

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS POR VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS SOB A PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL

Letícia Lissadalpra¹
Taiana Levinne Carneiro Cordeiro²

RESUMO: Essa pesquisa analisa a responsabilidade social das empresas transnacionais por violações de direitos humanos, com foco na evolução normativa internacional e nos mecanismos jurídicos disponíveis tanto no âmbito internacional, quanto nacional. O objetivo principal foi compreender os avanços e lacunas normativas existentes na responsabilização dessas corporações, especialmente à luz dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. A metodologia adotada consistiu em revisão bibliográfica e análise documental de normas internacionais e legislações nacionais, permitindo mapear os instrumentos existentes e identificar suas limitações diante da complexidade das cadeias produtivas globais. Os resultados indicam que, embora haja avanços em normas voluntárias, ainda falta um marco legal internacional vinculante eficaz. A pesquisa destaca a relevância de propostas como o Projeto de Lei 572/2022 e a Soft Law como instrumento preventivo no Brasil, que podem fortalecer a responsabilização empresarial. O estudo sugere também a importância de análises comparativas com legislações estrangeiras, além do aprimoramento no papel Judiciário brasileiro. Conclui-se que, apesar dos progressos, permanecem desafios significativos para assegurar a efetividade dos direitos humanos frente às atividades empresariais transnacionais, sendo fundamental o desenvolvimento normativo e institucional dessas legislações.

3067

Palavras-chave: Lacunas normativas. Direitos humanos. Mecanismos jurídicos. Normas internacionais.

I INTRODUÇÃO

Atualmente, empresas internacionais surgem como atores fundamentais na economia mundial, afetando não só os mercados, mas também temas ligados à responsabilidade social, ambiental e aos direitos humanos. Com o progresso da globalização, a atividade dessas grandes companhias tem crescido e tornando-se cada vez mais difícil o estudo legal das suas ações, tendo como exemplos alarmantes, trabalhos semelhante à escravidão, exploração de crianças e danos ao meio ambiente, que muitas das vezes acontecem em lugares onde as normas locais não são o bastante para dar proteção a essas vítimas.

Neste cenário, a presente pesquisa, busca-se estudar a responsabilidade social das empresas transnacionais, levando em conta, lacunas em determinadas legislações vigentes

¹ Graduanda do curso de Direito, Faculdade de Ilhéus – CESUPI.

² Professora Orientadora do curso de Direito, Faculdade de Ilhéus – CESUPI. Especialista Formada na UNIIT.

nacionais e, de iniciativas de regulamentações internacionais. A pergunta central que orienta esse estudo é: “como assegurar a responsabilização dessas empresas que operam em múltiplos países e sistemas jurídicos, frequentemente sem mecanismos eficazes para a reparação dessas vítimas?”.

Portanto, o estudo justifica-se pela crescente necessidade de desenvolver mecanismos de controle e responsabilização, sendo este, uma base detalhada de exploração, descritos não só de quais formas os direitos humanos foram violados, mas também a legislação aplicável e em como essas ações internacionais ao redor podem auxiliar a encontrar lacunas em comum, e exemplificar em que melhorias às normas legais podem ser mais benéficas. A fração principal da hipótese aponta que, embora exista regulamentação, a responsabilização das empresas transnacionais é vulnerável e necessita de uma intervenção conjunta decisiva para melhorar os mecanismos de justiça e proteção dos direitos humanos sob a égide corporativa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definição de empresa transnacional e o papel delas na economia global

Para discutirmos esse cenário, se faz necessário, apresentarmos o surgimento dos papéis dessas grandes empresas e sua participação na economia global. A partir do momento em que a ciência e a tecnologia ampliam e criam novos métodos de comunicação e espaços de trânsito, surge a globalização, em que esses meios passam a ser mais acessíveis e favoráveis no tempo e espaço, havendo uma integração, como por exemplo, a rapidez dos meios de transporte, e o acesso à internet em tempo real (vídeo chamada). Entretanto, para estar ligado a essa ideia, necessita de um capital, porém nem todos os espaços têm acesso à internet, ou à essa globalização, mas esses acessos podem ser criados devido às relações dos Estados, e em como irão investir em cada espaço (Lessa, 2021).

3068

Essa ideia de globalização com meios inovadores, faz com que as empresas observem os padrões de produção e percebam que há uma possibilidade de divisões de produções em outros espaços, pois em outras localidades possam haver fatores locacionais melhores de produtividade, leis ambientais flexíveis, ou de incentivo fiscal, diminuindo seu custo de produção (Lessa, 2021). Ou seja, existe uma empresa de sapatos, na qual, uma parte dessa produção é feita em um determinado país X, sendo ele responsável pelo designer do produto, enquanto o país Y, trabalha com a borracha do solado desse sapato, e o país W com o couro que vai ser costurado, ou no tecido que vai ser cortado, em resumo, são várias partes desse sapato que estão divididas pelo

mundo, e uma parte delas ficará responsável em unir todas para a formação e distribuição deste produto.

O mesmo acontece no mundo digital, como o smartphone, cada parte dele foi pensada em países centrais desenvolvidos por tecnologias avançadas, mas boa parte dele, foram fabricadas por países que possuem mão de obra barata e incentivos fiscais, por conseguinte, outro país irá receber essas peças e montar o aparelho, dividindo etapas e passando por dezenas de milhares de locais diferentes, fazendo com que essa produção seja transnacional, e essas empresas que dividem a sua cadeia de produção, são chamadas de empresas transnacionais, sendo elas matriz ou subsidiárias (Lessa, 2021).

2.1.1 O impacto da globalização e a expansão das atividades empresariais

A globalização impacta de forma significativa o mercado de trabalho e a expansão dos mercados, ela oferece novas oportunidades de empregos, especialmente em setores relacionados ao comércio internacional, mas também pode gerar perda de empregos em áreas que enfrentam forte concorrência global. No que diz respeito à distribuição de renda, a globalização tende a aumentar a desigualdade, beneficiando mais os países desenvolvidos e exacerbando desafios para os países em desenvolvimento, como a exploração de mão de obra barata. Na prática, envolve relação de empresa e distribuição de produtos, que na maioria das vezes, são aqueles de alto consumo, fazendo com que essas empresas sejam chamadas para sediarem parte da sua produção em determinada localidade/país e (Lessa, 2021), essas etapas produtivas, geram postos de empregos e benefícios para esses países, embora a lucratividade, em grande parte, seja dessas empresas responsáveis por ampliar a divisão internacional do trabalho.

3069

Com a abertura dessas fronteiras, há uma facilidade de transporte e comunicação, na qual, fornecem a essas empresas oportunidades de alcançar clientes em diferentes partes do mundo, porém, elas precisam ajustar suas estratégias de marketing e vendas para atender às demandas e preferências desses consumidores internacionais, obrigando-as a melhorar sua eficiência e oferecer produtos e serviços de maior qualidade, para se destacar em um mercado altamente competitivo (Lessa, 2021). Essas empresas, possuem grandes oportunidades de se beneficiar de ideias e tecnologias provenientes desses países, e isso pode resultar em parcerias estratégicas de comunicação para se adequarem às preferências e expectativas desses consumidores locais.

Para além disso, a globalização impulsionou no crescimento dos setores de tecnologia e os de serviços financeiros, oferecendo bons salários, enquanto os setores manufatureiros

enfrentam dificuldades com a terceirização. Ademais, a migração de trabalhadores, facilitada pela globalização, pode melhorar as condições de vida de alguns, mas também expõe outros a condições de exploração. Em resumo, os efeitos inovadores são complexos e exigem políticas que promovam uma distribuição mais justa dos seus benefícios, além da necessidade de adaptação de diferentes culturas e o cumprimento das regulamentações e normas de cada país. Diante disso, busca-se entender em como garantir a responsabilização civil das empresas transnacionais por violações de direitos humanos, tendo em vista a complexidade dos sistemas legais e a falta de uma legislação internacional vinculante (Lessa, 2021).

2.2 Direitos Humanos e as violações por empresas Transnacionais

2.2.1 O conceito de Direitos Humanos no contexto corporativo

Os Direitos Humanos são aqueles reconhecidos em Tratados Internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Entretanto, existem diversos outros instrumentos normativos de caráter internacional que visam a proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, incluindo aqueles documentos elaborados em organizações regionais, como a Organização dos Estados Americanos (OEA), a União Europeia 3070 (UE) e a União Francesa (UF). Esses instrumentos internacionais impõem obrigações aos Estados, e surgiram no contexto pós-Segunda Guerra, baseados na premissa de alguns países, como o regime ditatorial da Alemanha nazista, sendo uma das maiores barbáries na história da humanidade (Enap, 2021).

Em tamanhos flagrantes aos direitos humanos, surgem diversas indagações em pensar no Estado e na sua responsabilidade, constituindo assim, a necessidade de garantia da manutenção do cumprimento desses direitos. Pode-se pensar em um exemplo notório, como são os casos de crianças submetidas a atividades análogas ao trabalho escravo infantil. Nesse cenário, a sociedade repentinamente espera que o Estado intervenha para garantir que tais violações fossem evitadas, certificando que a proteção integral dos indivíduos em questão estivesse assegurada (Enap, 2021).

Essa compreensão, no entanto, não possui um significado tão preeminente, pois no princípio, quando os governos passaram a se preocupar com os direitos humanos, as normas foram constituídas com o intuito de restringir às ações estatais, fundamentando-se na premissa de que penalidades policiais seriam o único responsável por essas violações (Enap, 2021).

