



**RESPONSABILIDADE SOCIAL E DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS:
A ATUAÇÃO DAS EMPRESAS NO PLANO
INTERNACIONAL**

**SOCIAL RESPONSIBILITY AND DEFENSE OF
HUMAN RIGHTS: COMPANIE'S ACTIVITIES AT THE
INTERNATIONAL LEVEL**

Gabriel de Castro¹
Gabrielle Kölling²

RESUMO

Com a crescente busca por lucros maiores, restasse claro que as empresas mitigam direitos trabalhistas de seus funcionários para atingir tal meta assim. A incessante busca por maiores ganhos levou os altos escalões das empresas nacionais e transnacionais a quebrarem normas de direito trabalhista nacionais, e convenções firmadas entre os Estados e as organizações internacionais que regulamentam este tema. Este artigo busca conceituar o tema da empresa, empresário e transnacionais no que tange as normas nacionais e internacionais, através de leis, tratados internacionais e doutrina. Assim feito, se buscará exemplificar tais conceitos através de casos que ocorreram, e ainda ocorrem no Brasil. No sentido da metodologia, se usará o método descritivo-analítico através de análises bibliográficas de tratados internacionais e doutrina referente ao assunto. Assim o presente artigo, busca elucidar algumas questões terminológicas e apresentar o tema para debates futuros.

Palavras-chave: Tratados internacionais; Direitos Humanos; Transnacionais; Responsabilidade.

ABSTRACT

With the growing search for higher profits, it was clear that companies mitigate the labor rights of their employees to achieve such a goal, this article seeks to conceptualize the theme of the company, entrepreneur and transnational corporations with regard to national and international standards, through laws, international treaties and doctrine. Thus done, it will seek to with the growing search for higher profits, it was clear that companies mitigate the labor rights of their employees to achieve such a goal, this article seeks to conceptualize the theme of the company, entrepreneur and transnational corporations with regard to national and international standards, through laws, international treaties and doctrine. Thus done, it will seek to exemplify such concepts through cases that occurred, and still occur in Brazil. In terms of methodology, the descriptive-analytical method will be used through bibliographic analysis of international treaties and doctrine on the subject. Thus, this article seeks to elucidate some terminological issues and present the theme for future debates.

Keywords: International Treaties; Human rights; Transnationals; Liability.

¹ Acadêmico do curso de direito da Strong Business School – Santo André. Email de contato: perescastrogabriel@gmail.com

² Doutora em Direito Público. Professora do curso de direito da Strong Business School. Email de contato: koll.gabrielle@gmail.com



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1. CONTEXTUALIZANDO A EMPRESA E EMPRESÁRIO NO BRASIL – DAS MULTINACIONAIS ÀS TRANSNACIONAIS; 2. DIREITOS HUMANOS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO; 3. ESTUDO DE CASO; 3.1 CASO HABIB’S; 3.2 CASO FAZENDA BRASIL VERDE; 4. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

A sede por lucros tem levado as empresas transnacionais, grandes empresas nacionais e até pequenos negócios no Brasil e no mundo a mitigarem e ignorarem completamente os direitos humanos, e aqueles relacionados ao trabalho. Desde os anos 80, com a globalização atingindo o seu ponto mais alto, as empresas transnacionais têm tido o domínio do capital financeiro internacional, os investimentos em escala global, os processos de produção flexíveis e locais, desregulação das economias nacionais, entre outros (Saldanha, 2018). Um dos exemplos mais recentes e expressivos sobre o tema foi o incidente do rompimento da barragem “Fundão” da *joint-venture*³, Samarco Mineração S.A., que possuem participação acionária da brasileira Vale S.A. e da anglo-australiana BHP Billiton. Os dejetos, lotados de metais nocivos, destruiu o distrito de Bento Rodrigues, bem como outros distritos de Mariana.

Houveram desalojados, a destruição de pontes, rios, ruas pastos, áreas de vegetação e proteção ambiental. A energia elétrica foi afetada, junto com abastecimento de água na região. Os dejetos contidos na barragem e que caíram no Rio Doce, foram levados pela força das águas, afetando assim dezenas de cidades no leste de Minas Gerais até o Espírito Santo. No ocorrido, 19 pessoas foram mortas.

A ânsia de maximizar os ganhos, seja na esfera pública ou privada das empresas, leva aos diretores de empresas como a Vale S.A., a renunciar projetos de infraestrutura para a proteção do meio ambiente, e de uma região inteira de um Estado em nome de lucros e vindos de negligências e improbidades.

