



OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU E SUA APLICAÇÃO COMO NOVA FERRAMENTA PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

*The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and their
application as a new tool for the effectiveness of employers' rights*

Carina Alamino Trida¹

RESUMO: O pós-guerra, principalmente no que diz respeito à Segunda Guerra Mundial, trouxe a necessidade de se buscar a paz mundial e a reconstrução das civilizações, e com ela a compreensão de que não há sociedade e paz sem que os direitos humanos sejam respeitados. Conscientes desta temática, Estados se unem e com eles, Organizações e novas normas começam a fazer parte do ordenamento interno dos países seja em caráter mandatório (*hard law*) seja como forma de orientação de parâmetros de conduta (*soft law*). E em diferentes contextos, em um mundo globalizado onde novas relações emergem diariamente, novas abordagens se fazem necessárias para que a dignidade da pessoa humana permaneça intocada. Nesta perspectiva a Organização das Nações Unidas insurge com um novo documento intitulado “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” que, através do incentivo da aplicação dos três pilares de John Ruggie – proteger, respeitar e reparar – estende a tutela dos direitos humanos ao Estado e às empresas, e com ele toda a sociedade e, destaca-se aqui, os trabalhadores, passam a ter novas ferramentas como o *compliance* e o *due diligence* para garantir a efetivação dos direitos humanos.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Princípios Orientadores da ONU. Direito do trabalho. *Compliance*. *Due diligence*.

ABSTRACT: Abstract: The post-war period, especially regarding to the Second World War, brought the need to seek world peace and the reconstruction of civilizations, and with it the understanding that there is no society and peace without respecting human rights. Aware of this theme, States get united and with them, Organizations and new norms begin to be part of the internal laws of countries, either in a mandatory way (*hard law*) or as a way of guiding parameters of conduct (*soft law*). And in different contexts, in a globalized world where new relationships emerge daily, new approaches are necessary for the dignity of the human being to remain untouched. In this perspective, the United Nations Organization is rebelling

¹Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – FDRP USP. Especialista em Direito Internacional pela Escola Brasileira de Direito – EBRADI. Graduada em Gestão Empresarial pela FATEC Catanduva. Pedagoga. E-mail: carinatrida19@gmail.com.



with a new document entitled “The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights” which, by encouraging the application of the three pillars of John Ruggie - protect, respect and remedy - extends the protection of human rights to the State and to companies, and with it the whole society and also the employers, now have new tools such as compliance and due diligence to guarantee the effectiveness of human rights.

Keywords: Human Rights. UN Guiding Principles. Labor rights. Compliance. Due diligence.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Os direitos humanos e sua importante relação com as empresas. 1.1 A Organização Internacional do Trabalho e sua contribuição na efetivação dos direitos dos trabalhadores. 1.2 a ONU e os Três Pilares de John Ruggie como forma de orientar as relações entre empresas e os direitos humanos: proteger, respeitar e reparar. 2 Os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos. 2.1 Os Princípios Orientadores e sua observância na esfera laboral. 2.2. Os Princípios Orientadores e a relação com o *compliance* e a *due diligence*. Considerações finais.

INTRODUÇÃO

Nem sempre, quando se fala em desenvolvimento de uma sociedade, é possível visualizar que o mesmo pode se dar em paridade com o respeito às normas de direitos humanos.

A ideia que por tempos permeou o imaginário das sociedades, ilustrando que os sistemas de produção que conduziam ao crescimento econômico submetendo os trabalhadores a condições sub-humanas em busca de um enriquecimento desmedido, tratando-os como máquinas cuja função é apenas a de produzir, não mais pode corresponder à realidade atual.

Com o entendimento de que os seres humanos são detentores de direitos fundamentais e globais, principalmente após momentos históricos de profundo desrespeito à vida humana como foi o que se viu durante as Primeira e Segunda Guerras Mundiais, as nações passam a, em um trabalho conjunto, buscar a manutenção da paz mundial e a reconstrução das sociedades, o que se dá fundamentalmente com a atitude de valorização e respeito aos direitos humanos.

Neste contexto, então, surge a Organização das Nações Unidas, a Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos e tantos outros órgãos que, em uma perspectiva global e internacional passam a tutelar a dignidade da pessoa humana.



Firmando-se o entendimento de que o direito ao trabalho é um dos direitos fundamentais das pessoas, os trabalhadores também passam a requerer proteções especiais de seus empregadores. Para tanto, os contam com o respaldo da Organização Internacional do Trabalho e suas convenções e recomendações.

Ocorre que, ainda que possa valer-se dessa gama de normas e regulamentações, a constante evolução das relações demanda novas perspectivas protetivas. Soma-se a isso, o fato de que cada vez mais insurge a conscientização de que a sociedade em toda a sua esfera – Governo, empresas, organizações – precisa adotar posturas inovadoras na preservação e efetivação dos Direitos Humanos que gradualmente ganham força como premissa internacional.