Ocorrendo, todavia, a evidência de que o Estado não era o único agente nesse cenário, pois as empresas também exerciam um papel fundamental na continuidade dessas violações. Dessa forma, surgiu a discussão de como essas empresas se relacionam com a proteção dos direitos humanos, especialmente no que diz respeito ao tratamento dos seus colaboradores.

Diante disso, em 2000, a ONU instituiu o *Global Compact* (Un Global Compact, 2003) liderado pelo secretário-geral, Kofi Annan, na qual possui diretrizes de iniciativa voluntária para mobilizar empresas mundiais a adotar valores essenciais em suas atividades, com relação aos direitos dos trabalhadores, direitos humanos, ao meio ambiente, e até mesmo, ao combate à corrupção. Desde então, a comunidade empresarial global, emergiu demandas para a implementação do desenvolvimento em sua atuação, pelo comprometimento dessas empresas signatárias a incorporar princípios do *Global Compact* em sua governança corporativa, além de divulgar relatórios anuais de progresso voluntário e unilateral, sobre sua implementação, dando apoio público aos princípios do Pacto, que devem promover e preservar a proteção dos direitos humanos internacionais reconhecidos, assegurando a não violação deste.

2.2.2 A Declaração Universal dos Direitos Humanos e os instrumentos legais internacionais

Com base na Resolução 217 A III, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no dia 10 de dezembro 1948, levando em conta, seus princípios estabelecidos no preâmbulo, propõe-se analisar a relevância dos direitos humanos, reconhecendo a dignidade de cada ser humano, como direito essencial para a manutenção da paz e da liberdade, incluindo a responsabilidade de assegurar a não violação desses direitos fundamentais, pois na maioria das vezes, quando violados, ocasionam grandes tragédias que afetam a humanidade. Além disso, promove relações amigáveis entre as nações, estabelecendo que os Estados-Membros comprometem-se a respeitar e garantir esses direitos imprescindíveis (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

No âmbito empresarial, os direitos humanos ganharam mais espaço, como ocorreu na 17^a Sessão do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, a Resolução 17/4 (ONU, 16 de junho de 2011) em que foi adotada e intitulada como “Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e outras empresas de negócios”, com o intuito de prevenir e reparar os efeitos negativos das ações corporativas em relação aos direitos humanos. E, em 26 de junho de 2014, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) adotou a Resolução 26/9, na qual decidiu “estabelecer um grupo de trabalho intergovernamental aberto sobre

corporações transnacionais e outras empresas comerciais, no que diz respeito aos direitos humanos, cujo mandato será elaborar um instrumento internacional vinculante para regular, no direito internacional dos direitos humanos, as atividades das corporações transnacionais e outras empresas" (ONU, 2014).

Na presente Sessão (Resolução 17/4), o Representante Especial da ONU (Nações Unidas, 2008) para Empresas e Direitos Humanos, Professor John Ruggie (2017), da Universidade de Harvard, no seu relatório final, incluiu os Princípios Orientadores para a implementação da Estrutura da ONU: "Proteger, Respeitar e Remediar", e enfatiza que "os princípios não são o fim, mas o fim do princípio". Consequentemente, o diálogo entre o público-privado se ampliou, trazendo à tona questões como a obrigatoriedade de relatar a existência de observatórios nacionais focados em Direitos Humanos, com o objetivo de estabelecer normas e mecanismos que previnam abusos relacionados aos direitos humanos.

Nesse sentido, vale destacar como os princípios de Ruggie estão ideologicamente em sintonia com a agenda do capitalismo mundial, visando criar um mecanismo que não tenha poder de obrigatoriedade, permitindo que as empresas participem de forma opcional (Buhmann, 2013, p.39). O termo "proteger" (Homa, 2020) destaca a função do Estado como a entidade responsável por resguardar os cidadãos, sendo incumbido de impedir que terceiros cometam abusos contra os direitos humanos. No entanto, apesar da ênfase da proteção desses direitos, não há previsão de um sistema que possa garantir proteção individual se o Estado falhar, nem é citado nenhum mecanismo de responsabilidade fora de sua jurisdição. A expressão "respeitar" define o dever das corporações de honrar os direitos humanos, o que pode ser visto como uma obrigação negativa, ou seja, a de não infringir estes direitos. Nesse sentido, embora se refira à cadeia produtiva, não há qualquer indicação de que essas exigências se aplicam também às suas subsidiárias. Por outro lado, "remediar" indica que as vítimas devem ter acesso a formas de reparação por meio de ações judiciais e administrativas efetivas. No entanto, essa disposição apresenta uma redação bastante ampla, sem estabelecer ações concretas e rigorosas que assegurem, de fato, a reparação (Homa, 2020).

3072

Os Princípios Orientadores não estabelecem direitos inéditos e obrigatórios, mas estabelecem responsabilidades para Estados e empresas com base nos direitos humanos já reconhecidos internacionalmente, Ruggie (2014, p. 152) sustenta que não é necessário estabelecer novas obrigações, pois os direitos reconhecidos internacionalmente já constituem uma lista suficiente e legítima de direitos que as empresas devem respeitar.

Alguns países, como a Alemanha (Lei da Cadeia de Suprimentos), Itália e a França (Lei do Dever de Vigilância), estão se movimentando para regulamentar essa questão, em vincular o direito privado e os direitos humanos, e recentemente, a União Europeia, adotou uma Proposta de Diretiva 15 (Bruxelas, fevereiro de 2022), que avalia a inclusão da proteção dos direitos humanos nas regras de responsabilidade corporativa das empresas europeias (Veiga; Domingos, 2023, p.8).

2.2.3 Dimensões ou Gerações dos Direitos Humanos

A teoria das Dimensões ou Gerações dos Direitos Humanos, traz uma evolução dos direitos fundamentais, aqueles garantidos por todos os indivíduos, são garantias universais que protegem pessoas de ações que atentem contra a dignidade humana. As três primeiras Gerações de Direito são expressas pelo lema da Revolução Francesa: “Liberté, Egalité e Fraternité” (Brunelli, 2022).

A Primeira Geração de direitos fundamentais, são os Direitos de Liberdade, como o direito à vida, de ir e vir, à expressão, ao voto, à propriedade privada, entre outros que foram marcados pelas revoluções do século XVIII, como a Revolução Francesa e a Independência Americana. Em decorrência disso, possui natureza de um direito defensivo, no sentido de proteger a liberdade humana, bem como, os direitos civis e políticos, também podem ser chamados de direitos negativos, no sentido de “inação”, ou seja, o direito do Estado de se abster, limitando a interferência do Estado na autonomia individual. Vale ressaltar, que houve um tempo em que vivíamos sob uma monarquia absoluta, onde o rei tinha poder absoluto para julgar e determinar o comportamento dos cidadãos, em exemplo, basta lembrar das famosas palavras do Rei Luís XIV, que disse: "O Estado sou eu" (Brunelli, 2022). Assim, as revoluções do século XVIII foram projetadas para limitar quaisquer excessos de poder da Monarquia/Estado.

3073

Ao decorrer do tempo e das conquistas desses direitos, perceberam que as liberdades individuais não eram suficientes, pois em determinadas circunstâncias, começaram a exigir que o Estado fornecesse assistência para aqueles que demonstram alguma necessidade, com o objetivo de ajudar as camadas menos favorecidas da sociedade, como afirma a célebre frase de Aristóteles: “devemos tratar igualmente os iguais, e desigualmente os desiguais na medida da sua desigualdade” (Brunelli, 2022).

Com base nessa discussão, surge a Segunda Geração de direitos fundamentais, tratando-se do Direito de Igualdade, de caráter material, regido por condições ou oportunidades, com o intuito de diminuir as desigualdades no plano concreto. Enquanto os direitos de primeira dimensão eram negativos de "não fazer", a Segunda Geração possui direitos positivos, isto é, de "fazer", exigindo do Estado a obrigação de fornecer serviços sociais, tais como saúde, educação, moradia, previdência, etc (Brunelli, 2022). No entanto, a eficácia desses direitos permanece vinculada aos recursos orçamentários, conhecidos como reserva do possível, isto é, tudo que estiver dentro do orçamento do Estado.

No decurso do tempo, perceberam que os direitos individuais de liberdade e igualdade, embora importantes, não eram suficientes, pois há circunstâncias onde a proteção da coletividade deve ser abrangente, favorecendo a todos, em maior ou menor grau. Sob essa visão, a Terceira Dimensão dos Direitos Fundamentais surge como a Geração dos Direitos de Fraternidade, de natureza difusa e transindividual, numa relação de solidariedade, onde a coletividade é a detentora desse direito, sem distinção de quem realmente detém esse benefício. Esta Terceira Geração tem como objetivo a cooperação para amenizar a divisão entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos, como por exemplo, o direito ao meio ambiente, à paz, autodeterminação dos povos e aos bens históricos da humanidade (Brunelli, 2022).

3074

Segundo alguns doutrinadores, há uma possibilidade de uma 4^a geração de Direitos Fundamentais (Brunelli, 2022), originada das questões da atualidade, na qual se discute a engenharia genética, bioética e a globalização, porém na classe doutrinária tradicional, apresenta-se somente essas três dimensões de Direitos Fundamentais mencionadas acima.

