

O COMPLIANCE TRABALHISTA ATUANDO COMO PROTETOR DOS DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS

ALESSANDRA DE ANDRADE BARBOSA SANTOS DE MESQUITA¹

EVANDRO AFONSO DE MESQUITA²

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO. 2 PERCEPÇÕES ORIENTADORAS SOBRE DIREITOS HUMANOS PARA EMPRESAS. 3 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS. 3.1 O desmantelamento das normas de segurança e saúde no trabalho 4 COMPLIANCE ATUANDO EM FAVOR DOS DIREITOS HUMANOS. 4.1 Responsabilidade das empresas para sua efetivação 5 A NECESSIDADE DE UM TRATADO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS. 5.1 Diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

RESUMO: O Trabalho possui a finalidade de revelar uma nova perspectiva de aplicar diretrizes sobre Direitos Humanitários com o suporte do Compliance empresarial trabalhista para, com base na Análise de saúde e segurança do trabalho e outras necessidades interligadas com o assunto, principalmente por meio adoção de regras claras e transparentes para que sejam eficientes. Para alcançar tal intento, expõe-se as principais Declarações, diretrizes e orientações

¹Mestranda em Função Social do Direito pela faculdade FADISP-Faculdade Autônoma de Direito, Bolsista CAPES- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Especialista Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Mackenzie, Formada em Direito, em 2008, pela FARO – Faculdade de Rondônia. Advogada Trabalhista atuante desde 2012. Celular (11) 96180-1822 E-mail alessandraemesquitaadv@gmail.com. Modalidade artigo científico.

²Mestrando em Função Social do Direito pela faculdade FADISP-Faculdade Autônoma de Direito, Especialista Lato Sensu em Direito Público pela Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Graduado em Direito, em 2008, pela Faculdade de Rondônia - FARO. Auditor-Fiscal do Trabalho. Celular (11) 98755-2925. E-mail evandroafonso@hotmail.com. Modalidade artigo científico.

sobre Direitos Humanos e descreve-se o conceito de Compliance, bem como pontuam-se seus objetivos e a necessidade de sua implantação. Além disso, demonstra-se a importância do estudo e da aplicação da ética no seio empresarial e a inter-relação com o direito trabalhista, civil, internacional e Constitucional, onde esses Direitos expõem os princípios basilares para concretizar a adoção de tal política, Compliance Trabalhista na Proteção dos Direitos Humanos. Para que tal implantação seja realizada com eficiência, será avaliada a utilização da cooperação como facilitador com a devida estrutura de incentivos, em particular a partir da Lei sob o n. 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial), que trata da responsabilidade civil e administrativa das pessoas jurídicas quem praticam atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Esta é uma manifestação para o estímulo e a concretização de conduta empresarial ética e do combate à corrupção, que muitas vezes se entrelaça com os abusos contra os Direitos Humanos. Ademais contribui para o desenvolvimento e ampliação dos fluxogramas de Compliance, além de acirrar o desempenho na confiança dos negócios, desígnio basilar, que deve ressurgir como predicado potencialmente eficaz de tais condutas.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Humanos. Compliance Trabalhista. Lei Anticorrupção. Direitos Naturais. Decreto n. 9571/2018.

LABOR COMPLIANCE ACTING AS PROTECTOR OF HUMAN RIGHTS IN BUSINESS

ABSTRACT: This paper has the purpose of revealing a new perspective of applying guidelines on Humanitarian Rights with the support of corporate Labor Compliance, based on the Analysis of health and safety at work and other needs connected with the subject, mainly through the adoption of rules clear and transparent to be effective. To achieve this goal, the main Declarations is explained, guidelines on Human Rights and describe the concept of Compliance, as well as their objectives and the need for their implementation. In addition, it demonstrates the importance of studying and applying ethics in the business community and the interrelation with labor, civil, international and Constitutional law, where these Rights expose the basic principles to materialize the adoption of such policy, Compliance Labor in the Protection of Human Rights. For such implementation to be carried out efficiently, the use of cooperation as a facilitator with the appropriate incentive structure will be evaluated, in particular from the Law under n. 12.846 / 2013 (Corporate Anticorruption Law), which deals with the civil and administrative liability of legal entities who practice acts against public administration, national or foreign. This is a demonstration for the encouragement and realization of ethical business conduct and the fight against corruption, which is often intertwined with human rights abuses. In addition, it contributes to the

development and expansion of Compliance flowcharts, in addition to increasing performance in business confidence, a fundamental design, which must reappear as a potentially effective predicate of such conduct.

KEYWORDS: Human rights. Labor Compliance. Anti-Corruption Law. Natural rights. Decree no. 9571/2018.

INTRODUÇÃO

Abordar-se-á a seguir a matéria dos direitos humanos e as empresas, com vistas a fragmentar os aspectos substanciais e instrumentos mobilizáveis para a responsabilização internacional das corporações Nacionais e Internacionais por violações dos direitos humanos.

Será considerado, conforme aspectos substanciais mobilizáveis: os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos, apresentando um histórico sobre o desenvolvimento da matéria da responsabilização empresarial e a controvérsia internacional.

Acontecimentos importantes com abrigo nos direitos humanos e a criação da Declaração de Direitos de Virgínia, nos Estados Unidos (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) na França. A formação da Organização das Nações Unidas em 1945 também faz parcela da narrativa do progresso dos direitos humanos. É essencial porque um dos objetivos da ONU é operar para caucionar a integridade de todos povos e para mitigar (MITIGAR) as desigualdades mundiais.

Seguidamente, no ano de 1948 a ONU aprovou a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos. E em 1966 foram criados mais dois documentos: o Pacto Internacional sobre os Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Atualmente existem algumas organizações e movimentos que têm também escopo defender os direitos humanos, conforme referências abaixo, dentre outras:

- i. Servicio Paz y Justicia en América Latina;³
- ii. Human Rights Watch,⁴
- iii. Gabinete de Instituições Democráticas e Direitos Humanos da Organização para a Segurança e Cooperação na Europa.⁵

Os Planos Nacionais de comportamento recomendados para o emprego dos mencionados princípios; as obrigações decorrentes de tratados vinculantes sobre direitos humanos; e as políticas públicas em direitos humanos, se passará nessas repartições, igualmente se abordará a discussão sobre a estruturação de um tratado vinculante sobre Direitos Humanos e Empresas nas Nações Unidas, que foi iniciado a subdividir da formação de um grupo de trabalho sobre o tema em 2014.

