



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ANA PAULA OLIVEIRA DE ARAUJO

**OS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO E A
RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS
TRANSNACIONAIS**

Salvador
2018

ANA PAULA OLIVEIRA DE ARAUJO

**OS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO E A
RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS
TRANSNACIONAIS**

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador
2018

A
Meus pais, entusiastas incondicionais
de todas as minhas conquistas, por
terem, mais uma vez, sido apoio para a
conclusão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a **minha Mãe**, que me mostrou, ao longo da vida, que o caminho correto é aquele pelo qual a gente busca ser o melhor para o mundo.

Não poderia deixar de expressar um agradecimento especial a **meu Pai**, que, além de sempre ter me influenciado na busca da justiça social – desde o pensamento do tema deste trabalho até sua conclusão –, debateu comigo todas as minhas dúvidas, leu inúmeras vezes todo o trabalho e buscou manter viva em mim toda a utopia de querer transformar o mundo.

À **Priscilla Machado**, por ter me encorajado na escolha deste tema, por ter guiado também a pesquisa e por ser uma amiga que me inspira a buscar o meu melhor.

Por fim, não poderia deixar de agradecer, de modo especial, a minha família que sempre me deu subsídios para alcançar meus objetivos.

“O progresso não é senão a realização das utopias”
(Oscar Wilde)

RESUMO

Com o advento da globalização, que ficou mais evidente no final do século XX, a busca pelo desenvolvimento econômico transformou a realidade da sociedade como um todo, não sendo estranho esse fenômeno ao Direito Internacional. Nesse sentido, como influenciador fundamental dessa nova realidade estão as empresas transnacionais, as quais já atuam com poder as vezes superior ao de algumas soberanias, devendo então serem consideradas como um sujeito internacional. Entretanto, por mais poder econômico que tenham, o que se vê na realidade é o desrespeito total aos direitos humanos do trabalho, na busca incessante pelo lucro. A Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho buscam, por meio dos mecanismos que lhe são intrínsecos, a proteção da dignidade humana e, conseqüentemente, a proteção dos direitos humanos do trabalho. O que falta no âmbito internacional são mecanismos que consigam normatizar a atuação das empresas transnacionais e um mecanismo que garanta a efetiva responsabilização dessas organizações quando nas violações a esses direitos. O presente trabalho busca fazer uma análise da possibilidade de responsabilização desse novo ator da sociedade internacional, visto que no contexto atual não há como responsabilizar apenas os Estados pela reparação das vítimas, já que as empresas são tão ou mais responsáveis que estes pela ocorrência dos danos.

Palavras-chave: Direito Internacional Público. Empresas Transnacionais. Direitos Humanos do Trabalho. Mecanismos Internacionais. Responsabilização. Globalização.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIJ	Corte Internacional de Justiça
DIT	Direito Internacional do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONGs	Organização não-governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PIDCP	Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PO	Princípio Orientador
RIT	Repartição Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 AS RELAÇÕES INTERNACIONAIS EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO	14
2.1 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO	14
2.1.1 Soberania Estatal	17
2.1.2 Relativização da Soberania – Novo cenário: a necessidade do desenvolvimento econômico	22
2.2 O DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO NESSE CONTEXTO	25
2.2.1 Sujeitos do Direito Internacional	25
2.2.2 Instrumentos do Direito Internacional Público	29
2.2.2.1 Tratados e Convenções Internacionais	31
2.2.2.2 Resoluções e Recomendações	35
2.3 O SURGIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS	37
2.3.1 Breve Histórico	37
2.3.2 Campo de Atuação e importância das Organizações Internacionais	40
3 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO	43
3.1 CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO	43
3.1.1 Organização Internacional do Trabalho	48
3.1.2 Uma breve conceituação das “gerações” dos Direitos Humanos	52
3.1.3 Direitos Humanos do Trabalho	54
3.2 A ATUAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS	59
3.2.1 Função Social da Empresa no âmbito internacional	63
3.2.2 Responsabilidade pelo desrespeito aos direitos humanos do trabalho	66
3.3 PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS ATIVIDADES DE EMPRESAS E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS	68
4 DA POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO INTERNACIONAL DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS	71
4.1 FORMA DE RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS POR DANOS CAUSADOS NO SISTEMA ATUAL	71
4.1.1 Âmbito nacional dos países receptores	72

4.1.2 Âmbito internacional.....	75
4.2 UMA TENTATIVA DE SUPERAÇÃO DA INEFICIÊNCIA DO SISTEMA ATUAL	76
4.2.1 Os Princípios Ruggie	79
4.2.2 Comitê da ONU	82
4.2.3 Grupo de Trabalho Intergovernamental do Conselho de Direitos Humanos da ONU – Reunião Outubro de 2017	84
4.2.4 Possibilidade de Responsabilização nos Tribunais Internacionais	86
5 CONCLUSÃO	92
REFERÊNCIAS.....	96

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em tempos de intensa globalização, em que temos acesso a outros países de forma rápida e fácil, acesso a mercadorias que são produzidas no país X, da empresa que se localiza no país Y e que chega com facilidade ao mercado consumidor mundial. Com a globalização, apesar de as fronteiras físicas ainda existirem, as barreiras culturais, econômicas e de comunicação entre os países foram quebradas.

Podemos observar que, com o advento do fenômeno da globalização e a quebra relativa das fronteiras, os Estados tiveram sua soberania relativizada. Começou a se ter uma necessidade maior de interação com os outros países, necessidade de manter relações econômicas, de expansão de mercados, realização de negócios internacionais e, conseqüentemente, a soberania estatal foi relativizada, para que os Estados se relacionassem de uma forma que trouxesse benefícios para todos.

As novas relações entre os Estados trazidas pela globalização desencadeou a formação de blocos econômicos, de modo que houve a criação de inúmeras organizações e tribunais internacionais, o que levou à realização de incontáveis tratados, convenções, entre outros documentos importantes para essa nova realidade social.

Apesar disso, as aparências enganam, pois o mundo continua polarizado entre os países ricos e pobres, os desenvolvidos e os subdesenvolvidos, tornando evidente que a exploração dos ricos contra os pobres continua até os dias atuais. Muitos dos países subdesenvolvidos evitam em suas relações internacionais a assinatura de tratados que proporcionem uma maior proteção aos direitos humanos do trabalho e suas leis internas não preveem punição rigorosa aos que as desrespeitam. Tudo isso em busca de atrair investimentos em seus países, visando gerar empregos e crescimento econômico, e se esquecendo do desenvolvimento social.

As empresas transnacionais surgiram nesse novo cenário de relações econômicas, influenciando de forma contundente a sociedade mundial, de modo que seu poder econômico acaba por ressoar no campo político. Na busca pelo maior lucro possível, elas terminam por se instalar em países que demonstrem uma frouxidão legislativa em relação à proteção aos direitos humanos do trabalho.

As empresas se aproveitam desse cenário de maleabilidade legal, em que existe pouca ou quase nenhuma proteção aos direitos humanos do trabalho, e se instalam nesses territórios, buscando alta produtividade a menor custo, na certeza de que os benefícios serão infinitamente maiores do que as minguadas punições que, porventura, lhes venham a ser impostas na esfera jurídica interna do país onde operam.

Essa punição insignificante faz com que a prática de exploração se perpetue, tendo em vista que, para essas empresas, é mais vantajoso pagar por esses danos nas esferas nacionais do que arcar, continuamente, com os custos de todos os direitos reservados aos trabalhadores nos países onde estão sediadas.

No âmbito das organizações internacionais há uma discussão muito grande a respeito de como equalizar o objetivo principal das empresas, que é o lucro, com a sua função social. Essa adequação levaria as empresas transnacionais a respeitar os direitos humanos dos trabalhadores em qualquer território que viessem a operar.

No plano internacional, a principal organização para proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, é a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse importante organismo tem trabalhado desde sua criação por meio de convenções e resoluções, visando à garantia de tais direitos, entretanto, não há no âmbito da OIT um tribunal que possa servir como órgão de punição das empresas que desrespeitam os direitos humanos dos trabalhadores.

O que se busca nos dias atuais é uma efetiva responsabilização das empresas transnacionais no âmbito internacional, com o objetivo de inibir a prática da exploração dos trabalhadores, que é comum e contínua, não existindo até hoje mecanismos efetivos de punição de tais práticas.

Diante da realidade de exploração dos trabalhadores em diversas partes do mundo pelas empresas transnacionais – predominantemente em países onde quase não existe um regramento protetivo dos direitos dos trabalhadores –, verifica-se a quase inexistência de uma punição imposta aos responsáveis pelos danos causados à vida desses trabalhadores.

Assim, para que esses trabalhadores tenham seus direitos respeitados, e também para que, em caso de danos, haja efetivamente uma reparação à altura do dano

causado, é preciso haver uma punição que iniba as práticas ilegais, perpetradas pelas empresas transnacionais na sua relação com esses trabalhadores.

Considerando-se que não há, dentro dos ordenamentos internos dos países em que as empresas transnacionais se instalam, uma responsabilização efetiva a qual possa inibir as práticas de desrespeito aos direitos humanos do trabalho, é importante que o sistema jurídico internacional estabeleça uma forma efetiva para o respeito dos direitos humanos do trabalho.

Caso haja uma responsabilização internacional das empresas transnacionais com relação ao desrespeito aos direitos humanos do trabalho, implicará em um ganho social muito grande, já que os trabalhadores cujos direitos vêm sendo desrespeitados passariam a ter normas que os protegessem de forma mais efetiva e teriam uma reparação à altura do dano por eles sofrido. Nessa conjuntura, as empresas tenderiam a diminuir as práticas que infringem os direitos humanos do trabalho, elevando assim o nível de vida desses trabalhadores.

Partindo desses pressupostos, o presente trabalho tem como objetivo analisar os fundamentos que substanciam a possibilidade de uma responsabilização na esfera internacional das empresas transnacionais com relação ao desrespeito aos direitos humanos do trabalho, buscando identificar essa possibilidade e como ocorreria essa responsabilização.

Para alcançar esse objetivo, especificamente pretende-se: a) Identificar a importância da globalização para as relações internacionais entre estados soberanos; b) Analisar a relativização da soberania no cenário pós globalização; c) Identificar como o processo de globalização influenciou para o aparecimento das organizações internacionais e empresas transnacionais; d) Verificar a eficácia dos tratados, convenções e resoluções no âmbito dos direitos humanos do trabalho; e) Analisar o motivo pelo qual as empresas transnacionais preferem se instalar em países com pouca legislação protetiva aos direitos do trabalho; f) Examinar o processo de julgamento das empresas transnacionais no âmbito interno dos países em que essas organizações se instalam para exploração dos trabalhadores; g) Avaliar se esse processo de julgamento interno é eficaz; h) Verificar a possibilidade de responsabilização das empresas no âmbito internacional e; i) Apontar outros mecanismos que possam influenciar nas posturas de respeito das empresas transnacionais em relação aos direitos humanos do trabalho.

Na realização deste trabalho, a pesquisa se desenvolveu a partir de diversas fontes bibliográficas, buscando referências nas doutrinas brasileira e internacional, além de artigos científicos, dissertações e teses sobre esta temática, bem como publicações em periódicos, documentos internacionais solenes e não solenes, entre outras fontes. Com vistas ao entendimento da problemática em estudo, buscou-se exemplificar, por meio de alguns casos julgados em tribunais internacionais e outros de grande repercussão, mas que ainda não tiveram uma decisão final.

Ressalta-se que o principal objetivo deste trabalho consiste em analisar a possibilidade de responsabilização internacional das empresas transnacionais quando evidenciado o desrespeito aos direitos humanos do trabalho.

Para alcançar esse objetivo, o presente trabalho foi estruturado em 3 capítulos, além desse tópico introdutório, a saber: o segundo capítulo voltou-se ao estudo da sociedade internacional na nova realidade inaugurada pela globalização, visto que esta influenciou de forma contundente a sociedade e o Direito Internacional Público. No que concerne à sociedade, observou-se a necessidade da análise da soberania estatal e das influências sofridas por esse fenômeno. Quanto ao Direito Internacional, como ramo de estudo, observa-se a transformação de alguns atores na sociedade, sendo necessária uma reflexão maior quanto à influência que esses sujeitos acabam tendo e à proteção dada pelo Direito Internacional. Ainda nesse capítulo, analisam-se as fontes do Direito Internacional e sua eficácia na proteção aos direitos humanos.

O terceiro capítulo discorre acerca dos direitos humanos do trabalho e sobre as empresas transnacionais. Para tanto, a abordagem recai sobre o histórico dos direitos humanos do trabalho e analisam-se as “gerações” dos direitos humanos, de modo genérico, e especificamente no que diz respeito aos direitos humanos para o contexto do trabalho. Nesse diapasão explanam-se todos os elementos sobre como atua a Organização Internacional do Trabalho (OIT), principal organismo internacional de proteção aos direitos humanos do trabalho.

Continua o capítulo com a explicação de como atuam as empresas transnacionais e qual a responsabilidade internacional destas em um cenário globalizado. Por fim, apresentam-se alguns documentos internacionais os quais, ao longo da história, buscaram direcionar as atividades das empresas transnacionais a uma atuação que respeite os direitos humanos na sua universalidade.

No quarto capítulo analisa-se a possibilidade de responsabilização das empresas transnacionais. Inicialmente o estudo se propõe a entender como ocorre, no sistema atual, a responsabilização das empresas transnacionais tanto no âmbito interno dos países receptores quanto na esfera internacional e quais são os empecilhos que esse sistema impõe a uma efetiva responsabilização das empresas transnacionais.

Por derradeiro, neste capítulo busca-se mostrar a análise dos mecanismos para a tentativa de superação da ineficiência do sistema atual de responsabilização, e também verifica como a responsabilização internacional pode ocorrer nesse processo.

No quinto capítulo constam as considerações finais acerca do presente trabalho, de modo que se conclui toda a análise feita sobre a possibilidade da responsabilização internacional das empresas transnacionais quando ocorre o desrespeito aos direitos humanos do trabalho.

2 AS RELAÇÕES INTERNACIONAIS EM TEMPOS DE GLOBALIZAÇÃO

A relação entre os atores da comunidade internacional modificou-se bastante. Desde o final do século passado essa nova realidade ficou mais evidente e o fenômeno da globalização apareceu de forma não antes vista, modificando diversas áreas do conhecimento, entre elas o Direito. A forma de se relacionar e agir na sociedade internacional nunca mais foi a mesma, sendo necessárias inúmeras adaptações nas esferas nacional e internacional.

2.1 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO

A globalização é um fenômeno que, embora não seja novo, ganhou dimensões inimagináveis, sendo transformador das relações entre os Estados Soberanos na contemporaneidade. Esse processo se deu em razão do acelerado desenvolvimento tecnológico, o que permitiu o acesso sem limites a produtos e serviços, facilitando ainda a comunicação sem fronteiras.

A despeito do fenômeno da globalização ter sido fomentado pela evolução tecnológica, controlar o poder da informação é importante para o desenvolvimento econômico, visto que espalha as ideias atinentes aos detentores do poder, conforme considerações de Octávio Ianni¹.

Segundo Sidney Guerra², foi no pós-segunda Guerra Mundial que as relações internacionais ganharam um novo contorno, principalmente após o processo de descolonização, visto que as relações internacionais se expandiram. Ainda segundo o autor, com a descolonização surgiram novos Estados Soberanos, e isso foi um processo transformador, pois anteriormente apenas o Estado colonizador tinha acesso à sociedade internacional.

A globalização modificou de tal maneira as relações entre os Estados, que a noção de território e fronteira foi relativizada, perdendo, de certa forma, a importância que tinha em períodos anteriores.

¹ IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p.120.

² GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.43.

A definição de globalização no campo econômico apontada por Celso de Albuquerque Mello³ é a de que a globalização econômica é o fenômeno pelo qual ocorre a inter-relação da comunidade internacional, e que essa correlação seria fomentada pelas empresas transnacionais. Acrescenta ainda que essa nova realidade apareceu após o neocapitalismo – como o autor prefere chamar – na década de 1980, com Margareth Thatcher e Ronald Reagan.

Na interpretação de John L. Daniels e Caroline Daniels⁴, as empresas precisaram se moldar à nova realidade que surgiu com a globalização, momento em que o avanço no campo da tecnologia e da informação permitiu a transformação da sociedade. A quebra de fronteiras possibilitou que as empresas se tornassem empresas globais, e quando isso ocorreu elas foram fundamentais para o avanço do processo da globalização.

É importante se perceber que a forma como o mundo é visto resulta da mudança ocorrida no final do século passado, como exemplifica Daniel Sarmento⁵:

O vertiginoso desenvolvimento no campo da informática e das telecomunicações verificado neste final de século encurtou drasticamente as distâncias e ampliou os mercados! Aproximando da realidade a metáfora “aldeia global”. No mundo hoje, um evento ocorrido em outro continente, a milhares de quilômetros, pode influenciar as nossas vidas quase que instantaneamente. Oscilações na Bolsa de Tokio repercutem, às vezes no mesmo dia, sobre a taxa de juros que o cidadão brasileiro de classe média paga em seu cheque especial.

A realidade apontada acima vem do final do século XX. Além das facetas mediatas trazidas, a globalização do final do século passado tem um ângulo perverso, pelo qual o capital se aproveita das mudanças ocorridas para a exploração do ser humano. Segundo o entendimento de Milton Santos⁶, a maioria da população não tem encontrado vantagens nesse processo, visto que os benefícios maiores foram para os que detêm o poder do capital. Todavia, o mesmo autor nos mostra que é preciso enxergar o lado bom desse processo, a exemplo da integração entre os povos, do

³ MELLO, Celso Albuquerque de. A soberania através da História. In: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v.1, p.7-22.

⁴ DANIELS, John L; DANIELS, Caroline. **Visão Global: criando novos modelos para as empresas do futuro**. Trad. Luiz Liske. São Paulo: Makron Books, 1996, p.20-23.

⁵ SARMENTO, Daniel. Constituição e Globalização: A crise dos paradigmas do Direito Constitucional. In: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v.1, p.53-70.

⁶ SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 25. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015, p.19-21.

avanço imensurável da tecnologia, da formação da sociedade como ser universal, entre outros aspectos positivos.

À luz do pensamento de Amartya Sen⁷, assim como Milton Santos, o autor vislumbra a existência de duas facetas para o desenvolvimento, quais sejam, uma cruel na qual se precisa proteger os mais prejudicados com esse processo de desenvolvimento econômico e outra crédula, na confiança de que esse é um processo benéfico para toda a sociedade.

Entretanto, o referido autor coaduna com o pensamento positivo, porquanto enxerga o movimento do desenvolvimento como processo para adquirir liberdades. Ele acredita que o desenvolvimento econômico traz empoderamento financeiro não apenas para os particulares, mas também para os Estados, que usariam esses recursos para desenvolver a área social.

É preciso ter a clareza de que os detentores do poder do capital são os mesmos que detêm o poder da informação. A globalização é, portanto, um fenômeno que ocorreu para beneficiar os mais poderosos, visto que somente eles são capazes de fomentar esse processo.

Segundo David Held e Antony McGrew⁸:

[...] a análise globalista aponta para a escala e a magnitude da interação econômica global contemporânea, que é historicamente sem precedentes. [...] a produção global das empresas multinacionais é consideravelmente maior do que o nível das exportações mundiais e abrange todas as grandes regiões econômicas do planeta. [...] As economias nacionais, com algumas exceções, estão hoje muito mais profundamente inseridas nos sistemas globais de produção e comércio do que em períodos históricos anteriores, enquanto alguns Estados, depois do colapso do socialismo de Estado, continuam excluídos dos mercados financeiros e econômicos globais.

É evidente que o processo de globalização da economia trouxe uma maior defasagem no que se refere à diferenciação entre países pobres e ricos. As desigualdades existentes no mundo atual são consequência desse processo que culminou com a ruptura das fronteiras. Isso porque a facilidade de trânsito entre os diversos Estados possibilitou a exploração dos mais pobres, o que era visto como um processo novo, sem precedentes em relação a regulamentação.

⁷ SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 54-61.

⁸ HELD, David; MCGREW, Antony. **Prós e Contras da globalização**. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001, p.59.

Em suma, a globalização é um fenômeno que traz uma carga negativa e outra positiva como visto anteriormente. Contudo, é preciso cada vez mais a regulação da atuação dos agentes envolvidos nesse processo, de forma mais clara, a exemplo das relações das empresas transnacionais, com seus empregados e a sociedade local.

2.1.1 Soberania Estatal

Os Estados Modernos, segundo Dalmo de Abreu Dallari⁹, tem como características o território, o povo, a soberania e a finalidade. O elemento da soberania é o mais controvertido, isso porque tem em suas origens um aspecto forte de cunho político, que vem apresentando grandes mudanças ao longo da história da sociedade.

Necessário se faz, portanto, o estudo desse elemento, tendo em vista que é ponto fundamental para o Direito Internacional, que tem como pilar – e é um dos seus sujeitos – os Estados Soberanos.

O primeiro autor a conceituar a soberania foi Jehan Bodin¹⁰, para quem “a soberania é o poder absoluto e perpétuo de uma República, palavra que se usa tanto em relação aos particulares quanto em relação aos que manipulam todos os negócios de estado de uma República”.

