

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

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**FAUSTO SANTOS DE MORAIS**

**JOSÉ ALCEBIADES DE OLIVEIRA JUNIOR**

**JULIANO SARMENTO BARRA**

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. Claudia 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 Claudia 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

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fausto Santos de Moraes, José Alcebiades De Oliveira Junior, Juliano Sarmento Barra – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-292-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://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. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

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

### **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

#### **Apresentação**

As temáticas do grupo de trabalho sobre a Eficácia de Direitos Fundamentais nas relações de Trabalho, Sociais I e Empresariais se caracterizaram por análises sobre a eficácia e efetividade da proteção jurídica às relações de trabalho, seja num contexto tradicional ou de um modelo tecnológico digital mediado pelas plataformas.

Nas discussões sobre a eficácia da proteção jurídica, questões como a necessidade de produção e modificação legislativa, e diferentes perspectivas sobre a interpretação jurídica tiveram como seu objeto problemas tradicionais e digitais, estabelecendo-se, aqui, como tradicionais aqueles não necessariamente afetos ao ambiente digital.

Para aqueles problemas aqui enunciados como tradicionais, os trabalhos discutem a falta de legislação que valorize a compliance como meio de proteção dos Direitos Humanos, analisam as consequências da degradação ao ambiente sobre as relações de trabalho, como a pejotização, as distinções de gênero numa perspectiva da sociedade do cuidado e a precarização dos direitos trabalhistas. Em síntese, essas contribuições analisam os problemas e contribuem com alguns caminhos.

A eficácia jurídica também é o objeto de trabalhos que se ocupam com o ambiente digital mediado por plataformas. As questões transitaram tanto sobre a configuração de vínculo empregatício, o impacto da Indústria 4.0 no meio ambiente de trabalho, a falta de proteção do Estado para as consequências da prestação do trabalho mediado por plataformas, a responsabilidades dessas empresas bem como o desafio da configuração de um direito fundamental à desconexão.

Sob as propostas relacionadas a efetividade da proteção jurídica do trabalho, análises sobre as questões de gênero e saúde diante do relatório da OMS, desigualdades que influenciam na busca do primeiro emprego, o exercício do controle de convencionalidade nas decisões sobre plataformas digitais, condições para um trabalho descente no contexto do corredor bioceânico, a inclusão de pessoas com transtorno com espectro autista no mercado de trabalho e análise crítica sobre a dissonância normativa sobre o capacitismo. Essas contribuições colocam em tensão entre o Direito e a sua capacidade normativa na sociedade.

Houve ainda uma proposta de reflexão sobre o Golpe de Estado de 1973, trazendo uma perspectiva da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, ressaltando como que a flexibilização de direitos sociais caminhou em conjunto com um regime ditatorial.

De uma maneira geral, o grupo de trabalho ofereceu contribuições relevantes sobre a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, proporcionando o conhecimento sobre novas questões, problematizações e propostas sob perspectivas da eficácia e efetividade dos direitos num contexto tradicional e no ambiente digital. Fica o convite para a leitura e interlocução com os trabalhos desta obra.

São Paulo, novembro de 2025.

Prof. Dr. José Alcebiades De Oliveira Junior (UFRGS| URI)

Prof. Dr. Fausto Santos de Moraes (ATITUS EDUCAÇÃO | AIDIA)

Prof. Dr. Juliano Sarmento Barra ( Mackenzie)

**O DESEMPREGO E A DEGRADAÇÃO AMBIENTAL COMO CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO E DO MEIO AMBIENTE ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO - UMA ANÁLISE DE CASO SOBRE A PETROBRAS.**

**UNEMPLOYMENT AND ENVIRONMENTAL DEGRADATION AS CONSEQUENCES OF THE VIOLATION OF FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS AND AN ECOLOGICALLY BALANCED ENVIRONMENT - A CASE ANALYSIS ON PETROBRAS.**

**Fernando Dalmoro Coutinho  
Jazam Santos <sup>1</sup>**

**Resumo**

O presente artigo foi desenvolvido a partir da seguinte problemática: como entender as consequências negativas da violação dos direitos fundamentais pela empresa PETROBRAS? A pesquisa se inicia com o conceito de empresa e qual sua relação com os direitos fundamentais. A seguir foram demonstradas as formas de atuação das empresas quanto ao respeito dos direitos fundamentais. A partir dessas formas de atuação foi destrinchado o conceito de responsabilidade social e abordado os dispositivos constitucionais. Através da empresa PETROBRAS a pesquisa identificou a violação dos direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado. A violação destes direitos gerou desemprego e degradação ambiental. A aplicação prática dos direitos fundamentais mostrou-se como instrumento importante para reduzir sua violação. Este artigo buscou atingir o objetivo geral de entender como a PETROBRAS violou os direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado e gerou como consequências o desemprego e a degradação ambiental. O primeiro objetivo específico é compreender a atuação das empresas em relação aos direitos fundamentais. O segundo objetivo específico é entender os direitos fundamentais do trabalho e do meio-ambiente ecologicamente equilibrado violados pela PETROBRAS. O terceiro objetivo específico é aplicar os fundamentos dos direitos humanos e fundamentais para minimizar ou eliminar as consequências negativas de sua violação. O método utilizado nesta pesquisa foi dedutivo.

**Palavras-chave:** Responsabilidade social, Direitos fundamentais, Princípios orientadores, Degradação, Empresa pública

**Abstract/Resumen/Résumé**

The present article was developed from the following research problem: how to understand the negative consequences of the violation of fundamental rights by the company PETROBRAS? The study begins with the concept of a company and its relationship with fundamental rights. Next, the ways in which companies act regarding the respect for

---

<sup>1</sup> Professor na Universidade Federal de Viçosa - UFV. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Empresa Humanizada.

fundamental rights are demonstrated. Based on these forms of action, the concept of social responsibility is unpacked and the constitutional provisions are addressed. Through the case of PETROBRAS, the research identified the violation of fundamental labor rights and the right to an ecologically balanced environment. The violation of these rights resulted in unemployment and environmental degradation. The practical application of fundamental rights proved to be an important tool to reduce their violation. This article sought to achieve the general objective of understanding how PETROBRAS violated fundamental labor rights and the right to an ecologically balanced environment, and how these violations generated unemployment and environmental degradation. The first specific objective is to understand the role of companies in relation to fundamental rights. The second specific objective is to examine the fundamental labor rights and environmental rights violated by PETROBRAS. The third specific objective is to apply the principles of human and fundamental rights in order to minimize or eliminate the negative consequences of their violation. The method used in this research was deductive.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Social responsibility, Fundamental rights, Guiding principles, Degradation, Public company

## 1. INTRODUÇÃO

As empresas buscam através de suas atividades a obtenção de lucro, e junto com isso devem respeitar os direitos humanos e fundamentais. Os direitos fundamentais estão dispostos na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), são direitos de todos e devem ser respeitados por qualquer pessoa ou empresa.