Toda empresa em cada setor tem responsabilidades e impactos sobre os direitos humanos. As empresas podem afetar toda a gama de questões de direitos humanos positivamente ou negativamente, incluindo discriminação, assédio moral e sexual, saúde e segurança do trabalho, liberdade de associação e de formar sindicatos, estupro, tortura, liberdade de expressão, privacidade, pobreza, comida e água, educação e habitação.

Há um considerável tempo as empresas têm sido acusadas de serem responsáveis por violações dos direitos humanos⁶. Alguns exemplos como trabalho análogo ao escravo, assédio moral, como exemplo, do empregado ser

³Servicio Paz y Justicia en América Latina. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Servicio_Paz_y_Justicia_en_Am%C3%A9rica_Latina Acessado em: 21/08/20.

⁴Human Rights Watch Disponível em: <https://www.hrw.org/pt> Acessado em: 21/08/20.

⁵Organizações dos Direitos Humanos Organizações Intergovernamentais e Governamentais. Disponível em: <https://www.unidosparaosdireitoshumanos.com.pt/voices-for-human-rights/human-rights-organizations/governmental.html> Acessado em: 21/08/20.

⁶Comissão Permanente de Direito À Comunicação e À Liberdade de Expressão. Violações De Direitos Humanos na Mídia Brasileira. Disponível em: https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_RELATRIOCNDHPOLICIALESCOS_Final.pdf <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/old/cndh/resolucoes/2016/aprova-relatorio-sobre-violacoes-de-direitos-humanos-na-midia-brasileira> Acessado em: 21/08/20.

forçado a situações vexatórias por não cumprimento de metas abusivas, discriminação de gênero e de raça, etc.

À frente dos grandes abusos das últimas décadas, a sociedade civil tem para cada situação mais uma pretensão para que as empresas atenham-se às normas de direitos humanos, que nada mais são do que o respeito da dignidade da pessoa humana.

Muitas iniciativas de responsabilidade social corporativa (RSC) são realizadas seletivamente, como alicerce no que a empresa voluntariamente opta. Uma abalroada de direitos humanos requer que as empresas respeitem todos os direitos basilares e forneça uma aproximação universalmente reconhecida, com os impactos sociais e ambientais das empresas centrados em pessoas.

O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou os “Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos: Implementando os Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar” em 2011. Este nascente modelo consiste na obrigação do Estado em defender os opostos abusos de direitos humanos; a sensatez de reputar os direitos humanos; e o absoluto ingresso por vítimas de remédios eficazes. Igualmente em 2011, o Conselho criou um Grupo voltado às discussões sobre Empresas e Direitos Humanos.

Empresas se uniram, em alguns casos, juntamente com os governos, organizações internacionais e, ou ONGs, em iniciativas voluntárias para aportar algumas questões de direitos humanos. Uma quantidade gradativa de empresas está tomando medidas positivas para fomentar os direitos humanos, mas os dados ainda apontam para uma longa estrada a ser percorrida.

A razão de criar os acordos de leniência, como base na Lei de Anticorrupção sob. n. 12.846/2013, converge com a adoção obrigatória de programas de compliance, motivo pelo qual a sociedade empresária deixará de enredar em más práticas e demonstrar que estão em cumprimento da legislação em sentido amplo, mas aqui abordaremos especificamente como essa inovação pode ser uma excelente ferramenta para proteger e assegurar os Direitos

Humanos dos Trabalhadores, e não somente os que possuem vínculo empregatício e sim a todos aqueles que prestam serviços para Empresas.

O resultado de toda a mobilização internacional em prol dos direitos humanos em face das empresas, almejamos que seja a preservação do trabalho digno, abstenção do uso de trabalhadores em condições análogas a de escravo ou que, de alguma forma, fira a dignidade da pessoa humana, um direito Constitucional. O Compliance trabalhista dentro das corporações transnacionais é um instrumento eficaz que pode prevenir lesão aos direitos humanos e assegurar a segurança jurídica empresarial da massa empresária.

2 PERCEPÇÕES ORIENTADORAS SOBRE DIREITOS HUMANOS PARA EMPRESAS

Leo Strauss, em tom provocativo, defende o resgate do direito natural em sua obra, *Direito Natural e História*, trazendo que a defesa do direito natural implica o combate de algumas formas de pensamento já arraigadas na sociedade⁷

Strauss persiste na sua máxima com a tentativa de explicar o conceito de Direito Natural, trazendo os alguns questionamentos “O Direito Natural necessariamente implica que o homem não pode viver sem justiça? E, por resultado, o homem teria um acordo universal em relação aos princípios de justiça igualmente como ele tem em analogia às qualidades sensíveis?”⁸

O Direito Natural e o seu debate nos dias de hoje parecem ocasionar certa perturbação e esta percepção que cresce quando a discussão passeia pelo cenário jurídico, um ambiente bastante influenciado pela tradição positivista, que segundo Dimoulis⁹:

⁷STRAUSS, Leo. **Droit Naturel et Histoire**. Paris: Flammarion, 1986.

⁸*Idem*.

⁹DIMOULIS, Dimitri Leonardo Martins. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito** - 7ª Ed. 2016. Revista dos Tribunais. P.31

(...) a Teoria do Direito dedica-se ao estudo do Direito positivo, enquanto a Filosofia do Direito utiliza os ordenamentos jurídicos tão-somente como parâmetro de comparação e como fonte de ilustração para tratar de temas, tais como poder, coação, verdade e justiça e para refletir sobre o sentido ontológico e social do ato interpretativo.

Assim também há obrigações extraterritoriais, relativa aos riscos de transgressão desses direitos em outros países, a rede Wal-Mart foi acusada, em um processo, de discriminar sistematicamente milhares de suas funcionárias mulheres nos EUA. Essa foi processada mais uma vez por um grupo de mulheres que afirmam que enfrentaram discriminação de gênero quando trabalhavam na maior empresa de varejo do mundo. No processo aberto pelo grupo, em 2001, no tribunal federal da Flórida, as reclamantes alegaram que tiveram chances de ascensão em suas carreiras negadas e que não recebiam salários conformes aos de seus amigos do sexo masculino tanto para cargos em lojas com salários por hora quanto em alguns cargos de comando com salários fixos, a exemplo de gerente¹⁰.