Este artigo tem como objetivo trazer informações bases de terminologia, mecanismos

³ Associação de empresas que já existem, para a obtenção de lucro, podendo ser definitiva ou não, para explorar determinado ramo, sem que elas percam suas personalidades jurídicas.



internacionais e tratados que versem sobre o tema, ainda com exemplos de como mesmo com a legislação pátria e internacional, abusos ainda ocorrem. A pesquisa se usará do método descritivo-analítico com base em tratados internacionais e doutrina sobre o tema.

1. CONTEXTUALIZANDO A EMPRESA E EMPRESÁRIO NO BRASIL — DAS MULTINACIONAIS ÀS TRANSNACIONAIS:

A definição legal de empresário está no Código Civil no art. 966 o qual dispõe “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”. Nos ensinamentos de Fábio Ulhoa Coelho (2016) explica-se assim o conceito de empresário. O qual discorre que para se caracterizar um empresário deve exercer a atividade com profissionalismo, isto é, habitualidade, que é o exercício da atividade com continuidade, não sendo categorizado empresário aquele que exerce a atividade de maneira esporádica. Outro aspecto o qual o autor cita é a organização, isto é, a atividade tem que funcionar por conta própria, tendo “vida própria”. Outra característica é a produção ou circulação de bens e serviços. Sendo produção de bens a fabricação de produtos e mercadorias, e circulação é a atividade de comércio, isto é, trazer determinado bem do produtor para o consumidor. E por fim, a atividade deve visar o lucro. Um outro tema que deve se fazer notório é a diferenciação entre os termos *empresa* e *estabelecimento empresarial*. Na linguagem técnica o termo *empresa* se refere a atividade que está sendo exercida, já o termo *estabelecimento empresarial* se refere ao espaço físico onde a empresa (a atividade) está sendo exercida. Então quando se diz em uma conversa cotidiana que “a empresa está pegando fogo” ou que “a empresa foi reformada, ficou mais bonita”, seguindo o rigor técnico deveria ser dito que “o estabelecimento está pegando fogo” ou que “o estabelecimento foi reformado, ficou mais bonito” (ULHOA, 2016). Outros termos que se confundem na linguagem cotidiana são *empresário* e *sócio*. Como já foi dito, empresário é aquela que exerce em seu nome atividade econômica organizada, então se há uma pessoa jurídica por trás da empresa, ela que é a pessoa empresária. *Sócio* então é aquele que faz o aporte financeiro para o funcionamento da empresa.

A Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD) define empresas transnacionais da seguinte forma: “Corporações transnacionais (TNCs) são empresas incorporadas ou não incorporadas que incluem a empresa matriz e suas afiliadas. A empresa matriz é definida como uma empresa que controla ativos de outras entidades em outros países que não seu país de origem, geralmente por possuir certa participação acionária no capital” (UNCTAD, 2012). A



de se notar que o termo *multinacional* está caindo em desuso e sendo substituído pelo termo *transnacional*, sendo o último mais correto, pois, o termo *multinacional* denota o sentido de uma empresa com várias nacionalidades, e *transnacionais* tem o sentido de uma empresa com nacionalidade única e que exerce sua atividade em vários países (MELLO, 2010).

2. DIREITOS HUMANOS E RELAÇÕES DE TRABALHO:

O órgão que promove a ligação entre os *Direitos Humanos* e as Relações de Trabalho é a Organização Internacional do Trabalho, ou apenas OIT. A OIT foi fundada em 1919, sendo um órgão das Nações Unidas que busca regulamentar através de convenções (tratados internacionais), com esses tendo força vinculante entre os 187 Estados-Membros (EM), através de recomendações, que são instrumentos que não possuem força vinculante e servem apenas para estabelecer orientações gerais para as políticas dos Estados-Membros (OIT, 1998). Ainda podem ser feitas através de resoluções que orientam temas específicos para os Estados-Membros e para a própria OIT, e ainda por meio de declarações que criam princípios gerais de direito internacional. Estas duas últimas não possuem força vinculante, porém, os Estados-Membros devem responder à OIT sobre seus avanços e medidas tomadas para as melhorias nas relações de trabalho (OIT, 1998).