A partir disso, o artigo desenvolveu-se com a seguinte pergunta: como entender as consequências negativas da violação dos direitos fundamentais pela empresa Petróleo Brasileiro S/A (PETROBRAS)? Para compreender essa problemática este artigo parte do objetivo geral de entender como a PETROBRAS violou os direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado e gerou como consequências o desemprego e a degradação ambiental.

Além do objetivo geral a pesquisa se divide em objetivos específicos, e o primeiro objetivo específico é compreender a atuação das empresas em relação aos direitos fundamentais. Essa compreensão é feita a partir dos pilares da responsabilidade social, em que surgem os meios de atuação das empresas em relação aos direitos fundamentais, como o *compliance* e o *Environmental, Social, and Governance* (ESG).

O segundo objetivo específico é entender os direitos fundamentais do trabalho e do meio-ambiente ecologicamente equilibrado violados pela PETROBRAS. Esse objetivo parte de uma análise da empresa PETROBRAS, em que houve a violação dos direitos fundamentais pela ocorrência do esquema de corrupção denominado operação lava jato, e de diversas condenações da empresa pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA).

O terceiro objetivo específico é aplicar os fundamentos dos direitos humanos e fundamentais para minimizar ou eliminar as consequências negativas de sua violação. Este objetivo é compreendido através da análise dos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) da cartilha da Organização das Nações Unidas (ONU) e de um e-book do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

O primeiro objetivo específico tem como variáveis: a responsabilidade social, com os autores Fernanda Antunes Guedes e Aline Santos Pedrosa Maia Barbosa; e as formas de atuação empresarial em relação aos direitos fundamentais, com os autores Milena Donato Oliva e Rodrigo da Guia Silva.

O segundo objetivo específico tem como variáveis: o desrespeito ao direito fundamental do trabalho, com o autor João Marcelo Negreiros Fernandes; e o desrespeito ao

direito fundamental do meio ambiente ecologicamente equilibrado, com os dados do jornalista Douglas Côrrea.

O terceiro objetivo específico tem como variáveis: os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), com a análise da Cartilha da ONU; e as diretrizes de empresa e direitos humanos, com o e-book da SEBRAE.

Assim, através dos objetivos específicos o desenvolvimento do artigo mostrou que é possível entender a violação pela PETROBRAS dos direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado, a partir de altos índices de desemprego e recorrente condenações ambientais. Além disso, notou-se que a aplicação prática das premissas dos direitos fundamentais é uma forma de reduzir a violação das empresas a estes direitos.

A metodologia de pesquisa adotada neste artigo é realizada a partir do método dedutivo, partindo das hipóteses mais amplas às mais genéricas, e se desenvolve como uma pesquisa jurídica teórica (Mezzaroba; Monteiro, 2009, p. 79). O desenvolvimento do artigo é feito com a análise de normas jurídicas, como a Constituição Federal, assim como de artigos científicos, livros e informações institucionais das empresas.

## **2. A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA SEARA DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS**

A empresa privada é entendida como uma atividade que visa a obtenção de lucro através da circulação de bens ou serviços que foram gerados pela organização dos fatores de produção (Coelho, 2021, v. 1, p. 36). Esta atividade tem por inerente a busca pela maior margem de lucro, característica marcante do sistema capitalista, e tem grande influência na legislação civil brasileira<sup>1</sup>.

Além desse tipo de empresa, no Brasil existem as empresas estatais, as quais são instrumentos de ação do Estado, constituídas como pessoas jurídicas de direito privado, e subdividem-se em empresas públicas e sociedades de economia mista<sup>2</sup>. As empresas públicas assim como as sociedades de economia mista podem realizar a exploração de atividade

---

1 O Código Civil adota a teoria da empresa para lidar com as atividades empresariais, o que pode ser percebido pela redação do artigo 966. Esta teoria disciplina sobre as atividades comerciais a partir da definição de empresário, portanto tem enfoque na empresa (Coelho, 2021, v. 1, p. 37).

2 As empresas públicas são criadas por autorização legal, constituídas sobre qualquer forma admitida em direito, unicamente compostas de capital de pessoas de Direito Público interno ou de pessoas de suas Administrações indiretas, e sua função é ser coadjuvante da ação governamental. As sociedades de economia mista são criadas por autorização legal, constituídas na forma de sociedade anônima, em que o direito a voto é majoritário da União ou entidade da Administração indireta, e sua principal função é auxiliar na atuação estatal (Mello, 2010, p. 187).



econômica, porém são regidas sob um regime jurídico peculiar<sup>3</sup>, visto que estão voltadas à promoção do interesse público (Mello, 2010, p. 192)<sup>4</sup>.

Ainda que a exploração econômica não seja objeto necessário das empresas estatais, as disposições tratadas neste capítulo referem-se tanto às empresas privadas quanto as estatais<sup>5</sup>, visto que o respeito aos direitos humanos e fundamentais<sup>6</sup> é de responsabilidade de todos, e se aplica a qualquer tipo de empresa, como será visto adiante com os dispositivos constitucionais (Brasil, 2019, p. 11).

## **2.1. Os dispositivos constitucionais e sua relação com as empresas**

A CRFB prevê, logo em seu início, o direito à livre iniciativa (Brasil, 1988, art. 1º, inciso IV), que garante o livre desenvolvimento empresarial. Porém, a atuação das empresas está limitada pelos princípios fundamentais vigentes, os quais buscam um Estado mais igualitário e justo, que alcance a promoção da justiça social e respeito aos direitos fundamentais<sup>7</sup>.

Dentre os dispositivos presentes na CRFB<sup>8</sup>, o artigo 170, inciso 3, é específico quanto atividade empresarial e os direitos fundamentais, ao dispor que a ordem econômica, conforme os ditames da justiça social, deve observar o princípio da função social da propriedade privada. A partir deste dispositivo, Fábio Ulhoa Coelho (2021, v.1, p. 75) destaca a existência de um princípio implícito, que é o princípio da função social da empresa.

---

3 Um regime jurídico peculiar se refere a aplicação de diversos dispositivos às empresas estatais que não se aplicam as demais empresas privadas (Mello, 2010, p. 198).