Então pode-se acreditar como expõe Hans Kelsen, como o autor expoente do positivismo jurídico, na sua obra Teoria pura do direito, publicada em 1934, onde Ele assevera não acreditar em uma “moral” válida em todos os tempos e em toda a parte, ou seja, em uma moral absoluta? Portanto, Kelsen acoberta que a legitimidade de uma ordem jurídica positiva seja independente do seu assentimento ou não com qualquer sistema de moral.¹¹⁷

Os Direitos humanos e empresas transnacionais na América Latina que permitem denúncias ou reclamações por uma parcela das vítimas, com ausência de obrigações vinculantes de monitoramento, estes ambientes podem ser agentes transformadores na criação de oportunidades para que se faça publicidade de suas iniciativas voluntárias de mitigação de impactos das

¹⁰Walmart enfrenta uma multidão na Suprema Corte. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-mar-30/walmart-enfrenta-maior-acao-trabalhista-historia-eua> Acessado em 21/08/20.

¹¹ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2000. P. 76

transgressões dos direitos humanos, numa conjuntura, no qual são até mesmo consideradas agentes de propagação de suas obrigações.

A Multinacional Carrefour foi condenada pela Justiça do Trabalho a pagar 1 milhão de reais por danos morais coletivos. A sentença foi dada pela 4ª Vara do Trabalho de Sorocaba (SP), Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, na qual determina a empresa a não mais submeter os seus empregados a assédio moral, deixando de expô-los a "situação constrangedora, vexatória ou humilhante", sob pena de multa diária de R\$ 5 mil por trabalhador prejudicado, nas narrativas do processo descrevem que Os empregados sabiam que se algum frentista estivesse cortando a grama era porque não tinha atingido a meta. Existia um quadro para registrar o nome do empregado¹².

Dimoulis afirma que a insistente referência a direitos naturais ou humanos objetiva legitimar o ordenamento jurídico. "Naturaliza" seus elementos, sugerindo que os direitos fundamentais hoje reconhecidos nas sociedades capitalistas são impostos pela natureza humana e, conseqüentemente, a sociedade capitalista é legitimada por estar em conformidade aos mandamentos da "natureza humana"¹³.

Segundo as lições de Norberto Bobbio extrai-se que "os direitos do homem nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares, para finalmente encontrarem sua plena realização como direitos positivos universais"¹⁴.

Bobbio, ainda, desenha uma semelhança histórica entre direito natural e direito positivo. O autor explana que o positivismo jurídico é uma concepção do direito que brota quando as expressões "direito positivo" e "direito natural" não são mais respeitadas como "direito" no mesmo sentido, mas o direito positivo passa a ser considerado como "direito" em sentido próprio. Assim sendo, nesse

¹²JUSBRASIL. **Carrefour é condenado a pagar R\$ 1 milhão por assédio moral em Sorocaba**. Disponível em: <https://antunesadvocacia.jusbrasil.com.br/noticias/711185635/carrefour-e-condenado-em-r-1-milhao-por-assedio-moral?ref=serp> Acessado em: 23/08/2020.

¹³DIMOULIS, Dimitri Leonardo Martins. 5. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2014.p.63

¹⁴BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Teoria Geral dos Direitos Fundamentais janeiro: Campus, 1992.

momento dizer “direito positivo” torna-se um pleonasmo, uma vez que não existe outro “direito” senão o positivo¹⁵.

A iniciativa brasileira de normatizar a temática de Empresas e Direitos Humanos, por meio do Decreto 9571/2018, publicado em 21 de novembro daquele ano, que pretendia estabelecer Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, entretanto a opção legislativa de uma norma que faculta a adesão, uma mera sugestão de conduta, acabou por resultar em uma norma sem eficácia. O conteúdo declaratório do referido decreto pode ser aproveitado algum dia, mas sequer criou obrigações objetivas para a Administração Pública Federal, o único ente que um decreto autônomo poderia vincular.

Os Direitos Naturais para Machado Paupério¹⁶, quando se compulsa a história, exalta-se que o Código de Hamurabi já registrava a resistência como castigo ao mau governante que não respeitasse aos mandamentos e as leis, trazendo para o universo do feudo de uma empresa que é lícito e até esperada a resistência do trabalhador a ordens que afrontem o direito natural e positivado, segundo se extrai do texto. Não se pode anuir do ponto de vista jurídico-dogmático, embora compartilhamos as inquietações políticas de quem propõe essa interpretação. Os militantes do direito não podem desconhecer o anseio do constituinte, mesmo quando este parecer superado ou ultrapassado, podendo correr o risco de advir uma confusão indesejável na interpretação dos deveres do instituidor e do aplicador da norma.

b) Argumento dos direitos naturais. Tampouco satisfaz a referência a direitos “naturais”, imprescritíveis ou inerentes ao ser humano. Muitos textos constitucionais e autores concebem os direitos fundamentais como um atributo natural do ser humano.¹⁷ Segundo essa visão, não estaria ao alcance do poder constituinte restringir esses direitos e nem negá-los a determinadas categorias de pessoas. Essa teoria não pode ser aceita no Estado constitucional, criado pelos detentores do poder constituinte que é ilimitado e que garantem direitos na

¹⁵BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico**. Tradução e notas de Márcio Pugliesi, Edson Bini e Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 2006.p. 26,

¹⁶PAUPÉRIO, Machado. **O Direito Político da Resistência**. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p. 29.

¹⁷LUÑO, Antonio Enrique Pérez. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución**. Madrid: Tecnos, 1999. p. 48-51.

exata medida em que isso corresponde à sua vontade. Como já se disse acima, os direitos naturais constituem, no máximo, uma reivindicação política que um futuro poder constituinte poderá eventualmente satisfazer. Nada obstante, nunca poderão ser considerados como juridicamente vinculantes.

c) Argumento da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). Uma proposta que permite ampliar a titularidade dos direitos do art. 5º da CF sem desrespeitar a vontade do constituinte encontra-se na referência à dignidade da pessoa humana. É pacífico que a dignidade da pessoa humana possui caráter universal (por ser justamente “humana”, impedindo a restrição a determinado número de pessoas) e constitui, segundo o inciso III do art. 1º, um dos “fundamentos” do Estado brasileiro. Em face de seu caráter de princípio fundamental, todos devem gozar dos direitos necessários à sua preservação e/ou concretização. Combinando essa disposição com o art. 5º da CF, poder-se-ia proceder a uma interpretação extensiva deste último e reconhecer a titularidade dos direitos a todas as pessoas¹⁸

Depois das tragédias ambientais e humanitárias envolvendo a empresa Vale do Rio Doce no Estado de Minas Gerais¹⁹, esperava-se do governo brasileiro a mobilização para discussão em torno do tema, desde a obrigação de constituir setores de compliance no âmbito das grandes empresas, especialmente sob o espectro laboral com vistas a mitigar os riscos, até criminalização pela inobservância do cumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho, independentemente da ocorrência de desastres humanitários, pelo menos em atividades econômicas de alto risco.

