantir reparação às vítimas, a CorteIDH reconfigura práticas empresariais e regulações setoriais, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, digno e inclusivo.

2 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: TENDÊNCIAS GLOBAIS E IMPLICAÇÕES REGIONAIS NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

Dentre as cem maiores entidades econômicas do mundo, sessenta e nove são empresas e trinta e uma são países (GLOBAL JUSTICE NOW, 2016). A globalização contemporânea vem intensificando o poder das empresas transnacionais contínua e inexoravelmente, de modo que os direitos internos das nações se tornam cada vez mais insuficientes para discipliná-las: seja em razão limites de suas próprias jurisdições, seja pela necessidade de manter empregos e investimentos em território nacional.

O desequilíbrio de poderes em voga torna indispensável uma resposta coordenada e suficiente por parte do direito internacional. Mas, para tanto, deve ser superado um debate inicial:

“nem todos os internacionalistas admitem-nas [as empresas] como sujeitos de Direito Internacional, ante o escopo do lucro que buscam;

porém, entendemos quem exatamente por isso e para que não se tornem uma força oculta, não pode a ordem internacional ignorá-las” (HUSEK, 2021, p. 79).

Assim, em que pese a lógica tradicional do direito internacional dos direitos humanos se limitar a um padrão de conflituosidade compreendido meio da equação “agente estatal violador”, de um lado, e “indivíduos-vítimas”, de outro; é impossível desprezar que “tal como o Estado, as empresas podem violar, mas também promover direitos. Elas podem ter impacto positivo ou negativo na sociedade e no meio ambiente, a depender de como realizam a gestão de suas atividades e serviços” (PIOVESAN, 2025, pp. 205-206).

A Organização das Nações Unidas (ONU) esteve, no último meio século, atenta à emergência dessa realidade. Em 1974, foi criado o Centro sobre Empresas Transnacionais da Organização das Nações Unidas¹ (UNCTC), hoje extinto. No fim dos anos 1990, a Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos iniciou a elaboração um documento com características de tratado, denominado Normas sobre a Responsabilidade de Empresas Transnacionais e outros Negócios em Relação aos Direitos Humanos.²

Em 2003, o texto foi apresentado à Comissão de Direitos Humanos (posteriormente renomeado Conselho de Direitos Humanos), gerando intensos debates sobre a suposta “privatização dos direitos humanos” e alegada transferência de responsabilidades dos Estados às empresas (RUGGIE, 2013). Não houve, à época, força política ou maturidade social para a aprovação de uma normativa *hard law* que obrigasse as empresas ao cumprimento de parâmetros mínimos e os direitos humanos.

Antes a esse latente cenário, o então Secretário-Geral da ONU, Kofi-Annan, lançou mão de duas outras estratégias que, até hoje, demonstram resultados importantes: primeiramente, no ano 2000, foi criado o Pacto Global das Nações Unidas, que representou o chamamento das empresas de todo o mundo para se aliarem aos Dez Princípios Universais de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção³ de forma voluntária.

¹ Tradução livre de *United Nations Centre on Transnational Corporations*.

² Tradução livre de *Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regards to human rights*.

³ Direitos Humanos: (1) As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente. (2) Assegurar-se de sua não participação em violações desses direitos. Trabalho: (3) As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva. (4) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório. (5) A abolição efetiva do trabalho infantil. (6) Eliminar a discriminação no emprego. Meio Ambiente: (7) As empresas devem

O Pacto Global se transformou na maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, contando com mais de 25 mil participantes, distribuídos em 67 redes locais com abrangência e engajamento em todos os continentes (PACTO GLOBAL, 2025) e desenvolveu papel fundamental na configuração atual dos negócios a partir do lançamento de métricas como os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e de critérios para avaliação da empresa que se estendem para além de seus resultados financeiros, conhecidos como *Environmental, Social and Governance* (ESG).

Pouco depois, em 2005, Kofi-Annan nomeou John Ruggie como representante especial da ONU para, a princípio, identificar as normas internacionais de direitos humanos que regulamentavam a conduta das empresas (em oposição à conduta do Estado e dos indivíduos) e esclarecer os respectivos papéis dos Estados e das empresas para salvaguardar esses direitos (RUGGIE, 2013). O mandato foi se expandido e, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos endossou unanimemente os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos – que, inobstante seu caráter de *soft law*, são reconhecidos como o principal instrumento internacional em matéria de direitos humanos e empresas na esfera global e consagraram a tríade “proteger, respeitar e remediar”, segundo a qual os Estados devem proteger contra abusos, as empresas devem respeitar os direitos humanos e devem existir mecanismos de reparação eficazes.