4 Mello (2010, p. 187) rejeita os conceitos dados pelo Decreto-lei 200, mostrando incongruências do decreto-lei, como a exigência de capital exclusivo da União para constituir empresa pública e exploração de atividade econômica como requisito de ambas as empresas estatais.

5 “Estes Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, transnacionais e outras, independentemente de seu porte, setor, localização, proprietários e estrutura.” (Brasil, 2020, p. 11).

6 Os direitos humanos são os direitos da humanidade em geral, são mais adequados à esfera internacional. Já os direitos fundamentais são os direitos que são da humanidade e estão positivados no ordenamento jurídico pátrio (Cavalcante Filho, 2010, p. 6).

7 Os Direitos fundamentais podem ser entendidos segundo a perspectiva de João Trindade Cavalcante Filho, que assegura que os direitos fundamentais são “os direitos considerados básicos para qualquer ser humano, independentemente de condições pessoais específicas. São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma determinada ordem jurídica.” (Cavalcante Filho, 2010, p. 6).

8 Logo no primeiro artigo, no inciso III, a Constituição disciplina sobre o princípio da dignidade humana, o qual é base para os demais princípios e dispositivos constitucionais, visto que garante o direito a um tratamento digno a todos. No artigo quinto e subsequentes da mesma carta, constam outros direitos fundamentais, que são inerentes a toda e qualquer pessoa, e devem ser garantidos e respeitados não só pelos entes Estatais mas também pelas empresas privadas. (Solimani, Simão Filho, 2017, pág. 25)

O autor afirma que esse princípio consiste no dever dos empresários de cumprir a função social ao empregar os bens de produção, de forma que são igualmente protegidos os direitos coletivos afetados pelo modo em que estes bens foram empregados (Coelho, 2021, v.1, pág. 75). Além disto, Coelho assevera que a empresa cumpre sua função social ao:

[...] gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou do país, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis a que se encontra sujeita (Coelho, 2021, v.1, pág. 76).

O respeito aos direitos fundamentais pelas empresas não consiste somente na ausência de atividades nocivas ao bem-estar social, mas também na atuação concreta para promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. Segundo Alexandre Soares e Pedro Durão “a sociedade precisa que a empresa atue segundo sua função social para promover o bem de todos, inclusive dela mesma, pois ela é a fonte produtora de riqueza, o vetor das transformações sociais” (Soares; Durão, 2020, p. 10).

No texto da CRFB há a previsão de direitos como à dignidade humana (Brasil, 1988, art. 1º, inciso III), direitos ambientais (Brasil, 1988, cap. VI, art. 225), e a promoção de uma sociedade justa (Brasil, 1988, art. 3º, inciso I). Dessa forma, o cumprimento destes direitos no âmbito empresarial é realizado através de um ambiente de responsabilidade social das empresas, as quais farão cumprir a sua função social e efetivar as políticas públicas previstas no texto constitucional. (Soares; Durão, 2020, p. 13)

## **2.2. Formas de atuação das empresas na garantia dos direitos fundamentais**

A responsabilidade social é base para garantia dos direitos fundamentais nas empresas, e consiste na realização de atividades que não busquem somente a finalidade principal de lucro, mas que busquem a execução de medidas que tenham por objetivo a melhoria social. Este conceito pode ser entendido a partir do seguinte trecho de Guedes e Barbosa, que asseveram ser responsabilidade social da empresa o:

[...] compromisso das empresas com a busca de uma sociedade melhor, inclusiva, com a adoção de uma gestão responsável em relação aos seus stakeholders, a comunidade do entorno, o meio ambiente, consumidores, sócios ou acionistas, empregados, fornecedores, etc. (Guedes; Barbosa, 2016, p.14).

De acordo com o instituto ETHOS<sup>9</sup>, as empresas devem buscar a equidade social, econômica e ambiental, de forma que através de um desenvolvimento sustentável promovam uma sociedade mais justa e igualitária. Esse desenvolvimento sustentável gera um reconhecimento social, que aumenta a influência da empresa na sociedade e, consequentemente, seus ganhos (ETHOS, 2025).

No site do ETHOS há a previsão de como uma empresa socialmente responsável tem poder de influenciar a sociedade, visto que as atividades comerciais geram impacto direto na sociedade. O seguinte trecho, retirado do site do instituto, mostra tamanha influência empresarial na sociedade:

A consciência global é fundamental no processo de preservação do meio ambiente e do patrimônio cultural, na promoção dos direitos humanos e na construção de uma sociedade economicamente próspera e socialmente justa. As empresas, adotando um comportamento socialmente responsável, são poderosas agentes de mudança para, juntamente com os Estados e a sociedade civil, construir um mundo melhor (ETHOS, 2025).

Um exemplo de implementação da responsabilidade social é a ISO<sup>10</sup> 26000, a qual é uma norma internacional que estabelece diretrizes para autorregulamentação empresarial, com objetivo de reduzir os impactos causados na sociedade e no meio ambiente. As normas da ISO, ainda que não obrigatórias, desempenham um papel importante na garantia da responsabilidade social, pois criam padrões de atuação das empresas no mercado e geram a possibilidade de alteração e exigência do próprio mercado (Oliveira; Guimarães, 2017, p. 111).

O *compliance*<sup>11</sup> é outra forma de atuação das empresas em relação aos direitos fundamentais, o qual é uma forma de gestão que consiste na criação pela própria empresa de normas internas de conduta e parâmetros a serem adotados. Este tipo de gestão está diretamente relacionado com a legalidade e com a responsabilidade social, na medida em que a atuação empresarial se mantém sob vigilância interna, de forma que o descumprimento das diretrizes estabelecidas gera a aplicação de punições pela própria empresa (Oliva; Silva, 2018, p. 2709).

---

9 ETHOS é uma organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), que não tem fins lucrativos e realiza parcerias com o poder público, e sua função é “mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa, ética e sustentável.” (ETHOS, 2025).

10 ISO “é a Organização Internacional de Normalização, com sede em Genebra, na Suíça. [...] tem como objetivo criar normas que facilitem o comércio e promovam boas práticas de gestão e o avanço tecnológico, além de disseminar conhecimentos.” (INMETRO, 2025).

11 O *compliance* é uma expressão que advém do inglês e sua tradução é próxima de “estar em conformidade com as regras” (Cararetto. 2021, p. 7).

Oliva e Silva (2018, p. 2713) indicam que na legislação brasileira existem alguns dispositivos que preveem a utilização do *compliance* como gestão a ser seguida. A lei 13303 de 2016<sup>12</sup> (Brasil, 2016), disciplina que as empresas estatais devem ter um Estatuto que contenha regras sobre prática de gestão de risco e de controle interno, o que mostra a adoção legislativa pela prática de *compliance*, ainda que não o tenha citado de maneira explícita<sup>13</sup>.