É importante destacar que Bodin¹¹, ao fazer sua análise sobre a soberania, coloca como premissa de Estado a Monarquia, forma de governo que embute em única pessoa a concentração do poder. Em outras palavras, uma Monarquia opressora, absolutista, na qual os detentores do poder coisificam pessoas e abusam dos bens materiais em favor de si próprios.

Hobbes¹², assim como Bodin, ao discorrer sobre a soberania, leva também em conta a Monarquia. Para Hobbes, entretanto, a soberania é resultado de um contrato social, passado de toda a coletividade para uma só figura que a representará. A soberania

⁹ DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 32.ed. Salvador: Saraiva, 2013, p.79.

¹⁰ BODIN, Jehan *apud* CHEVALLIER, Jean Jacques. **As grandes obras políticas de Maquiavel a nossos dias**. Trad. Lydia Cristina. 8.ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998, p. 57.

¹¹ CHEVALLIER, Jean Jacques. **As grandes obras políticas de Maquiavel a nossos dias**. Trad. Lydia Cristina. 8.ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998, p. 60.

¹² *Ibidem*, p.75.

seria então conferida pelo povo, e o soberano teria todos os poderes para tomar as decisões como se fosse eles.¹³

Ao analisar a obra de Hobbes, Jean Jacques Chevallier¹⁴ afirma que o contrato social seria um pacto original que transferia a vontade geral para o soberano. O soberano, então, ao expor suas vontades, estava expondo a vontade de todos, visto que esta tinha sido transferida para ele.

Com o passar do tempo histórico, a partir do século XVII, os filósofos buscaram explicar a soberania de forma diferente. Naquele contexto o que se buscava era uma soberania com limites, sem abusos, ao contrário da soberania absoluta das monarquias, que cometiam inúmeros abusos contra a sociedade.

Locke, grande idealista da liberdade, traz em sua obra *Ensaio sobre o Governo Civil* uma ideologia desconforme com os seus percursores. Na visão de Locke¹⁵, a transferência do poder feita pelo povo para a figura detentora do poder soberano é uma transferência com limites, pois é escolha única e exclusiva de quem a transmite, e não advinda do direito natural.

Em outra obra Locke¹⁶ defende que não há poder ilimitado, mesmo afirmando que existe apenas um poder superior aos demais. Até mesmo se tratando do poder legislativo, este seria limitado pelo poder pertencente ao povo, capaz de interferir no legislativo, quando este agisse contrariamente aos poderes que lhe foram conferidos.

O objetivo de Locke¹⁷ é acabar com o poder absoluto dos detentores do poder, visto que para ele:

Aquilo que deu origem a uma *sociedade política*, e que a estabeleceu, não é mais do que o consentimento de certo número de homens *livres*, capaz de ser representado pela maioria deles; é isto, é só isto, que pode ter dado início, no mundo, a um governo legítimo.

A partir de Rousseau, os grandes pensadores passam a diferenciar o soberano e o governo, dando então legitimidade do poder ao povo e não mais a uma figura que

¹³ HOBBS, Thomas. **Leviatã, ou, a matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil**. 3. ed. São Paulo: Ícone, 2008, p.128.

¹⁴ CHEVALLIER, Jean Jacques. **As grandes obras políticas de Maquiavel a nossos dias**. Trad. Lydia Cristina. 8.ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998, p.78.

¹⁵ *Ibidem*, p.108.

¹⁶ LOCKE, John. **Segundo Tratado sobre o governo**. Trad. Jacy Monteiro. São Paulo: Ibrasa, 1963, p. 94.

¹⁷ LOCKE, John *apud* CHEVALLIER, Jean Jacques. **As grandes obras políticas de Maquiavel a nossos dias**. Trad. Lydia Cristina. 8.ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998, p.110.

detém sozinha o poder. A soberania seria então resultado do pacto social outorgado pelo povo a um corpo político¹⁸.

Sieyés¹⁹, em contraposição ao que diz Rousseau, argumenta que as leis emanadas da vontade geral, na verdade, são o espelho da vontade daqueles privilegiados da sociedade, os nobres. Ele busca a igualdade entre a ordem que abarca a nobreza e o terceiro estado, sendo o terceiro estado “uma nação completa”²⁰. O que Sieyés busca é a igualdade entre esse terceiro estado e as outras ordens.

A partir de Sieyés, então, tem-se a introdução do conceito de Nação, da busca pela soberania com limites reais, visto que os menos favorecidos agora participam diretamente das realização das leis, por meio das assembleias constituintes. O contexto histórico da obra *O que é o Terceiro Estado?*, escrita pelo autor supracitado, é o momento anterior à Revolução Francesa, inaugurando bases para a ideia do Poder Constituinte.²¹

A Revolução Francesa logrou êxito, acabando com a monarquia absolutista, passando o povo a ocupar a função que antes era do Rei. A soberania, no entanto, continuava a existir com a mesma força de antes. O princípio anunciado pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, em seu artigo 3º, instalava uma nova ordem no diapasão do que trouxera Sieyés: “Art. 3º. O princípio de toda soberania reside, essencialmente, na Nação. Nenhuma operação, nenhum indivíduo pode exercer autoridade que dela não emane expressamente”²².

O que se observou, a partir do fim das monarquias absolutistas e a ascensão da ideia do povo como nação, foi que a soberania continuará a existir absoluta, agora não mais na mão de uma só figura como ocorreu no Absolutismo, mas da nação como um todo,

¹⁸ ROUSSEAU. Jean-Jacques. **O contrato social**. Trad. Vicente Sabino Júnior. São Paulo: Bushatsky, 1978, p.104.

¹⁹ CHEVALLIER, Jean Jacques. **As grandes obras políticas de Maquiavel a nossos dias**. Trad. Lídia Cristina. 8.ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998, p.196-201.

²⁰ SIEYÉS *apud* CHEVALLIER, Jean Jacques. **As grandes obras políticas de Maquiavel a nossos dias**. Trad. Lydia Cristina. 8. ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998, p.199.

²¹ *Ibidem*, p. 205-207.

²² **Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, 1789**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-à-criação-da-Sociedade-das-Nações-até-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 21 ago. 2016.

sendo então característica do Estado, conforme asseveram Nguyen Quoc Dinh, Patrick Dallier e Allain Pellet²³:

O princípio da soberania nacional colide com a *origem* do poder no Estado, não com o poder do Estado. Mas, se o Estado não desaparece, deixa de ser do domínio do príncipe para se identificar com a nação e se fundir a ela. Assim, já não é o Estado senhorial ou patrimonial, torna-se Estado Nacional e, como tal, está ao serviço da nação, cujas aspirações deve realizar e cujas necessidades deve satisfazer. Ao identificar-se com a nação, o Estado abraça naturalmente a sua condição jurídica. Ora, ao mudar-se de titular, a soberania não muda de sentido. Continua a significar que o soberano, seja a nação ou o rei, não está submetido a nenhum poder superior, quer dentro, quer fora. O novo Estado nacional herda, pois, todos os atributos do Estado senhorial. No plano internacional, continua a ser um Estado soberano como o seu predecessor. [...].

Soberania é um conceito que, para ser entendido, tem que estar relacionado com a noção de poder, sendo que a diferença durante a evolução histórica da sociedade que se observa nessa definição está relacionada ao sentido político e jurídico. O que não há qualquer imprecisão é que a soberania é um poder supremo dentro do âmbito interno de cada Estado. Quanto ao âmbito externo, o que se verifica é a existência de vários Estados soberanos, todos com a mesma igualdade de poder, nenhum transcendendo o outro, segundo Dalmo Dallari²⁴.

De acordo com Hinsley²⁵, ao decorrer do desenvolvimento da sociedade percebeu-se que os países passaram a se inter-relacionar de forma sem precedentes. Desde Rousseau essa mudança se verifica, com as transformações ocorridas no plano político da sociedade. O aludido autor reafirma que a soberania funciona, para que o Estado exista e será exercida por uma pessoa que esteja inserida no campo político, em nome de todos.

Para Jellink, a soberania é “[...] uma propriedade não suscetível nem de aumento, nem de diminuição.”²⁶

²³ DINH, Nguyen Quoc; DALLIER, Patrick; PELLET, Allain. **Direito Internacional Público**. Trad. Vítor Marques Coelho. 2. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003, p.63.

²⁴ DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 86.

²⁵ HINSLEY, F. H. **El concepto de soberanía**. Trad. Fernando Morera e Angel Aladí. Barcelona: Talleres Gráficos Ibero-Americanos, 1972, p.183-187.

²⁶ JELLINK *apud* HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2006, p.128.

Em relação à soberania e ao Direito Internacional Público há duas correntes: uma pluralista e outra monista. Hans Kelsen²⁷ afirma que a pluralista não mais se coaduna com a realidade atual, mas está ela embasada no entendimento de que há duas ordens jurídicas distintas, uma interna de cada estado e uma do Direito Internacional, cada um deles apartados um do outro. Essa teoria pluralista seria mais aceitável para aqueles que acreditam que existem choques irressolúveis entre as duas ordens jurídicas.

Quanto à corrente monista, esta preceitua que o Direito Internacionale o direito interno fazem parte de um mesmo sistema jurídico. Dentro dessa corrente existem dois entendimentos, segundo Kelsen²⁸:

Se o Direito Internacionale o Direito estadual formam um sistema unitário, então a relação entre eles tem de ajustar-se a uma das duas formas expostas. O Direito Internacionalem de ser concebido, ou como uma ordem jurídica delegada pela ordem jurídica estadual, e por conseguinte, como incorporada nesta, ou como uma ordem jurídica total que delega nas ordens jurídicas estaduais, supra-ordenada a estas e abrangendo-as a todas as ordens jurídicas parciais.

Tem-se então, que independente do posicionamento em relação às teorias acima descritas, o que prevalece hoje na doutrina internacionalista é a teoria monista. Norberto Bobbio por sua vez define a soberania como:

[...] o poder de mando de última instância, numa sociedade política e, conseqüentemente, a diferença entre esta e as demais associações humanas em cuja organização não se encontra este poder supremo, exclusivo e não derivado. [...] a Soberania pretende ser a racionalização jurídica do poder legítimo, do poder de fato em poder de direito.²⁹

Nessa perspectiva, a Soberania tem inúmeras vertentes e teve seu conceito modificado ao longo da história, como se pode perceber na análise acima. Não diferente é a nova realidade da sociedade moderna, na qual os Estados passaram a ter um papel dividido com o surgimento de novos atores com poder de influência na comunidade internacional.

²⁷ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. 8.ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 364-365.

²⁸ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. 8.ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 369-370.

²⁹ BOBBIO, Norberto. **Dicionário de Política**. 12. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2004, vol. 2, p.1179.

2.1.2 Relativização da Soberania – Novo cenário: a necessidade do desenvolvimento econômico

A soberania é elemento fundamental dos Estados, até mesmo para que possam agir no plano internacional. Francisco Rezek³⁰ discorre que, apesar dessa característica imprescindível, a soberania estatal é limitada, em decorrência da existência da ordem jurídica internacional.

É entendimento cediço o de que a soberania é elemento do Estado e é exercido por uma figura que, independentemente da forma como se estabeleça, segundo Georges Burdeau³¹, o “[...] seu caráter soberano consiste no fato dele ser o senhor absoluto da ideia de direito atuante no grupo político”. Isso não quer dizer que ele vai agir de forma despótica, mas que, para que o direito tenha validade e possa surtir efeitos, essa figura precisa anuir com o mesmo.

Consegue-se perceber, portanto, que com o decorrer da história o atributo da soberania foi se adaptando às mudanças ocorridas na sociedade mundial, modificando seu conceito para se adequar às necessidades de inter-relação na aldeia global.

Do ponto de vista histórico, os Estados começaram a se organizar em bloco, a partir de Westfalia, acordos realizados em que se colocavam os Estados em pé de igualdade perante os outros. Essa realidade, porém, foi modificada quando as disparidades no campo social e econômico começaram a surgir e os Estados perceberam que aquela igualdade pactuada em Westfalia era apenas teórica, segundo nos relembra Márcio Monteiro Reis³².

É notório que os Estados perderam a aptidão de estar apartados da nova realidade da comunidade internacional, não podendo, portanto, manter-se dentro de uma bolha, intocáveis pelas mudanças ocorridas no campo social. A soberania então deve ser

³⁰ REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.265.

³¹ BURDEAU, Georges. **O Estado**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2005, p.46.

³² REIS, Márcio Monteiro. O Estado contemporâneo e a Noção de Soberania. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v.1, p.288-290.

utilizada como poder interno e meio de se inter-relacionar internacionalmente, conforme é o entendimento de Ulrich K. Preuß³³.

É pertinente discorrer também sobre o princípio da não ingerência, justificativa de alguns autores para sustentar que a soberania ainda é elemento forte, indispensável e intocável do Estado. O princípio da não ingerência – garantido inclusive em resoluções da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) – é aquele cujo preceito é que a ordem internacional não pode, de forma alguma, interferir na ordem interna. Entretanto, a própria Carta da ONU e outras resoluções da Assembleia Geral buscam incentivar a inter-relação entre os Estados, o que configura então uma contradição.

Em sentido oposto tem-se a Organização Mundial do Comércio (OMC), que, provalmente por conta do comércio internacional, é a que mais cedo interferiu na quebra do paradigma da não intervenção no direito interno.

Ana Cristina Paulo Pereira³⁴ ao discorrer sobre a atuação da OMC, evidencia:

[...] não podemos negar que o comércio exterior é uma das atividades mais diretamente visadas pela política econômica dos Estados. Devido à sua função econômico-social, poderíamos afirmar que a elaboração e implementação da política de comércio exterior de uma nação compete exclusivamente ao Estado, segundo seus próprios interesses e objetivos. O sistema normativo da OMC [...], incide diretamente sobre setores que, em princípio, somente poderiam ser objeto de determinações unilaterais, dado o lugar estratégico que ocupam nos planos de desenvolvimento de uma nação.

É perceptível, portanto, que a necessidade do desenvolvimento econômico, a integração entre os Estados e tantos outros fatores que a globalização econômica modificou, como a evidência da ingerência das empresas transnacionais na sociedade internacional, influenciaram também na noção de soberania, principalmente pela necessidade dos Estados na busca pelo desenvolvimento econômico.

Importante destacar que a organização dos Estados em blocos regionais foi uma necessidade imposta pela realidade da sociedade internacional, que precisava de uma relação mais próxima entre os Estados. Para que essa cooperação fosse

³³ PREUß, Ulrich K. Os elementos normativos da soberania. *In*: MERLE, Jean-Christophe; MOREIRA, Luiz (Org.). **Direito e Legitimidade**. Trad. Cláudio Molz e Tito Lívio Cruz Romão. São Paulo: Landy Editora, 2003, p.158.

³⁴ PEREIRA, Ana Cristina Paulo. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v.1, p.102-105.

possível, os Estados soberanos precisaram relativizar sua soberania para que os membros dos blocos possam tomar decisões em conjunto, relembra Márcio Monteiro Reis³⁵.

Corrobora esse entendimento Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias³⁶, ao afirmar:

Na realidade, na conjuntura atual, a soberania sofre limitações. Os Estados encontram-se limitados, no plano internacional, pelos demais Estados com os quais se relacionam, pelas obrigações que assumem internacionalmente e, ainda, pelos costumes e princípios do Direito Internacional. No plano interno, as obrigações internacionais e os princípios também repercutem, oferecendo limites ao exercício da soberania.

Perpassando sobre todo o conteúdo descrito, constata-se que a globalização implementou a dependência dos Estados uns sobre os outros. A soberania é, no momento atual, um conceito vazio e seria então mera característica formal dos Estados, que tende a desaparecer, pois foi apenas substância para a formação dos Estados nacionais. Esse fenômeno, em consonância com o posicionamento de Celso de Albuquerque Mello, fez ocorrer o enfraquecimento de enormes países e fez surgir alguns outros de menor proporção, estes que são “extremamente vulneráveis às empresas transnacionais que promovem a globalização”³⁷. Isso porque tais empresas, com o poder econômico detêm, conseguem interferir nos mais diversos campos políticos, de modo que os Estados mais vulneráveis são aqueles que precisam delas para se desenvolver economicamente.

Evidente se faz entender que a globalização trouxe inúmeras transformações no mundo contemporâneo, dentre elas, como discorrido acima, ocorreu a relativização da soberania dos Estados, em busca do desenvolvimento econômico, com a influência direta, nesse sentido, das empresas transnacionais.

³⁵ REIS, Márcio Monteiro. O Estado contemporâneo e a Noção de Soberania. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v.1, p.277-295.

³⁶ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.35.

³⁷ MELLO, Celso Albuquerque de. A soberania através da História. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v.1, p.22.

2.2 O DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO NESSE CONTEXTO

O Direito Internacional não deixou de ter grandes mudanças com o advento da globalização, assim como ocorreu com outras áreas do conhecimento. Dessa forma, é preciso que se analisem alguns aspectos fundamentais do Direito Internacional Público, os quais tiveram impactos importantes em face desse fenômeno.

2.2.1 Sujeitos do Direito Internacional

O estudo dos sujeitos do Direito Internacional Público é fundamental para o entendimento de que o Direito Internacional, assim como todas as outras ciências humanas, sofreu grandes modificações com o advento do fenômeno da globalização. A nova realidade trazida pelo processo globalizatório trouxe consigo também novos atores essenciais para a comunidade internacional. É preciso ultrapassar os limites que a doutrina clássica impõe, ampliando a abrangência do que se é considerado como sujeito, podendo assim atuar no âmbito internacional, de forma a ser regulado e estar sujeito a sanções quando do não cumprimento das suas obrigações.

Preliminarmente, é preciso compreender que a personalidade é requisito fundamental, para que se possa considerar a noção de sujeito. Assim, configuram-se como sujeitos de Direito Internacional, definida por Paulo Henrique Gonçalves Portela:

Na doutrina internacionalista, o exame da personalidade internacional alude, em regra, à faculdade de atuar diretamente na sociedade internacional, que comportaria o poder de criar as normas internacionais, a aquisição e o exercício de direitos e obrigações fundamentadas nessas normas e a faculdade de recorrer a mecanismos internacionais de solução de controvérsias.³⁸

Thiago Carvalho Borges³⁹ acrescenta que devem ser considerados sujeitos aqueles que, de alguma maneira, seja de forma direta ou indireta, sofrem com a interferências das normas jurídicas internacionais, sem a obrigação de atuação de outros sujeitos para que isso se concretize.

³⁸ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013, p.167.

³⁹ BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011, p.131.

Primordialmente, cumpre esclarecer quais são os sujeitos do Direito Internacional Público da doutrina clássica. São eles, segundo Francisco Rezek⁴⁰, os Estados soberanos, em correlação à Santa Sé e às organizações internacionais. Thiago Carvalho Borges⁴¹ complementa que, em razão da nova realidade, a pessoa humana também está presente entre os sujeitos de Direito Internacional, entretanto, com capacidade limitada.

Os Estados soberanos são sujeitos originários do Direito Internacional Público com capacidade plena. Isso devido aos seus elementos constitutivos, quais sejam o território, o povo e um governo soberano, de acordo enumera Thiago Carvalho Borges⁴². Ademais, o artigo 1⁴³ da Convenção de Montevideu de 1933 traz a capacidade dos Estados em manter vínculos com outros Estados.

Já as organizações internacionais trouxeram uma nova perspectiva de que os sujeitos não precisam ter as mesmas peculiaridades para terem personalidade internacional, pois, conforme nos remete Francisco Rezek⁴⁴, esses organismos são “carentes de base territorial e de dimensão demográfica”, possuem personalidade reconhecida, logo, se caracterizam como uma personalidade derivada.

A pessoa humana como sujeito do Direito Internacional Público é ponto controvertido entre os doutrinadores, porém não se pode negar, como bem acentuou Paulo Henrique Gonçalves Portela⁴⁵, a existência de uma parte das normas internacionais que trata dos direitos e obrigações direcionados à pessoa humana, sobremaneira os tratados de direitos humanos e os documentos que tutelam as relações de labor internacional.

⁴⁰ REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.187.

⁴¹ BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011, p.132.

⁴² *Ibidem*, p.135.

⁴³ Artigo 1 - O Estado como pessoa de Direito Internacional deve reunir os seguintes requisitos. IV. Capacidade de entrar em relações com os demais Estados. **Convenção de Montevideu de 1933**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D1570.htm>. Acesso em: 27 out. 2016.

⁴⁴ REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.187.

⁴⁵ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013, p.172.

Segundo entendimento de Ian Brownlie⁴⁶, a pessoa humana não tem na ordem jurídica internacional qualquer impedimento para ser sujeito. Ressalta o autor que, em muitas situações, aparece a pessoa humana como sujeito no plano internacional.

Celso D. de Albuquerque Mello corrobora tal entendimento, dizendo que:

[...] existem duas razões para o Homem ser considerado pessoa internacional: a) a própria dignidade humana, que leva a ordem jurídica internacional, como veremos, a lhe reconhecer direitos fundamentais e procurar protegê-los; b) a própria noção de Direito, obra do Homem para o Homem. Em consequência a ordem jurídica internacional, como veremos, vai se preocupando cada vez mais com os direitos do Homem, que são quase verdadeiros "direitos naturais concretos".⁴⁷

Outro fator importante, e que está de acordo com a concretização desse entendimento, foi a constituição de organizações internacionais criadas apenas para a defesa e proteção da pessoa humana, a exemplo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, neste caso, visa proteger a pessoa humana nas situações que envolvem o trabalho. Além disso, a proteção à pessoa humana é o objetivo de muitas legislações do Direito Internacional, como o Pacto de San José (Convenção Americana sobre Direitos Humanos) e a Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Afora os exemplos citados, a pessoa humana é legítima para reclamar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em razão do descumprimento de algum direito previsto na Convenção Interamericana de Direitos Humanos⁴⁸, sem a necessidade de ser representado por qualquer Estado.