Mesmo diante desses avanços, o assunto não se deu por concluído no âmbito das Nações Unidas. Por meio da Resolução n. 26/9 de 2014, o Conselho de Direitos Humanos estabeleceu um grupo de trabalho intergovernamental com o mandato de elaborar um instrumento internacional juridicamente vinculante (*hard law*) para regular as atividades das empresas transnacionais *vis-à-vis* os direitos humanos.

Para que não houvesse dúvidas, a Resolução salientou que a responsabilidade primária de promover e proteger os direitos humanos cabe aos Estados, mas enfatizou que as empresas têm o dever de respeitar os direitos humanos, e exaltou o papel legítimo da sociedade civil na promoção da responsabilidade social corporativa (ONU, 2014). Desde então, a minuta de tratado já sofreu três revisões e é discutida, anualmente, no Fórum de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas, realizado em Genebra.

apoiar uma abordagem preventiva dos desafios ambientais. (8) Desenvolver iniciativas para promover a maior responsabilidade ambiental. (9) Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. Anticorrupção: (10) As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Ademais, é importante perceber que as conquistas relatadas irradiam a todo o ordenamento jurídico internacional. Em âmbito global, são notáveis as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável e a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Lançados respectivamente em 1976 e 1977, ambos instrumentos vêm sendo atualizados ao longo dos anos para acompanhar o desenvolvimento da matéria, passando inclusive por modificações específicas para acomodar os Princípios Orientadores da ONU.

Por fim, tendo em vista o objetivo específico deste estudo, faz-se necessário destacar que a Organização dos Estados Americanos (OEA) não está alheia a esse movimento de alcance mundial. Em 2014, foi formulado o Guia de Princípios sobre Responsabilidade Social das Empresas no Campo dos Direitos Humanos e Meio Ambiente nas Américas. Em 2017, foi elaborado o relatório sobre a Regulação Consciente e Eficaz das Empresas no Âmbito dos Direitos Humanos. Já em 2019, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos lançou o Relatório Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos (OEA, 2019).

O último instrumento tem o objetivo de “esclarecer o conteúdo das obrigações dos Estados nesta matéria e os efeitos que em geral podem ocorrer sobre as empresas, tendo como base central os principais instrumentos interamericanos” (OEA, 2019, p. 24) e emite recomendações aos Estados, às empresas e a outros atores relevantes – incluindo, mas não se limitando, ao dever de estabelecer políticas e procedimentos apropriados de *due diligence* em matéria de direitos humanos no escopo de suas operações, estruturas corporativas e cadeias de fornecimento.

Pelo panorama traçado, evidencia-se a aproximação das empresas aos direitos humanos em âmbito internacional. Os motivos, além daqueles já demonstrados, também se tornam claros a partir da análise dos casos sob estudo: tanto em *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), quanto em *Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira vs. Brasil* (2024), a violação de direitos humanos original se deu pela ação de empresas; que gerou, por seu turno, uma violação de direitos humanos reflexa por parte do Estado Brasileiro, que inadimpliu seu dever de fiscalizá-las e puni-las a contento. Portanto, ainda que não haja mecanismos para a responsabilização direta das empresas no âmbito internacional, é evidente que a condenação do Estado deverá alcançá-las, de maneira difusa, para que seja garantida a não repetição de tais violações.

3 SUPERVISÃO DE CUMPRIMENTO DE SENTENÇA E REPARAÇÕES ESTRUTURAIS: O EFEITO CASCATA

A fase de supervisão de cumprimento de sentença (SCS) da CorteIDH consolidou-se como um dos elementos mais inovadores do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH). Embora a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) estabeleça apenas que as sentenças da Corte são definitivas e inapeláveis (art. 67) e obrigatórias para os Estados Partes (art. 68), sem detalhar o procedimento, o tribunal desenvolveu mecanismos próprios para assegurar a execução de suas decisões. A ausência de previsão detalhada na Carta da OEA ou na CADH levou a Corte a estabelecer a supervisão em seu próprio Regulamento, especialmente no artigo 69 (OEA, 1969).