Um exemplo de empresa que adota o *compliance* é a PETROBRAS<sup>14</sup>, que realiza este tipo de gestão através do Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC). O PPPC se realiza através dos pilares de prevenção, detecção e correção dos desvios éticos, em que se adotam medidas preventivas, ao identificar o risco de ocorrência de desvios éticos, medidas de detecção, ao identificar ou interromper um desvio ético, e medidas corretivas, ao punir os responsáveis pelas irregularidades (Cararetto, 2021, p. 11).

O ESG é outro método que permite às empresas garantirem respeito aos direitos fundamentais, através das práticas de Governança Ambiental, Social e Corporativa. O ESG “se refere a um conjunto de critérios que avaliam a responsabilidade e a sustentabilidade das empresas em três dimensões principais: práticas ambientais, relações sociais e processos de governança corporativa” (Nunes et al., 2023, p. 1).

ESG é um termo em inglês que define a adoção de práticas de Governança Ambiental, Social e Corporativa. Uma pesquisa publicada no IOSR Journals investigou os impactos das práticas de governança ambiental, social e corporativa sobre o desempenho empresarial, e servirá de base para os próximos parágrafos (Nunes et al., 2024, p. 1)

Quanto a questão ambiental, o compromisso com o desenvolvimento sustentável, como redução de emissões e utilização de energias renováveis, não só reduziu os custos operacionais das empresas, como também criou uma imagem positiva perante consumidores e investidores, além de se adequar às novas exigências do mercado<sup>15</sup> (Nunes et al., 2023, p. 4).

Na dimensão social, as práticas direcionadas “para o bem-estar dos colaboradores, a inclusão e a diversidade” (Nunes et al., 2023, p. 5) contribuíram para a melhora do clima interno

---

12 Os artigos 6 e 9 da Lei 13303 indicam com maior clareza a adoção implícita pelo *compliance*

13 No parágrafo 4º do artigo 9 a Lei 13303 (Brasil, 2016, art. 9, § 4º) até menciona explicitamente o *compliance*, ao dizer que o estatuto deve prever a possibilidade da área de *compliance* se reportar diretamente ao Conselho de Administração em determinadas situações. Tal menção corrobora com a ideia de que a lei não impôs a adoção direta deste tipo de gestão, mas o cumprimento das medidas impostas pela lei, indiretamente, pressupõe a adoção do *compliance*.

14 A PETROBRAS é uma sociedade de economia mista, sob o controle da União. Pode ser definida como “uma sociedade anônima de capital aberto que atua de forma integrada e especializada na indústria de óleo, gás natural e energia” (PETROBRAS, 2025).

15 “[...] o consumo consciente e o combate às mudanças climáticas são cada vez mais valorizados” (NUNES et al., 2023, p. 5).

das empresas, captando talentos e melhorando a produtividade. Além da melhora interna, notou-se o fortalecimento com a comunidade local e a percepção positiva da empresa.

A pesquisa ainda mostrou que com a governança corporativa “ficou claro que a implementação de práticas como conselhos independentes, auditorias regulares e programas de compliance tem sido fundamental para garantir transparência, ética e eficiência nos processos decisórios.” (Nunes et al., 2023, p. 5). Dessa forma, destaca-se a importância do ESG para um desenvolvimento empresarial em consonância com os direitos fundamentais:

A adoção de práticas ESG configura-se não apenas como uma resposta às demandas sociais e ambientais, mas como um pilar estratégico para organizações que buscam crescer de maneira sustentável e responsável em um mercado que valoriza cada vez mais a ética e a responsabilidade social (Nunes et al., 2023, p. 5).

O ESG e as demais formas de atuação empresarial tratadas neste capítulo norteiam a atuação das empresas para o respeito aos direitos humanos e fundamentais, porém, mesmo com a adoção das medidas pautadas na responsabilidade social, nota-se o desrespeito das empresas com estes direitos. A PETROBRAS, a qual foi citada acima como exemplo de empresa que adota medidas socialmente responsáveis, na prática já violou os direitos fundamentais do trabalho e do meio-ambiente ecologicamente equilibrado.

### **3. A PETROBRAS E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO E DO MEIO-AMBIENTE ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO**

Como visto anteriormente, as empresas têm o dever de respeitar os direitos fundamentais e para isso há várias formas de atuação. Entretanto, muitas vezes a atuação empresarial fere estes direitos, desrespeitando suas próprias diretrizes de sustentabilidade e responsabilidade social, a exemplo da PETROBRAS, que é o objeto de estudo deste capítulo.

#### **3.1. Os efeitos do esquema de corrupção na Petrobrás no desrespeito ao direito fundamental do trabalho**

A PETROBRAS, a partir de 2014, foi alvo de investigações policiais para apurar um esquema de corrupção denominado “operação lava jato”. Neste esquema foi provado que a PETROBRAS contratava serviços com empresas em contratos superfaturados, visto que estas empreiteiras se organizavam em cartéis, e em troca do alto valor pago pelo serviço prestado, as empresas pagavam propina aos altos executivos da estatal (MPF, 2025).

Esse esquema é um marco da corrupção no Brasil, que é entendida como toda conduta que gera vantagens econômicas e desrespeita deveres previstos num dado sistema de referências. As consequências destas condutas vão além do âmbito particular dos envolvidos, de forma que atingem toda a sociedade, “sobretudo os grupos mais vulneráveis que veem os seus padrões de vida se deteriorarem em face de atividades corruptas” (Fernandes, 2019, p. 117).

Segundo dados do Tribunal de Contas da União (TCU), o dano causado pelo esquema de cartéis da PETROBRAS entre os anos de 2004 a 2012, gerou a empresa um prejuízo de 18 bilhões corrigidos monetariamente no ano de 2020 (SECOM, 2020). Além desse prejuízo à estatal, uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) mostrou que o esquema de corrupção “Lava Jato” resultou na destruição de 4,4 milhões de empregos (DIEESE, 2021).

O alto índice de desemprego gerado pelo esquema de corrupção da PETROBRAS retrata desrespeito ao direito fundamental e social do trabalho, que se expande aos demais direitos sociais<sup>16</sup>. Sobre a temática, Reis (2020, p. 2) assevera que: “A preocupação em assegurar a efetividade do direito social ao trabalho reside no fato de que é a partir do mesmo que os demais direitos sociais podem vir a se concretizar, na medida em que garante as condições de subsistência, participação social e no mundo produtivo.”.