3 NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

O ambiente de trabalho é local onde o trabalhador presta serviços, em razão disso, é dever do empregador manter esse ambiente o mais seguro

¹⁸Silva (1998, p. 196); Branco (2000, p. 166); Mendes et al. (2008, p. 272).

¹⁹SCIELO. Revista Brasileira de História. **Rio Doce: riscos e incertezas a partir do desastre de Mariana (MG)** Rev. Bras. Hist. vol.39 n.81 São Paulo Maio/agosto. 2019. Publicado em 29 de julho 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-01882019000200141&script=sci_arttext Acessado em: 22/08/2020.

possível, evitando que ocorram acidentes de trabalho. As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública, portanto, são normas de indisponibilidade absoluta, portanto não cabe flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no mesmo. Nesse sentido, prevê o novo art. 611-B, XVII, da CLT²⁰ (acrescentado pela reforma trabalhista, Lei n.13.467/2017²¹) que afirma que é ilícita qualquer norma coletiva que suprima ou reduza os seguintes direitos: “XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

A discussão normativa, na companhia, com intuito de governar e desenvolver-se um standard conveniente de proteção a violações de direitos humanos a obrigar empresas, seja sua natureza nacional ou multinacional, grande ou pequena, é hodierno e, ainda, em ilustre medida, desconhecida, especialmente superfície à inexistência de um contrato universal vinculante sobre o tema. Nascente tratado está, porém, em estado embrionário, e com isso já existente uma alma de soft law capaz, inclusive, de abrir obrigações jurídicas para empresas e governos como em relação comprometimento, voluntariamente a encampar na defesa dos Direitos Humanos. Um breve conceito sobre o que é Soft law, segundo o desembargador do TJ-SP, Dr. Ricardo Cintra Torres de Carvalho:²²

Os tratados e convenções assim processados e aprovados são denominados de hard law, que podem ser feitos cumprir pelos organismos internacionais. Ao seu lado e de importância crescente estão declarações, códigos de conduta, diretrizes e outras promulgações de órgãos políticos do sistema das Nações

²⁰BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452** de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acessado em: 22/08/2020.

²¹BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho De 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acessado em: 23/08/2020.

²²CARVALHO, Ricardo Cintra Torres de. Revista Consultor. Jurídico. "**Hard law**" e "**soft law**": a **Formação do Direito Internacional Ambiental**. 16 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-16/ambiente-juridico-hard-law-soft-law-formacao-direito-internacional-ambiental> Acessado em: 23/08/2020.

Unidas, diretrizes de instituições multilaterais, resoluções e declarações de organização não governamentais, também chamados de soft law, algo que ainda não é lei, mas que pode assumir um peso normativo significativo.

Os Direitos Humanos e as empresas, em específico pelo aumento capacidade destas entidades de buscar em governos vantagens competitivas. Exemplos não faltam, e se exemplifica por diversos acontecimentos na área de mineração, junto ao trágico evento de Mariana e a Samarco, controlada zombaria baixa e BHB Billiton, da moda, como a Zara em ação sobre trabalho análogo ao de escravo vejamos o este caso²³:

A Justiça decidiu que a Zara Brasil é a responsável pelo caso de trabalho análogo à escravidão registrado na cadeia produtiva da marca em 2011. A determinação da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo foi divulgada nesta terça-feira. A decisão pode levar a empresa à “lista suja” do Ministério do Trabalho. Desde a época da autuação, a Zara, parte da multinacional Inditex, alega que a responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em situação irregular é do fornecedor, a confecção AHA. Em nota enviada nesta terça, a companhia reforçou esse posicionamento e informou que recorrerá da decisão junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Apesar da relação entre direitos humanos e empresas não revela novidade, é rigor quem ela vinha sendo tratada como questão de hábitos setorializados, a modelo dos vários órgãos vinculados a ONU, do modo que a OIT, a começar de 1999, um esforço regulatório da atuação de empresas transnacionais de uso preferentemente abrangente, graças a criação do chamado cheio Global, do qual objetiva a busca de conter os direitos humanos de uso amplo.

²³O GLOBO BRASIL. **Justiça decide que Zara é responsável por trabalho escravo flagrado em 2011.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/justica-decide-que-zara-responsavel-por-trabalho-escravo-flagrado-em-2011-22070129> Acessado em: 23/08/2020.

Contudo as medidas acima mencionadas e as, até então tomadas, não tem sido eficaz e ainda sobre o assunto, Trabalho Análogo ao de Escravo, Juiz condena Odebrecht por trabalho escravo e tráfico de pessoas que trabalharam, pela referida empresa, em Angola²⁴.

A Justiça do Trabalho brasileira condenou a construtora Odebrecht e duas de suas subsidiárias por promover tráfico de pessoas e manter trabalhadores em condições análogas à escravidão na construção de uma usina de açúcar e etanol em Angola.

Na decisão, o juiz Carlos Alberto Frigieri, da 2ª Vara do Trabalho de Araraquara (SP), afirma que operários brasileiros que ergueram a usina Biocom, na Província de Malanje, foram submetidos a um regime de trabalho "prestado sem as garantias mínimas de saúde e higiene, respeito e alimentação, evidenciando-se o trabalho degradante, inserido no conceito de trabalho na condição análoga à de escravo". Frigieri ordenou que a empresa indenize em R\$ 50 milhões os trabalhadores afetados – cerca de 500, segundo a acusação.

Em 2017 a Empresa Odebrecht fechou um acordo de R\$ 30 milhões por trabalho escravo em Angola referente a ação supramencionado²⁵:

Ações como essa não defendem os Direitos Humanos que foram retirados daqueles trabalhadores, mas traz à tona o quanto ainda temos que avançar para que essas práticas degradantes, assediosas, discriminatórias, dentre outras, precisam ser coibidas e não somente punidas, a punição por si só não basta. O alcance da proteção desses direitos deve ser buscado ordinariamente pelos Governos, através dos seus órgãos fiscalizadores, pelo Poder Público e por medidas que podem ser implementadas nas empresas, no qual trataremos no próximo capítulo.