Nos primeiros anos, essa etapa tinha caráter eminentemente político, como observa Grossman (1994). A resistência dos Estados foi evidente. No caso *Baena Ricardo y outros vs. Panamá*, o governo panamenho chegou a sustentar que a supervisão usurpava funções da Assembleia Geral da OEA, previstas no artigo 65 da CADH (OEA, 2001). A CorteIDH, contudo, reafirmou sua competência, indicando que ela se fundamenta não apenas no texto convencional, mas também na prática constante, na *opinio juris communis* dos Estados e em sua própria jurisdição contenciosa (OEA, 2003a).

Essa posição foi reforçada pela Opinião Consultiva nº 18/03, em que a CorteIDH destacou que a faculdade de supervisionar decorre da prática reiterada e uniforme, com base nos artigos 33, 62(1) e (3) e 54 da CADH e no artigo 30 de seu Estatuto, consolidando-se como expressão da consciência jurídica universal em benefício da proteção das pessoas (OEA, 2003b). A partir daí, a supervisão deixou de ser vista como um excesso de competência e passou a ser reconhecida como parte integrante da função jurisdicional do tribunal.

Na prática, a SCS funciona por meio da apresentação de relatórios estatais, das observações das vítimas e da Comissão Interamericana, e da avaliação feita pela Unidade de Supervisão de Cumprimento (USC). A CorteIDH pode emitir Resoluções de Supervisão de Cumprimento (RSC), classificando as medidas como cumpridas, pendentes ou descumpridas. Se considerar a informação insuficiente, pode convocar audiências privadas ou públicas, como ocorreu no caso *Povo Indígena Sawhoyamaxa vs. Paraguai*, em 2009, a primeira audiência pública nesta etapa (OEA, 2006; 2007; 2013).

A linguagem empregada nos relatórios e resoluções não é neutra. Como assinalam Cárcova (2006) e Allori (2020), o discurso jurídico carrega sentidos

disputados. O que a CorteIDH entende por cumprimento integral pode não coincidir com o que os Estados relatam como implementado. Para o tribunal, o cumprimento só se verifica quando há plena execução da medida nos exatos termos da sentença; já os Estados, muitas vezes, adaptam as ordens à sua realidade institucional, produzindo tensões sobre o significado de “cumprir” (SHAVER, 2010).

Ao longo do tempo, a SCS se institucionalizou e ganhou novas ferramentas. Em 2008, a CorteIDH começou a realizar audiências de supervisão de cumprimento, ampliando o espaço de diálogo entre Estado, vítimas e Comissão. A partir de 2010, foram incorporadas audiências conjuntas de supervisão, que reúnem casos de um mesmo Estado com reparações similares. Em 2015, o tribunal realizou sua primeira visita in loco, no Panamá, evidenciando o caráter adaptativo desse procedimento (GAMBOA, 2014).

Outro marco foi a criação de uma unidade especializada na supervisão de cumprimento, que passou a sistematizar os expedientes, identificar fatores comuns e padronizar práticas. Isso transformou o procedimento: as audiências deixaram de seguir o rito formal tradicional e passaram a assumir o formato de mesas redondas, estimulando diálogo e cooperação entre as partes. Além disso, a unidade passou a organizar panoramas gerais do estado de cumprimento, identificando obstáculos estruturais e divergências de tratamento em reparações semelhantes (ROBLES, 2006; GAMBOA, 2014).

O aspecto mais relevante dessa etapa é sua capacidade de produzir reparações estruturais. A CorteIDH não se limita a ordenar indenizações. Em muitos casos, exige modificações legislativas, criação de políticas públicas, reestruturação institucional e fortalecimento de órgãos estatais. Como destacado em decisões paradigmáticas, a CorteIDH determinou a reforma de legislações de anistia (Caso *Gelman vs. Uruguai*, 2011), a adoção de garantias processuais específicas (Caso *Rosendo Cantú vs. México*, 2010) e a implementação de políticas de saúde mental (Caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*, 2006). Essas medidas ultrapassam a dimensão individual e atingem estruturas sociais e econômicas.