O direito fundamental do trabalho previsto na CRFB, além de aspectos como condições dignas e remuneração adequada, também protege o acesso e a permanência no mercado de trabalho (Reis, 2020, p. 5). Dessa maneira, nota-se um desrespeito pela empresa PETROBRAS ao direito social ao trabalho, que através de um esquema de corrupção, tolheu o direito de acesso e permanência no trabalho de mais de 4 milhões de pessoas (DIEESE, 2021).

Além de desrespeitar os direitos fundamentais, a PETROBRAS também violou suas próprias diretrizes, visto que é adepta desde 2003, ao Pacto Global da ONU, e os esquemas de corrupção ocorreram em 2014 (PETROBRAS, 2025). O Pacto Global da ONU é composto de dez princípios e o décimo trata exatamente sobre a atuação das empresas no combate a corrupção em todas as suas formas<sup>17</sup> (Pacto Global, 2025).

O desrespeito às próprias normas adotadas pela empresa destaca a ineficiência da garantia dos direitos fundamentais somente no plano formal (Reis, 2020, p. 2). Para mitigar a

---

16 “A Constituição de 1988 foi a primeira na história brasileira a prever um título específico com os direitos sociais designados como fundamentais.” (Nascimento, 2022, p. 238).

17 “10 - As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.” (Pacto Global, 2025).

ineficiência das diretrizes adotadas, a PETROBRAS instituiu, no ano em que foram descobertos os esquemas de corrupção na empresa - 2014, o PPPC, já citado no capítulo anterior, o qual é um programa “movido por ações contínuas de prevenção, detecção e correção de atos de fraude, corrupção e lavagem de dinheiro [...]” (TRANSPETRO, 2021, p. 3).

Depois da violação do direito fundamental do trabalho pela PETROBRAS, como consequência de um esquema de corrupção, não há, até o momento da pesquisa, outros crimes de corrupção nesta empresa, que hoje é referência na adoção de sistemas para garantir a responsabilidade social, como o *compliance*. Entretanto, não foi só o direito fundamental ao trabalho que a estatal violou, ela também feriu o direito fundamental ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado, que está disciplinado a seguir.

### **3.2. PETROBRAS e a violação do direito ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado**

Além da violar o direito fundamental e social do trabalho ao gerar um alto índice de desemprego, a PETROBRAS também violou o direito fundamental ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado, o qual, assim como o direito ao trabalho, é um direito fundamental coletivo, e está previsto no artigo 225 da CRFB (Brasil, 1988).

O direito ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado é um direito de todos, que consiste na proteção do solo, água e ar, como garantia de uma qualidade de vida sadia. Esta proteção deve ser realizada pelo Poder Público através das legislações, de forma a “evitar prejuízo da coletividade em face de uma afetação de certo bem (recurso natural) a uma finalidade individual.” (Moraes, 2018, p. 1657).

A violação desse direito fundamental pode se dar de diversas maneiras, como a emissão de gases e a poluição marinha. No caso da exploração e produção de petróleo as causas mais comuns de violação do direito ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado são o descarte ao mar dos efluentes, que altera a biota marinha, ressuspensão de sedimentos, que altera a qualidade da água, e emissões gasosas, que alteram a qualidade do ar (Miranda; Silva; Almeida, 2010, p. 137).

A PETROBRAS tem um vasto histórico de violação ao direito do meio-ambiente ecologicamente equilibrado, acumulando diversas condenações de multa pelas práticas destrutivas<sup>18</sup>. No ano de 2025, a empresa foi condenada a pagar cerca de 36 milhões de reais

---

18 A PETROBRAS acumula diversas condenações a pagamentos de multas pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), exemplos disso são: multa do IBAMA (2019) à PETROBRAS em R\$ 8,19 milhões por vazamento na P-58 e a multa do IBAMA (2016) a PETROBRAS em 12,5 milhões por acidente ambiental em Sergipe.

por danos ambientais causados na Bacia de Campos, litoral norte do Rio de Janeiro, pelo derramamento de 7,05 m<sup>3</sup> de mistura oleosa e vazamento de 15,36 m<sup>3</sup> de petróleo no mar, e descarte irregular de efluentes sanitários e águas cinzas sem tratamento (Côrrea, 2025).

Tal condenação reflete a consequência causada ao meio-ambiente pela prática das atividades petrolíferas em dissonância com a legislação brasileira, que afeta a fauna e a flora da região explorada, ocasionando o desrespeito ao direito fundamental ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado, como pode ser percebido a partir do seguinte trecho:

A Bacia de Campos, responsável por mais de 80% da produção de petróleo do Brasil, abriga um ecossistema marinho de alta biodiversidade, incluindo espécies ameaçadas de extinção como a baleia jubarte e a tartaruga-de-pente. Os incidentes provocaram danos significativos a esses habitats, impactando a cadeia alimentar marinha e a pesca artesanal, essencial para a economia local. (Côrrea, 2025).

A PETROBRAS, assim como no combate à corrupção, já adotava medidas para a preservação marinha e desenvolvimento sustentável<sup>19</sup> (PETROBRAS, 2025), porém estas iniciativas parecem ser ineficazes diante dos diversos casos de desrespeito aos direitos ambientais<sup>20</sup>. Ainda que enfrente desafios para implementação, o investimento socioambiental não é simples cortesia da empresa, é uma compensação pelos danos causados na exploração do meio-ambiente (Machado, 2021, p. 2).

Esse desafio que as empresas enfrentam para realização de um desenvolvimento sustentável é a dificuldade de conciliar a ânsia capitalista pelo lucro com a responsabilidade ambiental. A busca empresarial por resultados rápidos afasta a incidência da sustentabilidade, que pode produzir melhores resultados a médio e longo prazos (Silva; Sousa; Leonel, 2024, p. 5832).

Mesmo com o desafio imposto pelo sistema capitalista e com as diversas violações dos direitos ambientais, a PETROBRAS busca reduzir tal cenário, à medida que desenvolve e investe em programas de desenvolvimento sustentável. O relatório de sustentabilidade de 2023 mostra que neste ano a empresa reduziu em 41%, desde 2015, a emissão de gases do efeito estufa, e destinou mais de 430 milhões de reais a projetos de desenvolvimento econômico

---

19 “Nossa atuação para conservação dos ambientes marinhos vem de longa data. Fomos pioneiros no país nesse tipo de investimento, há mais de 40 anos, e, desde então, nunca mais paramos. Muito pelo contrário: com o passar dos anos, criamos e apoiamos cada vez mais projetos relacionados ao tema.” (PETROBRAS, 2023).