2.2.4 Violações dos direitos Humanos das empresas transnacionais

Quando ocorrem violações de direitos humanos nas cadeias produtivas de empresas, geralmente há uma cumplicidade vantajosa por parte desta, nesta circunstância, a prestadora de serviços, se favorece da cumplicidade ao permitir ou deliberadamente ignorar as infrações de direitos humanos dos seus parceiros comerciais, devido aos objetivos comerciais compartilhados (Un Global Compact, 2003, p. 39). Portanto, uma companhia que permite condições de trabalho inadequadas em sua cadeia produtiva é vista como conivente com os abusos praticados, por outro lado, o conceito de cumplicidade pode ser obtido do segundo Princípio do Pacto Global e refere-se aos casos em que a empresa colabora com uma infração dos direitos humanos ou facilita o abuso praticado por uma entidade não-governamental ou pelo Estado. Nesse sentido,

a participação da companhia não precisa ser a causa do abuso, ela é uma assistência, um encorajamento sem o qual as violações não ocorreriam com a mesma extensão ou do mesmo modo (Un Global Compact, 2003, p. 19).

Ao debater a responsabilidade das empresas em relação às violações de direitos humanos em suas cadeias de produção, é essencial identificar as esferas de influências envolvidas. Por exemplo, grandes companhias do setor têxtil exercem um impacto que ultrapassam os seus funcionários diretos, englobando também os subcontratados, que dependem fortemente das empresas principais, e podem ser afetados por suas decisões. Assim, a discussão sobre a condição de trabalho e o direito a salário justo, torna-se um dos assuntos mais relevantes e delicados na relação entre a indústria têxtil e os direitos humanos.

2.3 Sujeitos Primários e Secundários do Direito Internacional

2.3.1 Considerações sobre o conceito de sujeito de Direito

O sujeito de Direito refere-se a qualquer indivíduo ou entidade que tem a capacidade de obter direitos e assumir responsabilidades dentro de um sistema legal específico. No âmbito interno, os sujeitos de Direito têm que cumprir certas obrigações legais e contratuais (caso decidam ou tenham a intenção de celebrar contratos), e também possuem direitos (conferidos pelo estado ou por indivíduos, sempre em conformidade com a legislação nacional). O código civil brasileiro, por exemplo, estabelece, no artigo 1, que "toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil" (Neto, 2019).

3075

Nas ordens jurídicas internas, os sujeitos participam na elaboração das leis apenas de forma indireta, por meio de seus representantes no legislativo, e são obrigados a cumpri-las por força da legislação nacional, sem possibilidade de escolha quanto à sua submissão às leis ou decisões judiciais (Neto, 2019). Segundo Vicente Rao (1960), esse ordenamento jurídico se impõe dentro dos limites territoriais da soberania estatal, já a ordem jurídica internacional apresenta características distintas, pois não possui um parlamento centralizado nem um poder coercitivo que imponha suas normas.

As regras do direito internacional derivam principalmente de Tratados (Neto, 2019), Costumes e Decisões de Tribunais Internacionais, sendo que os sujeitos desse sistema só se submetem voluntariamente a essas normas e decisões. Assim, as diferenças entre os ordenamentos internos e o internacional refletem-se também na definição e nas características

dos sujeitos de direito internacional, que não incluem qualquer ente ou pessoa, mas apenas aqueles que podem adquirir direitos e assumir obrigações nesse contexto.

2.3.2 Sujeitos de Direito Internacional Público

Apenas as entidades que são beneficiárias diretas das normas internacionais podem ser vistas como integrantes da comunidade global. A doutrina clássica, que defende a visão do Direito Internacional como um ramo jurídico que envolve apenas as relações entre Estados, reconhece exclusivamente os países como participantes dessa comunidade, e como titulares de direitos. Em contrapartida, a escola sociológica argumenta que somente as pessoas físicas podem ser consideradas sujeitos de Direito Internacional. A criação formal das organizações internacionais, firmou essas duas visões opostas, e o avanço do conceito individual no direito internacional moderno superou em parte a doutrina clássica, embora não na medida que a corrente sociológica desejava (Neto, 2019).

O Direito Internacional serve para definir a personalidade jurídica e internacional dos Estados (Neto, 2019), assim como suas competências plenas, já para os demais sujeitos da comunidade internacional, é o próprio Direito Internacional que, inicialmente, junto com o consentimento dos Estados, permite o reconhecimento de sua personalidade jurídica internacional e determina seus direitos. De acordo com Valério Mazzuoli (2011), os sujeitos de direitos internacionais são classificados em quatro categorias: a) os Estados; b) as coletividades interestatais; c) as coletividades não estatais; e d) os indivíduos.

3076

A) Os Estados:

São sujeitos clássicos (ou originários, ou ainda, tradicionais) no contexto do direito internacional (Mazzuoli, 2011), e ainda representam as principais entidades dentro das relações internacionais, mesmo após o surgimento de mais de 400 organizações intergovernamentais. Além disso, outras coletividades e indivíduos têm exercido um papel cada vez mais relevante na sociedade internacional. Em resumo, são os estados "sujeitos primários e fundadores" da comunidade internacional, embora não sejam os únicos sujeitos que atuam no âmbito internacional, continuam a ser os mais proeminentes e ativos, em outras palavras, o direito internacional concentra-se, quase que exclusivamente, nas interações entre os Estados.

B) As Coletividades Interestatais:

Essas são entidades constituídas por países com objetivos específicos, sendo conhecidas como organizações internacionais (Mazzuoli, 2011). Elas são criadas através de acordos constitutivos que têm personalidade jurídica distinta de seus membros, e resultam da associação de vários Estados, estabelecida em tratados internacionais, para administrar as metas para as quais foram formadas.

O tratado que estabelece uma organização, por ter sido elaborado por múltiplos Estados, possui um valor bem maior do que as constituições individuais dessas nações, visto que resulta da vontade comum de diversos Estados. Ao contrário dos países, que podem existir independentemente de uma constituição, já que são um conjunto de seres humanos em uma determinada área geográfica, as organizações internacionais são essencialmente realidades jurídicas. Como destaca Rezek, "sua existência depende apenas do tratado constitutivo, cuja principal característica não é regulamentar seu funcionamento, mas sim ter dado vida, sem que houvesse elementos materiais anteriores ao ato jurídico que a criou" (Mazzuoli, 2011).

C) Coletividades não estatais:

Dentre as chamadas coletividades não estatais, as mais importantes, que trataremos de analisar, são: a) beligerantes; b) os insurgentes; c) os movimentos de libertação nacional; e d) a soberana ordem militar de Malta;

a) **Beligerantes:** ocorre quando, no contexto do Estado, observamos um aumento da população através de um movimento armado organizado politicamente, com o objetivo de desmembrar ou alterar o governo ou regime existente, formando assim uma verdadeira guerra civil. A principal característica do movimento de beligerância é a luta armada, que, por sua natureza, infringe as normas constitucionais em vigor no país (Mazzuoli, 2011);

b) **Os insurgentes:** a insurgência surge em situações onde há disputas internas dentro do Estado, com o objetivo de alterar o sistema político existente e reformular a ordem constitucional atual. Nesse contexto, a revolta adquire um certo nível de relevância, isto é, a efetividade, mas não atinge uma escala tão ampla, de maneira que não se configura como uma guerra civil, como ocorre em cenários de beligerância (Mazzuoli, 2011);

c) **Os movimentos de libertação nacional:** a figura dos movimentos de libertação nacional, surgiu através da ordem global, a partir da metade do século XX, quando do início do

processo de descolonização na África, Ásia, Oceania e no Caribe. A distinção entre os movimentos de libertação nacional e outros sujeitos do direito internacional, permanece no fato de que aqueles que os compõem, não pertencem à estrutura governamental contra a qual estão batalhando (Mazzuoli, 2011);

d) A Soberana Ordem Militar de Malta: a Ordem Hospitalar Soberana Militar de São José de Jerusalém, de Rodes e de Malta, frequentemente chamada de Ordem de Malta, é uma entidade católica que tem suas raízes no século XII (Mazzuoli, 2011). A princípio, sua missão era oferecer proteção e apoio aos peregrinos em Jerusalém. Após a perda de Jerusalém e Acre, a ordem se reorganizou em outras localidades, como Rodes e Malta, antes de se estabelecer em Roma. Atualmente, a Ordem de Malta é vista como um sujeito soberano no direito internacional, possuindo relações diplomáticas com várias nações e status de observador na ONU. Adicionalmente, a ordem é amplamente reconhecida por sua atuação humanitária, executando projetos em mais de 120 países voltados para ajudar indivíduos em situação de vulnerabilidade e enfermidade (Mazzuoli, 2011).

D) Os Indivíduos: os indivíduos fazem parte do entendimento atual sobre o direito internacional público, juntamente com os países e as organizações intergovernamentais. A situação dos indivíduos como possuidores de personalidade jurídica internacional representa uma das mais significativas vitórias do direito internacional público no século XX, alcançada através do avanço e fortalecimento das normas internacionais de Direitos Humanos (Mazzuoli, 2011).