A fim de sanar essas questões e, mais uma vez demonstrando seu papel essencial, a Organização das Nações Unidas em parceria com o professor John Ruggie, ressalta a importância de três pilares fundamentais sobre os quais devem ser pautadas as relações entre empresas e direitos humanos. São eles: proteger, respeitar e reparar. E partindo destes, firmam-se os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU”, cujo objetivo é direcionar, orientar e buscar a efetivação de referidos direitos tanto pelo Estado, no papel de verificador do cumprimento das leis, quanto pelas empresas que devem garantir que violações não sejam cometidas, inclusive com os trabalhadores, ou que, quando da ocorrência destas, providenciar a devida reparação.

Assim, o presente trabalho tem o escopo de através de uma breve abordagem inicial, ressaltar a importância de organizações como a ONU e a OIT na defesa dos direitos humanos e dos trabalhadores. Em um segundo momento, apresentam-se os referidos três pilares como estrutura para as relações entre empresas e direitos humanos e também a importância dos Princípios Orientadores e sua aplicação, bem como as ferramentas por eles trazidas, destacando-se aqui o *compliance* e o *due diligence* que, sem dúvidas, podem servir como mais uma forma para salvaguardar as relações com os trabalhadores.

Além da abordagem trazida por doutrinadores e da consulta às normas e regulamentações apontadas, a fim de demonstrar a efetiva aplicação dos pilares de Ruggie e dos Princípios Orientadores, são apresentadas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, e também dos Tribunais Regionais do Trabalho de diversas regiões.



1 OS DIREITOS HUMANOS E SUA IMPORTANTE RELAÇÃO COM AS EMPRESAS

Durante toda a história da humanidade, das maiores descobertas científicas que salvaram vidas até as guerras mais violentas, tudo sempre passou pelas mãos dos seres humanos. Homens e mulheres dedicaram e dedicam suas vidas a construir sociedades e civilizações. E com esse desenvolvimento através dos anos, criou-se o Direito para que se as relações pudessem ser regulamentadas e que cada um pudesse garantir o que lhe cabia e respeitar aquilo que era devido a outrem.

No entanto, disputas de poder, ódio, ganância e até religião acabaram por abalar a paz mundial e ceifar vidas humanas, ou quando não, colocá-las em níveis comparados a meras “coisas inanimadas” sem que pudessem exigir qualquer tratamento que lhes oportunizasse o mínimo de dignidade.

Percebendo esse contexto de desrespeito e a gravidade que tais conflitos causaram, nações se uniram em busca da retomada da paz mundial, principalmente após a Segunda Guerra. Neste contexto importantes documentos foram criados, como por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) elaborada entre 1946 e 1948 pela Organização das Nações Unidas - ONU, que traz em seu teor os direitos mais intrínsecos à todo e qualquer cidadão.

À DUDH, juntam-se documentos importantes como a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outros.

O que todos estes documentos - e aqueles aqui não apontados mas que também versam sobre a questão de direitos humanos - trazem em comum é a preocupação em garantir os mais latentes direitos aos seres humanos devolvendo-lhes a dignidade.

Segundo Piovesan (2018), retomando os ensinamentos de Hannah Arendt, “os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução.”.

E é exatamente sob esta perspectiva que os direitos humanos tem se feito presentes em nossa sociedade: em uma constante evolução e re(construção) sendo mantidos em sua essência, mas sofrendo adaptações de acordo com o contexto e o tempo em que estão inseridos.



É interessante observar que no momento em que vários países se unem em uma preocupação comum com os direitos humanos, este assunto deixa de ser uma questão nacional para ganhar uma perspectiva internacional, fato que estimula e enfatiza ainda mais a perspectiva do direito internacional dos direitos humanos.

Quando se observa que a reconstrução do pós-guerra manteria intrínseca relação com o desenvolvimento econômico e social dos países, ao mesmo tempo se vê a necessidade de que os trabalhadores, molas propulsoras deste desenvolvimento, também sejam protegidos.

E nesse sentido imperioso atentar-se que os valores sociais do trabalho são fundamentos de uma sociedade democrática como estabelecido já no artigo 1º da Constituição Federal de 1988:

Art. 1º- A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Assim, importante que as empresas passem a observar a realidade de suas organizações e que empreendam esforços para que seus trabalhadores sejam cuidados e valorizados.

Essa realidade se observa de forma muito clara no teor do artigo 170 da Constituição Federal que afirma:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- (...)
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;

Partindo, de tal forma, da premissa de que o direito ao trabalho e os direitos humanos mantêm-se lado a lado, novas perspectivas vêm sendo criadas para que as empresas possam fazer valer as normas constitucionais acima elencadas.