20 “Desenvolvimento sustentável é aquele capaz de suprir as necessidades atuais, sem comprometer a capacidade de atendimento das futuras gerações. O caminho para a sustentabilidade busca o equilíbrio entre o progresso da sociedade, a conservação do meio ambiente e o desenvolvimento da economia.” (Silva; Sousa; Leonel, 2024, p. 5828).



sustentável, conservação do oceano e florestas para os 3 anos subsequentes (PETROBRAS, 2024, p. 100).

Dessa forma, nota-se que a PETROBRAS descumpriu com sua obrigação de respeitar os direitos fundamentais ao trabalho e ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado. O esquema de corrupção e as consequências da exploração de petróleo na empresa evidenciam tal desrespeito, o que torna necessário a aplicação dos preceitos dos direitos fundamentais para eliminar ou minimizar a violação destes próprios direitos.

#### **4. APLICAÇÃO PRÁTICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO FORMA DE REDUZIR SUA VIOLAÇÃO PELAS EMPRESAS**

Os impactos negativos derivados da violação ao direito do trabalho e do meio-ambiente ecologicamente equilibrado evidenciam a necessidade de proteção dos direitos fundamentais pelas empresas. Uma forma de proteção aos direitos fundamentais é sua aplicação prática na gestão empresarial, realizada a partir da efetivação de seus pilares e através de sistemas de responsabilidade social, o que é objeto de estudo deste capítulo.

##### **4.1. O SEBRAE e as diretrizes de empresas e direitos humanos**

Para entender de que forma se dá a aplicação prática dos direitos fundamentais nas empresas, o SEBRAE fez um e-book, a partir de dados da ONU, que direciona o modo de aplicação destes direitos na gestão empresarial. Segundo o SEBRAE, a implementação prática de uma política de direitos humanos e fundamentais é dividida em 5 passos: o compromisso público; avaliação de impacto; integração e ação; monitoramento; e comunicação (SEBRAE, 2023, p. 16).

O compromisso público é realizado com a elaboração de um documento que estabelece “[...] o posicionamento da empresa sobre a sua responsabilidade de respeitar, bem como os objetivos, metas e expectativas definidos para a efetivação do respeito aos direitos humanos [...]” (SEBRAE, 2023, p. 17). Algumas práticas que devem ser realizadas nessa etapa são a aproximação do compromisso com as diretrizes internacionais sobre o tema, a escuta contínua das partes interessadas e a realização de programas de diversidade.

O segundo passo, de avaliação do impacto, consiste na avaliação sobre os possíveis impactos negativos que podem ser gerados a partir das atividades empresariais ou de suas relações comerciais. Boas práticas que devem ser realizadas nessa fase são o apoio de

especialista externo, para dar mais credibilidade a avaliação, e acompanhamento de risco pela alta liderança (SEBRAE, 2023, p. 18).

Dentro do segundo passo é possível vislumbrar a adoção do sistema *compliance*, que tem por fundamento a avaliação interna da empresa sobre os riscos da atividade econômica. A PETROBRAS, ainda que tenha violado os direitos fundamentais supracitados, adota o sistema de compliance, que se relaciona com este passo estabelecido pelo SEBRAE, na medida em que se destina, em um de seus campos, ao monitoramento de riscos e controles (PETROBRAS, 2025).

A PETROBRAS adota o modelo de identificação de riscos de qualquer natureza, incluindo social, ambiental e econômico. Um exemplo desse modelo é a gestão de riscos ambientais, em que a empresa adota diversos mecanismos de identificação e prevenção de danos causados ao meio-ambiente, como a adoção da tecnologia que monitora em tempo real as barreiras de segurança do processo<sup>21</sup> e a estrutura de atendimento a emergências (PETROBRAS, 2024, p. 152).

O terceiro passo para a implementação prática de uma política de direitos humanos e fundamentais é Integração e Ação. Nessa fase, após identificado possíveis impactos, a empresa deve desenvolver medidas para mitigar os impactos negativos. Algumas práticas desta etapa são a boa relação com a comunidade local, para que contribuam com sugestões de ações e melhorias para a minimização dos impactos, e a realização de parcerias com órgãos públicos na promoção de ações que atendam as comunidades (SEBRAE, 2023, p. 19).

O monitoramento é a quarta etapa e consiste na verificação pela empresa se estão sendo tomadas medidas para evitar impactos adversos sobre os direitos humanos e fundamentais. As práticas desta fase pautam-se na análise dos indicadores qualitativos e quantitativos e na avaliação de fontes internas e externas, incluindo as partes afetadas (SEBRAE, 2023, p. 20).

O quinto e último passo é a Comunicação, no qual as empresas devem estabelecer mecanismos efetivos de reclamação em nível operacional, com o objetivo de identificar os impactos adversos nos direitos humanos e fundamentais e reparar as consequências negativas de forma precoce e orientada. As práticas que devem ocorrer nesta etapa são a transparência na gestão e diretrizes do assunto; e utilização dos padrões globais de referência, como os princípios da ONU (SEBRAE, 2023, p. 20).

---

<sup>21</sup> “As barreiras de segurança de processo são mecanismos que impedem ou minimizam a ocorrência de cenários indesejados com sérias consequências oriundas de um acidente por algum tipo de ação externa, falha de equipamentos ou falha humana (ações indevidas).” (ALS Consultoria, 2024).

## 4.2. Os POs e sua implementação prática

Além dos dados do SEBRAE, a cartilha da ONU, através dos POs, orienta a forma como devem ser realizadas as atividades empresariais para que estejam em consonância com o direito. Na cartilha há a previsão expressa de que as empresas devem “se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento” (Brasil, 2019, p. 20).

Através desse trecho é possível identificar que para que as empresas estejam de acordo com os direitos humanos e fundamentais não basta somente o respeito a estes direitos, é necessário medidas que efetivamente garantam seu cumprimento. Para isso, as empresas devem atuar através dos pilares de proteção, detecção e reparação, que são base da cartilha e podem ser entendidos a partir do seguinte trecho:

(1) os estados têm o dever de proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; (2) as empresas têm uma responsabilidade independente de respeitar os direitos humanos: ou seja, evitar impactar negativamente os direitos humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; (3) quando os direitos humanos forem prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar (Brasil, 2019, p. 7).