Por meio da Declaração da OIT, de 1998, os Estados-Membros firmaram o compromisso de “respeitar, promover e realizar, de boa-fé” os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho, que são: **I)** a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; **II)** a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; **III)** a abolição efetiva do trabalho infantil; e **IV)** a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998).

Os direitos de segunda geração estabelecidos no século XX, chamados de direitos sociais ou coletivos, que foram introduzidos através do Estado Social, em contrapartida do Estado Liberal, fixado pelos direitos de primeira geração no século XVIII (BONAVIDES, 2016). Esses direitos sociais, segundo Bonavides (2016) nasceram abraçados ao princípio da igualdade, e que deste não poderiam se separar, pois, isso “equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula”. Elencados nesta geração de direitos, podemos citar alguns exemplos como o direito à saúde, a educação, a moradia, a segurança e o trabalho digno.

Estabelecendo um paralelo entre a atividade da OIT e os Direitos de segunda geração podemos encontrar no ato constitutivo da OIT que entrou em vigor após a 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 1946, mais especificamente nos anexos referentes aos fins e objetivos da



Organização, que fora aprovado em 1944. No referido anexo da Constituição da OIT, encontra-se o tópico no qual a Conferência reitera seu comprometimento em auxiliar os países no que tange à por exemplo, proporcionar emprego integral para todos e elevar seus níveis de vida; a dar cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos de contribuir para o bem geral; assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações. Podemos assim estabelecer uma relação com os exemplos citados com direito a saúde, dignidade humana e lazer.

3. ESTUDO CASO:

Analisaremos agora alguns casos para melhor exemplificação da aplicação, ou não, de tais princípios e legislações.

3.1 Caso Habib's:

Uma ação interposta na 2ª Vara Empresarial do Fórum Central Cível de São Paulo, mostra um lado mais sombrio da empresa Habib's. Esta empresa conhecida pela produção de alimentos a baixíssimo preço, só consegue uma margem de lucro negando direitos trabalhistas a uma grande parte dos seus funcionários, se confiscarem os 10% da gorjeta dada pelos clientes e com a sonegação de imposto. O ex-franqueado que moveu a ação diz que a empresa se sustenta com “práticas escusas” e com “comportamento predatório”. A parte autora da ação diz que logo após abrir a loja, percebeu que o lucro não viria se agisse de maneira ética e legal.

Ao checar o sistema chamado Tiger, que vem a ser o sistema de gestão de rede de franquias, o autor da ação percebeu que as lojas que possuem uma participação acionária das empresas de Alberto Saraiva (proprietário das empresas Alsaraiva, Século XXI e Gennius) possuem melhores resultados que as demais unidades independentes. Ele percebeu que algumas lojas com o mesmo número de funcionários apresentavam diferenças de até 71,4%, apesar de estarem sob as mesmas esferas sindicais. Em abril de 2020 ele constatou que uma loja localizada em Congonhas, gastou R\$ 9.351,00, com 30 funcionários, o que dá em média R\$ 311,70, e no mesmo mês, a loja do autor gastou R\$ 32.734,62 em salários, o que dá em média R\$ 1.128,78 com seus 29 funcionários. Ainda através da consulta no software supracitado, o autor constatou que as lojas da família Saraiva pagavam menos que o piso salarial dos trabalhadores de empresas de *fast-food*, algo que varia entre R\$ 1.200,00 a R\$ 1.500,00 (Sindicato dos Trabalhadores em Fast-Food de São Paulo — SINDIFAST).



Em novembro de 2019, um restaurante em Tremembé, pertencente à família Saraiva, gastou R\$ 39.523,03 com 32 funcionários, com um salário em média de R\$ 1.235,09 (uma diferença de 20% com o piso estipulado pela SINDIFAST). Esta diferença se dá por que, as lojas que possuem tal disparidade não assinam as carteiras profissionais de seus funcionários, não pagam benefícios como a gorjeta, e não compensam as horas extras.

Segundo um depoimento dado por um funcionário, quando alguém pede demissão e ameaça a interpor uma ação na Justiça Trabalhista, os administradores “compram” o silêncio. “Eles pagam férias e 13º salário, uns três mil reais, e fica assim mesmo. E se você quer trabalhar em outra loja não vai colocar na Justiça porque se queima”.

Assim percebe-se quem em tal situação ocorre a quebra de normas constitucionais e infraconstitucionais. Como o caso do art.5º, XXXV e art.7º, incisos V, VIII, XIII, XVI, e no âmbito da CLT, o art.13, 457 e outros mais.