²⁴Da BBC Brasil em Washington. **Juiz condena Odebrecht por trabalho escravo e tráfico de pessoas em Angola.** Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/09/150831_odebrecht_angola_condenacao_pai_jf Acessado em: 22/08/2020

²⁵O Globo Brasil. **Empresa Odebrecht fecha um acordo de R\$ 30 milhões por trabalho escravo em Angola.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/odebrecht-fecha-acordo-de-30-milhoes-por-trabalho-escravo-em-angola-21077821> Acessado em: 21/08/2020.

3.1 O DESMANTELAMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Mortes e mutilações de trabalhadores, jornadas excessivas e poucos direitos assegurados, poucas obrigações de segurança e pouco responsabilidade civil, se trata exatamente de uma competição entre Estados mais pobres para captar o capital transnacional com a promessa de levar riquezas e gerar maiores vantagens competitivas com outras nações.

O país que oferece maior precariedade nas relações de trabalho leva o investidor transnacional “nocivo”, no caso do Brasil, e ainda são concedidos benefícios fiscais e linhas de crédito especiais.

Enquanto este trabalho está sendo escrito, está sendo engendrado, no Brasil, o desmantelamento das normas de segurança e saúde no trabalho vigentes, o argumento empresarial é que flexibilização dos direitos humanos aumenta a competitividade, assim se desregulamenta a segurança no trabalho, se coloca a vida de milhões de trabalhadores em risco ainda maior, tudo em nome de uma pretensa “liberdade econômica” prevista na Lei 13.874/2019²⁶.

4 COMPLIANCE ATUANDO EM FAVOR DOS DIREITOS HUMANOS

Compliance é uma palavra inglesa que em português significa conformidade (COMPLIANCE, 2017). É o dever de estar em conformidade com as leis, diretrizes, éticas, regulamentos internos e externos, a fim de minimizar

²⁶BRASIL. Lei Nº 13.874, De 20 De Setembro De 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm Acessado em: 21/08/20.

os riscos vinculados a reputação, além do risco legal regulatório. (FREIRE, 2014)²⁷.

Como instrumentos que podem mobilizar para que se tenha a responsabilização das empresas por violações de direitos humanos, temos aqueles de caráter judicial e procedimental.

Fabrcio Lima Silva e Iuri Pinheiro abordam o tema da Governançã Corporativa como “A governançã corporativa possui como princípios fundamentais: i) transparência (disclosure); ii) equidade (fairness); iii) prestação de contas (accountability); e, iv) conformidade (compliance).”²⁸

Os principais temas relacionados à precauçã, responsabilizaçã e reparaçã das violaçães de direitos humanos no que tange aos procedimentos empresariais que, inclusive, devemos abordar práticas de Compliance trabalhista como aliado à proteçã dos direitos basilares da dignidade da pessoa humana.

O compliance nas empresas, segundo LIRA, 2013²⁹, é atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno.

Embora tenha emanado nas relaçães empresariais e ter se intensificado após a lei anticorrupçã³⁰, a tãcnica do compliance tãmbém passou a ser usada no âmbito trabalhista. Nesse caso, ela terá a funçã de criaçã de cãdigos de ética e de padrães de conduta para que sejam cumpridas as leis e a demais normas de direito do trabalho. Igualmente, o compliance trabalhista tem a finalidade de privar a responsabilizaçã das empresas no âmbito judicial a fim

²⁷FREIRE, Débora. **Compliance: Will Accuracies Theliability Administrator?** Disponível em: https://www.academia.edu/19819682/Hist%C3%B3rico_da_Compliance Acessado em: 21/08/20

²⁸SILVA, Lima Fabrício. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista. Teoria e Prática.** JusPODVM. 2020. p.39

²⁹LIRA, Michel Pereira de. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?** Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Publicado em: 2013. Acessado em: 21/08/2020.

³⁰BRASIL. **Lei n. 12.846**, de 1º de agosto de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm Acessado em: 21/08/2020.

de que não haja prejuízos à sua imagem e reputação. Trata-se de uma auditoria interna permanente a fim de prevenir e avaliar quais são as violações de direito humanos no ambiente empresarial.

O *Compliance* envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

A problemática enfrentada nessa particularidade é que, ao adotarem essas regras, as empresas elaborem suas próprias diretrizes de responsabilidade social corporativa, incorporar procedimentos com o fulcro de respeitar dos direitos básicos Constitucionais e, sobretudo, os Direitos Humanos.

O aparecimento de novas formas de responsabilização de corporações, instituições financeiras, entre outras, por violações de direitos humanos tiveram múltiplos fatores, intervalares, cita-se, por ora, a fortificação do movimento ambientalista internacional, a congratulação progressista de direitos econômicos e sociais³¹, e campanha além do âmbito das Nações Unidas desfavorável ao potencial destrutivo de projetos de crescimento de grandes corporações.

Nessa seara duas perspectivas sobre o ponto a ser contraposto: Uma que defende a conveniência de uma regulação vinculante sobre Direitos Humanos para as empresas transnacionais, transversalmente um tratado que impusesse mecanismos de responsabilização destes atores por suas violações aos Direitos Humanos; e outra baseada na responsabilidade social corporativa, focada em instrumentos de regulação voluntária e soft law.

O ***Compliance Trabalhista*** pode ser uma excelente ferramenta de trabalho para o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalhador, estas indispensáveis para as empresas que buscam evitar acidentes, pagamentos de multas pela fiscalização do trabalho e para garantir a

³¹BRASIL. **Decreto n. 591**, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm Acessado em: 22/08/2020.

transparência em suas atividades. Dessa forma, a adoção de métodos de compliance, ou seja, formação de diretrizes, podem auxiliar no dever do empregador de manter o ambiente de trabalho seguro e saudável. Com uma instituição de código de ética e conduta, as empresas podem adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores, respeitando o disposto no art. 157 da CLT³² e a prevalência dos Direitos Humanos.

Até a atualidade, as normas adotadas pelos organismos internacionais sobre Direitos Humanos e empresas foram somente códigos de conduta voluntária e, nessa direção, seu emprego fica à avaliação da boa vontade dos Estados e das empresas transnacionais, com a ausência de possibilidade de sanção por não cumprimento. Identifica-se a extensão da responsabilidade empresarial com vinculação aos Direitos Humanos em, senão, cinco âmbitos: 1 trabalhadores; 2 cadeias produtiva; 3 ao entorno, 4 o que envolve a proteção às comunidades e vítimas afetadas pela ação empresarial; 5 ao Estado.