1.1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA CONTRIBUIÇÃO NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Resta claro que não há que se falar em evolução da sociedade e manutenção da paz, sem o mínimo de respeito aos direitos da pessoa humana e que o crescimento econômico também se dá seguindo esta mesma via.

Com a preocupação com as condições dos trabalhadores como cerne de suas convenções, a Organização Internacional do Trabalho - OIT - tem mostrado papel fundamental na orientação aos empregadores das medidas a serem cumpridas internacionalmente pelos países-membros que, ao ratificarem suas convenções, a estas atribui o papel de leis internas.

Embora exista desde 1919, a OIT trouxe ainda mais contribuições no pós Segunda Guerra Mundial, vindo a se tornar, com o surgimento da Organização das Nações Unidas em 1945, a primeira agência especializada, uma vez que seu enfoque sempre foi o direito dos trabalhadores.

O reconhecimento da importante relação entre trabalhadores e empresas/empregadores, pode ser observado dentro do documento intitulado “Constituição da Organização Internacional do Trabalho” e seu anexo denominado “Declaração de Filadélfia”.

Nele além de todas as diretrizes da Organização, destaca-se aqui o Anexo I da Declaração da Filadélfia, pontual em demonstrar que “o trabalho não é uma mercadoria”, ou seja, é necessário que se considere que o trabalho, realizado por seres humanos, não mais pode ser visto como matéria de compra e venda como outrora entendido. E aqui podemos remeter à realidade dos escravos que não eram mais do que “coisas”, “peças” de mão-de-obra a serem vendidas.

Interessante que, sob esta ótica, o mesmo anexo trata a penúria, ou seja, condições de pobreza, miséria, privação, como sendo um “perigo para a prosperidade geral”.

No anexo II, ressalta-se que a paz mundial está vinculada à justiça social e com ela insurge a concepção de que:

quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal.

Ainda em 1998, reiterando a importância de que os Estados-membros da Organização, e consequentemente, a sociedade que os mesmos representam, buscassem respeitar e proporcionar um patamar mínimo de direitos no trabalho reconhecidos como fundamentais para o desenvolvimento social e sustentável, a OIT adota a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.



O que se busca demonstrar com os apontamentos até aqui realizados, é que o desenvolvimento econômico-social dos países passa pelas empresas e, com elas, atinge pontualmente as relações humanas, seja por meio das relações com seus trabalhadores como também, com os impactos que as atividades empresariais podem trazer para as comunidades como um todo.

E assim, se o que se observa é que para que esse desenvolvimento se dê de forma efetiva e segura, é necessário que as empresas adotem princípios e parâmetros de análise de risco e de medidas de reparação e prevenção que devem ser adotadas. Aqui, imperioso destacar, mais uma, vez o papel da ONU.

1.2 A ONU E OS TRÊS PILARES DE JOHN RUGGIE COMO FORMA DE ORIENTAR AS RELAÇÕES ENTRE EMPRESAS E OS DIREITOS HUMANOS: PROTEGER, RESPEITAR E REPARAR

A Organização das Nações Unidas - ONU - como já mencionado anteriormente, sempre buscou formas de, em um esforço coletivo, manter a paz e os direitos fundamentais dos seres humanos como pode ser observado já no início da Carta que a constituiu que aponta como missão:

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS

a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla.

E PARA TAIS FINS,

praticar a tolerância e viver em paz, uns com os outros, como bons vizinhos, e unir as nossas forças para manter a paz e a segurança internacionais, e a garantir, pela aceitação de princípios e a instituição dos métodos, que a força armada não será usada a não ser no interesse comum, a empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos.

E nesse propósito, preocupada com a relação empresas – direitos humanos, principalmente em relação à crescente globalização, a ONU, no ano de 2005 nomeia como representante especial para Empresas e Direitos Humanos, o professor universitário de Direitos Humanos e Relações Internacionais da Universidade de Harvard, John Ruggie.



Dentro de seu mandato Ruggie apresenta, após um período de estudos, já no ano de 2008, o que ele chamaria de “*Framework for Business and Human Rights*”, ou seja, uma estrutura para as relações entre empresas e direitos humanos.

Para Ruggie (2008), inobstante as empresas sejam as maiores fontes de investimento e criação de empregos, constituindo poderosa força de geração de crescimento econômico e redução das taxas de pobreza, as mesmas podem representar grandes riscos para a sociedade quando seus objetivos e ambição ultrapassam os limites sem demonstrar qualquer respeito com os danos que possam vir a causar nas comunidades em que estão inseridas.