3.2 Caso fazenda brasil verde:

Desde 1988 a Fazenda Brasil Verde recebeu uma série de denúncias perante a PF, e o CDDPH (Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana), por denúncias de trabalho escravo e desaparecimento de pessoas.

Em 2000, dois dos trabalhadores conseguiram escapar da fazenda e se apresentaram declarando perante a Polícia Federal do estado do Pará, uma série de denúncias dos abusos sofridos. Eles declaram que foram persuadidos com promessas de um “gato”, os oferecendo um bom salário, transporte, alimentação e moradia durante o tempo na fazenda. Porém, logo na viagem os trabalhadores foram submetidos a vários dias de viagem em ônibus, caminhão e trem, o qual foi dito pelos trabalhadores que dividiram o espaço com animais. Ainda tiveram que permanecer uma noite em um hotel, ficando assim de início, endividados. Ao chegarem na Fazenda, logo suas carteiras de trabalho foram confiscadas e foram obrigados a assinarem um contrato em branco. No período que estavam na Fazenda, a rotina diária de trabalho era de no mínimo de 12 horas, sem limite para acabar, com um descanso de apenas meia hora para a refeição, que era de má qualidade, insuficiente e descontada de seus salários.

Para receberem seus salários, deveriam cumprir uma meta impossível de se alcançar e por essa razão não recebiam qualquer pagamento. Eles dormiam em galpões de madeira sem energia elétrica, sem camas e armários, o teto em suas cabeças era de lona, o que fazia com que se molhassem



caso chovesse. Os banheiros com os chuveiros ficavam fora dos galpões em meio a vegetação, e estavam em tão mal estado que os trabalhadores preferiam fazer suas necessidades na própria vegetação e tomar banho em uma represa, ou mesmonão tomar.

Detalhe que, os trabalhadores que conseguiram fugir, que tiveram que andardias até a Polícia Federal de Marabá, ali não foram atendidos pelos funcionários devido ao feriado de carnaval. Após dias eles foram orientados a ir à Comissão Pastoral da Terra (CPT).

O policial que recebeu a denúncia contatou o Ministério do Trabalho, e em março de 2000, descobriu-se no local as situações de escravidão e resgatou 85 pessoas. Os agentes do Ministério do Trabalho ao chegarem no local e ao verem as situações narradas acima, obrigaram um encarregado da fazenda a pagar os valores das indenizações trabalhistas para pôr fim aos contratos de trabalho e a devolver as CTPS dos trabalhadores.

Uma Ação Civil Pública foi interposta perante o Juizado do Trabalho contra o próprio proprietário da Fazenda, com os argumentos que: **I)** a Fazenda Brasil Verde mantinha os trabalhadores em cárcere privado; **II)** Os trabalhos foram caracterizados em regime de escravidão; **III)** A situação foi agravada pois, os trabalhadores não tinham nenhum esclarecimento e eram analfabetos, e eram expostos a situações e condições degradantes. Em agosto do mesmo ano o processo foi arquivado após o proprietário da fazenda se comprometer a não mais empregar nenhum trabalhador em regime de escravidão e melhorar as condições de moradia destes. Como foi dito, o processo após isso desapareceu. Quando ao mérito da questão, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) analisou as quebras de normas internacionais ocorridas no presente caso.

A Corte analisou que o caso basicamente girava entorno do art. 6, inciso 1º da Convenção Americana de Direitos Humanos/Pacto de San José da Costa Rica de 1969, que diz o seguinte: “ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas”. Ainda reforçou que no art. 27.2 se consagra que o direito protegido pelo art. 6.1 em nenhuma circunstância pode ser suspenso. A Corte também contextualizou os termos **escravidão** e **servidão**.

A escravidão tem sua proibição consagrada e imperativa no Direito Internacional com aplicabilidade *erga omnes*. Ainda a maioria dos países da América, inclusive o Brasil são signatários dos principais tratados sobre o tema: a Convenção sobre a Escravatura de 1926 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. Em questão de conceito de escravidão, neste não houve mudanças significativas desde o conceito firmado no art.1 inciso 1º da Convenção sobre Escravatura de 1926, que conceitua que: “A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre



o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”.