A inclusão dos particulares como sujeitos do Direito Internacional, entende Malcolm N. Shaw⁴⁹, se deu especialmente pela proteção desprendida pelo Direito Internacional aos direitos humanos, mas é evidente que este não foi o único motivo.

⁴⁶ BROWNLIE, Ian. **Principles of Public International Law**. 7.ed. Oxford: Oxford university Press, 2008, p.65.

⁴⁷ MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público**. 15. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, v.1, p.624.

⁴⁸ Artigo 44 - Qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não-governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados membros da Organização, pode apresentar à Comissão petições que contenham denúncias ou queixas de violação desta Convenção por um Estado Parte. **Convenção Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 29 out. 2016.

⁴⁹ SHAW, Malcolm N. **International Law**. 6.ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2008, p.258.

É importante então destacar que, com a complexibilidade da nova realidade, a contemporaneidade conduz ao surgimento de novos atores para o Direito Internacional. Afirma nesse sentido Thiago Carvalho Borges⁵⁰ que “cumpre à doutrina internacionalista superar a descrição da sociedade internacional clássica (Estado, Organizações Internacionais e Pessoas Humanas) [...]”.

Apresentam-se nessa nova conjuntura, como possibilidades de serem incluídos como sujeitos do Direito Internacional, as organizações não-governamentais (ONGs), as empresas transnacionais, os beligerantes e os blocos regionais. Esses sujeitos não tradicionais do Direito Internacional são assim considerados, pois ainda não participam da tomada de decisões que influenciam na sociedade internacional em matérias de importância global, mas são determinantes na tomada de decisões dos organismos nacionais e internacionais.

Dentre os novos atores internacionais, é importante destacar as Organizações Internacionais e as Empresas Transnacionais. Nos dizeres de Paulo Henrique Gonçalves Portela⁵¹, as Organizações Internacionais, as conhecidas ONGs, são organizações de natureza privada que não possuem o fim lucrativo e realizam suas atividades no âmbito público, algumas vezes atuando em atividades intrinsecamente do Estado.

Outro novo ator importante nas relações internacionais são as Empresas Transnacionais, assim conceituadas por Valério de Oliveira Mazzuoli:

Entende-se por empresas transnacionais empresas constituídas sob as leis de determinado Estado e que tem representações ou filias em dois ou mais países, neles exercendo seu controle, acionário ou contratual, ainda que o seu capital provenha de um único Estado ou de uma única pessoa.⁵²

Não há na sociedade internacional um conceito pacífico do que seria uma Empresa Transnacional. Esse termo foi criado para mascarar a nacionalidade da empresa e, por conseguinte, diminuir o seu campo de responsabilização. No âmbito da

⁵⁰ BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011, p.133.

⁵¹ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013, p.172.

⁵² MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.458.

Organização das Nações Unidas (ONU), são transnacionais aquelas empresas que realizam suas atividades “além e através das fronteiras estatais.”⁵³

Evidentemente, para ser considerada como uma Empresa Transnacional, é necessário que a organização empresarial atue em mais de um estado soberano, tendo como estratégia um alcance de mercado internacional. Essas Empresas Transnacionais precisarão, ainda, se adequar às legislações e às normas dos países onde venham a se instalar. Dessa forma, elas vão ter um mercado globalizado, envolvendo todas as nações nas quais vierem a se fixar.

É indubitável que o Direito Internacional contemporâneo busca cada vez mais a proteção da dignidade da pessoa, não existindo razões para que aqueles causadores de danos à pessoa humana não sejam considerados sujeitos do Direito Internacional, no sentido de responder efetivamente, no âmbito internacional, em face das consequências dos seus atos.

Destarte, é perceptível como as empresas transnacionais são influenciadoras da nova realidade advinda da globalização e participantes fundamentais da nova dinâmica social, sendo indispensável o reconhecimento pelo Direito Internacional do seu importante papel na sociedade internacional.

2.2.2 Instrumentos do Direito Internacional Público

As principais fontes do Direito Internacional Público são os tratados internacionais, o costume e os princípios do Direito Internacional. Como fontes secundárias temos a jurisprudência, a doutrina, a equidade, entre outras fontes que emergiram da nova conjuntura do Direito Internacional, com o aparecimento dos novos atores, segundo explica Valerio de Oliveira Mazzuoli⁵⁴. Accioly e Casella⁵⁵ acrescentam, entre outras, as resoluções como fonte do Direito Internacional.

⁵³ BRASIL, Deilton Ribeiro. Empresas Transnacionais sob o império da nova ordem mundial e sua integração no direito internacional. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, Ano 90, 2001, v. 792, p.35-62.

⁵⁴MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p.122.

⁵⁵ CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Hildebrando Accioly G.E. do Nascimento. **Manual de Direito Internacional Público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.148.

Necessário ressaltar a importância do artigo 38⁵⁶ do Estatuto da Corte Internacional de Justiça, que traz uma enumeração de fontes, como bem destaca Paulo Henrique Gonçalves Portela⁵⁷:

A importância do Estatuto para a definição das fontes de Direito das Gentes fundamenta-se no fato de que quase todos os Estados se comprometem em observar as suas disposições, pelo que, com isso, acabam reconhecendo a relevância dos elementos indicados em seu artigo 38 para a disciplina das relações internacionais.

O costume internacional é a mais antiga fonte do Direito Internacional, que influenciou o surgimento de muitas fontes hoje existentes no Direito Internacional, é o que aponta Sidney Guerra⁵⁸. O conceito de costume internacional é dividido em dois planos, um material e outro subjetivo. Segundo a definição de Paulo Henrique Gonçalves Portela⁵⁹, seria costume então:

[...]a prática generalizada, reiterada, uniforme e constante de um ato na esfera das relações internacionais ou no âmbito interno, com reflexos externos [...] O segundo elemento é a convicção de que essa prática é juridicamente obrigatória (*opinio juris*).

Os princípios são normas imperativas, com uma vertente mais ampla que possibilita a adequação do sistema jurídico internacional, direcionando a produção e emprego das normas internacionais, assim como a atuação dos sujeitos do Direito Internacional, continua conceituando Paulo Henrique Gonçalves Portela⁶⁰.

A jurisprudência refere-se às decisões reiteradas do Judiciário sobre o mesmo assunto. No caso do Direito Internacional, as jurisprudências das cortes internacionais trazem elementos que possibilitam uma melhor interpretação das normas de Direito

⁵⁶ Artigo 38. 1. A Corte, cuja função é decidir de acordo com o Direito Internacional as controvérsias que lhe forem submetidas, aplicará:

a) as convenções internacionais, quer gerais, quer especiais, que estabeleçam regras expressamente reconhecidas pelos Estados litigantes;
 b) o costume internacional, como prova de uma prática geral aceita como sendo o direito;
 c) os princípios gerais de direito reconhecidos pelas Nações civilizadas;
 d) sob ressalva da disposição do art. 59, as decisões judiciais e a doutrina dos publicistas mais qualificados das diferentes Nações, como meio auxiliar para a determinação das regras de direito.

2. A presente disposição não prejudicará a faculdade da Corte de decidir uma questão *ex aequo et bono*, se as partes com isto concordarem. **Estatuto da Corte Internacional de Justiça**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

⁵⁷ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013, p.70.

⁵⁸ GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.104.

⁵⁹ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Op.cit.*, 2013, p.74.

⁶⁰ *Ibidem*, p.78.

Internacional a serem levadas em consideração para serem solucionados os casos que são postos para resolução, como pontua Valerio de Oliveira Mazzuoli⁶¹.

Accioly e Casella⁶² asseveram que a equidade é a utilização dos princípios da justiça para aplicação em face de um caso concreto, quando há lacunas no direito positivado. Para ser utilizada, a equidade precisa ser aceita pela parte; de forma contrária, a decisão nela baseada será inválida.

Ao discorrer sobre a doutrina como fonte secundária, Thiago Borges⁶³ menciona que esta é a instituidora de todas as outras fontes, mas em contraponto a esse fato, tem sido cada dia menos sendo usada nas decisões emanadas das cortes internacionais. Frisa ainda que, para ser usada como fonte, necessário se faz que os autores tenham sua qualificação e trabalho reconhecidos no âmbito mundial.

Quanto aos Tratados Internacionais e as Convenções, fontes de suma importância para o presente trabalho, estes serão abordados com maior profundidade, a seguir.

2.2.2.1 Tratados e Convenções Internacionais

Tratados Internacionais são acordos formais, elaborados sob a égide do Direito Internacional e realizado por dois ou mais sujeitos do Direito Internacional⁶⁴. A Convenção de Viena de 1969⁶⁵, em seu artigo 2, I, a, traz a definição de tratado que é mais aceita internacionalmente: [...] “‘tratado’ significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos [...]”.

É importante saber que o conceito de tratados foi ampliado com a Convenção sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais de 1986, pelos quais foi reconhecido que as

⁶¹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2103, p.145-146.

⁶² CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Hildebrando Accioly G.E. do Nascimento. **Manual de Direito Internacional Público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.192-196.

⁶³ BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011, p.88-89.

⁶⁴ *Ibidem*, p.34.

⁶⁵ **Convenção de Viena sobre o direito dos tratados de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 10 maio. 2016.

organizações internacionais podem celebrar tratados e convenções, conforme esclarecem Accioly e Casella⁶⁶.

Cumprе ressaltar que são utilizadas diversas nomenclaturas para Tratados Internacionais, como convenção, pacto, constituição, acordo, ato, entre outras. Para o artigo 2, I, a da Convenção de Viena de 1969⁶⁷, “qualquer que seja sua denominação específica”, ou seja, independentemente de como seja nomeado o acordo internacional, se estiverem presentes as características de tratados, se farão obrigatórios.

Das diversas nomenclaturas usadas equivocadamente para tratados, a mais importante para este trabalho é convenção. Essa denominação apareceu após a ocorrência de diversas conferências e reuniões internacionais, isso porque tem-se por convenção os textos realizados de forma multilateral em uma convenção internacional de relevância global, como preleciona Valerio Mazzuoli⁶⁸.

Não há qualquer divergência no reconhecimento dos Tratados Internacionais como sendo a principal fonte do Direito Internacional. Os Tratados Internacionais, nas palavras de Valerio de Oliveira Mazzuoli⁶⁹, “são superiores às leis internas: eles revogam as normas domésticas anteriores que lhe sejam contrárias e devem ser observados pelas que lhe sobrevenham”.

Os sujeitos do Direito Internacional Público firmam tratados das mais variadas e diferente matérias, com o objetivo de garantir a segurança jurídica com a positivação das normas do Direito Internacional. No mundo contemporâneo há cada vez mais tratados sendo firmados, transformando os costumes em normas positivadas, segundo explana Valerio de Oliveira Mazzuoli⁷⁰.

Tem-se então que os Tratados Internacionais devem ser realizados de forma escrita, não sendo excluídos pela Convenção de Viena de 1969 aqueles que não sejam realizados nessa formalidade.

⁶⁶ CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Hildebrando Accioly G.E. Do Nascimento. 20. ed. **Manual de Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2012, p.157.

⁶⁷ **Convenção de Viena sobre o direito dos tratados de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 10 maio. 2016.

⁶⁸ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.196.

⁶⁹ *Ibidem*, p.127.

⁷⁰ *Ibidem*, p.181.

Segundo Francisco Rezek⁷¹, os tratados têm de ser regidos pelo Direito Internacional, não sendo possível que um tratado firmado entre os sujeitos do Direito Internacional esteja baseado apenas em direito interno, estando completamente à margem do âmbito do Direito Internacional.

Nesse sentido, Thiago Borges⁷² complementa que “[...] a adoção de legislação interna conflitante com tratados internacionais representa violação de acordo, podendo ensejar sanções no âmbito externo”. De acordo com o autor acima mencionado, importante ainda se faz a diferenciação entre tratados e a mera troca de notas, que é um método negocial escolhido pelos sujeitos, em que se encontra presente o ânimo de realização de um tratado internacional, sem, contudo, existir ainda o instrumento do tratado.

Ainda de acordo com Francisco Rezek⁷³, e em conformidade com a doutrina clássica, os habilitados para a realização de tratados são:

[...] necessariamente pessoas jurídicas de Direito Internacional Público: tanto significa dizer os *Estados soberanos* – aos quais se equipara [...] a Santa Sé – e as *organizações internacionais*. Não tem personalidade jurídica de direito das gentes, e carecem, assim, por inteiro, de capacidade para celebrar tratados, as empresas privadas, pouco importando sua dimensão econômica e sua eventual multinacionalidade.

Entretanto, é preciso mudar essa percepção clássica e arraigada em uma realidade do século passado. A globalização, como já visto no presente trabalho, modifica as relações existentes entre os sujeitos do Direito Internacional, transformando alguns agentes em detentores de personalidade jurídica para tal atuação. Na modernidade, esses novos atores vêm influenciado de forma categórica os Estados soberanos, criando direitos e obrigações, de forma que não se pode negar essa nova realidade, conforme enfatiza Maria Pellegrini Baptista Dias⁷⁴.

É preciso romper os paradigmas e tornar esses novos atores não apenas influenciadores da nova ordem, mas que sejam efetivamente submetidos ao Direito

⁷¹ REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.46.

⁷² BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011, p.36.

⁷³ REZEK, José Francisco. *Op.cit.*, 2013, p.43.

⁷⁴ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.48-50.

Internacional. O intuito é que se proteja cada vez mais a dignidade da pessoa humana, nas mais diferentes esferas.

De acordo com o artigo 24, parágrafo 1º. da Convenção de Viena⁷⁵, “Um tratado entra em vigor na forma e na data prevista no tratado ou acordadas pelos Estados negociadores”. Em relação à duração no tempo, os tratados têm seus efeitos postos no mundo jurídico de forma contemporânea, quando passam a produzir efeitos assim que proferida a anuência irrefutável das partes ou deferida, o que ocorre quando as partes estipulam no texto do tratado a data que este entrará em vigor, conforme nomeia Paulo Henrique Gonçalves Portela⁷⁶. Os tratados podem ainda existir por prazo determinado ou indeterminado.

Sobre esse tema, existe também a regra fundamental do *pacta sunt servanda*, conforme enfatiza Paulo Henrique Gonçalves Portela⁷⁷:

O dispositivo em apreço estabelece o princípio do *pacta sunt servanda* como base de todo o Direito dos Tratados. Nesse sentido, devem os sujeitos que tenham pactuado algum compromisso internacional observar seus termos, em consonância com o antigo preceito romano sintetizado na seguinte máxima: “o que há de mais compatível com a lealdade humana do que respeitar aquilo que foi pactuado?”.

As normas internacionais são de observância compulsória, trazendo consequências para seus signatários e em algumas situações para terceiros. O artigo 26 da Convenção de Viena de 1969⁷⁸ assim define: “Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa fé”. Isso significa que nenhuma norma acordada por meio de tratados pode ser derogada por qualquer circunstância.

Em regra, os tratados não têm seus efeitos impostos a terceiros, entretanto há situações em que os tratados vão acabar influenciando outros sujeitos do Direito Internacional.

⁷⁵ **Convenção de Viena sobre o direito dos tratados de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 18 maio 2016.

⁷⁶ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado.** 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013, p.121.

⁷⁷ *Ibidem*, p.122.

⁷⁸ **Convenção de Viena sobre o direito dos tratados de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 10 maio 2016.

Existe a situação concernente à realização de tratados que versam sobre fronteiras, como relembra Roberto Luiz Silva⁷⁹, tendo como exemplo o caso do Tratado de Petrópolis⁸⁰ de 1903, que acarretou em uma cessão de território da Bolívia para o Brasil, alterando então a soberania naquela parte do território, fazendo com que nacionais bolivianos e empresas transnacionais necessitassem se enquadrar à nova realidade e a uma diferente jurisdição. Essa situação reafirma mais uma vez a necessidade de se ampliar o rol de sujeitos do Direito Internacional, aumentando consequentemente aqueles capazes de firmar tratados internacionais, sendo então submetidos à jurisdição internacional.

Continua o doutrinador discorrendo sobre a outra situação na qual a realização de tratados influencia a esfera de terceiros, quando um conjunto de Estados, tendo como alvo um outro estado, firma tratados com o intuito de abordar interesses internacionais ou ainda quando se firmam tratados estabelecendo o uso dos mares, canais e rios nos quais todos os Estados serão beneficiários.

É cediço, portanto, que os tratados internacionais, apesar de apenas obrigarem os signatários, acabam por influenciar de forma indireta a atuação de outros sujeitos.

2.2.2.2 Resoluções e Recomendações

A despeito de não estarem expressamente mencionadas entre as fontes trazidas pelo artigo 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça⁸¹, as resoluções procedentes das organizações internacionais merecem destaque e têm importância indiscutível no Direito Internacional.

As resoluções podem ser externas ou internas. Nas palavras de Sidney Guerra⁸²:

As resoluções internas reconhecem a capacidade de autogestão das Organizações Internacionais, sendo consideradas verdadeiro direito interno, no sentido de dar funcionalidade à organização no tocante ao exercício das

⁷⁹ SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público**. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010, p.92-93.

⁸⁰ BRASIL. **Decreto 6.858 de 25 de Maio de 2009**. Tratado de Petrópolis. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6858.htm> . Acesso em: 19 maio 2016.

⁸¹ **Estatuto da Corte Internacional de Justiça**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm> . Acesso em: 10 maio 2016.

⁸² GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.118.

competências internas, como, por exemplo, os órgãos que fazem parte de sua estrutura, funcionários, funcionamento etc.

Todavia, no plano externo é que as resoluções produzem seus efeitos mais relevantes, visto que estas terão o condão, em alguns casos, de obrigar os Estados-membros. Apesar de ter discussão ampla sobre a importância das resoluções e declarações, tais mecanismos são invocados, no mínimo, como manifestação do costume, segundo enfatizam Accioly e Casella⁸³.

Há entendimento de que alguns organismos internacionais têm atribuído valor normativo equivocado às recomendações por eles emanadas, ou seja, estas não teriam condão de obrigar os Estados-membros a elas se submeterem. Entretanto, os doutrinadores Accioly e Casella⁸⁴ se posicionam no sentido de que, apesar disso, uma organização internacional como a Organização das Nações Unidas (ONU), por exemplo, pode agir politicamente, no intuito de intimidar os estados, fazendo com que aquela resolução que antes não era obrigatória desenvolva-se, de forma que os estados possam agir como se dever jurídico fosse.

Com essa prática, as resoluções acabariam criando *soft law* e *opinio juris*, originando então o costume internacional. No entanto, para costume ser, é necessária uma prática reiterada e que seja esta uma prática da maioria dos Estados-membros da organização. Isso porque, para ser norma obrigatória é preciso que os sujeitos tenham manifestado a vontade de firmar aquela norma, tornando-as obrigatórias.

Em outro sentido Sidney Guerra⁸⁵ traz que:

A resolução deve impor sempre uma obrigação ou outorgar uma competência ou faculdade ou, ainda, adjudicar um direito. A ideia de imposição não surge de um critério meramente quantitativo, ou seja, de uma elaboração através de votações e maiorias, é usual que na prática das organizações internacionais se adotem acordos e resoluções por consenso, com a anuência e participação de todos os integrantes da mesma.

Com esse mesmo entendimento, Valerio Mazzuoli explica que os documentos produzidos pelas organizações internacionais teriam também caráter vinculante, visto que os Estados-membros delas perpassam sua aceitação no momento da tomada de

⁸³ CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Hildebrando Accioly G.E. Do Nascimento. **Manual de Direito Internacional Público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.197.

⁸⁴ *Ibidem*, *loc.cit.*

⁸⁵ GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.120.

decisões. Para que esses documentos sejam vinculantes, é importante analisar o instrumento de constituição de cada organização.⁸⁶

O que se pode perceber, então, é que as resoluções irão impor obrigação quando da participação de seus membros na edição da resolução, não necessariamente com votos, como ocorre com os tratados. É possível extrair que, quando editadas sem qualquer participação dos estados, não irão impor obrigações aos Estados-membros.

Na análise sobre os documentos emanados das organizações internacionais, é preciso perceber que, apesar de estes não terem o poder obrigacional dos tratados internacionais, quando um ator do direito internacional emana sua vontade, a ela está vinculada.

2.3 O SURGIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

Necessário se faz, para o entendimento pleno do presente trabalho, que se verifique como surgiram, como atuam e a importância das organizações internacionais no âmbito da sociedade internacional.

2.3.1 Breve Histórico

As organizações internacionais, na forma como são conhecidas no tempo presente, começaram a se desenvolver após a Primeira Guerra Mundial, que culminou no Tratado de Paz de Versalhes, de 1919. O referido tratado criou, dentre seus dispositivos, a Liga das Nações, com o objetivo de evitar outra guerra mundial, como explica Thiago Borges⁸⁷.

O propósito, entretanto, não foi cumprido, deixando a Liga das Nações de existir na prática com a eclosão da Segunda Guerra Mundial. Sua última reunião foi apenas em 1946, após o fim da Segunda Guerra Mundial, para encerrar oficialmente as atividades

⁸⁶ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p.162.