Nessa situação, o professor afirma que a causa essencial dos problemas entre empresas e direitos humanos se encontra, em uma tradução livre, nas “lacunas de governança” criadas pela globalização; entre o escopo e o impacto das forças e atores econômicos e a capacidade das sociedades em administrar estas consequências. E ainda ressalta que essas lacunas de governança propiciam um ambiente permissivo para todos os tipos de atos equivocados por parte das empresas, que acabam não sofrendo qualquer tipo de sanção ou necessidade de reparação.²

Assim insurge John Ruggie com 03 pilares que, embora diferentes, se complementam: proteger, respeitar e reparar (*protect, respect and remedy*).

De acordo com o professor, ao Estado caberia a função de proteger em caso de violações aos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas. Às corporações restaria a responsabilidade de respeitar tais direitos e, em caso de violações, seriam necessárias efetivas formas de reparação, ou remediação.

Em que pese no documento apresentado à ONU, Ruggie (2008) descreva cada um os três pilares acima elencados, ele também deixa claro que há muito o que ser feito para que de fato tais posturas e cuidados se efetivem. Apresenta, também, uma conclusão muito pontual ao elucidar que, ainda que de cunho importantíssimo, a ONU não é um sistema centralizado e que, portanto, não teria o poder de impor suas vontades e entendimentos. Portanto, o que caberia a ela seria contribuir com orientações para sanar as lacunas de governança que se instalam na relação empresas – direitos humanos.³

² The root cause of the business and human rights predicament today lies in the governance gaps created by globalization—between the scope and impact of economic forces and actors, and the capacity of societies to manage their adverse consequences. These governance gaps provide the permissive environment for wrongful acts by companies of all kinds without adequate sanctioning or reparation.

³ The United Nations is not a centralized command-and-control system that can impose its will on the world—indeed it has no “will” apart from that with which Member States endow it. But it can and must lead intellectually and by setting expectations and aspirations. The Human Rights Council can make a singular contribution to closing the governance gaps in business and human



Assim, partindo dos estudos trazidos por John Ruggie, o conselho de Direitos Humanos da ONU, no ano de 2011, aprova por consenso os “Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos”, que pautados nos pilares “proteger, respeitar e reparar”, orientam o Estado e as empresas sobre aos riscos de violação aos direitos humanos e, também, como fazer para repará-los.

2 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Entendendo a necessidade de que Estado e empresas empenhassem esforços conjuntos para que os direitos humanos fossem preservados, a ONU adotou os chamados “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”.

Contando com um total de trinta e um princípios resultantes de seis anos de estudo, o documento busca, como aponta a ONG CONECTAS que traduziu os referidos princípios para a língua portuguesa, trazer “parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos direitos humanos”, orientando-as e também aos Estados para que se comprometam em sua implementação e aprofundamento a fim de que as violações aos direitos humanos restem sanadas ou evitadas.⁴

Dos trinta e um princípios, elucida-se que os dez primeiros trazem responsabilidades ao Estado no que tange à proteção contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território por terceiros, inclusive empresas, fazendo com que as normas estabelecidas para este fim sejam cumpridas, entre elas, com a exigência da chamada *due diligence*, ou seja de auditorias em matérias de direitos humanos. Cabe ao Governo, ainda, a orientação de práticas governamentais conscientes e a promoção de entendimento e cooperação mútuos com as comunidades internacionais sobre o tema de direitos humanos.

No que diz respeito às empresas, os demais vinte e um princípios, imputam as responsabilidades de zelar pelos direitos humanos, abstendo-se de infringi-los,

rights by supporting this framework, inviting its further elaboration, and fostering its uptake by all relevant social actors.

⁴https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 15 maio 2021



respeitando normas trabalhistas nacionais e internacionais, incentivos de auditorias especializadas e de meios de denúncias em caso de irregularidades.

O questionamento que se faz é: como tais princípios podem afetar diretamente os trabalhadores? Qual seria sua relação com o Direito do Trabalho?

E a resposta que se busca trazer com o presente estudo é que, uma vez que aos trabalhadores devem ser garantidos todos os direitos inerentes à pessoa humana, os Princípios Orientadores adotados pela ONU podem servir como uma nova ferramenta para que os empregadores se vejam compelidos a efetivar essas garantias.

2.1 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES E SUA OBSERVÂNCIA NA ESFERA LABORAL

Conforme tentou-se demonstrar nas linhas acima, as empresas cumprem um papel importantíssimo na garantia de condições ideais de trabalho a seus funcionários. Tais direitos se encontram previstos nos mais variados instrumentos normativos, sejam estes nacionais como a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, ou internacionais como Tratados e convenções que ao serem ratificados passam a fazer parte do ordenamento interno.