4.1 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS PARA SUA EFETIVAÇÃO

Falar de direitos humanos no Brasil de hoje, e sobre responsabilidade das empresas para sua efetivação, se faz imperativo citar recente julgado do Supremo Tribunal Federal – STF sobre a responsabilidade objetiva do empregador em face de acidente de trabalho, quando a atividade da empresa implicar em risco. O Recurso Extraordinário nº 828040, com repercussão geral, discutia a responsabilidade civil objetiva do empregador com base no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil³³. Foi aprovado por maioria o voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, no sentido de reconhecer a natureza objetiva da responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho em atividades de risco, consolidando o entendimento majoritário na jurisprudência e

³²*Idem* p.8

³³BRASIL. Lei N. 10.406, De 10 De Janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm Acessado em: 22/08/2020

na doutrina, conforme já antecipava o professor Flávio Tartuce³⁴: “convém concluir que a responsabilidade direta do empregador pode ser objetiva, caso esteja presente a atividade de risco prescrita no art. 927, parágrafo único, do Código Civil”.

5 A NECESSIDADE DE UM TRATADO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Desde 1972, simultaneamente a abertura dos debates para o desenvolvimento de um Código de Conduta para as empresas multinacionais, o assunto de Direitos Humanos e empresas passou a constar na agenda das Nações Unidas³⁵.

A ONU avança rumo a um tratado sobre Direitos Humanos e Empresa³⁶

Entre os dias 6 e 10 de julho foi realizada em Genebra a primeira reunião do Grupo Intergovernamental de Trabalho para discutir o alcance, natureza e escopo de um instrumento internacional legal obrigatório para as empresas em matéria de direitos Humanos. O Grupo, composto pelos Estados membros da ONU, foi criado pela Resolução 26/9 do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em junho de 2014, e realizará mais duas reuniões de trabalho em 2015 e 2016 antes de apresentar um rascunho do tratado para negociação. Trata-se de um momento histórico que acontece depois de 40 anos de debates na ONU – e fora dela – ao redor do tema e cujos encaminhamentos só produziram até agora instrumentos voluntários para o controle das empresas em matéria de violação de direitos humanos. Como é o caso das Diretrizes da OCDE, o Global Compact, a “Declaração Tripartite de Princípios sobre as empresas

³⁴ TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil**. Volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018 p. 673.

³⁵A Organização das Nações Unidas. Abril/2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/abc/onu/onu_humana_global_onu.pdf Acessado em: 22/08/2020.

³⁶ONU avança rumo a um Tratado sobre Direitos Humanos e Empresa. Disponível em: <http://www.rebrip.org.br/noticias/a-onu-avanca-rumo-a-um-tratado-sobre-direitos-humanos-e-empresa-02d9/> Acessado em: 22/08/2020.

multinacionais e a política social” da OIT, e mais recentemente os “Princípios Reitores” aprovados em 2011.

Maurício Godinho Delgado descreve em sua obra³⁷:

Registre-se que a reforma do judiciário, promulgada em dezembro de 2004 (EC n.45/04), passou a conferir status de emenda constitucional a tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que tenham sido aprovados com rito e quórum similares aos de emenda – três quintos de cada casa Congressual, em dois turnos (art.5º, §3º, c/c art. 60, §2º, CF/88).

A Comissão Permanente de Direitos Humanos (CPDH), pertencente ao Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), em 2016, editou um relatório final sobre “**Violações De Direitos Humanos Na Mídia Brasileira**”³⁸, no qual aborda da seguinte forma:

A ocorrência de violações de direitos humanos na mídia brasileira é uma preocupação do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH). Desde o início da atual gestão do Conselho, a percepção da abrangência dos impactos da concentração da propriedade, de conteúdos violadores e, por outro lado, da necessidade da sociedade avançar na compreensão da comunicação como um direito humano fundamental levou o CNDH a constituir a Comissão Permanente de Direitos à Comunicação e à Liberdade de Expressão. A discussão da comunicação como um direito humano fundamental tem sido feita pelo menos desde os anos 1960. Nas décadas seguintes, a percepção da desigualdade dos fluxos comunicacionais entre os países e, como resultado disso, os debates em torno da chamada Nova Ordem Mundial da Informação e Comunicação (Nomic) levaram à afirmação deste direito, indo além da liberdade de expressão e do acesso à informação, já garantidos, desde 1948, na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Em 1980, o relatório da Unesco Um Mundo, Muitas Vozes, conhecido como Relatório MacBride, tornou-se um marco desse processo ao destacar a importância da mídia e a necessidade

³⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr. 2002. 14ª edição.2015. p.158.

³⁸Comissão Permanente de Direito À Comunicação e à Liberdade De Expressão. **Violações De Direitos Humanos Na Mídia Brasileira**. Disponível em: https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_RELATRIOCNDHPOLICIALESCOS_Final.pdf Acessado em: 22/08/2020.

dos países adotarem políticas públicas para garantir igualdade nos meios de comunicação.³⁹

Os tratados de Direitos Humanos podem conduzir normas de caráter infraconstitucional, classificadas como supralegais, e normas de natureza constitucional, mas a existência de tratados supralegais não extingue a possibilidade de o legislador infraconstitucional disciplinar questões atinentes aos Direitos Humanitários. Contudo sua superveniência provocará a revogação dos diplomas que regulem o mesmo tema de modo diferente, ainda que sejam mais favoráveis.

5.1 DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.

Com os 71 anos transcorridos desde a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948)⁴⁰, forçosa a preparação de uma precisa concentração quanto a iniciativa brasileira em tratar do Tema das Empresas e Direitos Humanos, trazido no Decreto 9571/2018⁴¹, publicado em 21 de novembro daquele ano, e que constitui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

Os “POs” são os Princípios Orientadores acerca das Empresas e Direitos Humanos que são classificados em três pilares – proteger, respeitar e reparar:

(i) O dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas;

(ii) A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e

(iii) O acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações.

⁴⁰BRASIL. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> Acessado em: 22/08/2020.

⁴¹ BRASIL. Decreto Nº 9.571, De 21 de Novembro de 2018. **Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm Acessado em: 22/08/2020.

A sugestão da CDH-“Comissões de Direitos Humanos das Nações Unidas” que foi aprovada em julho de 2011, quando as empresas possuem como responsabilidade: coibir a infração de direitos humanos, ou seja, não viola-los e encarar os conflitos proibitivos esses Direitos, em que buscam algum envolvimento com medidas qualificáveis para prevenir, abrandar, e, se necessário, aperfeiçoa-los “Cabe tanto aos Estados quanto às empresas proporcionarem mecanismos acessíveis e eficientes de reparação de violações cometidas”⁴².