Estes “atributos do direito de propriedade”, são considerados pela Corte elemento imprescindível para a caracterização de uma situação de escravidão, que são: **I)** restrição ou controle da autonomia individual; **II)** perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa; **III)** obtenção de um benefício por parte do perpetrador; **IV)** ausência de consentimento ou de livre arbítrio da vítima; impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência, ou outras formas de coerção; medo de violência, fraude ou falsas promessas; **V)** uso de violência física ou psicológico; **VI)** posição de vulnerabilidade da vítima; **VII)** detenção ou cativeiro; **VIII)** Exploração.

Junto com esse elemento citado supra, outro elemento essencial para a caracterização de uma situação de escravidão, é o “estado ou condição do indivíduo”. Se refere tanto à uma situação *de jure* como *de facto*, assim, não é essencial que exista um documento formal ou de uma norma jurídica para se caracterizar esta situação.

Assim, esses elementos configuram a chamada escravidão tradicional, ou *chattel*, assim mostra-se que: **A)** desde a referida Convenção, o tráfico de escravos é equiparado à escravidão para efeito de sua proibição e eliminação; **B)** a Convenção Suplementar de 1959 ampliou a proteção contra a escravidão também para as “instituições e práticas análogas à escravidão”, como a servidão por dívida, a servidão em si, entre outras, além de precisar a proibição e as obrigações dos Estados com respeito ao tráfico de pessoas.

Agora na seara da servidão, o CIDH a interpreta como a “obrigação de realizar trabalho para outros, imposto por meio de coerção, e a obrigação de viver na propriedade de outra pessoa, sem a possibilidade de alterar essa condição”. A servidão é considerada uma forma análoga à escravidão e recebe a mesma proteção e as projeções obrigacionais que a escravidão tradicional impõe aos Estados. A servidão foi considerada de proibição absoluta pela Convenção Suplementar de 1956 e em instrumentos posteriores do Direito Internacional.

Seguinte no mérito, a Corte analisando o caso em si, e os conceitos acima expostos, considerou evidente um sistema de aliciamento de trabalhadores através de fraudes e enganos. Outrossim, constatou a indicação de servidão por dívida, visto que assim que os trabalhadores recebiam o adiantamento, seus salários ínfimos, comida, medicamentos e outros produtos, se criava uma dívida infinita e impagável. Além deste sistema, conhecido como sistema de barracão, *peonaje* ou *truck system*, os trabalhadores eram submetidos a jornadas exaustivas de trabalho, vivendo em situações degradantes. Ainda os trabalhadores possuíam uma situação de vulnerabilidade, socioeconômica e educacional. Além destas coisas, os trabalhadores não tinham chances de escapatória visto que eram



vigiados por guardas armados, que os coagiam física e psicologicamente, da impossibilidade de saída da Fazenda sem pagar a dívida contraída, e o medo de represálias e da mata que os cercavam.

Assim, a Corte constatou uma evidente situação de servidão por dívida, e sem prejuízo à está, os 85 trabalhadores encontrados na Fazenda Brasil Verde se encontravam em tamanha situação deplorável, que se ultrapassa o conceito de servidão por dívida e chega ao conceito mais específico de escravidão estabelecido pela Corte, em especial alerta para o controle da manifestação do direito de propriedade. Nesse sentido, a Corte destaca que, “os trabalhadores se encontravam submetidos ao efetivo controle dos gatos, gerentes e guardas armados da fazenda, e em última instância, também de seu proprietário, de forma tal que sua autonomia e liberdade individuais estavam restringidas sem seu livre consentimento, através de ameaças, violências físicas e psicológicas, para explorar o seu trabalho forçado em condições desumanas”. Posto os fatos, a Corte concluiu que as condições vistas na Fazenda Brasil Verde representavam uma situação de escravidão.

Ante o exposto, a Corte ainda concluiu que o Estado não agiu com a devida prudência para prevenir a escravidão presente no caso em tela. O CIDH percebeu que tal falta de diligência é particularmente seria visto que o Estado é signatário dos Tratados supracitados, visto que houve a clara violação dos arts. 1.1, 3, 5, 6.1, 7, 11 e 22 da Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969. No que tange a “condenações”, a Corte estabeleceu em sua sentença uma forma de reparação, que seria o dever do Estado de: **I**) publicar a Sentença e seu resumo; **II**) reiniciar as investigações e/ou processos penais relacionados aos casos, para em prazo razoável, identificar, processar e, se for o caso, punir os responsáveis e **III**) pagar os valores fixados na Sentença, a título de indenização por dano imaterial e de reembolso de custas e gastos.