⁸⁷ BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011, p.21-22.

e transferir o que se podia para a nova organização criada em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU), quando foi assinada a Carta das Nações Unidas.

Além da Liga das Nações, nesse mesmo diapasão do Tratado de Versalhes, surgiram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Tribunal Permanente de Justiça Internacional, vindo este a se tornar a Corte Internacional de Justiça (CIJ), órgão da ONU, como bem observa Margarida Martins e Afonso Martins⁸⁸.

A Carta das Nações Unidas traz em seu parágrafo primeiro⁸⁹ as principais atribuições da ONU, dentre as quais está a principal, que é a manutenção da paz e da segurança internacionais. É importante destacar que a ONU não se preocupa apenas com esses aspectos no âmbito internacional, pois caso haja algum conflito no campo nacional de algum país, que coloque em risco a comunidade internacional, haverá intervenção desse organismo.

Além disso, a ONU busca garantir a cooperação internacional, de forma que a comunidade internacional se aperfeiçoe e cumpra os padrões econômicos, sociais, culturais e humanitários estabelecidos nos tratados e convenções internacionais. Serve ainda a ONU como um centro base no qual deve ser buscada a harmonização para a conquista dos objetivos postos e o alcance do desenvolvimento da comunidade internacional como um todo.

Depois de 1945, e principalmente com o advento da ONU, foram criadas inúmeras organizações internacionais cujo intuito era a proteção dos direitos humanos. Isso porque, com a devastação deixada pelas guerras enfrentadas, pelo holocausto, necessário se fez a reflexão sobre a proteção dos direitos humanos, surgindo assim um sistema de proteção aos direitos humanos. Nas palavras de Sérgio Roberto de

⁸⁸ MARTINS, Margarida Salema D'Oliveira; MARTINS, Afonso D'Oliveira. **Direito das Organizações Internacionais**. 2. ed. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1996, v. 2, p.7.

⁸⁹ Artigo 1. Os propósitos das Nações unidas são: 1. Manter a paz e a segurança internacionais e, para esse fim: tomar, coletivamente, medidas efetivas para evitar ameaças à paz e reprimir os atos de agressão ou outra qualquer ruptura da paz e chegar, por meios pacíficos e de conformidade com os princípios da justiça e do direito internacional, a um ajuste ou solução das controvérsias ou situações que possam levar a uma perturbação da paz; 2. Desenvolver relações amistosas entre as nações, baseadas no respeito ao princípio de igualdade de direitos e de autodeterminação dos povos, e tomar outras medidas apropriadas ao fortalecimento da paz universal; 3. Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião; e 4. Ser um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos comuns. **Carta das Nações Unidas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 27 mai. 2016.

Abreu⁹⁰, é a partir desse momento que as organizações internacionais passam a figurar no âmbito internacional como sujeitos, separadamente dos Estados.

As organizações internacionais, como visto anteriormente, adquiriram personalidade jurídica internacional, tornando-se sujeitos do Direito Internacional, tendo sido criadas a partir de convenções, constituições, estatutos. Todavia, cada uma delas é criada com um objetivo, para preencher um campo do Direito Internacional.

Diferentemente, as Organizações não governamentais (ONG), são criadas por meio de outros instrumentos que não os acima citados, pois são elas autonomamente originadas do setor privado, é o que ensina José Cretella Neto⁹¹. As organizações internacionais não governamentais (ONG) realizam a atribuição fundamental de elaboração de ordem jurídica e tem participação cada vez mais imprescindível nos encontros internacionais, colaborando para o aprimoramento da sociedade internacional, conforme acrescenta André-Jean Arnaud⁹².

De acordo com o entendimento de Sérgio Roberto de Abreu⁹³, no aspecto técnico-jurídico, as organizações internacionais:

[...] o que se tem por consenso é a existência de elementos que podem ser incluídos na sua contextualização e aponta seis deles: caráter interestaduais, base voluntária, órgãos permanentes, vontade autônoma, competência própria e cooperação entre seus membros.

Já no aspecto histórico, as organizações internacionais têm evoluído, no sentido de abarcar campos gerais e específicos. Há uma busca incessante da paz mundial, definida pela ONU, e uma necessidade cada vez maior de proteger os direitos humanos.

Conclui Sérgio Roberto Abreu⁹⁴:

⁹⁰ ABREU, Sérgio Roberto de. A redefinição do ordenamento jurídico internacional e as organizações internacionais: base para a construção do Direito Internacional dos direitos humanos. In: JOBIM, Marcos Félix (Coord.). **Inquietações Jurídicas Contemporâneas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013, p.185-188.

⁹¹ CRETELLA, José Neto. Personalidade jurídica das organizações internacionais. **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, v.1, p.125-147.

⁹² ARNAUD, André-Jean. Da regulação pelo direito na era da globalização. In: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, vol. 1, p.49.

⁹³ ABREU, Sérgio Roberto de. A redefinição do ordenamento jurídico internacional e as organizações internacionais: base para a construção do Direito Internacional dos direitos humanos. In: JOBIM, Marcos Félix (Coord.). **Inquietações Jurídicas Contemporâneas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013, p.186.

⁹⁴ *Ibidem*, p.189.

[...] se destaca o papel fundamental das organizações internacionais em nossos dias: o de orientar-se para seus objetivos intrínsecos de consolidação do Direito Internacional Contemporâneo, tornando-se espaço de efetivação das relações de coexistência e de cooperação. Neste sentido, as organizações internacionais constituem-se no alicerce do sistema de proteção dos direitos humanos, em especial, a Organização das Nações Unidas.

O século XX deixou um campo bem aberto para o surgimento de novas organizações internacionais, visto que a proteção dos direitos humanos foi o que norteou a segunda metade do século, abrindo espaço para essa expansão. Isso fez com que nos dias atuais existam, em números, mais organizações internacionais que Estados.

2.3.2 Campo de Atuação e Importância das Organizações Internacionais

O surgimento das organizações internacionais se deu após os Estados perceberem que sozinhos não poderiam dar conta de todo o campo do Direito Internacional. Dessa forma, as organizações surgem para convergir os interesses desses Estados e fazer com que os objetivos sejam alcançados, tanto os objetivos amplos, como no campo de atuação da ONU, quanto em um campo específico, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), de acordo com as considerações trazidas por Valerio Mazzuoli⁹⁵.

Francisco Rezek⁹⁶ assevera que as organizações internacionais são resultado da convergência da vontade de vários Estados. O autor acrescenta que as organizações internacionais, por serem assim criadas, dão a seu ato constitutivo *status* superior a constituição de um Estado.

Sobre o funcionamento das organizações internacionais, Paulo Henrique Gonçalves Portela⁹⁷ descreve que:

[...] é comum que os organismos internacionais tenham pelo menos três órgãos: um órgão plenário, no qual se reúne todos os seus membros, dentro do qual são traçadas as grandes linhas de trabalho da entidade e negociador os tratados; um órgão executivo, normalmente denominado “conselho”, competente para executar as principais políticas da entidade, no qual apenas

⁹⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, p. 629-631.

⁹⁶ REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.188.

⁹⁷ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2013, p.263.

alguns Estados estão representados; e um secretariado, com poderes para cuidar dos assuntos administrativos. Há também um funcionário que será o representante máximo da organização, eleito na forma do ato constitutivo da entidade.

Importante se faz essa explicação, tendo em vista que a forma de organização trazida pelo autor é o formato básico adotado pelas organizações internacionais. Entretanto, isso não é uma regra, haja vista que cada organismo internacional tem sua formatação definida no ato de sua constituição, sendo escolhida para cada uma a melhor forma de realizar os propósitos pretendidos.

Os atos emanados das organizações internacionais têm o condão de poder obrigar os Estados ao seu cumprimento, mas vai depender também de cada instituição e do conteúdo de cada ato produzido.

É no contexto do mundo atual, no qual as relações internacionais são fundamentais, em que os assuntos a serem resolvidos não são mais apenas internos, de modo que uma interação maior entre os Estados se faz necessária para a manutenção da comunidade internacional. Nesse contexto, as organizações internacionais se fazem imprescindíveis.

As organizações internacionais, para que consigam cumprir seus objetivos sem qualquer tipo de empecilho, estão abraçadas por alguns instrumentos fundamentais. Dentre eles, de acordo com comentário de Tatiana Cardoso⁹⁸, estão os privilégios e as imunidades a elas conferidas, sem as quais elas não teriam a importância que têm hoje em dia, pois sua atuação seria limitada.

Trata-se de um entendimento consolidado por diversas decisões:

Em *Mendaro v. Banco Mundial* [1983], a Corte de Apelações norte-americana do Distrito Central estipulou que a razão para garantir imunidades às organizações internacionais é permitir que elas persigam as suas funções de forma mais eficiente e, particularmente, que lhes seja permitido operar livremente, sem serem controladas pelo Estado-membro onde as atividades estejam sendo realizadas. No *Tribunal Arbitral EUA-Irã v. AS* [1985], a Corte Suprema holandesa confirmou a necessidade de conferir garantias às organizações internacionais para que elas possam realizar suas tarefas de forma independente e livres de interferência em quaisquer circunstâncias; e notou que elas não são, em princípio, sujeitas a jurisdição dos Estados-

⁹⁸ CARDOSO, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues. Entre as imunidades e a responsabilidade das organizações internacionais: possíveis contornos para uma efetiva reparação. *In*: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; OLMO, Florisbal da Souza Del; ARAUJO, Nadia de (Coord.). **Direito Internacional**. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 202. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/lu54np98/iF20786baoTUN7T5.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2016.

membros em relação a casos concernentes as suas atividades. A Corte de Cassação italiana, em *FAO v. INPDAI* [1982], determinou que as atividades que afetam diretamente os propósitos institucionais da organização terão imunidade, do mesmo modo que anotou o Tribunal de Apelação do Trabalho [inglês], em *Mukuro v. Banco Europeu para a Reconstrução e Desenvolvimento* [1994], que a imunidade de julgamento é justificada com base na necessidade de atingir os propósitos do banco em questão de forma independente, ininterrupta e neutra, sem ser controlada ou sofrer interferência do Estado-receptor.⁹⁹

O que se reitera da garantia a privilégios e imunidades concedidas às organizações internacionais é que elas pretendem garantir a realização das atividades pelas organizações internacionais sem qualquer tipo de barreira. Entretanto, isso não isenta a responsabilidade sobre os atos praticados. Com tais benesses asseguradas pela Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas¹⁰⁰, elas não respondem no âmbito interno da jurisdição dos Estados, entretanto mantêm-se a responsabilidade no âmbito internacional por atos ou omissões cometidas que ultrapassem seu campo autorizado de atuação.

As organizações internacionais atuam em qualquer campo do Direito Internacional, em que seja necessária regulamentação, proteção, um objetivo a ser cumprido. Elas se fazem fundamentais em um mundo no qual os Estados não têm condição de preencher com suas ações solitárias os objetivos conjuntamente pretendidos. Hoje, como sujeitos do Direito Internacional independente dos Estados, elas são imprescindíveis para a manutenção da comunidade internacional e o alcance dos seus objetivos.

⁹⁹ SHAW, Malcolm N *apud* CARDOSO, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues. Entre as imunidades e a responsabilidade das organizações internacionais: possíveis contornos para uma efetiva reparação. *In*: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; OLMO, Florisbal da Souza Del; ARAUJO, Nadia de (Coord.). **Direito Internacional**. Florianópolis: CONPEDI, 2015, p. 202. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/lu54np98/iF20786baoTUN7T5.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2016.

¹⁰⁰ **Convenção sobre Privilégios e Imunidade das Nações Unidas de 1946**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/anexo/an27784-50traducao.pdf>. Acesso em: 28 maio 2016.

3 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E OS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO

Na nova realidade histórica mundial, com a globalização difundida de maneira nunca antes vista, tem-se como grandes influenciadores dessa nova realidade as organizações empresariais transnacionais, atores de fundamental importância para configuração da nova ordem econômica que se instalou.

Sendo influenciadores diretos dessa nova conjuntura, os Estados, como sujeito principal do Direito Internacional do trabalho, ficaram em segundo plano. Conforme apontam Marcelo Markus Teixeira e Marcelo Adriam de Souza¹⁰¹, as empresas transnacionais ganharam essa nova dimensão, pois são atores sem limites territoriais e sem uma forte estrutura normativa, permitindo que estes avancem por meio das fronteiras internacionais sem muito limite.

Os direitos humanos do trabalho se inserem nesse contexto, visto que são, juntamente com o direito ambiental, aqueles mais atingidos com a busca incessante de lucro pelas organizações empresariais transnacionais. Nesse campo, as empresas vão buscar terrenos menos protegidos pelo direito, para instalarem seus campos de atuação, buscando o seu desenvolvimento.

3.1 CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO

Os direitos dos trabalhadores, na esfera internacional, teve seu princípio com o movimento da Revolução Francesa, época em que foi disseminada a ideia de que os Estados, para assegurarem um rol mínimo de direitos aos trabalhadores, teria de interceder, é o que explica Fábio Konder Comparato¹⁰².

Com a Revolução Industrial e o desenvolvimento da economia, as relações de trabalho se precarizaram, em virtude da introdução das máquinas, deixando milhões de pessoas desempregadas. O que se verificou nessa época foi o “deixar de lado”,

¹⁰¹ TEIXEIRA, Marcelo Markus Teixeira; SOUZA, Marcelo Adriam. **Um olhar sobre as empresas transnacionais e a internacionalização do direito**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/mvc5le3t/ZXe32P9R6754bS8a.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016, p. 295.

¹⁰² COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 63.

pelas pessoas, dos seus direitos, para ter o que fosse possível para o sustento do lar. A disparidade econômica nesse diapasão foi desproporcionalmente elevada, de modo que o desenvolvimento social ficou comprometido.

Até 1919, ano de criação da OIT e da consagração do Direito do Trabalho no plano internacional, houve diversas tentativas de criação de uma legislação internacional de proteção aos direitos sociais, como a notável Assembleia Internacional dos Trabalhadores, ocorrida em 1824, que tinha esse objetivo. Assim como a Conferência de Berlim, celebrada em 1890, a qual buscou conciliar os interesses dos empresários e dos trabalhadores, consoante ensinamento de Arnaldo Sússekind¹⁰³.

Houve ainda nesse período, de acordo com Arnaldo Sússekind¹⁰⁴, o Congresso Internacional de Legislação de Trabalho, congresso visionário que estudou medidas de como internacionalizar as normas de direito do trabalho. Surgiu, por fim, um movimento sindical que ocorreu entre 1914 e 1919, na eclosão da Primeira Guerra Mundial, com o propósito de que o Tratado de Paz que dele adviesse garantisse normas consagradoras dos direitos dos trabalhadores.

Com o Tratado de Versailles e o surgimento da OIT, uma proteção internacional aos direitos trabalhistas começou a se solidificar, mas com o fim da Sociedade das Nações, seu papel ficou ameaçado. A inclusão da OIT no quadro de órgãos da ONU reacendeu as perspectivas de uma regulamentação internacional do trabalho, efetivando a OIT como agência especializada nesse tema.

A proteção dos direitos humanos se pauta no objetivo principal de garantia da dignidade da pessoa humana. Apesar de os direitos humanos existirem há séculos, somente foi possível seu reconhecimento na esfera internacional a partir do momento em que se produziram documentos jurídicos solenes.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada no âmbito da ONU em 1948, é até hoje o principal documento de proteção aos direitos humanos. Conforme leciona Dirley da Cunha Jr.¹⁰⁵, esses direitos constantes na aludida declaração são direitos

¹⁰³ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987, p. 81-96.

¹⁰⁴ *Ibidem*, *loc.cit.*

¹⁰⁵ CUNHA, Dirley da Júnior. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012, p. 606.

que trazem um conjunto de direitos mínimos os quais devem ser assegurados ao ser humano, para garantir a dignidade da pessoa humana.

De acordo com o que preleciona Valerio Mazzuoli¹⁰⁶, a Declaração teve o condão de estabelecer que toda e qualquer pessoa humana deve ter seus direitos básicos respeitados e, caso isso não ocorra, de exigir que o seja, a qualquer tempo. Ademais, o autor ressalta a importância da Declaração como um instrumento do Direito Internacional Público que influenciou a realização de muitos outros, além de estar sendo usada como base para decisões nos sistemas judiciários internos.

Percebe-se que a Declaração influenciou fortemente a realização de outros documentos para a consagração da proteção aos direitos humanos, tanto no plano interno dos Estados, em seus textos constitucionais, quanto no plano externo nos tratados, convenções e resoluções internacionais.

A Declaração trouxe a busca pela proteção internacional dos direitos humanos e abarcou em seu texto também normas específicas de proteção ao trabalho. Do artigo 22 ao 25¹⁰⁷, observa-se que há também a preocupação em garantir a todo homem o direito ao trabalho; condições justas de trabalho, como um salário justo, o direito ao lazer; assim como o direito de se associar em sindicatos etc.

A dignidade da pessoa humana no ambiente do trabalho é busca incessante do Direito Internacional do Trabalho, que procura estabelecer um nível mínimo no qual a relação

¹⁰⁶ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Método, 2014, p.70-71.

¹⁰⁷ “Artigo 22 – Todo ser humano, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, à realização pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo 23 – 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24 - Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25 - 1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social”. Disponível em: < http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm >. Acesso em: 21 set. 2016.

entre empregador e empregado deve se pautar, garantindo assim o respeito aos direitos humanos do trabalho.

É imprescindível que se tenha a clara noção de que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não efetivou, desde logo, os direitos que pretendia. Há dois apenas, assinados em 1966, que consagram de forma veemente os direitos humanos, quais sejam: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Esses dois acordos tiveram como propósito reafirmar vários direitos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, tornando-os vinculantes.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, ao que interessa a seara de estudo do presente trabalho, traz em seu artigo 8¹⁰⁸ o direito humano de não se ser submetido à escravidão.

Em relação ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como sendo de fundamental importância para este trabalho, tem-se entre os artigos 6 a 15 diversas normas que visam proteger o direito humano do trabalhador. O artigo 6¹⁰⁹, começa trazendo o direito básico do ser humano em relação ao trabalho:

ARTIGO 6 - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

Nos artigos que o seguem, observam-se preceitos que buscam proteger condições igualitárias e justas de trabalho, mais uma vez o direito de de filiar a sindicatos, a aferição de um limite mínimo para o início da atividade laboral, entre outros. O PIDESC define ainda a forma como os Estados Partes devem provar que estão cumprindo seus acordos, conforme preceitua André de Carvalho Ramos¹¹⁰. O referido autor enfatiza ainda que o PIDESC foi um Pacto importante, pois venceu a visão ultrapassada de que os direitos sociais seriam apenas recomendações.

¹⁰⁸ Artigo 8 – 1. Ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e ao tráfico de escravos, em todas as formas, ficam proibidas. 2. Ninguém será mantido em servidão. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 21 set. 2016.

¹⁰⁹ **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 23 set. 2016.

¹¹⁰ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016, p.160-161.

A partir da Segunda Guerra Mundial e com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esses direitos foram universalizados, definindo claramente o novo posicionamento que a sociedade internacional deveria adotar, segundo explicações de Fábio Konder Comparato¹¹¹. A OIT, organismo principal do Direito Internacional do Trabalho (DIT), insere-se nesse contexto para proteger especificamente os direitos humanos do trabalhador.

Uma dificuldade para a realização dos objetivos da OIT são as práticas de empresas que visam apenas ao lucro, sem preocupação com a sua função social nas mais diversas esferas, inclusive a função de garantir o respeito aos direitos humanos no ambiente laboral. Nesse sentido, para Arnaldo Süssekind¹¹²:

[...] o DIT não se preocupa somente com as condições de trabalho e os direitos previdenciários do trabalhador. As normas sobre os direitos humanos correlacionados com o trabalho, a política de desempregos, a seguridade social populacional, o exame de questões econômicas sob o prisma dos seus reflexos sociais, a política social das empresas multinacionais [...], da administração do trabalho, do combate ao desemprego e ao subemprego, da educação do trabalhador para incrementar sua participação no desenvolvimento sócio-econômico, da melhoria do meio ambiente de trabalho etc. – retratam o novo dimensionamento do DIT.

Para que os objetivos da OIT logrem êxito, é preciso que os Estados em que essas organizações empresariais irão se instalar assegurem o respeito, dentro do seu território, aos parâmetros fixados no âmbito internacional.

Na realidade em que se encontra o cenário atual, o Direito Internacional do Trabalho alcançou uma influência no espaço interno dos Estados, isso porque o direito interno de cada país que visa à proteção aos trabalhadores moldou-se às normas do Direito Internacional do Trabalho.

O objetivo desses Estados é alcançar o desenvolvimento econômico, a qualquer custo, como bem informa Valerio de Oliveira Mazzuoli¹¹³. Assim, o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho, assegurados pela OIT, sofre na atualidade diversos impasses para serem cumpridos.

¹¹¹ COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 69.

¹¹² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987, p.23.

¹¹³ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.1061.

3.1.1 Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, ainda no domínio da Liga das Nações, a qual veio a se tornar em 1945 a Organização das Nações Unidas (ONU). Hoje, a OIT é um órgão especializado da ONU, sendo pessoa jurídica de Direito Internacional Público, característica esta afirmada no artigo 39¹¹⁴ da sua Constituição.