No entanto, recomendações e orientações, como no caso dos Princípios Orientadores aqui discutidos, embora não sejam dotadas de obrigatoriedade, acabam sendo aceitas como preceitos dentro da perspectiva da *soft law*, fenômeno explicado por Abbud (2014, p.10):

Em seu sentido mais genérico, aponta para todos os instrumentos regulatórios dotados de força normativa limitada, isto é, que em princípio não são vinculantes, não criam obrigações jurídicas, mas ainda assim produzem certos efeitos concretos aos destinatários.

Uma vez que referidos princípios foram avalizados pelos representantes de quarenta e sete países integrantes da ONU, incontestemente sua importância e validade. E reiterando o entendimento e aplicação da *soft law*, no presente caso com ênfase na aplicação dos Princípios Orientadores, interessante salientar que estes princípios



também foram traduzidos pela Secretaria Nacional de Proteção Global que pertence ao Ministério da Mulher, da família e dos Direitos Humanos, no ano de 2019.⁵

Não bastasse isso, o fornecimento de certificações internacionais para empresas como é o caso da SA 8000:2014, que “estabelece os requisitos a serem atendidos pelas organizações, incluindo o estabelecimento ou melhoria dos direitos dos trabalhadores, das condições no local de trabalho e de um sistema de gestão eficaz”, como informa o texto da norma, traz a exigência de respeito à determinadas convenções da OIT e também aos Princípios Orientadores da ONU.⁶

Vários seriam os princípios que poderiam ser destacados aqui e que serviram como parâmetro de influência nas relações de trabalho, mas em especial apenas cinco serão destacados.

Antes de que se adentre a estes, interessante observar que recentemente, em março de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região que condenou uma empresa por restar evidenciada a conduta desta última em descumprir a cota legal de aprendizes prevista em lei. Em referido acórdão proferido pelo tribunal, observa-se a menção aos pilares de Ruggie que se converteram nos Princípios Orientadores, como um dos fundamentos decisórios adotados, consoante se pode observar em um trecho da decisão (TST-ARR-1552-38.2016.5.12.0015)⁷:

É o que a doutrina, jurisprudência e a lei chamam de interesses ou direitos difusos, assim entendidos, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, sendo esse o bem atingido pela ré, a esfera ampla de pessoas que pretensamente poderiam ser candidatos a vaga da cota legal de aprendizes no lapso em que esteve a ré inadimplente. Ademais o sistema de cotas se insere no contexto dos princípios apresentados por John Ruggie, e aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em síntese, o princípio de proteger, consubstanciado na obrigação de os Estados proteger os direitos humanos; de respeitar no que tange a responsabilidade das empresas de respeito aos direitos humanos e de reparar, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas.

⁵https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 22 maio 2021

⁶ <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=1711&parentID=1689>. Acesso em 22 maio 2021.

⁷<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consesjt=&numeroTst=0001552&digitoTst=38&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0015&submit=Consultar>. Acesso em: 22 maio 2021



No item precedente, ficou evidenciada conduta omissa da ré na busca do cumprimento da cota legal de aprendizes, ajustando-se sua conduta ao art. 186 do Código Civil (negligência), pois, presentes o ato ilícito, dano coletivo, nexó e a culpa, estando obrigada a indenizar a coletividade (Art. 927 do CC), não há reparo neste ponto.

Elucidando alguns dos Princípios Orientadores que podem favorecer aos direitos dos trabalhadores pode-se apontar o Princípio 12, cujo teor versa sobre a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, sendo aqueles enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho. Reitera-se aqui, que esta última é a responsável pelas Convenções que preconizam as maiores garantias laborais concedidas aos trabalhadores.

Destacam-se, também, os Princípios 19 e 22 que refletem, respectivamente, na necessidade de prevenir e mitigar os impactos negativos das empresas sobre os direitos humanos através das avaliações dos mesmos e a necessidade de que, com tais constatações, se possa chegar a reparação ou contribuição para reparação dos impactos causados através dos meios legítimos.

Somados a estes, dois outros princípios serão apontados a seguir, em subcapítulo próprio, por servirem de fundamentos a duas ferramentas conhecidas pelas empresas: o *compliance* e a *due diligence*.

2.2 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES E A RELAÇÃO COM O COMPLIANCE E A DUE DILIGENCE

Segundo esclarece Correia (2021, p.357):

Compliance é um termo originário de língua inglesa derivada do verbo *to comply* que significa “agir conforme uma regra, uma instrução”. Compreende uma prática empresarial que consiste na criação de um sistema de controle e fiscalização na empresa para reduzir riscos à imagem do negócio por meio do correto cumprimento das normas aplicáveis à instituição. Assegura-se, portanto, a **transparência da empresa** em relação à sociedade.

No que tange ao *compliance* aplicado à seara trabalhista, ainda esclarece Correia (2021, p.359):



Igualmente o *compliance* trabalhista tem a finalidade de se evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial para que não haja prejuízo à sua imagem e reputação. Trata-se de uma auditoria interna permanente para prevenir e apurar violações de direitos trabalhistas na empresa.