3078

Ressalta-se que não existe norma dentro do direito internacional público que declare o indivíduo como não sendo um sujeito de direitos, especialmente considerando o que ocorreu após o fim da Segunda Guerra Mundial (Mazzuoli, 2011), quando as pessoas passaram a ter direitos próprios, visando além das regulamentações dirigidas aos Estados, recebendo até mesmo mecanismos legais para reivindicar e assegurar seus direitos em um contexto internacional. Isso ocorreu, em grande parte, devido ao aumento dos tratados internacionais voltados para a proteção dos direitos humanos firmados recentemente, que permitem diretamente, além do acesso dos indivíduos às instâncias internacionais, que também possam ser reclamados em tribunais internacionais de Direitos Humanos, como é o caso do Tribunal Penal Internacional (TPI).

A discussão sobre a personalidade jurídica dos indivíduos no direito internacional público ainda está em andamento, mas a maioria dos estudiosos concorda que eles têm direitos

e obrigações assegurados por tratados internacionais, com acesso a tribunais internacionais (Mazzuoli, 2011).

Destarte, além dos sujeitos principais, existem outros atores que podem desempenhar um papel na ordem internacional, como a Santa Sé, as Organizações não governamentais (ONGs) e as empresas transnacionais, que não são considerados sujeitos plenos, mas podem ter influência na ordem internacional (Mazzuoli, 2011). Em suma, os sujeitos primários são os Estados, que possuem soberania e capacidade plena para atuar na esfera internacional. Os sujeitos secundários, como as organizações internacionais, são criados pelos Estados e possuem personalidade jurídica derivada deles, com capacidade limitada para atuar.

2.4 A Responsabilidade Social das Empresas Transnacionais e o Papel do Direito Internacional

Abordado anteriormente, as empresas transnacionais atuam em diversos lugares do mundo, são corporações com grande poder econômico, e vem impactando a economia, política e a sociedade em vários países. Contudo, a regulamentação de atividades de empresas desse porte têm sido um desafio, pois nem sempre o direito interno desses países é suficiente e, é neste cenário, que a regulação global pode ser uma solução de controle das atividades comerciais transnacionais.

3079

Fundamentado no contexto de direitos e princípios internacionalmente protegidos, a responsabilidade social das empresas transnacionais (Oliveira, 2019) oferece um conceito mais amplo no direito internacional, que decorre da necessidade de controle de bens internacionalmente tutelados, e está vinculado à efetiva proteção desses bens e princípios. É nessas relações privadas que há a preocupação em estabelecer certos parâmetros e limites para o comportamento dessas empresas, e essa responsabilidade surge quando as empresas se preocupam com o desenvolvimento sustentável, o bem-estar, respeito, princípios norteadores do Direito Internacional moderno (como a dignidade humana), a não contratação de empresas que se utilizam da prática de exploração de trabalho escravo, entre outras preocupações nesse contexto. Em suma, a responsabilidade social das empresas, possuem esses fundamentos, essa forma de agir, onde essas empresas se autorregulam, para que haja uma proteção desses bens. Segundo Ashley (2003):

A preocupação com responsabilidade social é tão antiga quanto a formação das organizações, mas a precisão conceitual ou estrutura teórica parece ter sido deixada para um segundo plano em todo o mundo. O mero cumprimento de leis e de regulamentações governamentais não satisfaz a ânsia de buscar o melhor para a

sociedade. A lei, com todas as suas virtudes, muitas vezes tem brechas que permitem crescer grandes injustiças sociais.

Conforme a citação de Ashley, destacamos que a responsabilidade social não se limita às ações filantrópicas, mas engloba um compromisso contínuo de toda organização que visa o bem-estar da sociedade, devendo agir de forma a gerar impactos positivos, tanto em termos de qualidade de vida, quanto em termos de desenvolvimento socioambiental, para que não comprometam a capacidade das futuras gerações de atender às suas necessidades individuais, além de considerar os aspectos econômicos, sociais e ambientais. No entanto, a construção conceitual e a sistematização teórica do tema, nem sempre acompanham sua prática, carecendo, por vezes, de rigor e precisão.

No que diz respeito a lacunas ou insuficiências legais, isso ocorre quando há sistemas jurídicos conflitantes em diferentes países em relação ao mesmo caso, criando incerteza quanto a qual legislação deve ser aplicada. A existência de diferentes leis em diversos países para a mesma situação coloca em questão a falta de clareza, ou mesmo, lacunas presentes nas leis internacionais sobre determinados tópicos. O direito internacional privado usa elementos de conexão como residência, nacionalidade e local de ação legal para determinar a lei aplicável. No Brasil, a LINDB (Lei de Introdução às Normas Jurídicas Brasileiras) estabelece diretrizes sobre como solucionar esses conflitos específicos, garantindo maior segurança jurídica, uma vez que, sem essas regras, disputas internacionais podem resultar em decisões conflitantes que prejudicam os interesses de pessoas físicas e jurídicas que atuam em diferentes países (Koetz, 2025).

3080

Salienta-se que, uma vez reconhecida pela lei de sua nacionalidade, a pessoa jurídica é considerada nacional, o reconhecimento universal da capacidade jurídica faz com que sua capacidade internacional dependa da competência que lhe é atribuída no país de sua origem. Portanto, as empresas estão sujeitas à sua legislação nacional, sendo fundamental determinar sua nacionalidade para estabelecer o regime jurídico (a lei aplicável), a qual seu estatuto e capacidade estarão sujeitos (Dolinger, 2011, p. 482). Ao contrário do que ocorre com a nacionalidade das pessoas físicas, um Estado pode conceder nacionalidade estrangeira a uma entidade jurídica, já que esta se limita a uma caracterização técnico-legal, para determinar o regime a qual o estatuto da entidade coletiva será submetido.

Em suma, cada sociedade empresarial que compõe a empresa transnacional fica submetida a legislação do Estado no qual ela exerce suas atividades. No entanto, as empresas

transnacionais no Direito Internacional, não são consideradas empresas com capacidade internacional, elas não são titulares de direitos, tampouco de responsabilidades. Consequentemente, as Convenções Internacionais não são diretamente aplicáveis às empresas de âmbito internacional, apenas os Estados possuem essa capacidade, logo, são obrigados a cumprir as normas estabelecidas nas Convenções, convertendo essas normas internacionais em normas internas (Araújo, p.13, 2020).

Desta forma, surge a formulação do princípio da Igualdade, pois segundo essa perspectiva, reconhece pessoa jurídica de direito estrangeiro, aquela que se admite a consideração de um estatuto pessoal para a pessoa jurídica, constituída de acordo com determinado ordenamento jurídico doméstico (relação de trabalho entre empregadores e empregados domésticos). Portanto, o simples reconhecimento da pessoa não é suficiente, pois uma pessoa jurídica estabelecida no exterior, não depende de qualquer ato de autoridade governamental, considerando que se origina do mencionado princípio geral (Basso, p. de 227 a 228, 2013).

O direito internacional está intimamente relacionado às relações de poder entre os Estados e empresas privadas, mas também levanta dificuldades na nova formulação do direito, ou seja, em uma revisão de todos os conceitos mais clássicos de Estado e Soberania. Ele 3081 desempenha um papel fundamental na globalização, garantindo a segurança jurídica de indivíduos e empresas que mantêm relações internacionais e, à medida que as interações comerciais, familiares e sociais entre diferentes países crescem, as resoluções de conflitos legais e as garantias de direitos tornam-se essenciais (Koetz, 2025).

As relações privadas são de extrema importância no âmbito internacional, bem como no direito administrativo global, e trazem consigo o conceito de princípios incorporados ao direito interno, abrangendo de forma absolutamente estruturada, o comportamento dessas corporações transnacionais em suas relações, dando origem à ideia de globalização, ou governança global, o que tem levado à alterações e mudanças de determinados temas que eram imutáveis em certos períodos do Direito Internacional, como a estrutura legal e a normativa, e atualmente encontrase de forma alterada dentro desse discussão (Oliveira, 2019).

Nesse contexto, torna-se pertinente a análise de um caso emblemático que ilustra de forma concreta a discussão sobre a responsabilidade civil de empresas envolvidas em violações de direitos fundamentais, especialmente no que se refere à negligência em garantir condições

dignas de trabalho, segurança e respeito à dignidade humana - aspectos amplamente discutidos anteriormente nesta pesquisa.

O caso dos trabalhadores da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus contra o Brasil, decidido pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em 2020, teve sua origem em uma explosão no Município da Bahia, em 1998, que resultou na morte de pelo menos 60 pessoas, incluindo 20 crianças, e deixou seis feridos (Réu Brasil, 2021). As vítimas, em sua maioria mulheres e crianças negras em situação de vulnerabilidade, enfrentavam condições de trabalho extremamente precárias, sem a proteção de direitos trabalhistas ou segurança. Após anos de inércia e impunidade dentro do sistema judiciário brasileiro, entidades da sociedade civil apresentaram o caso à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que considerou o Brasil responsável por sérias violações aos direitos humanos (Réu Brasil, 2021).

Diante da falta de cumprimento das orientações da CIDH, o processo foi enviado à Corte IDH, que declarou o governo brasileiro culpado por infringir direitos relacionados à vida, integridade pessoal, trabalho, garantias judiciais e não discriminação (Réu Brasil, 2021). A Corte impôs várias medidas de reparação, incluindo indenizações, assistência às vítimas, iniciativas de memória e reformas estruturais com o intuito de evitar novas violações, além de exigir a continuidade e conclusão de processos civis, penais e trabalhistas dentro de um prazo razoável. Até o presente momento, o Brasil não cumpriu de maneira completa as determinações da sentença.