A OIT surgiu com o claro objetivo de promover a justiça social para a garantia da paz universal. Com o passar da história, os objetivos foram alargados, conforme descrevem as palavras de Paulo Henrique Gonçalves Portela:

A OIT tem como objetivo principal estabelecer padrões internacionais mínimos para as relações trabalhistas e garantir melhores condições de trabalho em todo o mundo, com vistas a promover a dignidade humana, o bem-estar geral e a justiça social e, assim, contribuir para a paz mundial.

Nesse mesmo sentido, Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹¹⁵ acrescenta como propósito da OIT o aperfeiçoamento dos ordenamentos jurídicos internos dos países na busca pelo avanço social. Isso ocorreria por intermédio do reconhecimento nacional de regras mais protetivas aos trabalhadores e pela conseqüente evolução no que se refere a uma abrangência maior dos Direitos Humanos do Trabalhador.

Importante se faz destacar que o ato constitutivo da OIT é a Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1919 (Constituição da OIT). Entretanto, a constituição foi reformada em 1946, em cujo anexo consta a Declaração referente aos Fins e Objetivos da OIT de 1944 (Declaração da Filadélfia).

A Organização é dividida em três órgãos internos: Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho (RIT).

A Conferência Internacional do Trabalho, também conhecida como Assembleia Geral, é órgão máximo dentro da estrutura da OIT, na qual serão elaboradas as convenções

¹¹⁴ Artigo 39 – A Organização Internacional do Trabalho deve ter personalidade jurídica, e, precipuamente, capacidade para: a) adquirir bens, móveis ou imóveis, e dispor dos mesmos; b) contratar; c) intentar ações. **Constituição da OIT.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 3 out. 2016.

¹¹⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção dos Direitos Humanos do Trabalhador. **Revista Jurídica Amatra**, Ano 71, n. 1/6 (jun/jun). São Paulo: 17ª Região, 2007, p. 87.

e recomendações, instrumentos que regulam a atuação da OIT. Ademais, esse órgão delibera sobre os caminhos a serem seguidos pela OIT e ainda decide sobre que medida tomar em razão do não cumprimento das normas internacionais do trabalho por países ratificantes dessas normas. A Conferência Internacional do Trabalho é formada por quatro representantes de cada membro, sendo que dois deles serão delegados do governo, um deles representará os trabalhadores e o outro, o empregador, é o que preceitua o artigo 3¹¹⁶ da Constituição da OIT.

O Conselho de Administração é órgão de direção da OIT, o qual definirá quando ocorrerão as reuniões da conferência, elegerá o diretor da Repartição Internacional do Trabalho e decidirá sobre as comissões, estas podendo ser permanentes ou especiais. Esse conselho é composto por 56 membros, sendo 28 representantes do governo, 14 dos empregados e 14 dos empregadores.

Quanto à Repartição Internacional do Trabalho (RIT), esta é um secretariado técnico-administrativo. Cabe à RIT organizar e difundir todas as informações referentes à regulamentação internacional das condições de vida e trabalho, objetivando ter uma base para o estudo das questões a serem submetidas à discussão na conferência internacional do trabalho para possíveis convenções internacionais, além de

¹¹⁶ “Artigo 3 -1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores. 2. Cada Delegado poderá ser acompanhado por consultores técnicos, cujo número será de dois no máximo, para cada uma das matérias inscritas na ordem do dia da sessão. Quando a Conferência discutir questões que interessem particularmente às mulheres, uma ao menos das pessoas designadas como consultores técnicos deverá ser mulher. 3. Todo Estado-Membro responsável pelas relações internacionais de territórios não metropolitanos poderá designar, a mais, como consultores técnicos suplementares de cada um de seus delegados: a) pessoas, por ele escolhidas, como representantes do território, em relação às matérias que entram na competência das autoridades do mesmo território; b) pessoas por ele escolhidas como assistentes de seus delegados em relação às questões de interesse dos territórios que não se governam a si mesmos. 4. Tratando-se de um território colocado sob a autoridade conjunta de dois ou mais Estados-Membros, poder-se-á nomear assistentes para os delegados dos referidos Membros. 5. Os Estados-Membros comprometem-se a designar os delegados e consultores técnicos não governamentais de acordo com as organizações profissionais mais representativas, tanto dos empregadores como dos empregados, se essas organizações existirem. 6. Os consultores técnicos não serão autorizados a tomar a palavra senão por pedido feito pelo delegado a que são adidos e com a autorização especial do Presidente da Conferência. Não poderão votar. 7. Qualquer delegado poderá, por nota escrita dirigida ao Presidente, designar um de seus consultores técnicos como seu substituto, e este, nesta qualidade, poderá tomar parte nas deliberações e votar. 8. Os nomes dos delegados e de seus consultores técnicos serão comunicados à Repartição Internacional do Trabalho pelo Governo de cada Estado-Membro. 9. Os poderes dos delegados e de seus consultores técnicos serão submetidos à verificação da Conferência, que poderá, por dois terços, ou mais, dos votos presentes, recusar admitir qualquer delegado ou consultor técnico que julgue não ter sido designado conforme os termos deste artigo”. **Constituição da OIT**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 09 out. 2016.

inquéritos que podem ser determinados pelo conselho internacional do trabalho ou pelo conselho de administração, é o que consta no artigo 10¹¹⁷ da Constituição da OIT.

São membros da OIT todos aqueles que eram membros em 1945, os Estados-membros da ONU, que se assim quiserem devem fazer um comunicado à Repartição Internacional do Trabalho, além de qualquer outro Estado, que não se enquadre em um das possibilidades acima, para que seja admitido com aprovação de dois terços dos delegados presentes à conferência internacional do trabalho. Para se retirar basta apenas um aviso prévio ao Diretor Geral da RIT, cujo desligamento se efetivará após dois anos do recebimento desse aviso.

Os preceitos da OIT são emanados por meio Convenções, recomendações e resoluções, instrumentos já delineados no presente trabalho. É preciso ainda falar sobre os procedimentos contenciosos em sede de OIT. São eles a reclamação e a queixa e estão previstos entre os artigos 24 e 34 da Constituição da OIT e tem o escopo de atuar contra o não cumprimento das normas internacionais do trabalho.

De acordo com Gleibe Pretti¹¹⁸:

Reclamação é a forma usada pelos representantes dos empregadores e empregados para demonstrar um não cumprimento da convenção ratificada por determinado País.

A queixa é a forma que um Estado-membro tem de informar a OIT que outro Estado-membro não está cumprindo as regras pré-estabelecidas. Poderá ser feita de ofício pelo conselho de administração ou pela representação de qualquer delegação a conferência.

¹¹⁷ “Artigo 10 - 1. A Repartição Internacional do Trabalho terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração. 2. A Repartição, de acordo com as diretrizes que possa receber do Conselho de Administração: a) preparará a documentação sobre os diversos assuntos inscritos na ordem do dia das sessões da Conferência; b) fornecerá, na medida de seus recursos, aos Governos que o pedirem, todo o auxílio adequado à elaboração de leis, consoante as decisões da Conferência, e, também, ao aperfeiçoamento da prática administrativa e dos sistemas de inspeção; c) cumprirá, de acordo com o prescrito na presente Constituição, os deveres que lhe incumbem no que diz respeito à fiel observância das convenções; 8 d) redigirá e trará a lume, nas línguas que o Conselho de Administração julgar conveniente, publicações de interesse internacional sobre assuntos relativos à indústria e ao trabalho. 3. De um modo geral, terá quaisquer outros poderes e funções que a Conferência ou o Conselho de Administração julgarem acertado atribuir-lhe”. **Constituição da OIT**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 09 out. 2016.

¹¹⁸ PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone, 2009, p. 25.

Quando uma reclamação é feita, ela pode ser encaminhada ao Conselho de Administração, o qual, se achar oportuno, enviará ao Estado, que está sendo reclamado, e este, por sua vez, poderá enviar uma resposta ao caso. Em não sendo enviada a reclamação ao Estado dentro de um período aceitável ou se a resposta não for convincente, a reclamação poderá se tornar pública, é o que consta nos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT¹¹⁹.

No caso de o Conselho de Administração admitir a reclamação, esta será avaliada por uma comissão tripartite que, ao final da investigação, vai formular um relatório com suas conclusões e possíveis recomendações ao Conselho de Administração. Tais recomendações, se adotadas, passam a ser monitoradas pelo sistema normal de controle de normas, é o que preleciona Ericson Crivelli¹²⁰.

As queixas podem ser apresentadas pelo Conselho de Administração, *ex officio*; por um Estado membro contra outro, em razão de alguma convenção descumprida, em que os dois tenham ratificado ou; por algum delegado. O Conselho encaminhará a demanda para uma Comissão de Inquérito, que terá o condão de emitir um relatório ou poderá seguir passos idênticos ao da Reclamação. A comissão de inquérito, além de emitir a opinião, também recomendará medidas a serem tomadas, para que a queixa tenha sido um processo satisfatório.

Além disso, segundo Paulo Henrique Gonçalves Portela¹²¹:

O relatório da Comissão será transmitido pela RIT ao Conselho de Administração e ao Estado e, caso este não aceite as recomendações cativas ao caso, deverá informar ao Diretor-Geral da RIT se deseja que a divergência seja submetida à Corte Internacional de Justiça, que poderá, em decisão inapelável, confirmar, alterar ou anular as conclusões da Comissão.

¹¹⁹ “Artigo 24 - Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente. Artigo 25 - Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada”. **Constituição da OIT**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 09 out. 2016.

¹²⁰ CRIVELLI, Ericson. **A OIT e o Futuro das Normas Internacionais do Trabalho na Era da Globalização**. 2004. Teses de Doutorado. Orientador: Professor Alberto do Amaral Júnior. (Doutorado em Direito Internacional) – Faculdade de Direitos da USP, São Paulo, p. 86.

¹²¹ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013, p. 481.

O Estado que fez a queixa, se não satisfeito com as atitudes tomadas, pode recorrer à Conferência Internacional do Trabalho, requerendo medidas que obriguem os Estados que sofreram a queixa a cumprir o que havia sido pedido. Esses Estados podem, a qualquer tempo, informar a Conferência ou a Comissão que as medidas adequadas foram tomadas.

A OIT é composta ainda por dois outros procedimentos especiais: a Comissão de Investigação e Conciliação e o Comitê de Liberdade Sindical. A comissão pode ser requerida a atuar por estados, por grupos de empregadores e também dos empregados. Ela existe para discutir situações envolvendo Estados que são membros da ONU, mas não da OIT. Essa comissão é pouco efetiva, pois, para que esse procedimento funcione, o Estado a ser submetido tem de concordar, conforme esclarece Ericson Crivelli¹²².

Quanto ao outro procedimento especial, o Comitê de Liberdade Sindical, tem-se a questão da admissibilidade menos complexas que os outros mecanismos da OIT, além de ser um comitê específico para tratar da aplicação das convenções n° 87 e n° 98, reconhecidas como fundamentais na Declaração de Filadélfia. Permite que ocorra reclamações referentes a Estados que não ratificaram essas convenções, pois elas são tidas como fundamentais, sendo todos obrigados a cumprir, é o que explana Ericson Crivelli¹²³.

Essas são as considerações a serem feitas sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT), principal organismo internacional de proteção aos direitos humanos do trabalho.

3.1.2 Uma Breve Conceituação das “Gerações” dos Direitos Humanos

Os Direitos Humanos são direitos protegidos na esfera internacional, e isso é o que os diferencia dos direitos fundamentais, os quais estão previstos em âmbito interno e

¹²² CRIVELLI, Ericson. **A OIT e o Futuro das Normas Internacionais do Trabalho na Era da Globalização**. 2004. Teses de Doutorado. Orientador: Professor Alberto do Amaral Júnior. (Doutorado em Direito Internacional) – Faculdade de Direitos da USP, São Paulo, p. 89

¹²³ *Ibidem*, p. 90.

são garantidos pelas constituições de cada Estado. Esse fato não dissipa a influência que os documentos internacionais de proteção aos direitos humanos tem sobre a construção dos direitos fundamentais. Nesse sentido, Caio Mário da Silva Ferreira¹²⁴ afirma que “[...] as Constituições de diversos países ocidentais desenham a instituição dos Direitos e garantias individuais gravitando em torno desses princípios que asseguram a liberdade e a igualdade jurídica dos cidadãos”.

Por muito tempo, os direitos humanos foram divididos por gerações. Consoante com o entendimento de André de Carvalho Ramos¹²⁵, os direitos de “primeira geração” são os direitos ou liberdades individuais que surgiram em meio às revoluções liberais. Nesse ciclo o Estado tem a obrigação de proteger esse rol de direitos individuais e, portanto, de proteger a individualidade de cada ser humano. Seriam então prestações muito mais negativas do que positivas, no sentido de não poder violar os direitos humanos, na acepção de exigir que seus órgãos internos respeitem tais direitos.

Os direitos humanos de “segunda geração” são os direitos que emergiram das pelejas sociais e são conhecidos como os direitos de igualdade, em que os Estados têm um papel bem mais ativo do que na geração anterior. É dentro desse rol que se encontram Os direitos sociais, englobando aqui os direitos referentes ao trabalho digno, conforme nos aponta Fábio Konder Comparato¹²⁶.

A terceira geração está abarcada pelos direitos da solidariedade. De acordo com André de Carvalho Ramos¹²⁷, são direitos que advêm da percepção do homem de que o planeta tem recursos finidos e de que a categoria humana poderia estar ameaçada, tendo assim que proteger toda a comunidade.

Há ainda quem defenda, como Paulo Bonavides¹²⁸, a existência de uma quarta geração. Seria esta uma geração fruto da era da globalização e expansão dos direitos humanos, com base na proteção à dignidade da pessoa humana, em contraponto a manifestações abusivas dos particulares e dos Estados.

¹²⁴ FERREIRA, Caio Mário da Silva. *Direitos Humanos*. **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p.13.

¹²⁵ RAMOS, André de Carvalho. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p.126.

¹²⁶ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p.78.

¹²⁷ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 3. ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016, p.58.

¹²⁸ BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013, p. 589-590.

Atualmente há uma crítica ferrenha a essa teoria geracional dos direitos humanos, de acordo com explicações de Valerio de Oliveira Mazzuoli:

A crítica mais contundente que se tem feito ao chamado sistema geracional de direitos é no sentido de que, se as gerações de direitos induzem à ideia de sucessão – por meio da qual uma categoria de direitos sucede a outra que se finda –, a realidade histórica aponta, em sentido contrário, para a *concomitância* do surgimento de vários textos jurídicos concernentes a direitos humanos de uma ou outra natureza.¹²⁹

O que se busca numa concepção mais atual sobre os direitos humanos é uma visão geral, na qual os direitos se complementam e não se sobrepõem uns aos outros. O que se tem sem ressalvas sobre as gerações dos direitos é que não há uma superação dos direitos de uma geração para outra, mas sim uma adição, visto que são momentos históricos de ganhos de direitos diferentes.

É evidente que os direitos humanos do trabalho, por serem direitos sociais, se encontram dentro do rol de direitos humanos a serem protegidos pela humanidade. A OIT foi uma das mais importantes organizações que contribuíram para a efetivação dos direitos humanos sociais, tendo como objeto a proteção dos direitos humanos do trabalho.

3.1.3 Direitos Humanos do Trabalho

Na seara dos direitos sociais, que abrangem os direitos humanos do trabalho, nos dizeres de Arnaldo Süssekind¹³⁰, temos como principal protetor a OIT, por meio de seus documentos internacionais. Além disso, existe a ONU com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

É importante destacar que não é qualquer trabalho que é considerado para fins de proteção internacional. O trabalho a ser protegido universalmente é o trabalho digno,

¹²⁹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Método, 2014, p. 46-47.

¹³⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. Questões de Direito Internacional do Trabalho. **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 49.

decente, isto é, não busca a protelação do trabalho ilegal, ilícito, é o que diz Carlos Henrique Bezerra Leite¹³¹.

A proteção aos direitos humanos do trabalho é de fundamental importância para o momento histórico que a sociedade vive hoje, nas palavras de Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹³²:

O modo de produção capitalista, em sua vertente econômica neoliberal, busca perpetuar o desemprego e captar a lógica do lucro e da exploração econômica nas relações de trabalho. Dessa forma, torna-se fundamental articular novas abordagens para a correção das injustiças sociais no âmbito laboral.

Assim, no domínio da OIT, foi adotada em 1998 a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, considerando-se oito convenções já existentes no âmbito da OIT, o rol dos direitos fundamentais do trabalhador.

O documento traz quatro vertentes delimitadas de proteção, são elas: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, elenca a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹³³.

O primeiro direito humano do trabalho a ser protegido internacionalmente é a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Tem-se, nesse sentido, duas convenções fundamentais: a de n° 87 e a de n° 98, da OIT.

A Convenção n° 87¹³⁴ versa sobre a demanda da matéria sindical, determinando regras, tanto para os empregadores quanto para os empregados, e garantindo a livre associação em sindicatos, sem a interferência do poder público. Além disso, abre a possibilidade de mais de um sindicato da mesma categoria e ainda prevê que podem

¹³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O Direito do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Orgs.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 49-66.

¹³² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009, p. 45.

¹³³ **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 24 set. 2016.

¹³⁴ **Convenção n. 87 da OIT**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 25 set. 2016.

ser elaborados estatutos e regulamentos para o funcionamento, além da liberdade de escolha dos seus dirigentes.

Já a Convenção nº 98¹³⁵ veio para proteger o direito de se associar a sindicatos sem intervenção dos empregadores ou de seus representantes organizacionais, ou ao contrário, isto é, a desfiliação. Ademais, o texto dessa convenção busca garantir e promover uma ampla negociação coletiva voluntária.

O segundo campo de proteção da OIT como direito fundamental do trabalhador é a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, esse aspecto está previsto nas convenções nº 29 e nº 105 da OIT.

A Convenção nº 29¹³⁶ traz a proteção à pessoa humana, afirmando que o trabalho forçado ou obrigatório agride a dignidade da pessoa humana, no sentido do trabalho que não é prestado sobre a livre e espontânea vontade do trabalhador. Importante se faz destacar que não se encontram no rol de delimitação do trabalho forçado aqueles serviços prestado em razão de guerra, o serviço militar ou qualquer outro serviço compulsório que é realizado em favor da comunidade.

Outra convenção fundamental é a Convenção nº 105¹³⁷ que trata veementemente sobre a proibição do trabalho obrigatório, protegendo a pessoa humana quanto à coerção política, medidas discriminatórias, seja ela qual for, repressão por participação em movimentos grevistas etc.

O terceiro ponto fundamental trazido na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho é quanto à erradicação efetiva do trabalho infantil, direito previsto como fundamental nas Convenções nº 138 e 182 da OIT.

A Convenção Nº 138¹³⁸ exige a delimitação de uma idade mínima para o trabalho, tendo de ser ela compatível com a idade de saída escolar; extingue de forma taxativa o trabalho das crianças e afirma que, para trabalhos que envolvam condições insalubres ou perigosas, a idade mínima deve ser 18 anos.

¹³⁵ **Convenção n. 98 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 25 set. 2016.

¹³⁶ **Convenção n. 29 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 25 set. 2016.

¹³⁷ **Convenção n. 105 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em: 25 set. 2016.

¹³⁸ **Convenção n. 138 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/492>>. Acesso: 25 set. 2016.

Tem-se a Convenção nº 182¹³⁹, que vai tratar sobre as condições de trabalho infantil desconcertantes, como o trabalho análogo ao trabalho escravo, o trabalho forçado, o tráfico de crianças como mercadoria, os serviços que comprometam o crescimento saudável, a saúde, a segurança ou até serviços que possam prejudicar a noção de moral que o ser humano deve ter.

O último ponto tratado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho é concernente à eliminação da discriminação em matéria de emprego e segurança, trazida nas convenções nº 110 e 111 da OIT.

De acordo com a Convenção Nº 110¹⁴⁰, não pode haver discriminação a respeito da remuneração, no que diz respeito a qualquer aspecto. Essa convenção aplica-se a qualquer tipo de remuneração advinda direta ou indiretamente em virtude de uma relação de emprego.

A Convenção nº 11¹⁴¹ busca proteger o trabalhador contra a discriminação no trabalho e na profissão como um todo. O objetivo é garantir uma equivalência de espaço no ambiente de trabalho, assegurando oportunidade a todos.

Quanto às convenções fundamentais mencionadas acima, as oito previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho têm como objetivo de garantir um rol de direitos fundamentais à proteção do trabalhador, enfatiza Rúbia Zanotelli Alvarenga¹⁴²:

Segundo essa Declaração, todos os estados-membros são submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais. Essa obrigação também é válida para os estados que não ratificaram as convenções em questão, pois esses princípios e direitos fundamentais são enunciados na Constituição e Declaração de Filadélfia, às quais aderem os estados membros da OIT.

Indubitavelmente essas convenções mencionadas são as que garantem o mínimo de direitos salvaguardados no âmbito internacional aos trabalhadores e que, portanto, devem ser cumpridas por todos os atores internacionais, inclusive as empresas transnacionais.

¹³⁹ **Convenção n. 182 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso: 25 set. 2016.

¹⁴⁰ **Convenção n. 110 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 25 set. 2016.

¹⁴¹ **Convenção n. 111 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso: 25 set. 2016.

¹⁴² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos.** São Paulo: LTr, 2009, p.122.

É cediço o entendimento de que a OIT é o organismo internacional que assegura a proteção aos direitos humanos do trabalho, e que os direitos mencionados acima são, portanto, os mais importantes direitos humanos a serem protegidos no âmbito do Direito Internacional do Trabalho.