É nesse ponto que se observa o chamado efeito cascata. Quando a CorteIDH ordena ao Estado a garantir consulta prévia a Povos Indígenas, a rever legislações ambientais ou a assegurar pluralismo nos meios de comunicação, as consequências se estendem para empresas mineradoras, energéticas ou concessionárias de radiodifusão. As reparações estruturais obrigam os Estados a revisar contratos, alterar licenciamentos e impor novas condicionantes regulatórias que atingem diretamente o setor privado (OEA, 2012; GARAVITO, 2011).

Esse movimento mostra que a SCS não é apenas um mecanismo internacional de responsabilização, mas um processo que exige ação coordenada no âmbito interno. O Estado precisa articular Poderes, instituições e políticas públicas para dar cumprimento às ordens da CorteIDH. Sem essa movimentação interna, as medidas permanecem formais, mas não produzem transformação real. A efetividade da supervisão depende, assim, da capacidade do Estado de traduzir a decisão internacional em reformas normativas, administrativas e regulatórias concretas, capazes de irradiar seus efeitos para toda a sociedade.

Em sentido contrário, a ausência dessa ação coordenada fragiliza o próprio SIDH. O não cumprimento integral gera uma violação adicional à CADH, como já reconheceu a própria CorteIDH (OEA, 2003). Além disso, compromete a legitimidade do Estado perante a comunidade internacional e expõe as vítimas a uma perpetuação das violações. O efeito cascata, nesse sentido, só se realiza plenamente quando há uma tradução doméstica efetiva das reparações, com mobilização legislativa, judicial e administrativa que permita alterar a realidade social.

Nesse quadro, a supervisão pode ser vista como um espaço de pressão normativa contínua. A cada relatório estatal, a cada resolução de cumprimento, a CorteIDH reforça a obrigação internacional e lembra o Estado de sua responsabilidade. Essa insistência cria incentivos para que governos ajustem suas políticas e fortaleçam instituições. Ao mesmo tempo, amplia a possibilidade de difusão de padrões de direitos humanos para além do litígio, promovendo um alinhamento progressivo entre o direito internacional e as práticas internas. É nesse equilíbrio entre pressão externa e mobilização interna que o efeito cascata revela sua força transformadora.

4 ESTUDO DE CASOS: FAZENDA BRASIL VERDE (2016) E DOS SANTOS E FERREIRA (2024)

O caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) tornou-se emblemático por revelar a persistência de práticas de trabalho escravo contemporâneo e servidão por dívida em território brasileiro. A decisão expôs como falhas institucionais históricas, desde a fiscalização insuficiente até a impunidade reiterada, comprometeram a garantia de condições mínimas de dignidade no trabalho. A CorteIDH reconheceu a violação do direito de não ser submetido à escravidão (art. 6.1 da CADH), bem como dos direitos à integridade pessoal, ao trabalho digno e às garantias judiciais (arts. 1.1, 3, 5, 7,

11, 22 e 19). Para enfrentar essas violações, determinou reparações estruturais que incluem: declarar a imprescritibilidade do crime de escravidão e suas formas análogas, investigar e punir responsáveis, fortalecer políticas públicas de prevenção e fiscalização e implementar programas educativos voltados à dignidade do trabalhador (CORTEIDH, 2016). A RSC de 18 de outubro de 2023 evidenciou, contudo, que grande parte dessas medidas permanece pendente ou apenas parcialmente cumprida, em especial no campo da investigação criminal e da prevenção sistêmica (CORTEIDH, 2023).

Esse conjunto de reparações exige que o Estado redesenhe práticas regulatórias e institucionais que afetam diretamente empresas e cadeias produtivas. Para que a fiscalização funcione, é necessário fortalecer a inspeção do trabalho, a logística e os mecanismos de transparência. Nessas condições, empresas que atuam em regiões rurais ou na fronteira agrícola precisam internalizar obrigações mais rígidas de conformidade, sob risco de responsabilização regulatória ou de perda de legitimidade perante consumidores e investidores.

O caso *Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira vs. Brasil* (2024) revela outro aspecto central do trabalho decente: a exclusão racial em processos seletivos. A CorteIDH concluiu que o Estado falhou em investigar e sancionar suficientemente o crime de racismo, em contexto de discriminação estrutural contra pessoas afrodescendentes (CORTEIDH, 2024). As reparações incluem a adoção de protocolos de investigação, capacitação de autoridades judiciais e policiais, monitoramento de práticas discriminatórias e medidas de não repetição que devem ser concretizadas através de iniciativas legislativas, administrativas, de políticas públicas ou outras naturezas que assegurem, incentivem e orientem as empresas a implementar mecanismos para prevenção da discriminação na admissão de trabalhadores. Embora dirigidas ao Estado, essas ordens reverberam no setor privado, impondo pressões sobre processos de recrutamento, representatividade e políticas de *compliance* em direitos humanos (CNJ, 2024a).