3082

2.5 Desafios e perspectivas para a Regulamentação das Empresas Transnacionais

Embora o Sistema Internacional voltado à proteção dos direitos humanos tenha sido criado em uma época que as empresas transnacionais não desempenhavam um papel significativo na promoção da proteção desses direitos, atualmente é evidente que múltiplas transgressões dos direitos humanos ocorrem devido a ações ou falhas atribuídas a essas organizações. Contudo, é provável que as possibilidades de infrações aos direitos humanos dentro dessas empresas sejam mais diversas e potencialmente tão sérias quanto as que costumam ser realizadas por representantes do Governo (Cerqueira, 2015, p. 22).

No entanto, ainda estamos presos ao modelo de responsabilidade centrado ao Estado (estadocêntrico), ou seja, mesmo que os responsáveis por violar os direitos humanos sejam pessoas ou corporações, o Estado será quem deverá prestar contas à comunidade global (Fachin, 2016, p. 126). A superação desse modelo e a aceitação da capacidade jurídica internacional de

entidades não-governamentais estão se desenvolvendo, onde os sujeitos do Direito Internacional mudam ao longo do tempo (Husek, 2000, p. 46), devido às demandas da comunidade internacional, resultando em um processo muito restrito e frágil. Por isso, em relação às violências contra os direitos humanos, é primordial abordar, além das obrigações dos Estados, a possibilidade de reconhecimento de entidades não-estatais como sujeitos com capacidade jurídica internacional que podem ser responsabilizados por suas devidas violações dos direitos humanos (Weissbrodt, 2005, p. 59).

No presente contexto, segundo (Oliveira, 2019) “a intervenção estatal tem que ser minimizada, mitigada, pois hoje existe um padrão de relacionamento das empresas transnacionais”, logo, acreditam que essas normas privadas têm condições de serem completamente independentes do contexto nacional, pois é difícil padronizar essas relações, isto é, de regularizá-las, passando por todo um processo de formação legislativa e legal, além de existir todo um modelo de gestão globalizado, de forma ampla, através da Organização Mundial do comércio com a Jurisprudência.

Todavia, a implementação dessas relações no Brasil, ainda é lenta devido às intervenções estatais frequentes, favorecendo dificuldades nas relações entre as “normas privadas”, isto é, as empresas certificadoras privadas são responsáveis pelo setor privado, e são as que analisam o conceito de responsabilidade social, deixando de lado a intervenção estatal e, é particularmente evidente no contexto do Direito Internacional ou das relações pessoais de corporações multinacionais (Oliveira, 2019).

3083

Diante das mudanças políticas e econômicas na sociedade contemporânea, a evidência de violações aos direitos humanos cometidas por grandes empresas e corporações internacionais aumentaram consideravelmente. Essa situação torna ainda mais desafiador o controle exercido por essas entidades, e a carência de regulamentações eficazes de responsabilização, tanto em níveis globais quanto nacionais, o que intensifica a ocorrência dessas condutas nocivas. No âmbito do direito internacional (Feeney, 2009, p. 11), mesmo com a criação de novos espaços de discussão dentro da ONU, após mais de vinte anos de diálogos e tentativas de criar normas que sejam obrigatórias, ainda não existe um dispositivo que define a responsabilidade de estados e empresas por ações que violam os direitos humanos. Ao contrário, sem uma mudança significativa na abordagem do assunto, é quase certo que continuemos a ver a proposta de iniciativas voluntárias (Feeney, 2009, p. 11).

2.6 Propostas para promover a Consolidação da Responsabilização Social

2.5.1 Normativa ISO 26000 (2010)

A norma ISO 26000 (2010) serve como orientação sobre a responsabilidade social das empresas, englobando a observância dos direitos humanos e, ressalta que as empresas devem se abster de se envolver em práticas que violam direitos humanos, assegurar ambientes de trabalho adequados e protegidos, além de incentivar uma cultura de respeito e dignidade. O documento enfatiza a relevância de avaliar as consequências das ações para a sociedade e o meio ambiente, com o objetivo de promover um desenvolvimento sustentável (Araujo, 2020). As orientações a respeito da responsabilidade social, a ISO 26000, foi publicada em 2010, apresentando a primeira definição para a responsabilidade social corporativa em uma perspectiva global:

Responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; leve em consideração as expectativas das partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento e esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Essa definição destaca a relevância de ações preventivas por parte das corporações, reconhecendo os efeitos de acordo com seu objetivo (devida diligência), ampliando a responsabilidade da empresa ao longo de toda a sua cadeia de fornecimento (área de influência). A norma ISO 26000 se aplica a todos os tipos de organizações empresariais, comunidades locais e ONGs, independentemente de seu porte ou setor de atuação, ela estabelece sete temas: governança corporativa (transparência, comunicação social com as partes interessadas), direitos humanos, condições e relações de trabalho e meio ambiente, práticas empresariais adequadas, questões sociais e do consumidor (ISO 26000, 2010).

3084

Em síntese, com relação à incorporação da norma ISO 26000 (2010) em uma empresa, seja ela internacional ou nacional, a proporção de vantagens é significativa, principalmente ao prevenir violações dos direitos humanos. Essa diretriz incentiva as organizações a reconhecerem esses direitos e a mitigar os riscos ligados às práticas inadequadas, como ao trabalho escravo (incluindo infantil), discriminações e condições de trabalho insatisfatórias. Adicionalmente, ela fortalece a reputação da empresa, demonstrando para às stakeholders (partes interessadas) e à sociedade, seu compromisso com a responsabilidade social. Com isso, promove uma postura ética e aumenta a confiança dos interessados, incluindo funcionários,

clientes, investidores e parceiros, além de proporcionar um ambiente de trabalho mais equitativo, seguro e motivador (Araujo, 2020).

O selo ISO 26000, facilita o cumprimento de legislações nacionais e tratados internacionais sobre direitos humanos, contribuindo para a redução de multas e litígios. Em um cenário atual, essa é uma vantagem estratégica, visto que muitas parcerias demandam práticas sustentáveis e responsáveis em toda a cadeia de suprimentos. Por fim, sua aplicação contribui para o avanço dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, particularmente aqueles voltados à promoção da igualdade, condições laborais dignas e redução das desigualdades sociais, entretanto, esta norma é de caráter voluntário (Araujo, 2020).

2.5.2 A *Soft Law* como Instrumento Preventivo na Proteção dos Direitos Humanos nas Atividades Empresariais Transnacionais

A existência de normas de aplicação voluntária não é novidade no direito internacional (Nogueira 2022), na verdade, o processo oficial para a adoção de leis e regras em determinadas jurisdições, raramente acompanha a necessidade de padronizar conceitos e parâmetros em âmbito internacional, o que impulsionou a demanda por esse tipo de norma, alinhada à dinâmica natural do comércio internacional. Nesse contexto, a adoção voluntária de padrões não vinculantes por Estados, empresas multinacionais e organizações internacionais tornou-se uma prática comum no cenário globalizado. Essas normas, conhecidas como *soft law*, distinguem-se das regras internacionais obrigatórias exatamente pelo seu caráter de cumprimento voluntário.

Além disso, as regras de *soft law* são marcadas por sua rápida evolução e adaptabilidade, ajustando-se de maneira ágil às diversas realidades jurídicas e comerciais no âmbito do direito internacional. Um exemplo significativo de *soft law* amplamente reconhecido no direito internacional são as resoluções da Assembleia Geral da ONU. Segundo Nasser (2005), embora as decisões da assembleia sejam vinculantes no que diz respeito ao funcionamento e às aplicações dos órgãos da própria instituição, sua obrigatoriedade no âmbito estatal permanece como um tema em discussão (Nogueira 2022).

Segundo Salem Nasser (2005), a *soft law* no Direito Internacional se manifesta de duas formas: jurídica e não jurídica. Na forma jurídica, a *soft law* apresenta um aspecto material ou substancial, no qual normas possuem efetiva função normativa, criando regras, regulamentações e até prevendo sanções para o descumprimento de seus parâmetros. No entanto, essas normas se caracterizam por terem disposições genéricas, linguagem ambígua e

ausência de coercibilidade, ou seja, não trazem consequências diretas em caso de descumprimento.

Embora, todo o Direito possa conter elementos de *soft law*, Nasser (2005) sustenta que essa ambiguidade e flexibilidade são mais recorrentes no Direito Internacional, pois os Estados muitas vezes optam por uma linguagem menos rígida em instrumentos voltados a temas ainda em desenvolvimento, seja no campo jurídico ou comercial, ou relacionados a metas e planejamentos. Já na forma não jurídica, a *soft law* representa, segundo o autor, uma verdadeira revolução nas fontes do Direito Internacional, uma vez que se manifesta por meio de elementos não obrigatórios, adotados voluntariamente pelos atores internacionais. Essa forma, mais comum na atualidade, permite maior adesão a esses instrumentos, tornando-os menos onerosos para os envolvidos. Complementando essa visão, (Mazzuoli (2018), observa que ainda não há uma conceituação definitiva de *soft law* na doutrina internacionalista, mas o termo pode ser compreendido como “direito plástico”, “direito flexível” ou “direito maleável”, refletindo sua natureza informal e adaptável.