A implementação do sistema de controle pode ocorrer por meio da elaboração de regulamento interno, que inclusive poderá designar departamento de *compliance*, estrutura que será responsável pela elaboração dos códigos de conduta, fiscalização de seu cumprimento e apuração de aplicação de sanções aos responsáveis.

Se observados os pilares do *compliance* como por exemplo, mapeamento de riscos, controles internos, auditoria interna e investigação, temos que o Princípio Orientador 16 vem enfatizar a realização do *compliance*, aqui no enfoque trabalhista, ao orientar as empresas que expressem seu compromisso com a responsabilidade em respeitar os direitos humanos, por meio de declaração política aprovada pelo mais alto nível da empresa, além de difundir interna e externamente referidas políticas.

Exatamente nesse ponto podem ser incluídos os códigos de condutas desenvolvidos pelas empresas.

A importância deste princípio e da aplicação do *compliance* é tão latente, que foi matéria da manutenção da dispensa por justa causa de um funcionário que teria cometido falta grave - quebra de fidúcia - por ter aberto empresa na mesma área de concorrência da reclamada, quando ainda ocupava alto cargo na empresa.

Neste caso manifestou-se o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (ROT 0012093-09.2017.5.15.0114)⁸:

A observância do Código de Ética empresarial está inserida na prática do *compliance*, que consiste em mecanismo empresarial de transparência, a fim de informar o consumidor sobre o comportamento social da empresa, sendo que ganhou notoriedade no Brasil após a lei anticorrupção (lei 12.846/13). A *compliance* aplicada na área trabalhista representa a criação e a transmissão de condutas claras a serem seguidas no ambiente interno da empresa em sintonia com condutas éticas e legais.

(...)

Os contratos devem reger-se pela boa-fé objetiva e probidade (artigos 421 e 422 do Código Civil), notadamente o contrato de trabalho em que pungente sua função social, sendo que a prática pelo recorrente, empregado com padrão salarial diferenciado, de conduta contrária ao Código de Ética da Empresa viola as técnicas de *compliance* e a

⁸ <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0012093-09.2017.5.15.0114/2>. Acesso em: 22 maio 2021



fidúcia depositada pelo empregador, tornando-se inviável a continuidade da relação de emprego.

(...)

Ademais e como bem observado pela origem (ID a6432f0 - Págs. 8-9): "*O impacto negativo da atitude do Reclamante é visível perante os demais funcionários. De efeito, se não acolhida a justa causa, estaríamos sinalizando a possibilidade de todos os funcionários constituírem empresas concorrentes da Reclamada, o que, com certeza, acarretaria no seu descrédito perante os seus clientes, ante o possível vazamento de dados e informações confidenciais, com disseminação de processos tecnológicos, e também de dados dos próprios clientes. E neste sentido, o fato de não haver produção rentável da empresa do Autor não altera o entendimento, até porque, o Reclamante tinha como sócio o Sr. Alisson, pessoa que solicitou dispensa na Reclamada e que atuava no mercado. E referida pessoa, Sr. Alisson, possuía outra empresa, existindo a possibilidade de atuarem com esta segunda empresa, inclusive com os rendimentos desta outra. Ademais, existe o potencial de prejuízo à Reclamada, que faz, obviamente, desaparecer a fidúcia inerente ao contrato de trabalho. Frise-se que, o outro funcionário citado pela Reclamada, sócio do Autor, Sr. Alisson, solicitou dispensa antes de a empresa descobrir a abertura da empresa. Diante do que foi exposto, entendo que restou incontroverso que o Autor constituiu uma empresa, quando sabia da sua proibição, configurando, assim, quebra de fidúcia, não restando outra solução senão a resolução contratual por parte da empregadora. E frise-se que, neste caso a falta foi considerada gravíssima, justificando a dispensa.*"

Incensurável, pois, o r. decisório recorrido que manteve a aplicação da dispensa motivada.

No que diz respeito ao chamado *due diligence*, importante observar que este se constitui em um dos princípios do *compliance* e tem como objetivo verificar o cumprimento de normas trabalhistas das empresas contratadas em caso de prestação de serviços e fornecedoras, bem como no decorrer do processo, garantindo que possíveis violações não ocorram. Tal responsabilidade também se estende ao Estado. Neste aspecto o que se observa é mais uma importante ferramenta de proteção aos direitos dos trabalhadores.

Um caso prático de *due diligence* em direitos laborais já foi observado muito antes dos Princípios Orientadores no caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil.