Além dos direitos acima tratados, existem vários outros direitos no campo do Direito Internacional do Trabalho os quais devem ser protegidos como direitos humanos. São também tutelados no âmbito da OIT, mas não estão mencionados como direito fundamental na Declaração.

O direito a um meio ambiente do trabalho condizente com os parâmetros mínimos que permitam a prestação do serviço, sem agressão à saúde e à segurança do trabalhador, é um deles. É indispensável delimitar o que é considerado como meio ambiente do trabalho, nas palavras de Ivette Senise Ferreira¹⁴³:

Pode-se afirmar, em princípio, que o termo refere-se ao local da prestação do serviço, que em geral é no estabelecimento da empresa, mas pode o conceito ser estendido para abranger também as áreas de descanso do trabalhador, aquelas destinadas ao seu lazer ou ao recebimento de benefícios, programas profissionais, educacionais etc.

Existem algumas convenções da OIT que versam sobre o assunto, como a de Nº 155¹⁴⁴, que define o local de trabalho como qualquer ambiente onde os trabalhadores tenham de estar para realizar seu trabalho, incluindo aqui a locomoção até esses locais, e ainda em ambientes nos quais os trabalhadores se encontrem sob domínio das ordens do empregador, de forma direta ou indireta. Ademais, a mencionada convenção afirma a necessidade de redução dos riscos que o ambiente laboral possa causar ao empregador.

A tutela ao meio ambiente do trabalho visa proteger o trabalhador como ser humano guarnecido da tutela da dignidade e que está dentro do objetivo de proteção ao meio ambiente sadio e equilibrado. Para o trabalhador, é importante laborar em um ambiente sadio e equilibrado para o desenvolvimento do seu trabalho com eficiência e para proteção da sua saúde e segurança.

¹⁴³ FERREIRA, Ivette Senise. Do meio ambiente do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais da pessoa humana. **Revista Trabalhista**. Vol. X. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p.143.

¹⁴⁴ **Convenção nº 155 da OIT**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 25 set. 2016.

O empregador tem papel fundamental para a garantia desse meio ambiente equilibrado, tendo essa obrigação para garantir o trabalho decente, objetivo tutelado pela OIT. Deve, pois, eliminar, quando possível, ou reduzir os agentes nocivos, fornecendo ainda equipamentos de proteção, conforme explica Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira¹⁴⁵.

Resta então destacar, como direitos humanos a serem respeitados no campo do trabalho pelas empresas, aqueles constantes na Declaração Universal dos Direitos Humanos, incluindo aqui os direitos do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, os constantes nas oito declarações fundamentais determinadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Percebe-se, então, que a proteção dos direitos humanos do trabalho é a proteção da dignidade do ser humano, fazendo-se necessário que seja acatada e praticada por todos os atores do Direito Internacional Público e pela comunidade internacional.

3.2 A ATUAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Sempre houve a discussão doutrinária na tentativa de diferenciar as empresas multinacionais das empresas transnacionais. Mas vale ressaltar que essa diferenciação de conceito não importa, pois o que é, de fato, indispensável para essa definição é o nível de alcance dos investimentos empresariais em outros países.

Logo, são consideradas empresas transnacionais aquelas que expandem seus negócios por vários países diversos daquele em que se encontra a sede, que têm como parâmetro o desenvolvimento em uma escala mundial da organização empresária e que, pela influência que permeia a sociedade, têm poder de disputar em condições iguais com os Estados nacionais. Eis a simplificação do conceito apontado por Gilles Y. Bertin¹⁴⁶.

Destaca-se que, para ser considerada como uma empresa transnacional, é imprescindível que o investimento em outros Estados seja maciço, não sendo possível

¹⁴⁵ NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente do trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli Alvarenga (Coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno (Orgs.). **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p. 57-68.

¹⁴⁶ BERTIN, Gilles Y. **As Empresas Multinacionais**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978, p.10.

delimitar uma empresa como transnacional quando esta emprega suas atividades em apenas 2 ou 3 países. Em suma, para ser transnacional, a empresa precisa necessariamente ter um alcance global.

A grande questão é que, ao mesmo tempo em que provam seu alcance e poder de influência global, na economia, na disparidade de poder com os Estados, essas corporações transnacionais negam, quanto aos efeitos pejorativos das suas atividades, uma possível responsabilidade, explica Ana Lúcia Guedes¹⁴⁷.

Um ponto importante para se entender a realidade e a atuação dessas organizações empresariais transnacionais parte da análise da nacionalidade delas, isso em razão de qual legislação será adotada em suas práticas e da política a ser estabelecida para sua atuação. Implica também essa questão no fato de essas organizações empresariais transnacionais negarem a relação da cadeia produtiva, quando há práticas reprováveis e que possam vir a causar danos à pessoa humana.

Raras foram as vezes em que uma empresa transnacional admitiu ter havido práticas ilícitas em sua cadeia produtiva e que seria então responsável por isso. Um episódio recente é o da empresa Zara, que admitiu, durante entrevista para a revista *Veja*¹⁴⁸, pelo seu porta voz Raúl Stradera, a ocorrência de trabalho escravo, evitando falar em cadeia produtiva. O caso ocorreu no interior de São Paulo em uma confecção contratada por eles, na qual foi constatado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a ocorrência de trabalho escravo.

Conforme abordado previamente, no início da era da globalização as empresas hoje tidas como transnacionais eram conhecidas como multinacionais, termo delimitado pelos Estados Unidos, país onde surgiu a maioria delas, cuja denominação era usada para mascarar essa realidade. A Organização das Nações Unidas delimitou o termo transnacional para acabar com qualquer dúvida, definindo que seriam empresas transnacionais aquelas que realizam suas atividades além das fronteiras do seu país de origem.

¹⁴⁷ GUEDES, Ana Lucia. **Repensando a Nacionalidade de Empresas Transnacionais**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782000000100003>. Acesso em: 26 set. 2016.

¹⁴⁸ STRADERA, Raúl. Zara admite que havia trabalho escravo em sua cadeia produtiva. **Revista Veja**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/economia/zara-admite-que-havia-trabalho-escravo-em-sua-cadeia-produtiva/>>. Acesso em: 26 set. 2016. (Entrevista realizada por Naiara Infante Bertão).

Ao se analisar a nacionalidade das organizações empresariais transnacionais, percebe-se que estas, em sua grande maioria, são de origem estadunidense e europeias, reforçando assim que o que ocorre no âmbito de expansão dessas empresas é um domínio dos ricos sobre os menos apoderados.

Na esteira desse pensamento, reforça Deilton Ribeiro¹⁴⁹:

Um dos efeitos negativos apontados decorre da concentração de poder nas mãos dos países de origem, o que coloca os países receptores ou hospedeiros em condição secundária. Temos, também, uma dependência da tecnologia (compra de insumos, proibição de exportações, remessa de *royalties*). Outro ponto está em que elas exercem um poderoso domínio industrial sobre os países subdesenvolvidos. Afirma-se, ainda, que elas, em virtude de sua capacidade de ação e produção, vazam as soberanias nacionais.

O que se inferiu, com o avanço incontrolável das empresas transnacionais, é que estas adquiriram um poder tão grande, que os Estados nacionais, a comunidade internacional e os indivíduos tiveram que se adequar a essa nova realidade, principalmente os Estados, que viram seu poder limitado, tendo muitas vezes que se subordinar ao poderio das empresas transnacionais em prol do desenvolvimento econômico, segundo afirma Octavio Ianni¹⁵⁰.

Com todo esse domínio sobre a economia mundial, os países que ainda não possuem uma atividade econômica desenvolvida são os mais vulneráveis à influência e às determinações das empresas transnacionais. Isso porque essas empresas vão adentrar países com poucas regras para sua atuação, dominando até mesmo nas atividades da economia desses Estados, cujas ações, em grande parte, vão conflitar com os preceitos dos direitos humanos, de acordo com Guilherme Sampieri Santinho¹⁵¹. Vale ressaltar que, ao decidir onde irão se instalar, as empresas transnacionais visam, como um dos aspectos de escolha, à busca por Estados com legislação rasa, no que tange aos direitos dos trabalhadores.

¹⁴⁹ BRASIL, Deilton Ribeiro. Empresas Transnacionais sob o império da nova ordem mundial e sua integração no direito internacional. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, Ano 90, 2001, v. 792, p.35-62.

¹⁵⁰ IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002, p. 186

¹⁵¹ SANTINHO, Guilherme Sampieri. **Corporações como atores de Direito Internacional Público**. Disponível em: < <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/j152b899/7bzMMJyT9JiVCHm8.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2016.

Destarte, as organizações empresariais transnacionais têm seu estado de origem, onde mantêm sua sede e se instalam nos países receptores, na maioria das oportunidades por intermédio de subsidiárias. Sobre esse particular, Deilton Ribeiro¹⁵² explana o seguinte:

O fenômeno mais comum na instalação das multinacionais no exterior é o da formação de subsidiárias, isto é, a criação no país receptor de uma ou mais pessoas jurídicas com capital próprio e autonomia financeira. São controladas pela matriz apenas porque está detém a maioria de seu capital ou pelo menos o capital necessário para o seu controle econômico e político.

Impossível não perceber o controle das organizações empresariais transnacionais em diversas esferas. Deilton Ribeiro Brasil¹⁵³, em outra obra, enumera alguns fatores que propiciam o aparecimento cada vez maior dessas organizações empresariais. Para o objeto de estudo deste trabalho, importa entender que as empresas transnacionais, em busca do lucro, se instalam em países nos quais possam explorar a força de trabalho dos nacionais, pagando pouco por isso.

As empresas transnacionais têm a percepção clara de que para manter sua atuação é necessário respeitar tanto a legislação interna, como a do seu país de origem, podendo ainda ser acrescentadas a esse rol algumas normas e preceitos definidos pelo Direito Internacional, consoante explicação de John Gerard Ruggie¹⁵⁴.

É inegável que o desenvolvimento econômico atual tem nas organizações empresariais transnacionais um protagonista e centro de grande poder e influência. Isso suscitou uma preocupação na comunidade internacional em buscar regras que delimitassem a atuação dessas empresas, já que não poderiam ficar sem reparação os danos causados por elas.

¹⁵² BRASIL, Deilton Ribeiro. Empresas Transnacionais sob o império da nova ordem mundial e sua integração no direito internacional. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, Ano 90, 2001, v. 792, p.35-62.

¹⁵³ *Idem*. **Expansão das empresas transnacionais em mercados regionais globalizados: expropriação de seus bens, indenização é solução de controvérsias**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/deilton_ribeiro_brasil.pdf>. Acesso em: 26 set. 2016.

¹⁵⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014, p.146-147.

3.2.1 Função Social da Empresa no Âmbito Internacional

Desde que a empresa transnacional passou a ser ator fundamental no desenvolvimento da economia, conseqüentemente ela adquiriu responsabilidades que não eram do seu campo anteriormente. O ganho de poder pressupõe um maior ganho de responsabilidade, para o cumprimento, com maestria, do seu papel na sociedade.

Sabe-se que o objetivo principal de uma organização empresarial transnacional, ao se instalar no país receptor, é o lucro, e ela o faz em países que tenham pouco ou nenhum respaldo legislativo em proteção aos direitos humanos em geral. Isso porque as atividades inerentes a uma empresa transnacional acaba possibilitando a infração em diversos campos do direito, principalmente os direitos humanos, estando inclusos aqui os do trabalho, por conta da falta de uma estrutura normativa que os regule efetivamente.

Se com o fenômeno da globalização e o encurtamento do mundo, no sentido de uma interligação estrondosa na inter-relação entre os países, observou-se a exigência de muitas mudanças, em diversos campos, para que todos se adequassem a essa nova realidade, com as empresas transnacionais não foi diferente. As transformações ocorridas no sistema global trouxeram para esse ramo a necessidade de se adequar também a proteção ao ser humano. Logo, para se manter no mercado é imprescindível equilibrar a lógica do lucro com a necessidade de proteção no campo social.

Thomaz L. Friedman¹⁵⁵ analisa várias alterações necessárias para que as empresas continuem no mercado diante dessa nova perspectiva trazida no século XXI. Dentre elas o autor busca explicar a necessidade de uma postura ética das empresas em um 1º mundo transparente. Isso devido ao fato de que hoje a opinião transmitida por um consumidor pode girar pelo o mundo em questão de segundos e interferir nos mais diversos campos de atuação da empresa.

Portanto, manter um comportamento ético e uma reputação ilibada configurou-se como uma tática de mercado para essas organizações empresariais transnacionais, as quais encontram guarida para suas atividades em todo o mundo.

¹⁵⁵ FRIEDMAN, Thomas L. **O mundo é plano: o mundo globalizado no século XXI**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014, p. 322.

Para alcance desses objetivos, as empresas têm de cumprir sua função social, o que pode ser entendido na explanação de Roberta Andrade e Jordana Payão¹⁵⁶:

A função social é o pacto que uma empresa deve adquirir com a sociedade em que opera de lado a lado com os atos e maneiras que possam afetar de forma benéfica a comunidade, e deve estar coerente com a missão e os princípios organizacionais. Toda e qualquer definição de função social é voltado para o bem-estar da sociedade, onde se fazem indispensáveis à participação e apoio das empresas de alguma forma.

No caso das empresas transacionais, a função social inclui a necessidade de se ajustarem à realidade na qual estão se inserindo, a cada nova subsidiária que instalam ou a cada contrato que realizam fora das suas fronteiras de origem. Cada sociedade tem sua cultura, costumes e formas de se portar, e para que garantam o sucesso das suas atividades, as empresas têm de moldar a comunidade; de modo contrário não terão, por exemplo, a mão de obra necessária para suas atividades.

Um emblemático exemplo nesse diapasão é o *Kiobel*¹⁵⁷, mais importante caso que envolve empresas e direitos humanos, relativo à empresa Shell e sua atuação na Nigéria. O que ocorreu foi que a Shell, desde o começo da operação de suas atividades petrolíferas, causou danos ambientais e sociais. Em virtude de toda a poluição emanada por suas atividades, os rios e solos foram contaminados, impossibilitando a sobrevivência de moradores que residiam perto das suas instalações e, além disso, comprometendo a subsistência de nigerianos que dependiam do solo para plantar. Houve diversas tentativas do povo da região em contatar a Shell em busca da mudança de atitude, de reparação pelos danos já causados pelo vazamento de petróleo, mas não obtiveram respostas, de forma que o povo nigeriano se revoltou e não aceitou mais a presença da Shell naquela região. O ponto decisivo para a retirada da Shell da região foi o espancamento brutal de um funcionário da companhia pelo povo Ogani, momento em que a Shell parou de atuar naquele local.

¹⁵⁶ ANDRADE, Roberta Lais Machado Martins; PAYÃO, Jordana Viana. **A necessidade do cumprimento dos direitos fundamentais nas relações de trabalho como requisito para a concretização da função social empresarial.** Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/7twf9n9j/701yL81NouD41cw2.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

¹⁵⁷ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos.** São Paulo: Abril, 2014, p.63-64.

Trata-se de um caso clássico de quando uma empresa transnacional não reconhece a necessidade de ter, além da licença do país receptor, a licença social, qual seja a autorização da comunidade onde a transnacional irá se instalar. Para tanto, é preciso respeitar os direitos humanos, preparar a comunidade para sua instalação, ajudando-a das mais diversas formas em face da sua nova realidade.

Segundo os estudos de John Ruggie¹⁵⁸, as empresas transnacionais na realidade atual têm a consciência clara de que, para atuarem em âmbito internacional, não podem ignorar o respeito aos direitos humanos. Como respaldo para tal afirmação, o autor exemplifica que, ao analisar as normas regulamentadoras dessas empresas, observou que nelas continham orientações trazidas pelas organizações internacionais.

O caso Nike é um exemplo explícito de que há situações em que a transnacional passa a reconhecer que respeitar os direitos humanos do trabalho é ação fundamental, no sentido de manter o lucro em suas atividades. John Ruggie¹⁵⁹ relata que a Nike, nas décadas de 1970 e 1980 buscou parcerias nos países da Ásia, para que as fábricas fossem ali instaladas e pudessem, conseqüentemente, recorrer à mão de obra dos asiáticos. Entretanto, grupos ativistas de direitos humanos descobriram que os trabalhadores não recebiam salários compatíveis com seu trabalho, que eram mantidos presos nas fábricas, que ali havia ainda trabalho infantil, que os empregados só podiam sair com uma carta que os autorizasse, entre outras situações degradantes pelas quais se configurava trabalho análogo à escravidão. Esse grupos então agiram, de forma a difundir essa história, de modo que a Nike sofreu uma avalanche de protestos contra suas atividades. Na década de 1990, a Nike reconheceu que a queda nas vendas tinha ocorrido devido à imagem negativa empregada pela falta de respeito aos direitos humanos do trabalho. Com isso, a empresa buscou reverter a sua imagem perante a sociedade e, com uma mudança de atitude diante dessa situação, tornou-se um dos membros fundadores do Pacto Global da ONU.

O que se percebe, portanto, é que existe uma consciência, por parte dessas organizações empresariais transnacionais, de que seu papel no mundo de hoje não é apenas de auferir lucro, mas que, para alcançar esse objetivo, é preciso que haja,

¹⁵⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014, p.153.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p.57-60.

primordialmente, a obediência a preceitos básicos de respeito aos direitos humanos, cumprindo assim sua função social.

3.2.2 Responsabilidade pelo Desrespeito aos Direitos Humanos do Trabalho

Conforme já analisado no presente trabalho, ainda não há uma doutrina majoritária que coloca as empresas transnacionais como sujeitos do direitos internacionais, apesar de a realidade fática apontar em outro sentido. Nesse limiar, em vez de serem reguladas pelo Direito Internacional acabam sendo responsabilizadas pelo arcabouço jurídico interno dos locais onde se instalam.

Tal circunstância favorece o desrespeito aos direitos humanos do trabalho, visto que as empresas transnacionais vão se instalar em países onde quase inexiste a proteção a esses direitos, em busca de reduzir seus gastos naquela produção. As transnacionais sabem que se, porventura, tiverem de compensar danos que podem vir a ser causados, será feito de forma ínfima, isso porque muitas vezes essas organizações empresariais estão respeitando plenamente o direito interno, mas não o internacional, de acordo expõe Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias¹⁶⁰.

Nesse debate, há uma grande questão, isto é, os fatos mostram que essas organizações empresariais transnacionais são controladas e estão sob o domínio de um grupo controlador, mesmo sendo organizadas localmente por meio das suas subsidiárias. Portanto, como estão circunscritas no âmbito internacional de influência, careceria de ser regulada e responsabilizada também nesse campo, continua explanando Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias¹⁶¹.

O que se tem por claro é que a realidade atual não permite mais uma inércia das empresas transnacionais em relação ao respeito aos direitos humanos do trabalho. Dessa forma, o que se tenta definir são *standards*, como prefere chamar Maria Cristina

¹⁶⁰ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.106.

¹⁶¹ *Ibidem*, p.105.

Mattioli¹⁶², os quais as empresas devem cumprir e ser responsabilizadas pelos danos causados por conta do seu não cumprimento.

Antes a proteção dos direitos humanos do trabalho estava adstrita à tutela dos entes públicos, mas com o desenvolvimento da indústria e a conseqüente globalização esses direitos adentraram também a esfera privada, abarcando aqui como responsáveis pelo seu cumprimento também as empresas. O respeito aos direitos humanos do trabalho constituem-se hoje para as empresas transnacionais em um dever ético de cumprimento, visto que a sociedade exige isso e os consumidores procuram consumir de empresas eticamente responsáveis. Em síntese, para continuar no mercado, com grande capacidade de crescimento, hoje é preciso respeitar esses direitos, conclui Adelita Bragato e Maite Moro¹⁶³.

Assim, para que as empresas possam ser responsabilizadas no âmbito internacional, o primeiro passo é quebrar a relutância da comunidade internacional de aceitar as organizações empresariais transnacionais como sujeitos do Direito Internacional, possibilitando sua responsabilização no campo de jurisdição internacional. Essa não aceitação é o que abre margem para o desrespeito aos direitos humanos em geral, abarcando os direitos humanos do trabalho.

O que liga as empresas transnacionais à sua responsabilidade no âmbito internacional é o dever de respeitar as normas emanadas internacionalmente, eis o denominador comum. Porém, isso ocorre em cada Estado de forma diferente, pois cada legislação interna tem sua forma de abarcar as regras internacionais.

John Ruggie¹⁶⁴ aponta ainda que, para além da responsabilidade pelos danos causados ao não respeito aos direitos humanos, as empresas transnacionais devem dispor de mecanismos que controlem essas ações, a fim de garantir esse cumprimento. O mencionado autor traz as auditorias internas como artifício para

¹⁶² MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas transnacionais: responsabilidade social é legal internacional. **Revista TST**. Brasília: Revista TST, 2003, p.189.

¹⁶³ BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani Bragato; MORO, Maite Cecília Fabbri. **O papel da ética empresarial (e da responsabilidade social) na promoção dos direitos humanos nas empresas**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/1xHeZqlhs8xFAZ63.pdf>>. Acesso em: 28 de setembro de 2016.

¹⁶⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014, p. 156.

impedir, evitar e remediar essas violações, além de serem um instrumento capaz de mostrar a sociedade que estão sendo cumpridos esses preceitos.