Os POs criam um “padrão global oficial, fornecendo um plano para as etapas que todos os Estados e empresas devem adotar para defender os direitos humanos”<sup>22</sup> (Brasil, 2019, p. 7). Os POs se tornam normas obrigatórias quando o Estado os incorpora em sua legislação<sup>23</sup>, e além de indicarem o que deve ser feito diante dos riscos relacionados a empresas e direitos humanos, mostram como fazer.

Ainda sobre os POs, é importante destacar o princípio 15, o qual indica o que as empresas devem fazer para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Segundo este princípio, que está em consonância com o resto da pesquisa, as empresas devem

---

22 A cartilha utilizada no presente artigo não é a original da Nações Unidas, utiliza-se a cartilha traduzida para o português pelo Ministério das Relações Exteriores, financiada pelo Governo Federal (Brasil, 2019, p. 5).

23 O Brasil é adepto ao pacto global da ONU desde 2003, através do Pacto Global – Rede Brasil (Rede Brasil, 2025). Porém, o Brasil ainda não tem uma lei sistemática que estabeleça regras gerais sobre empresas e direitos humanos. Há um projeto de lei de 2022 que visa criar “a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema” (Projeto de lei 572, 2022). O decreto 11.772 de 2023 institui o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, mas até o momento da pesquisa não foi publicado a proposta do GTI (Brasil, 2023).

ter compromisso político, devida diligência em direitos humanos e reparação (Brasil, 2019, p. 23).

O compromisso político é a declaração pela empresa, através de uma exposição pública, de suas responsabilidades frente aos direitos humanos e fundamentais. Essa declaração política deve estar publicamente disponível, de forma que seja disseminada nas relações contratuais com participação empresarial, e deve ser incorporada em toda a empresa, desde o alto escalão até qualquer departamento (Brasil, 2019, p. 23).

A devida diligência em direitos humanos é a prevenção e mitigação de potenciais impactos adversos aos direitos em questão. A devida diligência deve se iniciar o quanto antes, para que não se agravem possíveis violações aos direitos humanos que estejam acontecendo, além de evitar que a empresa seja responsabilizada juridicamente pela violação destes direitos por outra empresa com que tenha relação comercial (Brasil, 2019, p. 24).

A reparação é o último requisito previsto no princípio 15 para que as empresas efetivamente respeitem os direitos humanos e fundamentais, e consiste na reparação dos impactos negativos do direito humano violado. Ainda que a empresa tenha compromisso político e devida diligência em direitos humanos, é necessário estar preparada para reparar possíveis danos nos casos em que não for possível evitar a violação destes direitos (Brasil, 2019, p. 29)

Assim, através do E-book da SEBRAE e dos POs da ONU, é possível entender como os fundamentos dos direitos humanos e fundamentais podem ser efetivamente utilizados para evitar sua própria violação. Através de políticas empresariais de gestão de riscos e reparação de danos é possível minimizar as consequências e evitar a violação destes direitos, assegurando à empresa um papel importante na garantia dos direitos humanos e fundamentais.

## **5. CONCLUSÃO**

Esse artigo responde o problema central em que foi proposto, que é: como entender as consequências negativas da violação dos direitos fundamentais pela empresa PETROBRAS? A resposta para esta pergunta foi elaborada a partir do objetivo geral da pesquisa, e se consiste na compreensão do desemprego e da degradação ambiental como consequências de um esquema de corrupção e do descumprimento de diretrizes ambientais pela empresa PETROBRAS, que violou os direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Com o primeiro objetivo específico foi possível identificar que o respeito aos direitos fundamentais é uma obrigação constitucional das empresas, e para isso existem diversas formas

de atuação empresarial, como o *compliance*, as normas ISO e o ESG. O segundo objetivo específico mostrou que a empresa PETROBRAS violou os direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado, ao participar do esquema de corrupção denominado lava jato e ao agredir o meio ambiente pela exploração não sustentável.

O terceiro objetivo específico aparece como uma solução para evitar ou minimizar a violação dos direitos fundamentais pelas empresas. A aplicação prática dos direitos fundamentais é uma solução viável para as empresas, e têm como parâmetros os POs e as diretrizes do e-book da SEBRAE.

Dessa forma, foi possível entender de que modo a empresa PETROBRAS violou os direitos fundamentais do trabalho e do meio ambiente ecologicamente equilibrado ao participar de um esquema de corrupção e ao degradar o meio ambiente. As diversas formas de atuação empresarial em relação aos direitos fundamentais e sua aplicação prática foram abordados nesta pesquisa e são soluções para evitar violações de direitos humanos e fundamentais, de forma que não encerram o assunto, visto a possibilidade de maior exploração do assunto.

## 6. REFERÊNCIAS

ALS CONSULTORIA. Auditoria de Integridade de Barreiras de Segurança de Processo (SEPRO). [S. l.]: **ALS Consultoria**, [2024?]. Disponível em: <https://alsconsultoria.com.br/sepro/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 572, de 14 de março de 2022**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022). Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016**. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 1-49, 1 jul. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm). Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas**. Brasília, DF: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 15 out. 2019. Tradução do documento “*Guiding Principles on Business and Human Rights*”. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 23 jul. 2025.

CARARETTO, Vitor. A importância do compliance nas instituições públicas. Goiás: **Escola de Contas do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado de Goiás**, 6 out. 2021. Disponível em: <https://www.tcm.go.gov.br/escolatcm/wp-content/uploads/2021/10/Artigo-A-importancia-do-compliance-nas-instituicoes-publicas.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2025

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. Teoria geral dos direitos fundamentais. [Brasília, DF]: **TV Justiça**, 1 out. 2010. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao\\_trindade\\_teorias\\_gerais\\_dos\\_direitos\\_fundamentais.pdf](https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade_teorias_gerais_dos_direitos_fundamentais.pdf). Acesso em: 23 jul. 2025.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**: direito de empresa. v.1. 24. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

CÔRREA, Douglas. Petrobras terá que pagar R\$ 36 milhões por danos ambientais: incidentes incluem derramamento de óleo e descarte de efluentes no mar. Rio de Janeiro: **Agência Brasil**, 28 mar. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-03/petrobras-tera-que-pagar-r-36-milhoes-por-danos-ambientais>. Acesso em: 23 jul. 2025.

DIEESE. Implicações econômicas intersetoriais da operação Lava Jato. São Paulo: **DIEESE**, 16 mar. 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/impactosLavaJatoEconomia.html>. Acesso em: 23 jul. 2025.

FERNANDES, João Marcelo Negreiros. Corrupção e violação a Direitos Humanos: obstáculos ao desenvolvimento brasileiro no século XXI. **Revista Acadêmica Escola Superior do Ministério Público do Ceará**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 107–128, 2019. DOI: 10.54275/raesmpce.v11i1.68. Disponível em: <https://revistaacademica.mpce.mp.br/revista/article/view/68>. Acesso em: 31 jul. 2025.