2.5.3 Projeto Lei 572/ 2022

O Projeto de Lei nº 572/2022, apresentado pelo deputado Helder Salomão (PT-ES) e 3086 outros (Nogueira, 2024), institui a “Lei Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas”, na qual define diretrizes para promover políticas públicas relacionadas ao tema. Conforme a justificativa da proposta legislativa, embora haja legislação dispersa referente à proteção do meio ambiente, direitos trabalhistas e à proteção de direitos fundamentais, consagrados pela Constituição, existem grandes lacunas na regulação das ações empresariais no Brasil e na reparação de vítimas por danos socioambientais.

Salienta-se que, desde a década de 1970, a discussão sobre a conexão entre empresas e direitos humanos se tornou cada vez mais importante na agenda global, à medida que a sociedade tem se conscientizado sobre a participação de grandes corporações em violações de direitos humanos. Em 1973, o tema foi tratado na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no Conselho Econômico e Social da ONU, levando à criação da “Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais”, posteriormente, em 1983, foi desenvolvido o projeto “Código de Conduta da ONU sobre TNCs”, com o intuito de estabelecer diretrizes socioambientais para as empresas, em um âmbito internacional. Porém, devido a forte resistência por parte de governos do hemisfério norte, o código não foi finalizado (Nogueira, 2024).

Abordado anteriormente, após anos de discussões intensas com o setor empresarial, o desenvolvimento do marco conceitual “Proteger, Respeitar e Remendar”, formulado por John Ruggie (2017), resultou na criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, e aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, esse documento é composto por 31 diretrizes que estabelecem obrigações aos Estados no sentido de proteger e promover os direitos humanos por meio de legislações e políticas eficazes. Da mesma forma, atribui às empresas a responsabilidade de respeitar esses direitos, evitar impactos negativos ao longo de suas atividades e cadeias de valor, e reparar danos socioambientais causados.

Apesar do progresso na discussão sobre direitos humanos e práticas empresariais (Nogueira, 2024), continuam a existir infrações perpetradas por algumas empresas em relação aos trabalhadores, comunidades impactadas por danos ambientais, populações indígenas e outros grupos em risco. A atual configuração empresarial, caracterizada pela centralização do poder econômico e pela produção descentralizada através de cadeias de suprimento, favorece a flexibilização das normas que protegem e torna mais difícil a responsabilização por descumprimentos.

Nesse cenário, destaca-se o incidente Pinheiro/Braskem, que envolve o impacto ambiental decorrente da extração de sal-gema em Maceió, levando à evacuação de residentes e à busca de um acordo judicial. Contudo, o processo de responsabilização da empresa e a compensação das vítimas continuam a ser problemáticos, complicados pela morosidade do sistema judicial e pela capacidade reduzida do Estado em assegurar justiça ambiental (Nogueira, 2024).

Caso o Projeto de Lei nº 572/2022 seja aprovado, pois no momento, encontra-se em análise, aguardando parecer do (a) Relator (a) na Comissão de Desenvolvimento Econômico (CDE), serão apresentadas a seguir as alternativas que poderão ser adotadas diante de violações de direitos humanos e impactos socioambientais decorrentes de atividades empresariais:

a) Responsabilização de empresas por violações diretas ou indiretas de direitos humanos:

A proposta da Lei nº 572/2022 reconhece as dificuldades que surgem em decorrência da responsabilização das empresas transnacionais, devido à complexidade das suas estruturas e cadeias de valor e, para lidar com isso, o artigo 5º estipula a existência da responsabilidade direta e indireta por violações dos direitos humanos e, é compartilhada entre a matriz, filiais e fornecedores. O projeto também impõe a necessidade de implementação de mecanismos de

controle, prevenção e reparação, por meio da prática de devida diligência, assegurando que as empresas identifiquem e evitem possíveis danos resultantes de suas operações (Nogueira, 2024).

b) Reparação integral de vítimas de violações de direitos humanos:

O projeto garante, conforme o artigo 3º, inciso IV, o direito à reparação total das vítimas, fundamentado no princípio de que o sofrimento das pessoas afetadas é central, isso abrange o direito à consulta prévia, que deve ser livre, informada e realizada de boa-fé. Em seu artigo 4º, são definidas responsabilidades conjuntas entre o Estado e as empresas para assegurar a reparação, o acesso à informação pertinente, a prevenção de novas violações no decorrer do processo e a colaboração em medidas de compensação. O artigo 13 também aborda a criação de um fundo específico destinado a cobrir as necessidades básicas das vítimas até que a reparação pelos danos socioambientais seja concluída (Nogueira, 2024).

c) Adoção de medidas imediatas para cessar a atividade empresarial que apresenta riscos:

Conforme artigo 6º do projeto:

As empresas devem promover, respeitar e assegurar os direitos humanos no contexto de suas atividades, pautando sua atuação pelas seguintes diretrizes:

3088

I – Evitar causar ou contribuir com violações aos direitos humanos através da prevenção de danos causados por meio de suas próprias atividades ou serviços prestados em suas relações comerciais, e enfrentar esses danos quando eles vierem a ocorrer, providenciando a cessação imediata da atividade violadora em andamento;
(...)

XIX- Na hipótese de identificação de violação em andamento na cadeia produtiva, cessar imediatamente a atividade ou agir para que a violação cesse imediatamente, por meio de sua influência na cadeia.

d) Participação das comunidades atingidas no processo de reparação

De acordo com o artigo 5º, inciso XVI, do Projeto de Lei nº 572/2022, as empresas devem garantir a participação efetiva das comunidades atingidas nos processos de reparação e compensação, isso inclui o custeio de transporte, alimentação e assessorias técnicas independentes, escolhidas democraticamente pelas próprias comunidades. Também devem ser criadas instâncias de participação para representantes das populações afetadas, permitindo seu envolvimento no monitoramento, prevenção e eventual reparação de danos. O princípio da participação ativa das vítimas é considerado essencial para a efetividade das medidas reparatórias (Nogueira, 2024).

e) Direito à informação e à publicidade dos atos empresariais

O projeto determina que as empresas assegurem o acesso claro e acessível à informação para todas as comunidades atingidas, devem utilizar meios adequados de notificação, considerando contextos de vulnerabilidade, como ausência de internet, analfabetismo ou isolamento geográfico (Nogueira, 2024). A comunicação deve ser feita em idiomas compreendidos pelos grupos afetados, garantindo não apenas a entrega da informação, mas sua real compreensão (artigo 6º, inciso XIII).

f) Proteção aos Defensores e Defensoras de Direitos Humanos:

De acordo com o artigo 6º, as empresas deverão:

XI – Respeitar os processos coletivos, as associações, entidades sindicais, organizações, movimentos e outras formas de representação próprias dos trabalhadores e trabalhadoras, das comunidades, defensores e defensoras de direitos humanos, enquanto sujeitos legítimos no estabelecimento de diálogo e defesa de interesses dos que tiveram seus Direitos Humanos violados ou sob ameaça de violação; (...)

XII – Assegurar mecanismos de proteção das pessoas atingidas por violações de Direitos Humanos por empresas, bem como defensores e defensoras de Direitos Humanos que se encontram em situação de risco e ameaça, em razão de sua atuação na denúncia das violações.

3089

Segundo a Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos sobre a proteção aos defensores dos direitos humanos, comunicadores e ambientalistas no contexto do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania:

Sinaliza-se que entre 2015 e 2019, 1.323 defensores/as de direitos humanos foram assassinados/as em todo o mundo (Conselho de Direitos Humanos, 2021, §41). O Brasil ficou em segundo lugar nesse ranking global, com 174 assassinatos de defensores/as de direitos humanos, atrás apenas da Colômbia, com 379. Quanto a assassinatos de ambientalistas, especificamente, foi registrado, no mundo, que 227 pessoas foram mortas por defenderem seus territórios, o direito à terra, seus meios de subsistência e o meio ambiente, conforme relatório “A última linha de defesa”, da ONG Global Witness. O Brasil ficou na quarta posição, com 20 assassinatos, atrás de Colômbia (65 mortes), México (30) e Filipinas (29). Contra indígenas, apenas no Brasil, foram registrados 355 casos de violência no ano de 2021, maior número registrado desde 2003, conforme dados do Conselho Indigenista Missionário (Cimi).

Dante deste contexto de riscos para aqueles que defendem os direitos humanos, é imprescindível estabelecer mecanismos de proteção para este grupo, considerando os efeitos sociais e ambientais gerados por ações empresariais, e o projeto atende às necessidades identificadas nesse diagnóstico (Nogueira, 2024).

g) Respeito aos direitos territoriais e de autodeterminação de povos originários:

Ressalta-se a previsão de valorização dos direitos territoriais e da autodeterminação das comunidades indígenas (Nogueira, 2024), quilombolas e de outros grupos tradicionais, bem como sua autoridade sobre os recursos naturais e a biodiversidade local, em conformidade com a Convenção nº. 169 da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas e a Declaração Americana sobre os Direitos dos Povos Indígenas.

A criação de espaços de diálogos e insígnias de participação nos processos que afetam grupos vulneráveis e etnicamente diversos é de extrema importância para a defesa dos direitos humanos, especialmente quando envolve projetos de infraestrutura de grande porte como rodovias, usinas hidrelétricas e redes de distribuição de energia (Nogueira, 2024).

Destarte, o projeto de Lei nº 572/2022, propõe diretrizes significativas para o fortalecimento de políticas públicas voltadas às relações entre empresas e direitos humanos no Brasil, na qual aprovado nas duas Casas Legislativas (Nogueira, 2024), o PL ampliará a responsabilização de empresas por violações de direitos humanos, diretas ou indiretas, garantindo a reparação integral às vítimas e a interrupção imediata de atividades empresariais que apresentem riscos para essas devidas ocorrências.