Portanto, resta evidente que as organizações empresariais transnacionais são atores fundamentais da nova era, não podendo se eximir da responsabilidade que lhes é imbuída por suas ações, mas que para isso torna-se imprescindível a interferência da comunidade internacional diante dessa realidade.

3.3 PRINCÍPIOS ORIENTADORES DAS ATIVIDADES DE EMPRESAS E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS

Não raras foram as tentativas de se criar um marco regulatório o qual permitisse uma real punição às organizações empresariais transnacionais, mas sempre houve na comunidade internacional e dentro dessas empresas uma enorme resistência para essa realização. Por esse motivo, os organismos internacionais tentaram em diversas ocasiões criar princípios e recomendações para interferir, de alguma forma, nessa atuação

No campo dos direitos humanos do trabalho, seu principal protetor, a OIT, criou na década de 1970 uma Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social¹⁶⁵, com o objetivo claro em seu corpo de orientar as atividades dessas empresas no concernente ao respeito aos direitos dos humanos dos trabalhadores, mas essa não era ainda uma época em que os resultados pejorativos dessas empresas tinham uma disseminação mundial, de modo que essa declaração não foi muito utilizada.

O que argumentam Adelita Bragato e Maite Moro¹⁶⁶ é que no campo de preocupação do Direito Internacional do Trabalho o interesse maior somente reapareceu na década

¹⁶⁵ **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_tripartite_multi_240.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

¹⁶⁶ BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani Bragato; MORO, Maite Cecília Fabbri. **O papel da ética empresarial (e da responsabilidade social) na promoção dos direitos humanos nas empresas.** Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/1xHeZqIhs8xFAZ63.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2016.

de 1990, quando houve uma séria instabilidade na atuação dos sindicatos, instaurando-se uma crise na normatização do direito do trabalho.

A ONU, organismo internacional mais importante, desde a década de 1970 busca tratar do tema das empresas transnacionais e os direitos humanos. Inicialmente criou uma comissão para estudo e orientação das empresas transnacionais. Tentou, ainda nesse cerne, criar um código de conduta, mas não obteve sucesso, haja vista a resistência dos diversos atores da comunidade internacional.

No campo internacional houve ainda a criação de do ISO 26000:2010¹⁶⁷, mais uma tentativa de estabelecer parâmetros e princípios com vistas à responsabilidade social das empresas, tratando inclusive dos princípios relativos aos direitos humanos no trabalho em sua estrutura, no item 6.4, e trazendo os parâmetros estabelecidos pela OIT e outros princípios a serem seguidos para efetivação dos direitos humanos do trabalho. Esses princípios não foram respeitados, porque de acordo com o texto as empresas se obrigavam a ter as mesmas obrigações que os entes públicos no tema dos direitos humanos.

Houve a criação do Pacto Global das Nações Unidas em 1999, após a não aceitação do ISO 26000: 2010. Trata-se de mais um documento que traz princípios norteadores para as atividades das empresas e, no que interessa a este trabalho, ele guia as empresas a praticarem o respeito às leis de proteção dos direitos humanos, informando-lhes que não podem atuar violando esses preceitos. Em especial aos direitos humanos do trabalho, o referido pacto traz, nos princípios de 3 a 6¹⁶⁸, a proteção nessa perspectiva.

Importa ainda destacar no tema sobre empresas e direitos humanos as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹⁶⁹, que tem como propósito promover políticas de desenvolvimento na economia e no campo social em prol de toda a sociedade. Entretanto, essas diretrizes, criadas em 1976 e revisadas no ano de 2000, seguem o roteiro dos documentos anteriores de imputar as

¹⁶⁷ **Guidance on social responsibility.** Disponível em: <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>>. Acesso em: 15 out. 2016.

¹⁶⁸ 3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5. A abolição efetiva do trabalho infantil; 6. Eliminar a discriminação no emprego. **Pacto Global das Nações Unidas.** Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>>. Acesso em: 30 set. 2016.

¹⁶⁹ **Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico.** Disponível em: <<http://www.oecd.org/about/>>. Acesso em: 15 out. 2016.

responsabilidades pelo cumprimento dos direitos humanos aos estados e não às organizações empresariais transnacionais.

Por isso, em 2005 a sociedade internacional exigiu da ONU um estudo mais aprofundado em busca de uma real possibilidade de punição às empresas transnacionais, decorrente do desrespeito aos direitos humanos, incluindo os direitos humanos do trabalho. John Gerard Ruggie foi o escolhido por Kofi Annan para ser o responsável pela temática Empresa e Direitos Humanos, pesquisa que resultou nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, documento mais recente que abriu novamente a perspectiva da sociedade para uma maior proteção aos direitos humanos pelas empresas transnacionais, conforme relatam Mariana Santos e Cristina Ribeiro¹⁷⁰.

Esses princípios criados têm três diretrizes básicas:

O primeiro pilar determina o dever do Estado de proteger os direitos humanos; o segundo determina o dever do Estado de respeitar os direitos humanos nas suas ações, e nas de seus organismos, e na responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; e o terceiro pilar trata do dever do Estado de prover reparação para as vítimas de direitos humanos.¹⁷¹

Eis então o mais recente estudo no âmbito das Nações Unidas para a temática empresas e direitos humanos, e que denota relevância para o foco investigativo deste trabalho, sendo tratado em suas especificidades no próximo capítulo.

¹⁷⁰ SANTOS, Mariana Lucena Sousa; RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo. **Responsabilidade internacional de atores não estatais em casos de violações de direitos humanos**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/8E02n3R86u94QT7R.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

¹⁷¹ **Relatório II Fórum Anual das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/RELATO%CC%81RIO-II-FO%CC%81RUM-ANUAL-DAS-NAC%CC%A7O%CC%83ES-UNIDAS-SOBRE-EMPRESAS-E-DIREITOS-HUMANOS-1.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016..

4 DA POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO INTERNACIONAL DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

A responsabilização das empresas transnacionais ainda é um tema muito polêmico na realidade atual da comunidade internacional e do estudo do Direito Internacional. Isso porque, como já visto nos capítulos anteriores, as organizações empresariais transnacionais não são de forma unânime consideradas sujeitos do Direito Internacional, dificultando assim um marco regulatório internacional e a consequente responsabilização dessas empresas.

O interesse por uma real responsabilização das empresas transnacionais reflete uma mudança de posicionamento da sociedade como um todo, notadamente no campo dos direitos humanos do trabalho, em busca da dignidade humana do trabalhador, após práticas degradantes disseminadas durante anos.

4.1 FORMA DE RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS POR DANOS CAUSADOS NO SISTEMA ATUAL

As empresas transnacionais hoje atuam de forma que buscam se instalar em Estados onde possam manter o domínio da situação. E isso resulta na situação de instalação em países que tenham um arcabouço jurídico limitado em relação aos direitos humanos do trabalho, os quais raramente assinam tratados, convenções e resoluções nesse sentido.

Essa falta de legislação abre espaço para que as empresas transnacionais abusem cada vez mais, infringindo assim os direitos sociais em suas mais diversas formas, explorando o capital humano para trabalho, regulando ainda o arcabouço jurídico de normas trabalhistas desses países onde elas se instalam, informa Marcelo Teixeira e Márcio Souza¹⁷².

¹⁷² TEIXEIRA, Marcelo Markus; SOUZA, Marcelo Adriam. **Um olhar sobre as empresas transnacionais e a internacionalização do direito.** Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/mvc5le3t/ZXe32P9R6754bS8a.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

O que ocorre no sistema atual é uma responsabilidade maior do Estado receptor em adequar seu ordenamento jurídico aos preceitos mínimos de direitos humanos do trabalho definidos no plano internacional, para que esses direitos sejam respeitados por todos os agentes que atuam sob sua jurisdição.

Ordinalmente, além do já acima mencionado, os Estados acabam sendo responsabilizados pela falta de fiscalização do dever das empresas transnacionais em respeitarem esses direitos, e por atos que causem danos praticados por elas dentro do seu âmbito de jurisdição.

Entretanto, segundo entendimento de Jónatas E. M. Machado¹⁷³, a nova realidade coloca, além dos Estados, organizações internacionais, ONG's e empresas transnacionais, bem como os demais sujeitos do Direito Internacional como especial responsabilidade em relação aos direitos humanos.

As empresas transnacionais, por sua vez, acabam por serem responsabilizadas, por meio de suas subsidiárias, de acordo com o direito interno de cada estado em que se instalam, acarretando isso em uma reparação pouco efetiva, na maioria das vezes, para as vítimas dos danos causados.

4.1.1 Âmbito Nacional dos Países Receptores

As subsidiárias são constituídas sob a lei interna de cada Estado, tendo personalidade jurídica própria, afastando assim a incidência da regulamentação internacional ou do país onde está instalada a controladora sobre as ações cometidas pelas empresas transnacionais.

John Ruggie¹⁷⁴ desenvolveu um estudo sobre esta temática da responsabilização:

Empresas que operam globalmente não são responsabilizadas como tal. Em vez disso, cada uma das entidades que as compõe individualmente está sujeita à jurisdição nas quais ela atua. Mas, mesmo nos países em que as leis nacionais condenam a conduta abusiva, o que não pode ser sempre subestimado, os Estados muitas vezes deixam de implementá-las – devido à falta de capacidade, ao medo das consequências que podem ser geradas

¹⁷³ MACHADO, Jónatas E. M. **Direito Internacional: do paradigma ao pós-11 de setembro**. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 590.

¹⁷⁴ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014, p.19.

pela concorrência ou porque seus líderes colocam os ganhos particulares acima do bem-estar público.

Portanto, o que se verifica é que as sedes controladoras no sistema atual vigente, na maioria das vezes, não podem ser responsabilizadas por atos das suas subsidiárias, pois estas encontram-se submetidas à jurisdição de cada país em que se encontra. É por esse motivo que é tão complicado delimitar qualquer tipo de regulação a essas empresas transnacionais.

No campo do direito do trabalho, objeto deste estudo, a lei aplicável deve ser considerada aquela do local mais favorável ao empregado, é o que entende José Cretella Neto¹⁷⁵, apesar de trazer o autor o empecilho de que há determinadas normas que são de âmbito interno e isso não poderá ser transposto para o nível internacional.

Isso então significa que, nos casos dos trabalhadores das empresas subsidiárias, se a legislação trabalhista fosse mais favorável no país de origem da empresa transnacional, deveria ser aplicada a lei de lá; afinal, como já explicitado, as legislações internas dos países mais desenvolvidos acabam por ressoar os preceitos difundidos pela OIT.

No sistema de responsabilização vigente há uma tendência em manter a empresa controladora afastada do âmbito de responsabilização das subsidiárias. Entretanto, tem-se o caso de Bhopal¹⁷⁶. O que ocorreu foi um vazamento de gás na fábrica de pesticidas, acarretando na morte de milhares de pessoas e as vítimas sobreviventes sofreram consequências irreversíveis em suas condições de saúde.

Quanto à reparação aos danos causados, a primeira tentativa foi no sentido de adentrar tribunais americanos buscando reparação da empresa controladora. Foram pleitados \$20 bilhões de dólares, mas não houve êxito, nem em instância recursal. Contudo, a Índia, país onde ocorreu o desastre, conseguiu depois de anos o julgamento procedente em relação à controladora em seu sistema jurídico interno, por ter deixado milhares de pessoas incapacitadas para a vida laboral¹⁷⁷. No entanto, a

¹⁷⁵ NETO, José Cretella. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.149.

¹⁷⁶ BROUGHTON, Edward. **The Bhopal disaster and its aftermath: a review**. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1142333/>>. Acesso em: 14 out. 2016..

¹⁷⁷ **Troposfera, portal temático de poluição atmosférica**. Disponível em: <<http://www.troposfera-brasil.org/conceptos/tropoestudios/bhopal-historia-de-un-desastre-humanitario-y-medioambiental/>>. Acesso em: 14 out. 2016.

condenação na instância interna foi de \$470 milhões, valor considerado pouco diante do desastre causado.

Esse é um dos mais conhecidos incidentes entre violações de direitos humanos pelas empresas transnacionais, por ter aberto um precedente, no entendimento de que os responsáveis pela controladora podem acabar sendo responsabilizados. Isso porque era evidente essa ingerência, visto que a controladora tinha 50% (cinquenta por cento) da subsidiária, de acordo relato de John Ruggie¹⁷⁸.

O objetivo maior em conseguir responsabilizar a empresa controladora ocorre quando a dependência da subsidiária é notável e porque, além disso, a sede controladora tem muito mais recursos para reparação das vítimas do que a subsidiária.

Importante esclarecer que a empresa subsidiária é a responsável principal por danos causados por seus atos, mostrando aqui a controladora como responsável secundária, em caso de a subsidiária não ser capaz de reparar as vítimas à altura das violações perpetradas.

Conseguir responsabilizar a controladora em âmbito interno do país receptor foi um grande passo para a responsabilização de forma mais abrangente das empresas transnacionais. Isso porque o mundo jurídico começou a buscar mecanismo, após o caso de Bhopal, para a imputação de responsabilidade às controladoras sobre os atos das subsidiárias no seu país de origem.

Observa-se então que a imputação de responsabilidade no âmbito interno do país receptor, além de ser ínfima em relação ao que a controladora poderia proporcionar de reparação para as vítimas, não é fácil de ocorrer. A responsabilização das Empresas Transnacionais vem sendo insuficiente, visto que os países que buscam a atração dessas empresas não demonstram interesse em afastá-las com regramentos protetivos aos direitos humanos do trabalho.

A falta de efetivação das normas internas dos Estados e das recomendações e convenções do Direito Internacional do Trabalho mostra que é preciso ocorrer uma eficaz responsabilização no âmbito internacional das Empresas Transnacionais, de forma que iniba as práticas de exploração por elas cometidas.

¹⁷⁸ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014, p. 19.

4.1.2 Âmbito Internacional

Na esfera internacional, não há ainda uma legislação ratificada que obrigue as empresas transnacionais a respeitar os direitos humanos do trabalho. Sabe-se da existência de recomendações, princípios, mas não há nenhuma sanção prevista para as práticas ilícitas, abrindo margem a ações que acabam violando os direitos humanos do trabalho.

Há uma lacuna deixada pelo Direito Internacional do Trabalho que não pode prosperar, assim é preciso um maior controle do respeito aos patamares mínimos garantidos pelos Estados, para que as empresas transnacionais sejam igualmente responsáveis pelos desrespeitos ocorridos.

A OIT, órgão internacional máximo de proteção a esses direitos, como já visto anteriormente, não produziu documentos vinculantes para empresas transnacionais até o presente momento. Apesar de todos os seus documentos trazerem recomendações a serem respeitadas pelas empresas transnacionais, a elas não se imputam responsabilidades, somente ao Estado onde a empresa se instala.

Segundo José Cretella Neto¹⁷⁹:

O que se pode ser afirmado, de modo geral, sobre a capacidade postulatória das empresas transnacionais, em *fora* internacionais, é que, no estágio atual, ainda que a estas não seja plenamente reconhecido o direito de pleitear diretamente perante as cortes internacionais, algumas jurisdições permitem que estas desempenhem papel ativo durante os litígios que lhe são submetidos.

No caso da OIT, a participação das empresas transnacionais no Tribunais Administrativos é predita, mas não há nesses tribunais sanções previstas para as empresas, continua José Cretella Neto¹⁸⁰.

O grande poder que as empresas transnacionais têm de influência permite que elas se sobreponham aos Estados, não tendo motivos mais para imputar responsabilidade aos Estados e ignorarem atores que chegam a ter mais poder que eles.

¹⁷⁹ CRETELLA, José Neto. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 222.

¹⁸⁰ *Ibidem*, p.222-223.

Assim, é preciso transformar o Direito Internacional Público atual, para que se consiga imputar responsabilidade à empresa transnacional por desrespeito aos direitos humanos do trabalho. Deve se buscar um mecanismo que possibilite a responsabilidade da empresa transnacional em decorrência dessas infrações, seja diretamente, seja por meio de uma subsidiária, conforme argumenta Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias¹⁸¹.

Verifica-se que a urgente necessidade dessa busca por responsabilização das empresas transnacionais por desrespeito aos direitos humanos do trabalho, o que o sistema atual impossibilita até o momento.

4.2 UMA TENTATIVA DE SUPERAÇÃO DA INEFICIÊNCIA DO SISTEMA ATUAL

É importante que se deixe claro que, na busca pela responsabilidade internacional das empresas transnacionais, não se quer de forma alguma excluir esse mesmo dever por parte dos Estados.

O que se espera é uma responsabilidade compartilhada, visto que as empresas transnacionais podem, muitas vezes, ter um poder político e financeiro maior que a de alguns Estados, permitindo uma reparação mais justa aos que sofreram os danos, logo, são igualmente responsáveis.

Reiterando o que já se abordou no decorrer deste trabalho, as empresas transnacionais acabam por se instalar em Estados que têm regramento pouco protetivo aos direitos humanos do trabalho. Daí se questiona: como esperar uma reparação efetiva de um país que permite a mão de obra escrava, por exemplo?

Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias¹⁸² relembra que, para que essa efetiva reparação ocorresse, primordial seria a existência de um tribunal internacional capaz de responsabilizar as empresas transnacionais pelo desrespeito aos direitos humanos, assim como um arcabouço jurídico que regulamentasse e organizasse a atuação

¹⁸¹ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.110.

¹⁸² *Ibidem*, p.117.

dessas empresas. No campo dos direitos humanos do trabalho segue-se a mesma lógica. A supracitada autora relembra ainda que as empresas transnacionais:

[...] atuam em diversos Estados e não nos parece crível que possam agir de forma diferenciadas em cada Estado receptor do investimento, dependendo da maior ou menor flexibilidade destes em relação àqueles direitos. Quando o assunto são vidas humanas, protegidas por Direitos Humanos que se impõe a todos de forma universal, não pode haver tal diferenciação.

Esse ponto é de fundamental importância, pois gera outra inquietação: como se pode permitir que as empresas transnacionais, por mais que atuem pelo intermédio de subsidiárias, atuem de forma diferente em cada Estado? Subsidiárias, por mais independência que tenha em relação à controladora, delas dependem econômica e politicamente.

A ideia de responsabilizar a empresa transnacional como uma não se faz fácil, isso porque para responsabilizar a empresa transnacional necessário se faz saber todos os componentes empresariais desse grupo espalhados pelo mundo, a fim de encontrar quem efetivamente pode ser responsabilizado e reparar economicamente, se for o caso, as vítimas.

Mesmo conseguindo realizar corretamente esse emaranhado de situações, um tribunal interno não tem como punir a controladora pois estaria adentrando ordenamento de outro país. Caso conseguisse cumprir o objetivo de operar a desconsideração da personalidade jurídica, isso colocaria em disputa qual é o real alcance do ordenamento jurídico de cada Estado em relação à influência das empresas transnacionais, é o que pondera José Cretella Neto¹⁸³.

Uma responsabilidade na esfera internacional não enfrentaria os problemas encontrados nas situações em que existe a tentativa de responsabilização das organizações na esfera interna do Estado, nos locais em que essas violações aos direitos humanos do trabalho ocorrem, ou no país da controladora, em raros casos. Nesse sentido, Rosa Maria Pellegrini Dias¹⁸⁴ confirma:

Como não há uma ordem internacional capaz de possibilitar a responsabilização das corporações, quando atuam desta forma orquestrada, na maioria dos casos, as compensações, quando existem, têm sido

¹⁸³ CRETELLA, José Neto. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.199.

¹⁸⁴ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.118.

conseguidas através do acionamento da justiça do país onde ocorreu o dano, ou do país de origem da Corporação Transnacional principal, ou seja, da controladora (*parent company*).

Por isso, buscar um arcabouço jurídico que regulamente e, conseqüentemente, que preveja sanções para a atuação desse novo ator fundamental na sociedade globalizada é de uma importância imensurável para a busca da responsabilização internacional dessas empresas transnacionais, e principalmente, uma efetiva reparação às vítimas dos atos que possam causar danos.

4.2.1 Os Princípios Ruggie

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, como inicialmente apontados no capítulo anterior, são divididos em três grandes tópicos, para o foco de interesse deste trabalho, cumpindo-nos aqui mencionar dois deles: o dever das empresas em respeitar os direitos humanos e o dever de reparação dessas empresas frente às violações aos Direitos Humanos.

Vale informar que, dentre esse pilares e também o terceiro, se encontra o dever do Estado de proteger, respeitar e remediar os direitos humanos, envolvendo ainda a relação de controle que os Estados devem manter com as empresas que se instalam em seus territórios, como previsto no Princípio Orientado (PO) N°4¹⁸⁵.

O dever das empresas de respeitar os direitos humanos encontra suas orientações do PO N°11 ao PO N°24¹⁸⁶. Dentro desses princípios orientadores estão as empresas transnacionais indicadas, como tendo a responsabilidade pelo respeito aos direitos humanos, como *standard* mínimo de conduta, independentemente de seu país de origem ou das leis internas do país onde se instalem.

¹⁸⁵ The State-Business Nexus 4 - "States should take additional steps to protect against human rights abuses by business enterprises that are owned or controlled by the State, or that receive substantial support and services from State agencies such as export credit agencies and official investment insurance or guarantee agencies, including, where appropriate, by requiring human rights due diligence." **Guiding Principles on Business and Human Rights**. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 5 out. 2016.

¹⁸⁶ **Guiding Principles on Business and Human Rights**. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf<>. Acesso em: 5 out. 2016.