Incumbe abarcar essa reflexão, por que não dizer discussão, que se torna ainda mais extraordinária num contexto de tantas perguntas para poucas respostas e até criminalização para os excessos cometidos. No decorrer da história dos Direitos Humanos pelo êxito na luta por garantias basilares, fundamentais, responsáveis, sobretudo, pelo avanço na aparição de proteção dos Direitos Humanos, nacional e internacional.

Para André Ramos Tavares o direito econômico das empresas tem associação social Constitucional:

Em todas as discussões, foi destacado o caráter econômico do âmbito empresarial, e, ademais, a maneira pela qual esta faceta de caráter privado encontra uma contrapartida de cunho coletivo ou social em quase todos os preceitos constitucionais. Nesse sentido, da mesma forma que os princípios de direito econômico ligados à atividade empresarial encontram suas contrapartidas sociais no regime constitucional brasileiro, não é diferente com a previsão de deveres constitucionais, de caráter social, postulados que se erigem em contrapartida aos direitos e prerrogativas de cariz privado do setor empresário.⁴³

Ainda sobre o Decreto 9571/2018, embora sem força cogente, normatiza importante conceito sobre responsabilidade das empresas em monitorar toda a sua operação empresarial, atribuindo culpa in elegendo e culpa in vigilando em

⁴²Ministério da Mulher. **Direitos Humanos da Família e dos Direitos Humanos**. Disponível: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/empresas-e-direito-humanos/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos> Acessado em 22/08/2020.

⁴³TAVARES, André Barros. **Direito Constitucional da Empresa**. São Paulo, Método, 2013. p.93.

toda a cadeia produtiva, as empresas devem se preocupar o efetivo respeito com os direitos humanos não apenas no âmbito de atuação dos trabalhadores diretamente contratados para atuação em seu estabelecimento, mas também em relação a todos os trabalhadores que contribuem para a elaboração do produto ou que lhe prestem serviço, mesmo que laborem em regiões remotas.

Um debate recorrente em um novo panorama dos governos segundo Claret Vargas⁴⁴

Parece imposible analizar el futuro del campo de las empresas y los derechos humanos (EDH) em general, y el de los Principios Rectores sobre las Empresas y Los Derechos Humanos (PR), em particular, sin considerar también las negociaciones actuales em la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre um tratado que regule las obligaciones de derechos humanos de las empresas transnacionales. En proceso de elaboración del tratado, que surge de la decisión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU de dar comienzo “a la elaboración de um instrumento internacional jurídicamente vinculante para las empresas do el debate entre los enfoques de “derecho duro” y “derecho blando” (...)

As ações fiscais levadas a cabo por Auditores-Fiscais do Trabalho e as ações civis impetradas por Procuradores do Trabalho contra as afrontas, cometidas por grandes empresas, aos direitos humanos de trabalhadores submetidos a trabalhos degradantes ou em condições análogas a de escravo, carecem de fundamentação para maior eficácia e universalização dos procedimentos. Surtiam efeito apenas em casos de grande repercussão sob o fundamento de ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, ora o que é dignidade da pessoa humana, senão questão de Direito Humanitário, no entanto a publicação do decreto, mesmo sem gerar obrigações devido à adesão voluntária, joga luz sobre conceitos importantes e, de certa forma, instrumentaliza os órgãos de defesa de direitos humanos, para imputar a responsabilidade pela cadeia produtiva, portanto fazendo do **Compliance**

⁴⁴GARAVITO, César Rodríguez. **Empresas y Derechos Humanos em el Siglo XXI**. César Rodríguez Garavito (Editor). 1ª ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2018. p.167.

Trabalhista uma ferramenta que tem uma potencial eficácia, a expressão “potencial” é trazida porque podem existir regras, mas precisa da consciência empresarial para que se tenha o devido respeito aos direitos humanos, inclusive, adotarem as sugestões trazidas pelo Decreto n. 9.571⁴⁵ que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos Humanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Implantar política de Compliance trabalhista nas corporações, para os menos atentos pode parecer excesso de procedimentos, haja vista os programas nas áreas de segurança e saúde no trabalho que as empresas já são obrigadas a elaborar e implementar, tais como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA⁴⁶, Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO⁴⁷, Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR⁴⁸ (mineração), Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção – PCMAT⁴⁹, outras obrigações como constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA⁵⁰ e Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT⁵¹. Entretanto não se pode confundir o Compliance com o mero cumprimento de normas legais, é isso e muito mais, visa sobretudo a adequação das corporações a padrões éticos e legais, servindo de instrumento de controle de risco trabalhista, agindo de

⁴⁵ *Idem* p.16.

⁴⁶NR 9 - **Norma Regulamentadora 9 Programa De Prevenção De Riscos Ambientais**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm> Acessado em: 23/08/2020.

⁴⁷NR 7 - **Norma Regulamentadora 7 Programa De Controle Médico De Saúde Ocupacional**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm> Acessado em: 23/08/2020.

⁴⁸PGR - **Programa De Gerenciamento De Riscos**. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/consulta-publica/Norma-de-Gesto---consulta-pblica.pdf Acessado em: 23/08/2020.

⁴⁹NR 18 - **Norma Regulamentadora 18 - Condições E Meio Ambiente De Trabalho Na Indústria Da Construção**. PCMAT. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr18.htm> Acessado em: 23/08/2020.

⁵⁰NR 5 - **Norma Regulamentadora 5 - Comissão Interna De Prevenção De Acidentes – CIPA**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm> Acessado em: 23/08/2020.

⁵¹NR 4 - **Norma Regulamentadora 4 - Serviços Especializados Em Engenharia De Segurança E Em Medicina Do Trabalho**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4.htm> Acessado em: 23/08/2020.

forma independente e com acesso direto aos conselhos superiores das empresas.

É possível vislumbrar que em dado momento futuro o mercado se encarregará de ajustar o Compliance trabalhista nas grandes empresas, haja vista a segurança jurídico empresarial que resulta do respeito aos direitos humanos, com prevenção de responsabilizações onerosas que podem decorrer. Mas não devemos nos olvidar que ações afirmativas e tratados vinculantes sobre Empresa e Direitos Humanos, emanados da ONU⁵², direcionam os estados nacionais e as empresas para adoção de ferramentas legislativas e códigos empresariais mais condizentes com o respeito aos direitos humanos.