3090

Entre os destaques, estão a participação das comunidades afetadas nos processos de reparação, o direito à informação e à transparência dos atos empresariais, a proteção de Defensores e Defensoras de Direitos Humanos e o reconhecimento dos direitos territoriais e de autodeterminação dos povos originários. O Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania manifesta apoio à tramitação e aprovação do Projeto e reforça o convite à participação ativa de instituições públicas, organizações da sociedade civil e da população no debate sobre a proposta (Nogueira, 2024).

2.5.4 Análise de caso concreto de flagrante trabalho em condições análogas à de escravo

a) O caso Zara:

No caso envolvendo a empresa Zara (Teixeira, 2018), fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) identificaram graves irregularidades nas condições de trabalho oferecidas por fornecedores terceirizados da marca no Brasil. As vítimas eram

imigrantes latino-americanos, especificamente da Bolívia e do Peru, que vieram ao Brasil atraídos por promessas de emprego e de melhores condições de vida.

Entre as violações constatadas, destacam-se a exposição dos trabalhadores a ambientes inseguros, habitações precárias e insalubres, além da constatação da presença de um menor de 18 anos desempenhando atividades em local com condições incompatíveis com os padrões mínimos de saúde e segurança. Tais fatos configuram, em tese, violação ao artigo 149 do Código Penal, que trata da submissão de indivíduos a condições análogas às de escravo, notadamente nas modalidades de jornada exaustiva, trabalho forçado e condições degradantes. Embora a empresa alegue desconhecimento das práticas adotadas por suas terceirizadas, a responsabilização por cadeia produtiva é um princípio consolidado no ordenamento jurídico e no direito internacional do trabalho, o que impõe à Zara o dever de diligência e fiscalização contínua sobre seus contratados (Teixeira, 2018).

Em novembro de 2011, a Zara Brasil recusou-se a firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT) por discordar de cláusulas que proibiam a subcontratação de responsabilidade direta pelas condições de trabalho na cadeia produtiva (Teixeira, 2018). Após novas tratativas, foi celebrado em dezembro um novo acordo entre a Zara, o MPT da 2ª Região e o MTE, sem a proibição da subcontratação e com o compromisso de investimento social no valor de R\$3,5 milhões. O objetivo do TAC foi aprimorar as condições de trabalho na indústria têxtil, impondo à empresa a obrigação de monitorar fornecedores e terceirizados por meio de auditorias periódicas e de um Código de Conduta. Ainda que o acordo preveja sanções por descumprimento, a responsabilidade da Zara foi limitada aos termos do TAC, não abrangendo demandas individuais dos trabalhadores. As ações previstas incluíram medidas corretivas, informativas e formativas, com foco especial na capacitação de trabalhadores e na proteção de imigrantes em situação de vulnerabilidade (Teixeira, 2018).

A atuação da Zara Brasil diante do flagrante de trabalho em condições análogas à de escravo, em 2011, revela uma tentativa de conciliar estratégias de responsabilidade social corporativa com uma postura reativa na esfera jurídica (Teixeira, 2018). De um lado, a empresa buscou demonstrar compromisso ético por meio de programas de monitoramento da cadeia produtiva, auditorias internas, certificações e ações de transparência, conforme previsto nos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) firmados com o MPT. Por outro lado, adotou

medidas judiciais para anular autos de infração e evitar sua inclusão na lista suja de empregadores (Teixeira, 2018).

Entretanto, a celebração do TAC, com valor reduzido de investimento social e exclusão de cláusulas mais rígidas, como a proibição de subcontratação, evidenciou uma negociação desequilibrada, que priorizou a preservação da imagem institucional da marca. A reincidência de práticas irregulares e o posterior descumprimento do primeiro acordo, levou à celebração de um novo TAC em 2017 e ao pagamento de R\$5 milhões, levantando dúvidas quanto à efetividade do instrumento no enfrentamento das violações de direitos humanos. Assim, embora o TAC tenha representado um avanço no reconhecimento de responsabilidades empresariais na cadeia produtiva, sua aplicação, no caso Zara, mostrou-se limitada, exigindo maior rigor na fiscalização, responsabilização objetiva da empresa e alinhamento com os princípios internacionais de proteção ao trabalho digno (Teixeira, 2018).

b) O caso M.Officer

A 4^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região (TRT-2) confirmou, sem modificações, a condenação da M5 Indústria e Comércio Ltda., responsável pela marca M.Officer, por submeter trabalhadores estrangeiros, em sua maioria bolivianos e paraguaios, a condições análogas à escravidão (MPT/SP, 2018). A decisão decorre de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2015, após fiscalização interinstitucional que identificou a existência de oficinas de costura clandestinas com ambiente de trabalho precário, jornadas exaustivas e moradias degradantes. A sentença de primeira instância, proferida pela juíza Adriana Prado Lima, da 54^a Vara do Trabalho de São Paulo, condenou a empresa ao pagamento de R\$ 4 milhões por danos morais coletivos e mais R\$2 milhões pela prática de dumping social (Venda a preços abaixo do custo), como mecanismo de concorrência desleal fundamentado na exploração de mão de obra em condições degradantes (MPT/SP, 2018). Os valores serão destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Além das penalidades pecuniárias, a M.Officer poderá ser enquadrada na Lei Paulista de Combate à Escravidão (Lei nº 14.946/2013), o que pode resultar na suspensão de seu registro estadual de ICMS por dez anos, impedindo a empresa de operar comercialmente em São Paulo (MPT/SP, 2018). A tentativa de reverter a condenação por meio de embargos declaratórios foi rejeitada pelo TRT-2, que esclareceu que a medida não comporta rediscussão de provas ou reavaliação de mérito. O acórdão, relatado pelo desembargador Ricardo Trigueiros, destacou a

reincidência da empresa na violação de direitos fundamentais ao longo de sua cadeia produtiva e a necessidade de sanção exemplar para inibir novas práticas abusivas. A decisão reforça a interpretação contemporânea do conceito de trabalho escravo, que abrange não apenas a ausência de remuneração, mas também o trabalho em condições precárias, insalubres e indignas, consolidando o entendimento de que grandes marcas devem ser responsabilizadas por toda a sua cadeia de produção (MPT/SP, 2018).

A atuação da M. *Officer* diante das acusações de manter trabalhadores em condições análogas à escravidão evidenciou uma estratégia de defesa fortemente centrada em argumentos contratuais, marcando uma postura oposta à adotada pela Zara Brasil (Teixeira, 2018). Enquanto esta buscou preservar sua imagem por meio do reconhecimento de sua responsabilidade social e da celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a M. *Officer* se exime de qualquer responsabilidade alegando que seus contratos de facção continham cláusulas proibitivas de subcontratação, transferindo assim a culpa exclusivamente aos fornecedores.

A recusa em firmar TAC com o Ministério Público do Trabalho (MPT) resultou em uma Ação Civil Pública, na qual o MPT defendeu a responsabilização da empresa com base em fundamentos como a terceirização clandestina, a subordinação estrutural, a cegueira deliberada e o princípio da responsabilidade solidária. A sentença de primeiro grau reconheceu tais fundamentos, condenando a empresa ao pagamento de R\$6 milhões por danos morais coletivos e dumping social, além de impor obrigações de fazer para assegurar condições dignas de trabalho na sua cadeia produtiva (Teixeira, 2018). A decisão foi integralmente mantida pelo Tribunal, que reforçou a condenação ao apontar também a ilicitude da terceirização e a aplicação do princípio da *Ajenidad*.

3093

Notoriamente, o caso da M. *Officer* inaugurou a aplicação da Lei Paulista de Combate à Escravidão (Lei n.º 14.946/2013), abrindo caminho para seu possível banimento do comércio no Estado de São Paulo. A comparação com a Zara evidencia que a principal divergência entre os casos reside na estratégia adotada: enquanto uma buscou resolver o conflito extrajudicialmente, a outra apostou em uma defesa contratual que culminou em sanções mais severas. Ainda assim, ambas as empresas permanecem responsáveis por garantir que suas cadeias produtivas operem em conformidade com a legislação brasileira, promovendo condições seguras e dignas de trabalho (Teixeira, 2018).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos objetivos propostos no início desta pesquisa, pode-se afirmar que foram, em grande parte, cumpridos. A análise crítica dos documentos internacionais fundamentais, especialmente os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, permitiu compreender a evolução do debate sobre a responsabilidade das empresas transnacionais por violações de direitos humanos, bem como identificar os principais conceitos e lacunas normativas. Além disso, o estudo alcançou êxito ao identificar os mecanismos jurídicos disponíveis no ordenamento brasileiro e apontar suas limitações frente à complexidade das cadeias produtivas globais.

O método adotado, baseado em revisão bibliográfica e análise documental de normas internacionais e legislações nacionais, mostrou-se eficaz para mapear os instrumentos existentes e compreender os desafios enfrentados na responsabilização das empresas. No entanto, a análise evidenciou que, apesar do avanço nas discussões e na produção normativa de caráter voluntário, ainda há uma lacuna significativa quanto à existência de normas obrigatórias e eficazes para controlar violações de direitos humanos cometidas por corporações, especialmente no contexto das cadeias produtivas fragmentadas e transnacionais.