Apesar de seu potencial transformador, o efeito cascata da supervisão da Corte encontra limites significativos. Em muitos casos, a tradução das ordens internacionais em políticas internas sofre com resistências burocráticas, falta de orçamento e disputas políticas. No *Fazenda Brasil Verde* (2016), a demora em tornar a escravidão imprescritível e a fragilidade das estruturas de fiscalização demonstram que, sem vontade política contínua, a pressão internacional pode se esvaziar em relatórios formais, sem alterar práticas que sustentam a exploração laboral. No caso *Dos Santos e Ferreira*

(2024), a falta de mecanismos efetivos de monitoramento de discriminação racial no setor privado mostra que a reparação estrutural enfrenta o desafio de atravessar barreiras culturais e institucionais que não se superam apenas com recomendações jurídicas.

Ainda assim, é inegável que a supervisão gera avanços normativos e institucionais. A criação de protocolos de investigação de racismo, o fortalecimento de unidades de combate ao trabalho escravo e o monitoramento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) representam passos importantes de internalização⁴. Esses movimentos sinalizam ao setor empresarial que as práticas de direitos humanos e trabalho decente estão no radar da justiça internacional e doméstica. Ao colocar empresas sob pressão indireta, a CorteIDH contribui para a construção de um ambiente em que o trabalho decente se articula não apenas como uma política pública estatal, mas como uma obrigação compartilhada na governança entre Estado e mercado.

O ponto crítico é que a efetividade das reparações não depende apenas da formalidade dos relatórios enviados à CorteIDH, mas da capacidade do Estado em articular instituições internas. No caso do trabalho escravo contemporâneo, sem integração entre inspeção do trabalho, Ministério Público, polícia judiciária e órgãos de direitos humanos, o cumprimento permanece fragmentado. No caso do racismo, sem protocolos uniformes, metas de capacitação e indicadores de resultados, a discriminação estrutural continua invisibilizada. O sistema de supervisão funciona como pressão internacional permanente, lembrando os Estados de sua obrigação de alinhar práticas institucionais à CADH.

Para empresas, o efeito cascata significa que normas internacionais passam a ser incorporadas indiretamente em seus contratos, auditorias, políticas de diversidade e mecanismos de denúncia. No setor agropecuário, a rastreabilidade de cadeias e a inserção de cláusulas contra o trabalho escravo tornam-se exigências de mercado. No setor de serviços e saúde suplementar, processos seletivos e protocolos antidiscriminatórios

⁴ A atuação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é um elo fundamental na internalização dessas decisões. A criação da Unidade de Monitoramento de Decisões da Corte Interamericana reforça a necessidade de traduzir sentenças internacionais em práticas domésticas, consolidando dados, acompanhando políticas e gerando incentivos reputacionais para órgãos do Estado e para empresas que se inserem nos setores mais afetados (CNJ, 2024b). O monitoramento interno amplia a difusão das decisões e fortalece o circuito entre pressão internacional e resposta estatal. No recorte do racismo, o CNJ destacou que a decisão da Corte reforça políticas já em curso no Judiciário brasileiro, como a adoção de protocolos antidiscriminatórios e a capacitação de magistrados e servidores (CNJ, 2024a). Esse movimento institucional não apenas aumenta a efetividade da sentença, mas também emite sinais normativos ao mercado sobre expectativas de conduta. Empresas que não ajustarem seus processos de contratação e atendimento estarão expostas a litígios, sanções administrativas e riscos reputacionais (CNJ, 2024a; CNJ, 2024b).

tornam-se parte da governança corporativa. A tradução das reparações em práticas empresariais não decorre de imposição direta da CorteIDH, mas da movimentação do Estado para implementar suas obrigações.

Importante ainda considerar que, apesar da ênfase conferida a participação das empresas no efeito cascata, deve-se reconhecer o dever de coordenação do Estado. Assim, é fundamental que a futura Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas⁵ contenha previsão de participação da iniciativa privada na implementação de medidas de reparação das sentenças em face do Brasil, e o auxilie o Estado nacional quando da confecção de seu relatório para análise na fase de supervisão de cumprimento de sentença (SCS).