CONCLUSÃO

Como podemos ver, o problema da responsabilização das empresas (nacionais ou transnacionais) reside na questão de que, apesar de existirem inúmeros tratados internacionais e órgãos internacionais como a OIT, ainda há uma falha na fiscalização e punição de indivíduos que praticam as quebras dessas normas, fazendo os trabalhadores se sujeitarem a situações abusivas tanto para os seus psicológicos quanto para os seus corpos.

Como mostrado no exemplo do caso da Fazenda Brasil Verde, após a condenação do Estado brasileiro a pagar indenizações e tomar as medidas cabíveis impostadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, nada aconteceu no plano fático. Apenas em 2017 a Procuradoria da República formou uma força-tarefa para que tais medidas fossem aplicadas.



Mostrasse que as organizações internacionais e os tratados internacionais apesar de terem as normas com força vinculante, ainda a uma deficiência em suas aplicabilidades e sanções. Entrando assim na dicotomia de organismos internacionais juntos com legislações incisivas para manter a responsabilização eficaz de fato, e no outro ponto, manter a soberania estatal.

Assim, esses indivíduos tomam esta fragilidade para praticarem suas atividades escusas. Se aproveitam deste problema de que a maioria das normas internacionais tem caráter de *soft law*, e usam desta fraqueza para fazer a sua força.

Frente este problema, está firmado nos sistemas nacionais e internacionais entendimento de que, os Estados, em exercícios de sua soberania, criar mecanismos para inibir os poderes exercidos pelas empresas que possuem práticas abusivas para com seus funcionários, criando uma legislação para resguardar os interesses públicos trabalhistas, e também no sentido de punir tais práticas em território nacional, aliados ainda as normas de direito internacional, para aumentar a responsabilização, aprimorando o que está tipificado na letra da lei com o que está sendo exercido de fato na prática jurídica.

Se vê então que, apesar dos inúmeros tratados internacionais que versem sobre o assunto, órgãos internacionais e políticas públicas agindo para tentar coibir condutas abusivas, estas medidas são para criar um sistema que de fato se mostre eficaz em acabar com relações empregatícias abusivas.

REFERENCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, 2017

CASTRO, Daniel. **Habib's faz 'mágica' da esfirra barata às custas da exploração de funcionários**. Notícias da TV, São Paulo, 25 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://noticiasdatv.uol.com.br/noticia/daniel-castro/habibs-faz-magica-da-esfirra-barata-custas-da-exploracao-de-funcionarios-51993> Acessado em 30 de abril de 2021.

CIDH. **Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf Acessado em: 10 de maio de 2021.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.



Convenção Americana de Direitos Humano (Pacto de San José da Costa Rica). 1969. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/pacto-san-jose-costa-rica.pdf>
Acessado em: 27 de maio 2021

Convenção Sobre a Escravatura. 1926. Disponível em:
<http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/OIT-The-Slavery-Convention-1926.pdf>
Acessado em 27 de maio de 2021

MELLO, Celso de Albuquerque. **Direito Internacional Econômico.** Rio de Janeiro: Renovar, 2000

MPF. **Caso Fazenda Brasil Verde.** 2017. Disponível em:
<http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/entenda-o-caso-fazenda-brasil-verde.pdf> Acessado em
20 de maio de 2021.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia).** 1944. Disponível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf Acessado em 29 de abril de 2021

OIT. **Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** 1998. Disponível em:
https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf Acessado em 29 de abril de 2021

UNCTAD. **World Investment Report 2012: Towards a New Generation of Investment Policies.** 2012. Disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/WIR2012MethodologicalNote_en.pdf Acessado em 13 de abril de 2021

VASCONCELLHOS, Patrícia Mara Cabral, Responsabilidade Social e Defesa dos Direitos Humanos: O Debate Sobre a Atuação das Empresas Transnacionais. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, 2020. n. 15. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2020.15.41-59>
Acessado em: 9 de março de 2021

SALDANHA, Jânia Maria Lopes; BORHZ, Clara Rossatto, Dupla Influência e Dupla Projeção entre Global e Local: O “Caso Mariana” e a (Ir)responsabilidade Social das Empresas de Mineração. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, 2018. n.2. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30567/20561> Acessado em: 24 de maio de 2021.