Nesse sentido, esta pesquisa aponta para a necessidade urgente de aprofundamento normativo e institucional. A ausência de um marco legal internacional vinculante continua sendo um obstáculo, e o avanço de propostas como o Tratado Vinculante da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, ainda em debate, deve ser acompanhado de perto por futuras pesquisas. Em âmbito nacional, sugere-se a consolidação e a aprovação de projetos legislativos como o PL 572/2022, em consonância aos elementos da ISO 26000, que visam responsabilizar empresas por abusos em suas cadeias, oferecendo mecanismos legais concretos de reparação e prevenção.

3094

Além disso, investigações futuras podem inclinar-se sobre estudos comparativos entre legislações de diferentes países que já adotaram normas mais robustas de devida diligência em direitos humanos, como a França (com a Lei do Dever de Vigilância) ou a Alemanha (com a Lei da Cadeia de Suprimentos), a fim de identificar boas práticas que possam ser adaptadas ao contexto brasileiro. Também seria relevante explorar com mais profundidade o papel do sistema judiciário brasileiro e suas limitações na responsabilização de empresas por violações

ocorridas em territórios estrangeiros, bem como a eficácia das ações coletivas e dos instrumentos de soft law na reparação de danos.

Em conclusão, embora a pesquisa tenha evidenciado importantes avanços normativos e conceituais, os desafios persistem, especialmente no que se refere à efetividade das normas existentes e à adoção de mecanismos obrigatórios de responsabilização. Assim, permanece essencial o engajamento contínuo da academia, da sociedade civil e dos legisladores na construção de um arcabouço jurídico coerente, eficaz e comprometido com a proteção integral dos direitos humanos no contexto das atividades empresariais transnacionais.

REFERÊNCIAS

ABNT. NBR ISO 2600. Diretrizes sobre responsabilidade social. 2010. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_65.pdf Acesso em: 27 abr. 2025.

ARAUJO, Juliana Frauches. Responsabilidade Social das empresas transnacionais. Revista de Direito | Viçosa | ISSN 2527-0389 | V.12 N.01 2020. Disponível em: [file:///home/reavivar/Downloads/DialnetResponsabilidadeSocialDasEmpresasTransnacionais-7402826%20\(2\).pdf](file:///home/reavivar/Downloads/DialnetResponsabilidadeSocialDasEmpresasTransnacionais-7402826%20(2).pdf) Acesso em: 27 abr. 2025.

AHSLEY, Patrícia Almeida. Ética e responsabilidade social nos negócios, São Paulo: Ed. Saraiva, 2003. Disponível em: <<https://www.unaerp.br/documentos/1026-a-importancia-da-pratica-da-responsabilidade-social/file>>. Acesso em: 27 abr. 2025. 3095

BASSO, Maristela. Curso de direito internacional privado. São Paulo: Atlas, 2013. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 4 mar. 2025.

BRASIL, Réu. Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares versus Brasil. Disponivel em: <<https://reubrasil.jor.br/casos/caso-empregados-da-fabrica-de-fogos-de-santo-antonio-de-jesus-e-seus-familiares-versus-brasil/#ficha-t%C3%A9cnica>>. Acesso em: 09 de mai. 2025.

CERQUEIRA, Daniel. The Attribution of Extraterritorial Liability for the Acts of Private parties in the Inter-American System: Contributions to the Debate on Corporations and Human Rights. Aportes DPLF, number 20, year 8, August 2015. Acesso em: 26 abr. 2025.

DOLINGER, Jacob. Direito internacional privado: parte geral. Rio de Janeiro: Forense, 2011. Acesso em: 24 abr. 2025.

ENAP. Empresas e Direitos Humanos. Modulo 1, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/6452>>. Acesso em: 5 mar. 2025.

FACHIN, Melina Girardi. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: Homa Pública: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016. Acesso em: 24 abr. 2025.

FEENEY, Patricia. A Luta por Responsabilidade das Empresas no Âmbito das Nações Unidas e o Futuro da Agenda de Advocacy. SUR - Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 6, n. II, p. 175-191, 2009. Acesso em 30 abr. 2025.

HOMA. Os Princípios Norteadores sobre empresas e Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <<https://homacdhe.com/index.php/2020/10/06/os-principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos-da-onu/#:~:text=http%3A//homacdhe.com/index.php/2014/11/22/principios%2d%20Orientadores%2da%2d%20Breve%2dConsideracao%2d>>. Acesso em: 5 mar. 2025.

HUSEK, Carlos. Sujeitos Internacionais. Curso de Direito Internacional Público. 3º ed. São Paulo: LTr, 2000. Acesso em: 24 abr. 2025.

KOETZ, Eduardo. Direito Internacional privado: o que é, normas e importância, 2025. Disponível em: <<https://advbox.com.br/blog/direito-internacional-privado/#:~:text=Os%20conflitos%20de%20leis%20correm,para%20determinar%20a%20lei%20aplic%C3%A1vel>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

3096

LESSA, Luana. Empresas Transnacionais. Canal Futura, 2021. Disponível em: <<https://futura.frm.org.br/videoaulas>>. Acesso em: 1 mar. 2025.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público . 10. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2011. p. 403. Disponível em: [https://evirtual.upra.ao/examples/biblioteca/content/files/ri_valerio%20de%20oliveira%20mazzuoli%20-%20curso%20de%20direito%20internacional%20publico-revista%20dos%20tribunais%20\(2011\).pdf](https://evirtual.upra.ao/examples/biblioteca/content/files/ri_valerio%20de%20oliveira%20mazzuoli%20-%20curso%20de%20direito%20internacional%20publico-revista%20dos%20tribunais%20(2011).pdf). Acesso em: 09 de mai. 2025.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Privado. Rio de Janeiro: Forense, 2018, Mazzuoli, 2018, pp. 213-214. Acesso em 09 mai. 2025.

SÃO PAULO, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. M.Officer é condenada por trabalho análogo ao de escravo. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/545-m-officer-e-condenada-por-trabalho-analogo-ao-de-escravo#:~:text=ao%20de%20escravo-,M.,trabalho%20an%C3%A1logo%20ao%20de%20escravo&text=A%204%C2%A0Turma%20do%20Tribunal,condi%C3%A7%C3%A7%C3%A5es%20an%C3%A1logas%20%C3%A0o%20de%20escravid%C3%A3o%20date>>. Acesso em 10 de mai. 2025.

NASSER, Salem Hikmat. Fontes e normas do direito internacional: um estudo sobre a soft law. São Paulo: Atlas, 2006, pp. 70-74, 92-93 e 156-157. Acesso em: 09 de mai. 2025.

NAÇÕES UNIDAS. Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios com relação a Direitos Humanos. Doc. ONU, Rev.2 (2003). Disponível em: <https://www.grupoatomoealinea.com.br/pub/media/productsattachment/Introdu_o-aos_Direitos_Humanos_-_Anexo_1.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2025.

NETO, José. Capítulo 2. Os sujeitos do direito Internacional Público in: NETO, José. Direito Internacional Público. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/capitulo-2-os-sujeitos-do-direito-internacional-publico-direito-internacional-publico/1198081060>>. Acesso em: 09 de mai. 2025.

NOGUEIRA, Beatriz Suman. PL 572/ 2022: responsabilização de empresas por violações aos direitos. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-jan-04/aprovacao-do-pl-572-2022-responsabilizacao-de-empresas-por-violacoes-aos-direitos-humanos/>>. Acesso em: 02 maio. 2025.

NOGUEIRA, Carolina Queiroga. Direitos Humanos e empresas: A responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/31981c48-od42-4bf4-8261-33ace2494931>>. Acesso em 09 de mai. 2025.

PACTO GLOBAL. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>>. Acesso em 3 mar. 2025.

OLIVEIRA, Rafael. Responsabilidade social das transnacionais, 2019. Youtube, 4 de novembro de 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=KykgQZe9n-Q&list=LL&index=1>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

3097

RAO, Vicente. O Direito e a Vida dos Direitos . São Paulo: Max Limonad, 1960. v. I. t. II. p. 407. Acesso em: 09 de mai. 2025.

ROSENVALD, Nelson. Direito Privado no Common Law. O Alien Tort norte-americano e a responsabilidade civil por ilícitos corporativos contra direitos humanos. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/351822/o-alien-tort-norte-americano-e-a-responsabilidade-civil>>. Acesso em: 4 mar. 2025.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. Direitos Humanos e Empresas: A responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. Dissertação (Mestrado em Direito e Desenvolvimento) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018. Acesso em: 26 abr. 2025.

UN GLOBAL COMPACT. The ten principles of the UN Global Compact. Disponível em: <<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

UN GLOBAL COMPACT. Pacto Mundial. Red Española. Disponível em: <<https://www.pactomundial.org/quienes-somos/>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

VEIGA, F. S.; DOMINGOS, I. M. Responsabilidade social das empresas e direitos humanos. Veredas do Direito, Belo Horizonte, v. 20, e202545, 2023. Disponível em: <<https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2545>>. Acesso em: 1 mar. 2025.

VIEIRA, Flávia do Amaral. Direitos humanos e empresas transnacionais: reflexões sobre poder e resistência. RBSD – Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 6, n. 1, p. 106-125, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/284/175>>. Acesso em: 2 mar. 2025.

WEISSBRODT, David. Business and Human Rights. In: University of Cincinnati Law Review. Vol. 74. 2005. Acesso em: 26 abr. 2025.