5 CONCLUSÃO

A análise permitiu demonstrar que a supervisão de cumprimento de sentença da CorteIDH não pode ser compreendida apenas como uma etapa processual voltada ao acompanhamento do Estado condenado. Trata-se, antes, de um espaço normativo de difusão que articula direitos humanos, políticas públicas e práticas empresariais, produzindo impactos que se estendem para além do binômio Estado-vítima. As reparações estruturais ordenadas pela CorteIDH transformam-se em vetores de mudança regulatória, institucional e social, exigindo adaptações que atingem diretamente o setor privado.

O primeiro argumento revelou que a CorteIDH, ao impor reformas legislativas e políticas públicas, desencadeia efeitos regulatórios que reconfiguram o ambiente em que empresas atuam. Em *Fazenda Brasil Verde* (2016), a exigência de prevenção e erradicação do trabalho escravo contemporâneo impacta cadeias produtivas inteiras, especialmente no setor agroindustrial, ao demandar fiscalização reforçada e políticas de prevenção. Em *Dos Santos e Ferreira* (2024), a ordem de criação de protocolos de combate ao racismo e de capacitação de autoridades reverbera sobre práticas de contratação, recursos humanos e compliance corporativo. Ambos os casos mostram que a CorteIDH opera como catalisadora de mudanças que se projetam sobre empresas, mesmo sem incluí-las formalmente no processo.

⁵ Em 2023, o Poder Executivo revogou o Decreto 9.571/2018, que estabelecia diretrizes nacionais sobre a temática de Direitos Humanos e Empresas, e instituiu um grupo de trabalho interministerial para a elaboração de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

O segundo argumento destacou que as empresas se tornam destinatárias indiretas das reparações da CorteIDH. Isso significa que, embora não sejam responsabilizadas diretamente, estão inseridas em um campo normativo ampliado, que exige delas mudanças de conduta e adequação a novos padrões de governança. Essa condição de destinatárias indiretas é fundamental para compreender como o efeito cascata se materializa: por meio da pressão exercida sobre o Estado, as ordens da Corte alcançam, de maneira difusa, as práticas empresariais e as dinâmicas do mercado.

O terceiro argumento mostrou que o trabalho decente funciona como eixo articulador da supervisão de cumprimento. Ao abordar violações relacionadas à escravidão contemporânea e à discriminação racial, a CorteIDH reafirma que a proteção dos direitos humanos e a promoção de condições dignas de trabalho não são dimensões dissociadas. Pelo contrário, o cumprimento das sentenças internacionais requer que o Estado adote medidas de prevenção, fiscalização e reparação que, inevitavelmente, afetam a forma como empresas estruturam seus contratos, políticas e práticas de gestão.

Um aspecto central é que esse efeito cascata da supervisão da CorteIDH dialoga diretamente com a incorporação regional das diretrizes globais da ONU sobre empresas e direitos humanos. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas (2011), ainda que de caráter *soft law*, consagraram a tríade “proteger, respeitar e remediar”, segundo a qual os Estados devem proteger contra abusos, as empresas devem respeitar os direitos humanos e devem existir mecanismos de reparação eficazes. O Sistema Interamericano incorporou progressivamente esse marco: a Comissão Interamericana produziu relatórios temáticos sobre empresas e direitos humanos, e em 2019 publicou os *Padrões Interamericanos sobre Empresas e Direitos Humanos* (OEA, 2019). Esse processo reforçou a base normativa que possibilita à CorteIDH expandir a compreensão de suas reparações para além do Estado, irradiando efeitos sobre o setor privado.

Ao mesmo tempo, a supervisão de cumprimento da CorteIDH fortalece a regionalização das discussões sobre a necessidade de instrumentos jurídicos mais vinculantes em matéria de empresas e direitos humanos. O debate travado no Conselho de Direitos Humanos da ONU sobre a criação de um tratado internacional vinculante (Resolução 26/9 de 2014) encontra eco no SIDH, ao colocar as empresas no centro das discussões, ainda que de forma indireta. Ao exigir do Estado medidas que demandam alteração de legislações, criação de políticas públicas e protocolos que incidem sobre o setor privado, a CorteIDH reforça o papel das empresas como agentes que, mesmo fora da jurisdição formal da Corte, não podem escapar ao alcance dos direitos humanos.