É certo que costurar acordos internacionais contra interesses diretos das grandes corporações é tarefa árdua e hercúlea, mas necessária. Seria ingenuidade supor que o capital transnacional não vai influenciar tratados de direitos humanos, principalmente sob o argumento da soberania das nações que oferecem o caos humano, para o ganho em escala das corporações. Na medida em que os tratados imponham sanções a violações aos direitos humanos, feitas pelas corporações, em qualquer parte do globo, as empresas sentirão a necessidade de buscar agir de acordo com as regras, que é o significado literal de *Compliance*.

REFERÊNCIAS

_____. Da BBC Brasil em Washington. **Juiz condena Odebrecht por trabalho escravo e tráfico de pessoas em Angola**. 01/04/2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/09/150831_odebrecht_angola_c_ondenacao_pai_jf Acessado em: 22/08/2020.

_____. JUSBRASIL. **Carrefour é condenado a pagar R\$ 1 milhão por assédio moral em Sorocaba**. Publicado por André Antunes. Disponível em: <https://antunesadvocacia.jusbrasil.com.br/noticias/711185635/carrefour-e-condenado-em-r-1-milhao-por-assedio-moral?ref=serp> Acessado em: 22/08/2020.

_____. Ministério da Mulher. **Direitos Humanos da Família e dos Direitos Humanos**. Disponível: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/empresas->

⁵²Idem p. 14.

[e-direito-humanos/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos](#)
Acessado em: 22/08/2020.

____ O GLOBO BRASIL. **Empresa Odebrecht fecha um acordo de R\$ 30 milhões por trabalho escravo em Angola.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/odebrecht-fecha-acordo-de-30-milhoes-por-trabalho-escravo-em-angola-21077821> Acessado em: 22/08/2020.

____ O GLOBO BRASIL. **Justiça decide que Zara é responsável por trabalho escravo flagrado em 2011.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/justica-decide-que-zara-responsavel-por-trabalho-escravo-flagrado-em-2011-22070129> Acessado em: 23/08/2020.

____ SCIELO. **Revista Brasileira de História. Rio Doce: riscos e incertezas a partir do desastre de Mariana (MG).** Rev. Bras. Hist. vol.39 no.81 São Paulo Maio/Agosto. 2019. Publicado em 29 de julho 2019. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-01882019000200141&script=sci_arttext Acessado em: 22/08/2020.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOBBIO, Norberto. **O positivismo jurídico.** Tradução e notas de Márcio Pugliesi, Edson Bini e Carlos E. Rodrigues. São Paulo: Ícone, 2006.p.26.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Aspectos de teoria geral dos direitos fundamentais.** In: MENDES, Gilmar Ferreira et al. Hermenêutica constitucional e direitos fundamentais. Brasília: Brasília Jurídica, 2000. p. 166.

BRASIL. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos.** Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf
Acessado em: 22/08/2020.

BRASIL. **Decreto No 591,** de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm Acessado em: 22/08/2020.

BRASIL. **Decreto Nº 9.571,** de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm
Acessado em: 22/08/2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452,** de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acessado em: 22/08/2020.

BRASIL. **Lei n. 10.406,** de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm Acessado em: 22/08/2020.

BRASIL. **Lei n. 12.846**, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm Acessado em: 22/08/2020.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acessado em: 23/08/2020.

BRASIL. **Lei n. 13.874**, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica (...). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm Acessado em: 22/08/2020.

CARVALHO, Ricardo Cintra Torres de. Revista Consultor. Jurídico. **"Hard law" e "soft law": a formação do direito internacional ambiental**. 16 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-16/ambiente-juridico-hard-law-soft-law-formacao-direito-internacional-ambiental> Acessado em: 23/08/2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr. 2002. 14ª edição. 2015. p.158.

DIMOULIS, Dimitri Leonardo. **Martins Manual de Introdução ao Estudo do Direito** - 7ª Ed. 2016. Revista dos Tribunais. p.31.

GARAVITO, César Rodríguez. **Empresas y Derechos Humanos em el Siglo XXI**. César Rodríguez Garavito (Editor). 1ª ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2018. p.167.

HC 75.051, rel. Min. Sydney Sanches, j. 27.5.1997; HC 72.391, rel. Min. Celso de Mello, j. 8.3.1995; RE 215.267, rel. Min. Ellen Gracie, j. 24.4.2001. Disponível em: <http://www.stf.jus.br> Acessado em: 22/08/2020.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2000.p. 76.

LIRA, Michel Pereira de. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?** Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar> Publicado em: 2013. Acessado em: 22/08/2020.

MENDES, Gilmar Ferreira et al. **Hermenêutica constitucional e direitos fundamentais** (2008, Pág. 272). Brasília: Brasília Jurídica, 2000. p. 166.

NR 18 - **Norma Regulamentadora 18 - Condições E Meio Ambiente De Trabalho Na Indústria Da Construção**. PCMAT. Disponível em:

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr18.htm> Acessado em: 23/08/2020.

NR 4 - Norma Regulamentadora 4 - Serviços Especializados Em Engenharia De Segurança E Em Medicina Do Trabalho. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr4.htm> Acessado em: 23/08/2020.

NR 5 - Norma Regulamentadora 5 - Comissão Interna De Prevenção De Acidentes – CIPA. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr5.htm> Acessado em: 23/08/2020.

NR 7 - Norma Regulamentadora 7 Programa De Controle Médico De Saúde Ocupacional Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm> Acessado em: 23/08/2020.

NR 9 - Norma Regulamentadora 9 Programa De Prevenção De Riscos Ambientais. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm> Acessado em: 23/08/2020.

PGR - Programa De Gerenciamento De Riscos Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/consulta-publica/Norma-de-Gesto---consulta-pblica.pdf Acessado em: 23/08/2020.

RIBEIRO, M. C. P.; DINIZ, P. D. F. **Compliance e lei anticorrupção nas empresas.** Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan. /Mar. 2015. Disponível em https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf Acessado em: 22/08/2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 15. São Paulo: Malheiros, 1998. p.196

SILVA, Lima Fabrício. PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance Trabalhista. Teoria e Prática.** JusPODVM. 2020. p.39

STRAUSS, Leo. **Droit Naturel et Histoire.** Paris: Flammarion, 1986.

TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade civil.** Volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo. MÉTODO, 2018.p. 673.

TAVARES, André Barros. **Direito Constitucional da Empresa.** São Paulo, Método, 2013. p.93