Segundo aponta o documento “Humans Rights Due diligence to identify, prevent and account for human rights impacts by business enterprises” (2018) desenvolvido em parceria pelo Conectas⁹, em mencionado caso a Corte Interamericana, por meio da aplicação da *due diligence*, realizou os levantamentos em relação à servidão, escravidão, tráfico de pessoas e trabalho forçado. Também

⁹ <https://www.dejusticia.org/en/publication/human-rights-due-diligence-to-identify-prevent-and-account-for-human-rights-impacts-by-business-enterprises/> Acesso em: 20 maio 2021



restou apontado o dever de desenvolver e implementar uma estrutura que regulasse a proteção dos direitos dos trabalhadores.¹⁰

Como forma de elucidar, mais uma vez, a importância dos Princípios Orientadores e, por oportuno, apresentar na prática o *due diligence* laboral, destaca-se aqui decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que manteve a condenação para reconhecer a responsabilidade solidária das litisconsortes, valendo-se do Decreto 9571, de 21.11.2018 e da necessidade da ferramenta do *due diligence* como forma de fiscalização: (ROT: 0020794-63.2015.5.04.0201):¹¹

RESPONSABILIDADE DAS DEMAIS EMPRESAS.

Peço vênia ao nobre Relator para divergir acerca da matéria.

No que diz respeito ao tema em análise, entendo inarredável o reconhecimento da responsabilidade solidária das demais empresas participantes da relação de trabalho, mormente considerando o advento do Decreto 9571/18, bem como tendo em vista que na hipótese em apreço restou evidenciada a inserção da empregadora do autor na cadeia produtiva das demais empresas (que adquiriam os produtos fabricados pela empregadora do demandante a fim de viabilizar sua atividade empresarial, sendo claramente beneficiadas pela força de trabalho do autor).

(...) Neste sentido, o Decreto 9571, que veio à lume no apagar das luzes de 2018, estabelece como obrigação do Estado brasileiro a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais, partir de quatro eixos definidos como orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, a saber: a própria obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes (art. 2º). Além disso, ao regulamentar concretamente a obrigação do Estado com a proteção dos Direitos Humanos, refere expressamente o estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância (*due diligence*) em direitos humanos; garantia de condições de trabalho dignas para as pessoas trabalhadoras, por meio de ambiente produtivo, com

¹⁰ The Inter-American System has significant precedents on state due diligence. The obligation to act with the necessary due diligence to protect individuals from human rights violations committed by private actors, including corporations, is well-established in Inter-American case-law, including the recognition that the State can be held internationally responsible for human rights violations committed by private actors.³ In the case *Fazenda Brasil Verde v. Brazil*, the Court articulated a duty to perform due diligence in relation to servitude, slavery, human trafficking and forced labor.⁴ The Commission has also stressed the duty to develop and implement an appropriate regulatory framework for the protection of human rights vis-à-vis corporations. This duty entails significant changes to the laws applicable to corporate activities in order to make them consistent with human rights.

¹¹<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020794-63.2015.5.04.0201/2>. Acesso em: 22 maio 2021



remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas; combate à discriminação nas relações de trabalho e promoção da valorização da diversidade; promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivos para contratação de grupos vulneráveis; estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos, a fim de evitar litígios; aperfeiçoamento dos programas e das políticas públicas de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão etc (art. 3º).

O Decreto 9571 igualmente prevê que as empresas devem respeito aos Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, aos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição, com especial referência aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, às Linhas Diretrizes para Multinacionais da OCDE e às Convenções da OIT (art. 5º). Inclusive, o art. 7º estabelece a obrigação das empresas de garantir condições decentes de trabalho.

Importante destacar que o Decreto 9571/18 possui de norma constitucional, *status* em consonância dos §§2º e 3º do art. 5º da CR, por versar sobre Direitos Humanos e Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo Brasil (inserindo-se na cláusula de recepção do §2º), como as Convenções da OIT, inclusive porque o País é membro da ONU e da OIT e está obrigado a cumprir as Resoluções das Nações Unidas e do organismo internacional laboral.

O que se observa ao analisar as manifestações e preocupações adotadas por organismos como a ONU e a OIT, por meio de suas convenções, tratados e documentos como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, cujos teores acabam por servir como análise e fundamento de decisões no nosso ordenamento interno é que a importância de se manter intocados os direitos humanos é inquestionável e que, quando se trata de direitos humanos dos trabalhadores, cabe às empresas e ao Estado empenhar todos os esforços para que tais direitos jamais sejam violados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A vida em sociedade sempre foi pautada pelas relações humanas. As guerras somente foram travadas pelos conflitos e a intransigência dos seres humanos e pelo desrespeito ao outro. E a paz somente tem sido alcançada quando os homens se colocam como iguais, como detentores dos mesmos direitos e das mesmas obrigações.

Em todo este contexto uma ideia universal se faz latente: o respeito.