Não obstante, há limites significativos. O efeito cascata depende da vontade política e da capacidade institucional do Estado para traduzir reparações em políticas públicas efetivas. A experiência brasileira mostra que medidas como a imprescritibilidade da escravidão contemporânea ou o combate ao racismo no mercado de trabalho sofrem com resistências burocráticas, escassez de recursos e barreiras culturais. Além disso, a ausência de responsabilização direta das empresas no âmbito interamericano cria uma zona de incerteza: enquanto o Estado é pressionado a agir, o setor privado pode se limitar a ajustes superficiais, sem transformar práticas estruturais de exclusão e exploração.

Apesar dessas fragilidades, os avanços são relevantes. A atuação do Conselho Nacional de Justiça no monitoramento de sentenças internacionais, o fortalecimento de políticas de combate ao trabalho escravo e a introdução de protocolos antidiscriminatórios mostram que a supervisão de cumprimento pode gerar transformações normativas e institucionais concretas. Esses avanços enviam sinais claros às empresas de que o respeito aos direitos humanos e a promoção do trabalho decente não são apenas escolhas reputacionais, mas condições cada vez mais integradas ao funcionamento do Estado e à ordem jurídica internacional.

Em perspectiva propositiva, a análise sugere que a consolidação do efeito cascata depende de três fatores: (i) maior integração entre a CorteIDH e instituições nacionais de monitoramento, como o CNJ; (ii) fortalecimento de instrumentos de *due diligence* obrigatória em direitos humanos, capazes de vincular diretamente as empresas às reparações estruturais; e (iii) ampliação da participação da sociedade civil e das vítimas nos processos de supervisão, de modo a garantir que as medidas implementadas respondam às necessidades concretas da população afetada. Dessa forma, a CorteIDH pode consolidar-se não apenas como instância de responsabilização estatal, mas como um vetor de transformação multinível que vincula trabalho decente e direitos humanos às práticas empresariais na América Latina.

6 REFERÊNCIAS

ALLORI, Emilio. *Compliance and Discourse in International Law*. 2020.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

CÁRCOVA, Carlos María. *La opacidad del derecho*. Buenos Aires: Trotta, 2006.

GAMBOA, Jorge Calderón. Fortalecimiento del rol de la CIDH en el proceso de supervisión de cumplimiento de sentencias y planteamiento de reparaciones ante la Corte IDH. *Anuario de Derechos Humanos*, Santiago, n. 10, p. 107-124, 2014.

GARAVITO, César Rodríguez. Beyond the Courtroom: The Impact of Judicial Activism on Socio-Economic Rights in Latin America. *Texas Law Review*, Austin, v. 89, n. 7, p. 1669-1698, 2011.

GARAVITO, César Rodríguez; KAUFFMAN, Celeste. De las órdenes a la práctica: análisis y estrategias para el cumplimiento de las decisiones del sistema interamericano de derechos humanos. In: CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO, JUSTICIA Y SOCIEDAD – DEJUSTICIA. *Desafíos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos: nuevos tiempos, viejos retos*. Bogotá: Dejusticia, 2015. p. 297-330.

GLOBAL JUSTICE NOW. 10 biggest corporations make more money than most of the word combined. 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined/>. Acesso em: 30 set. 2025.

GROSSMAN, Claudio. Reflexiones sobre el Sistema Interamericano de Protección y Promoción de Derechos Humanos. In: *La Corte y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. San José: CorteIDH, 1994. p. 243-258.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso de direito internacional público. São Paulo: LTr, 2021.

NEVES, Rafaela Teixeira Sena. Promessa é dívida? O cumprimento das sentenças socioambientais da Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Revista de Direito Ambiental*, v. 87, p. 485-520, 2017.

NEVES, Rafaela Teixeira Sena. Sistema Interamericano de Direitos Humanos: da criação à prática. In: BENTES, N. M. S.; NEVES, Rafaela Teixeira Sena; COSTA, C. C. (org.). *Desaparecimento forçado e justiça de transição: um guia a partir da*

jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Porto Alegre: Fi, 2019. v. 1, p. 57-104.