GUEDES, Fernanda Antunes; BARBOSA, Aline Santos Pedrosa Maia. O papel da empresa na sociedade: conciliando a função social, o fim lucrativo e a responsabilidade social. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 25., 2016, Curitiba. **Anais [...]**. Florianópolis: CONPEDI, 2016. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/s724w721/y1SrCvwgWg6rj1ZE.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2025.

INMETRO. O que é ISO? Brasília, DF: **Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial**, [2025?]. Disponível em: [http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/o-que-iso.asp](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/o-que-iso.asp). Acesso em: 23 jul. 2025.

ETHOS. Sobre o instituto ETHOS. São Paulo: **INSTITUTO ETHOS**, [2025?]. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

MACHADO, Gustavo. Impactos ambientais e a privatização na Petrobrás: qual a relação? São Paulo: **Federação Nacional dos Petroleiros**, 2021. Disponível em: <https://www.fnpetroleiros.org.br/arquivo/editor/file/MeioAmbiente%20%281%29.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2025.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2023.

MIRANDA, Daniel S.; SILVA, Raniere G. da; ALMEIDA, Leandro B. de. Impactos ambientais da exploração e produção de petróleo na Bacia de Campos–RJ. **Bolsista de Valor**, Campos dos Goytacazes, v. 1, p. 134-138, 2010. Disponível em: <https://editoraessentia.iff.edu.br/index.php/BolsistaDeValor/article/view/1806>. Acesso em: 23 jul. 2025.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MPF. Entenda o caso Lava Jato. Brasília, DF: **Ministério Público Federal**, [2025?]. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/casos-historicos/lava-jato/entenda-o-caso/entenda-o-caso>. Acesso em: 23 jul. 2025.

NASCIMENTO, Filipe Augusto dos Santos. **Curso de direitos fundamentais**. Leme, SP: Mizuno, 2022.

NUNES, Kennya Rodrigues, et al. Os impactos das práticas da governança social, ambiental e corporativa (ESG) sobre o desempenho empresarial. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, [S. l.], v. 26, n. 11, sér. 4, p. 5-9, nov. 2024. Disponível em: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol26-issue11/Ser-4/B2611040509.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2025.

OLIVA, Milena Donato; SILVA, Rodrigo da Guia. Notas sobre o compliance no direito brasileiro. **REVISTA QUAESTIO IURIS**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 2708–2729, 2018. DOI: 10.12957/rqi.2018.33843. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/33843>. Acesso em: 31 jul. 2025.

OLIVEIRA, Francisco Cardozo; GUIMARÃES, Fernanda Pereira Macedo. Responsabilidade social das empresas e sua relevância para a evolução social na perspectiva da realidade brasileira. **Revista Brasileira de Direito Empresarial**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 100–115, dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0235/2017.v3i2.3776>. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/3776>. Acesso em: 23 jul. 2025.

PACTO GLOBAL. Sobre nós. [S. l.]: **Pacto Global – Rede Brasil**, [2025]. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

PETROBRAS. Preservação do meio ambiente: veja 5 ações da Petrobras. Rio de Janeiro: **PETROBRAS**, dez. 2023. Disponível em: <https://nossaenergia.petrobras.com.br/w/sustentabilidade/preservacao-do-meio-ambiente>. Acesso em: 23 jul. 2025.

PETROBRAS. Relatório de Sustentabilidade 2023. Rio de Janeiro: **PETROBRAS**, 2024. Disponível em: [https://issuu.com/estantepetrobras/docs/petrobras\\_relatorio-rs\\_v016\\_06\\_06\\_24\\_final](https://issuu.com/estantepetrobras/docs/petrobras_relatorio-rs_v016_06_06_24_final). Acesso em: 23 jul. 2025.

PETROBRAS. Governança Corporativa e compliance. Rio de Janeiro: **PETROBRAS**, [2025]. Disponível em: <https://petrobras.com.br/sustentabilidade/governanca-corporativa>. Acesso em: 23 jul. 2025.

PETROBRAS. Trajetória. Rio de Janeiro: **PETROBRAS**, [2025]. Disponível em: <https://petrobras.com.br/quem-somos/trajetoria>. Acesso em: 23 jul. 2025.

PETROBRAS. Página inicial. Rio de Janeiro: **PETROBRAS**, [2025]. Disponível em: <https://petrobras.com.br/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

REIS, Suzéte da Silva. A efetivação do direito social ao trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais na sociedade contemporânea. **Prisma Jurídico**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 40–59, 2020. DOI: 10.5585/prismaj.v19n1.14256. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14256>. Acesso em: 31 jul. 2025.

SEBRAE. Empresas e direitos humanos – diretrizes para uma agenda responsável. Brasília, DF: **SEBRAE**, 2023. Disponível em: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Artigos/ebook\\_sebrae\\_empresas-direitos-humanos.pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Artigos/ebook_sebrae_empresas-direitos-humanos.pdf). Acesso em: 23 jul. 2025.

SECOM. TCU aponta que cartel causou prejuízos de R\$ 18 bilhões à Petrobras. Brasília, DF: **Tribunal de Contas da União**, 17 jun. 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-aponta-que-cartel-causou-prejuizos-de-r-18-bilhoes-a-petrobras.htm>. Acesso em: 24 jul. 2025.

SILVA, Rita Tainara Alves da; SOUSA, Lucas Emanuel de; LEONEL, Ana Letícia Anarelli Rosati. As obrigações jurídicas e os desafios da Petrobras na implantação do desenvolvimento sustentável como meio de preservação do meio ambiente. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 5, p. 5824–5840, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i5.14324. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14324>. Acesso em: 31 jul. 2025.

SOARES, Alexandre Augusto Rocha; DURÃO, Pedro. Concretização dos direitos fundamentais por meio da atividade empresarial. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 1–18, 2020. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistaddsus/article/view/6425/pdf>. Acesso em: 22 jul. 2025.

SOLIMANI, C. H.; SIMÃO FILHO, A. A função social da empresa: o capitalismo humanista e a eticidade na busca da justiça social. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 990–1021, 2017. DOI: 10.5902/1981369427774. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27774>. Acesso em: 31 jul. 2025.

TRANSPETRO. Cartilha de Orientação de Conduta para Terceiros. [S. l.]: **TRANSPETRO**, 2021. Disponível em: <https://transpetro.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=4028908D94281133019523CA97064081>. Acesso em: 23 jul. 2025.