No presente estudo, buscou-se abordar duas perspectivas: em primeiro, a incontestável existência de direitos humanos sob uma ótica que ultrapassa o contexto nacional, inclusive quando se trata dos trabalhadores que devem ser tutelados por todas as esferas da sociedade e, em outra vertente, a necessidade de que as empresas e Governo tomem todas as medidas necessárias para que se efetive esta proteção. Assim buscou-se demonstrar a importância de se respeitar os direitos humanos e o quanto essa questão tem sido tema de preocupação mundial.

Partindo desta perspectiva é que novas normas e regulamentações tem sido criadas trazendo desde orientações de conduta até implementações legais que devem ser seguidas, reitera-se, a nível nacional e internacional.

O que se observa é que não mais é possível entender que os direitos humanos são apenas garantias limitadas que não permeiam todas as esferas da vida em sociedade. Neste sentido é importante que não só o Estado faça a sua parte buscando a efetivação dos direitos e da dignidade da pessoa humana, ou então, que se conte apenas com os Órgãos e Organizações Internacionais que, de forma pontual, tem buscado a condenação das maiores violações e atrocidades já causadas aos cidadãos.

Torna-se imperioso que as empresas, sobre as quais se depositam importantes encargos no desenvolvimento econômico das nações, busquem a proteção e o respeito aos direitos humanos das sociedades em que estão inseridas e dos trabalhadores que impulsionam suas atividades, bem como assumam para si os encargos devidos quando da violação desses direitos e façam todo o possível para repará-los.

Para tanto, imperioso colocar em prática ações como as previstas, por exemplo, nos Princípios Orientadores da Organização da Nações Unidas, e também práticas inovadoras como o *compliance* e *due diligence*, criados a partir de estudos e da preocupação comum dos mais diversos entes. Nesse aspecto, mais uma vez é latente a importância do direito internacional que tem se constituído em valiosa ferramenta de garantia de direitos.

Assim, analisando as mudanças e a evolução que acompanham a história da humanidade, independente de qual ótica se observe, uma certeza se faz presente: a sociedade, os Estados, as empresas e todos os entes que dela fazem parte, somente poderão alcançar pleno desenvolvimento quando se empenharem em respeitar e cumprir efetivamente os direitos humanos.



REFERÊNCIAS

ABBUD, André de Albuquerque C. **Soft law e produção de provas na arbitragem internacional**. São Paulo: Atlas, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

CONNECTAS. **Empresas e direitos humanos. Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral**. 2012. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/connectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 15 maio 2021.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Juspodium, 6. ed., 2021.

OIT. **Constituição da OIT - Declaração de Filadélfia, 1946**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 abr 2021.

ONU. **Carta das Nações Unidas, 1945**. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/normativa_internacional/Sistema_ONU/SU.pdf. Acesso em: 08.set.2020

PIOVESAN, Flávia. **Declaração Universal dos Direitos Humanos: desafios contemporâneos**. 2018. Disponível em: <https://s3.meusitejuridico.com.br/2018/12/edffa829-artigo-dh-declaracao-2018-definitivo-rev.pdf>. Acesso em: 10 mar 2021.

RUGGIE, John. **UN Guiding Principles on Business and Human Rights**. Disponível em <https://www.shiftproject.org/un-guiding-principles/>. Acessado em 15 maio 2021.

RUGGIE, John. **Protect, Respect & Remedy: A Framework for Business and Human Rights**. 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/24090059_Protect_Respect_Remedy_A_Framework_for_Business_and_Human_Rights. Acesso em 22 maio 2021.

SAI – SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. SA 8000: 2014. Disponível em: <http://www.sa->



intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=1711&parentID=1689.
Acesso em 22 maio 2021.

TRT 4. RECURSO ORDINÁRIO: RO - 0020794-63.2015.5.04.0201. Relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos. DJ: 20/10/2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020794-63.2015.5.04.0201/2>. Acesso em: 22 maio 2021.

TRT 15. RECURSO ORDINÁRIO: RO - 0012093-09.2017.5.15.0114. Relator: Evandro Eduardo Maglio. DJ: 15/04/2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0012093-09.2017.5.15.0114/2>. Acesso em: 22 maio 2012.

TST. - AGRAVO DE INSTRUMENTO E RECURSO DE REVISTA: -ARR-1552-38.2016.5.12.0015. Relatora: Ministra KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA. DEJT: 02/04/2019. 2019. Disponível em: <https://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1552&digitoTst=38&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0015&submit=Consultar>. Acesso em: 22 maio 2021.

VARGAS, Claret. Human Rights Due Diligence to Identify, Prevent and Account for Human Rights Impacts by Business Enterprises. 2018. Disponível em: <https://www.dejusticia.org/en/publication/human-rights-due-diligence-to-identify-prevent-and-account-for-human-rights-impacts-by-business-enterprises/>. Acesso em: 20 maio 2021.