NEVES, Rafaela Teixeira Sena. O quanto se cumpre das sentenças internacionais? Uma análise quantitativa do cumprimento das sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos. In: ALVES, V. H. M.; NEVES, Rafaela Teixeira Sena; RESQUE, J. D. D. (org.). *Direito Contemporâneo em debate: estudos transdisciplinares*. Porto Alegre: Editora Fi, 2019. v. 1, p. 118-155.

OEA. Empresas e Direitos Humanos: Padrões Internacionais. 2019. Disponível em <https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/empresas%20e%20direitos.pdf>. Acesso em: 30 set. 2025.

ONU. Draft norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights: draft norms/submitted by the working group on the working methods and activities of transnational corporations pursuant to resolution. 2002. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/498842?ln=en&v=pdf#files>. Acesso em: 30 set. 2025.

ONU. General Assembly. 26/9 Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. 2014. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g14/082/52/pdf/g1408252.pdf?token=xhjWM3c2MpQ0MCvZyS&fe=true>. Acesso em: 30 set. 2025.

ONU. Princípios Orientadores Sobre Empresas E Direitos Humanos. 2011. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

OEA. Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). San José, 1969.

OEA. Carta da Organização dos Estados Americanos. Bogotá, 1948.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku vs. Ecuador*. Sentença de 27 de junho de 2012.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Gelman vs. Uruguay*. Sentença de 24 de fevereiro de 2011.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Rosendo Cantú y otra vs. México*. Sentença de 31 de agosto de 2010.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Masacres de Río Negro vs. Guatemala*. Sentença de 4 de setembro de 2012.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Servellón García y otros vs. Honduras*. Sentença de 21 de setembro de 2006.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Ximenes Lopes vs. Brasil*. Sentença de 4 de julho de 2006.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Cantoral Benavides vs. Peru*. Sentença de 18 de agosto de 2000.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Juan Humberto Sánchez vs. Honduras*. Sentença de 7 de junho de 2003.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Montero Aranguren y otros (Retén de Catia) vs. Venezuela*. Sentença de 5 de julho de 2006.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *González Medina y familiares vs. República Dominicana*. Sentença de 27 de fevereiro de 2012.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Loayza Tamayo vs. Peru*. Supervisão de cumprimento de sentença. Resolução de 17 de novembro de 1999.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Castillo Petruzzi y otros vs. Peru*. Supervisión de cumplimiento de sentencia. Resolución de 17 de noviembre de 1999.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*. Sentencia de Competencia de 28 de noviembre de 2003.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-18/03. *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. 17 de setembro de 2003.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Suárez Rosero vs. Ecuador*. Supervisión de cumplimiento de sentencia. Resolución de 10 de julho de 2007.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Yatama vs. Nicaragua*. Supervisión de cumplimiento de sentencia. Resolución de 29 de novembro de 2006.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Castañeda Gutman vs. México*. Supervisión de cumplimiento de sentencia. Resolución de 28 de agosto de 2013.

OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Informe Anual da Corte Interamericana de Derechos Humanos de 2011*. San José: CorteIDH, 2012.

OIT. Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/declaracao-tripartida-de-principios-sobre-empresas-multinacionais-e-1>. Acesso em: 30 set. 2025.

OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. OECD Publishing, Paris. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-pt-br.pdf> Acesso em: 30 set. 2025.

PACTO GLOBAL. Sobre nós. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 20 set. 2025.

PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos / Flávia Piovesan. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

RESQUE, Rafaela Teixeira Sena Daibes. *Interação dinâmica entre Cortes: a disputa por autoridade e legitimidade*. 2022. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2022.

ROBLES, Manuel E. Ventura. La supervisión del cumplimiento de sentencias en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. In: XXIV Congreso 11-16 septiembre 2006 Granada (España). Madrid: Secretaría General, 2006.

RUGGIE, John Gerard. Just business: multinational corporations and humans rights. W.W. Norton & Company, Inc: Nova Iorque, 2013.

SHAVER, Lea. The Inter-American Human Rights System: An Effective Institution for Regional Rights Protection? *Washington University Global Studies Law Review*, St. Louis, v. 9, n. 4, p. 653-690, 2010.

THE GLOBAL COMPACT. Who cares wins: connecting financial markets to a changing world. 2004. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/280911488968799581/pdf/113237-WP-WhoCaresWins-2004.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2024.