O documento produzido para expressar os PO enfatiza sobre os direitos humanos do trabalho, em seu PO n°12, sendo estes considerados abarcados pelo patamar mínimo dentro do qual as empresas são responsáveis a respeitar:

*The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the international Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.*¹⁸⁷

Explica o documento em referência ao PO supracitado que existem direitos humanos nos quais há maior probabilidade de sofrer violações, entre eles os direitos humanos do trabalho, estabelecidos pela OIT na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Esclarece ainda que a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos do trabalho é distinta da obrigação de ter de respeitar a jurisdição interna de cada Estado.

Além disso, devido a essas circunstâncias, as empresas precisam ter a consciência de que há situações que requerem uma elevação dos *standards* estabelecidos pelo próprio risco inerente às atividades.

Segundo o documento, devem as empresas estar preparadas para prevenir e mitigar os possíveis impactos que suas atividades podem causar, englobando as práticas de outros sujeitos com os quais a empresa tenha relação.

O PO n°15¹⁸⁸ dirige ao entendimento de que para as empresas cumprirem com louvor o compromisso dos direitos humanos é preciso manter dentro das suas estruturas

¹⁸⁷ Princípio 12 - A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (tradução livre). **Guiding Principles on Business and Human Rights.** Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 5 out. 2016.

¹⁸⁸ 15 - In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their site and circumstances, including: (a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights; (b) A human rights due diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights; (c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.

Princípio 15 - Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber: A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; B. Um processo de auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; C. Processos que

internas mecanismos para prevenir, identificar e mitigar os impactos aos direitos humanos. Espera-se, com isso, que dentro dos órgãos da empresa se criem mecanismos para a fiscalização da sua própria atuação em relação aos direitos humanos.

Os Princípios Orientadores que se seguem aos de nº15 são exatamente orientações de como devem ser tais mecanismos para fiscalização e respeito dos direitos humanos.

O dever das empresas de reparação consta incluso nos Princípios Orientadores dos nº28 ao nº31¹⁸⁹. Mais uma vez é importante ressaltar que, para uma efetiva reparação das vítimas, os Estados e as empresas devem ser responsabilizados conjuntamente pelos seus atos e omissões.

De acordo com esses princípios orientadores devem as empresas apoiar o sistema judicial de resolução, além de estipular formas de operação para o recebimento de reclamações dos particulares que podem ter tido seus direitos violados, sofrendo danos, por meio de suas atividades. Há também a necessidade de organismos de classe interessados nas atividades das empresas que incluam em seus organismos uma forma eficaz de reclamação.

Para que tais mecanismos sejam eficientes e conseqüentemente ofereçam uma verdadeira reparação às vítimas das violações dos direitos humanos, o PO nº 31¹⁹⁰ traz elencados critérios de eficiência desses mecanismos:

permitam reparar todas as conseqüências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar (tradução livre). **Guiding Principles on Business and Human Rights.** Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf<>. Acesso em: 5 out. 2016.

¹⁸⁹ **Guiding Principles on Business and Human Rights.** Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf<>. Acesso em: 5 out. 2016.

¹⁹⁰ Artigo 31 - Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser: A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia; B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los; C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação; D. Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam

31. In order to ensure their effectiveness, non-judicial grievance mechanisms, both State-based and non-State-based, should be:
- (a) Legitimate: enabling trust from the stakeholder groups for whose use they are intended, and being accountable for the fair conduct of grievance processes;
 - (b) Accessible: being known to all stakeholder groups for whose use they are intended, and providing adequate assistance for those who may face particular barriers to access;
 - (c) Predictable: providing a clear and known procedure with an indicative time frame for each stage, and clarity on the types of process and outcome available and means of monitoring implementation;
 - (d) Equitable: seeking to ensure that aggrieved parties have reasonable access to sources of information, advice and expertise necessary to engage in a grievance process on fair, informed and respectful terms;
 - (e) Transparent: keeping parties to a grievance informed about its progress, and providing sufficient information about the mechanism's performance to build confidence in its effectiveness and meet any public interest at stake;
 - (f) Rights-compatible: ensuring that outcomes and remedies accord with internationally recognized human rights;
 - (g) A source of continuous learning: drawing on relevant measures to identify lessons for improving the mechanism and preventing future grievances and harms; Operational-level mechanisms should also be:
 - (h) Based on engagement and dialogue: consulting the stakeholder groups for whose use they are intended on their design and performance, and focusing on dialogue as the means to address and resolve grievances.

Isso significa que, para as orientações trazidas pelos princípios, não basta que as empresas criem mecanismos de fiscalização. Mais que isso, é fundamental que eles sejam realmente eficazes diante das necessidades trazidas pelas vítimas.

Vale evidenciar que a reparação via sistema judicial é dever do Estado, e a criação de mecanismos extrajudiciais, portanto, é um dever de particulares, incluindo aqui as empresas, organismos de defesas de classe etc.

Assim, os princípios orientadores, segundo o seu organizador John Ruggie¹⁹¹:

[...] incluem elementos vinculantes e não vinculantes. [...] Os Princípios Orientadores formam uma plataforma normativa e recomendações para políticas de alto nível para o fortalecimento da proteção dos direitos humanos frente a violações que envolvam empresas.

conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos; G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro; Os mecanismos de nível operacional também deveriam: H. Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias. (tradução livre) **Guiding Principles on Business and Human Rights.** Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf<>. Acesso em: 5 out. 2016.

¹⁹¹ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos.** São Paulo: Abril, 2014, p.182.

Os PO foram então criados ao longo de um trabalho duradouro, e o grande passo dado pelos PO é servir como uma base única para Estados, empresas e outros atores dessa realidade. John Ruggie¹⁹², organizador dos PO, confirma em seu livro que eles precisam de um trabalho posterior, para que se transformem em “lei” para esses atores.

Os Princípios Orientadores são, desse modo, um marco para o tema Empresas e Direitos Humanos, pois é um documento que foi estudado a partir da escuta de todos os atores envolvidos que têm participação no tema.

Assim, um grande passo ainda precisa ser dado, para que as empresas tenham um conjunto de regras que as obriguem a cumprir os direitos humanos de forma plena e, por conseguinte, a oferecer formas eficientes de reparação para as vítimas de violações. Nessa trajetória, os primeiros passos já foram dados.

4.2.2 Comitê da ONU

Com a adoção por unanimidade dos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, foi criado em 2011 um Grupo de Trabalho para articular as atuações de um Fórum Anual de Empresas e Direitos Humanos que tem o dever de prestar informações anualmente ao Conselho de Direitos Humanos e à Assembleia Geral da ONU.

Esse Grupo de Trabalho foi instituído com o propósito de fazer com que as empresas compreendam a importância do respeito aos direitos humanos e de manutenção de uma postura ética nas suas atividades, é o que asseveram Adelita Aparecida e Maite Moro¹⁹³.

¹⁹² RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014, p.185.

¹⁹³ BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani Bragato; MORO, Maite Cecília Fabbri. **O papel da ética empresarial (e da responsabilidade social) na promoção dos direitos humanos naempresas**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/1xHeZqIhs8xFAZ63.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2016.

Após alguns anos de trabalho, no relatório enviado em 2015 à ONU, o Grupo de Trabalho sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos concluiu que há poucas empresas cumprindo os princípios orientadores adotados pela ONU.

Em outro evento ocorrido em junho de 2016, o Grupo de Trabalho revelou, por meio de Dante Pesce¹⁹⁴, que principalmente após visita ao Brasil, foi constatado o pouco conhecimento das empresas, dos indivíduos e da sociedade sobre a existência dos PO. Quando do conhecimento desses sujeitos por parte do alto escalão de alguma empresa, havia pouca aplicabilidade. Assim, a conclusão sobre a visita realizada no Brasil se fez no sentido de que é preciso de uma maior divulgação desses princípios pelos governos estatais, para que ocorra uma real implementação.

Segundo Mariana Santos e Cristina Ribeiro¹⁹⁵, o Grupo de Trabalho recebe muitos comentários negativos sobre sua forma de atuação:

[...] especialmente quanto a falta de profundidade e monitoramento concernente à implementação dos princípios, bem como a ausência do enfrentamento da questão do acesso a remédios judiciais efetivos por parte das vítimas e jurisdição extraterritorial, quando da análise de empresas transnacionais, o que revelaria um enfoque quase de assessoramento dos Estados e das empresas sobre como implementar os princípios, em detrimento ao interesse primeiro das vítimas.

Assim, para que o Grupo de Trabalho sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos ganhe uma notoriedade e que seu propósito passe a realmente influenciar nas atitudes das empresas transnacionais, espera-se que seja instalado um procedimento de recebimento de denúncias, assim como outros existentes na ONU, baseados no mais elevado parâmetro em nível de direitos humanos, chamam a atenção as autoras Mariana Santos e Cristina Ribeiro¹⁹⁶.

Resta elucidado que os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos foram um importante marco para que as empresas transnacionais se envolvam com

¹⁹⁴ PESCE, Dante. **Statement by Mr. Dante Pesce, Chairperson, UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises at the 32nd session of the Human Rights Council.** Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20122&LangID=E>>. Acesso em: 10 out. 2016.

¹⁹⁵ SANTOS, Mariana Lucena Sousa; RIBEIRO. **Empresa e Direitos Humanos: a busca parâmetros para a responsabilidade internacional de atores não estatais em casos de violações de Direitos Humanos.** Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/8E02n3R86u94QT7R.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2016.

¹⁹⁶ *Ibidem*.

essa proposta, mas precisa de outros instrumentos para garantirem mais efetividade e serem mais úteis à sociedade internacional.

4.2.3 Grupo de Trabalho Intergovernamental do Conselho de Direitos Humanos da ONU – Reunião Outubro de 2017

O Grupo de Trabalho instituído em 2011 para organizar as ações a serem discutidas no Fórum Anual de Empresas e Direitos Humanos que acontece em Genebra, segue realizando brilhantemente seu trabalho em direção a responsabilização internacional das empresas em relação aos direitos humanos.

É importantíssimo mencionar que na Reunião Anual de 2017 foi construído um documento juridicamente vinculante para a regulação das atividades das empresas transnacionais em relação aos direitos humanos. Esse texto foi construído em colaboração entre as comunidades socialmente afetadas pelas atividades das empresas transacionais, movimentos sociais e organizações civis.

Esse documento chamando de Tratado sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos tem o objetivo de “Reivindicar a Soberania dos Povos, Desmantelar o Poder das Transnacionais e Acabar com a Impunidade”¹⁹⁷ é o primeiro grande passo para a responsabilização das empresas transnacionais em relação aos direitos humanos.

Espera-se que o texto do tratado ao ser aprovado:

O tratado vai: criar uma abertura para a defesa dos direitos dos trabalhadores nas “cadeias de fornecimento globais” ou nos enormes fluxos de pessoas que constituem o link mais vulnerável na força de trabalho global – imigrantes e refugiados; garantir o direito humano aos medicamentos e à saúde que as patentes e a privatização dos sistemas de proteção social estão prejudicando; estabelecer mecanismos eficientes para proteger a vida de ativistas sociais ameaçados pelos homens armados das corporações e assegurar o acesso à justiça e proteção para aqueles que já foram suas vítimas; servir de caminho que contribua para a defesa das condições de vida e dos direitos das comunidades rurais, indígenas e camponesas, do meio ambiente e até do

¹⁹⁷ **Tratado sobre as Empresas Transnacionais e Direitos Humanos.** Disponível em: < <https://wrm.org.uy/pt/artigos-do-boletim-do-wrm/secao2/tratado-sobre-as-empresas-transnacionais-e-direitos-humanos/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

clima, e responsabilizar corporações e estados que não respeitem o tratado.¹⁹⁸

O texto proposto para o Tratado¹⁹⁹ busca a responsabilização solidária das empresas transnacionais juntamente com suas subsidiárias e suas cadeias de *supply chain*, incluindo nesta responsabilização os investidores públicos e privados, superando desta forma a impunidade que se é vivida nos dias atuais quando se esbarra na atuação interna de cada subsidiária.

No que concerne aos Direitos Humanos do Trabalho, é previsto expressamente no texto do Tratado²⁰⁰ que:

*TNCs shall provide a safe and healthy work environment. They shall pay a wage that guarantees a decent life and decent work to workers and guarantees trade union freedoms and rights, including effective recognition of collective bargaining rights and the right to strike. These obligations also apply to investment zones, special economic zones, export-processing zones and all territories that have a special regulatory framework for exports. If TNCs provide housing, the housing facilities must be decent and include all the basic services necessary to ensure a decent life for workers. If TNCs do not provide housing, they must pay a wage that ensures workers are able to enjoy their human right to adequate housing without violating other human rights.*²⁰¹

Para a efetivação de todas as obrigações previstas no texto do Tratado sobre as Empresas Transnacionais e Direitos Humanos foi também previsto, em seu anexo 3, a criação de uma Corte Internacional em Corporações Transnacionais. Além do todo mencionado foi também criado pelo texto do tratado proposto um Centro de Monitoramento das Corporações Transnacionais, para inspecionar suas atividades e apresentar recomendações.

¹⁹⁸ **ONU terá semana decisiva sobre responsabilização de empresa transnacionais.** Disponível em: < <http://www.global.org.br/blog/justica-global-esta-na-onu-para-semana-decisiva-sobre-responsabilizacao-de-empresas-transnacionais/>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

¹⁹⁹ **Treaty on Transnational Corporations and their Supply Chains with regard to Human Rights.** Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2017/10/Treaty_draft-EN1.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2018.

²⁰⁰ *Ibidem*, página 11.

²⁰¹ As transnacionais devem fornecer um ambiente de trabalho seguro e saudável. Devem pagar um salário que garanta uma vida digna e um trabalho decente aos trabalhadores e garanta as liberdades e os direitos dos sindicatos, incluindo o reconhecimento efetivo dos direitos de negociação coletiva e o direito de greve. Essas obrigações também se aplicam a zonas de investimento, zonas econômicas especiais, zonas de processamento de exportação e todos os territórios que têm um marco regulatório especial para exportações. Se as transnacionais fornecerem moradia, as instalações de moradia devem ser dignas e incluir todos os serviços básicos necessários para garantir uma vida decente aos trabalhadores. Se as transnacionais não fornecerem moradia, elas devem pagar um salário que garanta que os trabalhadores possam desfrutar de seu direito humano à moradia adequada sem violar outros direitos humanos. (tradução nossa).

É indispensável deixar clarividente que o texto do tratado traz grandes responsabilidades e obrigações para os estados-parte em matéria de colaboração com as investigações dos casos que foram apresentados a Corte Internacional em Corporações Internacionais, não podendo se valer do direito interno ou de contratos privados para se eximir desta obrigação.

4.2.4 Possibilidade de Responsabilização nos Tribunais Internacionais

Ao se analisar o sistema internacional não se encontra nenhum Tribunal Internacional do Trabalho apto a julgar as violações cometidas aos direitos humanos do trabalho. Ampliando a visão do sistema, percebe-se ainda que, na verdade, não existe nenhum Tribunal Internacional geral apto a julgar os direitos humanos.

Em uma análise da conjuntura atual em relação aos tribunais de direitos humanos, encontram-se os tribunais regionais, como o europeu, o interamericano e o africano. Esses tribunais, entretanto, preveem responsabilidades a serem imputadas aos Estados pelas ofensas perpetradas aos direitos humanos como um todo.

A Corte Internacional de Justiça (CIJ), organismo internacional no âmbito da ONU, poderia ser o sistema adequado para o julgamento dessas questões envolvendo as empresas transnacionais; contudo, no Estatuto da Corte está explícito em seu artigo 34²⁰² que apenas os Estados podem ser parte em demandas na corte. Para que a Corte fosse capaz de julgar casos envolvendo empresas transnacionais, necessário seria que seu estatuto fosse modificado, o que configura uma realidade muito difícil de ocorrer, visto que não há precedente de mudanças em estatutos de tribunais internacionais, nesse sentido.

O *Barcelona Traction*²⁰³ foi mais um caso emblemático. O que ocorreu foi a falência da empresa com atividades realizadas na Espanha. Vale ressaltar que a empresa tem origem no Canadá, no entanto quem demandou na CIJ contra a Espanha foi a Bélgica,

²⁰² Artigo 34. 1. Só os Estados poderão ser partes em questões perante a Corte. **Estatuto da Corte Internacional de Justiça**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>. Acesso em: 18 out. 2016.

²⁰³ **Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgium v. Spain)**. Disponível em: <<http://www.icj-cij.org/docket/index.php?p1=3&p2=3&case=50&code=bt2&p3=4>>. Acesso em: 20 out. 2016.

em defesa dos seus nacionais. A CIJ em sua decisão, criticada mundialmente, proferiu que a Bélgica não tinha legitimidade para adentrar com a demanda, porque a companhia era do Canadá, e assim só poderia proteger, se interesse houvesse, diplomaticamente o Canadá, e no caso de insuficiência deste, aí sim a Bélgica poderia atuar.

Esse caso teve duas importantes reflexões. Uma delas é que a CIJ ignorou completamente o caráter *erga omnes* das obrigações da comunidade internacional em relação aos direitos humanos violados, preferindo manter a competência diplomática.

Outro ponto da decisão proferida pela CIJ, nesse específico caso, foi que, apesar de ter sido uma demanda da Bélgica X Espanha, ela admitiu que há situações em que os atos das controladoras podem acabar causando prejuízos a sujeitos envolvidos apenas com a subsidiária, e isso significou um avanço também para a questão do reconhecimento da responsabilidade das empresas controladoras, trouxe José Cretella Neto²⁰⁴.

De acordo com o posicionamento de Francisco Resek²⁰⁵, não há como responsabilizar as empresas por ofensas aos direitos humanos, visto que, segundo ele, a legislação internacional é cabível apenas aos Estados.

Contudo, não se pode deixar na mão apenas dos Estados receptores o dever de fiscalizar atuação das empresas em seus territórios, quando claramente eles próprios não respeitam esses direitos. Flávia Piovesan²⁰⁶ relembra que tem de haver um padrão mínimo a ser respeitado em relação aos direitos humanos, o que os ordenamos jurídicos internos muitas vezes não asseguram.

Um caso bem esclarecedor sobre essa situação é trazido por Francesco Francioni²⁰⁷, foi uma demanda realizada por vítimas de violações a direitos humanos na África do Sul, na época em que ocorria o *apartheid*, por conta da atividade da empresa *MNE Cape Plan*.

²⁰⁴ CRETELLA, José Neto. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.199.

²⁰⁵ RESEK, Francisco. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2008, p.269.

²⁰⁶ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006, p.13.

²⁰⁷ FRANCIONI, Francesco *Apud* DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.122

As vítimas, nesse caso foram buscar reparação na Inglaterra, país da controladora. Dentre outras reivindicações, elas queriam indenizações, devido ao desrespeito aos direitos humanos do trabalho, explica José Cretella Neto²⁰⁸. Isso se deve fato de a reparação no país de origem ter sido completamente injusta, devido à insuficiência de recursos da subsidiária localizada na África do Sul.

Outro caso que afirma que os estados ainda estão desrespeitando veementemente os direitos humanos é o imbróglio etanol X escravidão. A empresa em questão em sua atividade explora a venda do etanol, considerado o mais barato meio, em vários aspectos, para que se conservasse o meio ambiente. Esse caso foi citado por Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias²⁰⁹ em seu trabalho, caso que envolve o Brasil, alertando o custo social alto dessa energia:

[...] os órgãos de defesa dos Direitos Humanos e as ONGs vêm fazendo alarme sobre as condições subumanas a que são submetidos os trabalhadores da lavoura de cana-de-açúcar, fornecedora de matéria-prima necessária à produção do etanol brasileiro. Alerta-se que inúmeros trabalhadores são submetidos ao trabalho em condições análogas às de escravo, e muitos deles têm morrido de exaustão, cumprindo jornadas de quinze horas por dia, para perceberem um salário-mínimo. Some-se a isto o fato de que, em muitas situações, este salário encontra-se completamente comprometido por dívidas assumidas pelo trabalhador, no armazém do próprio canavial, o que gera um ciclo viciosos, ficando o trabalhador à mercê de seu empregador.

Percebe-se diante do caso apresentado a clara situação do trabalho escravo dos séculos passados, evidenciando que a realidade do desenvolvimento econômico é nenhuma outra senão a exploração dos trabalhadores, sem qualquer proteção efetiva dos Estados quanto a essa situação.

Após análise dos casos apresentados, observa-se claramente que é indispensável a atuação dos governos internos em relação às ofensas aos direitos humanos, mas resta claro que essa intervenção não é suficiente.

De acordo com Rosa Maria Pellegrini Baptista Dias²¹⁰, chegou-se a pensar na culpabilidade dos dirigentes das transnacionais como forma de responsabilização das empresas transnacionais nos casos de violações aos direitos humanos, mas isso na

²⁰⁸ CRETELLA, José Neto. **Empresa Transnacional e Direito Internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p.199.

²⁰⁹ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 124.

²¹⁰ *Ibidem*, p.129.

esfera criminal, o que acabaria por responsabilizar os sujeitos individualmente e não as empresas transnacionais. Essa responsabilização ocorreria então no âmbito do Tribunal Penal Internacional, encarregado dessas demandas.

É preciso destacar o Estatuto de Ilícitos Civis no Estrangeiro de 1789, primeiro mecanismo encontrado no mundo jurídico para conseguir responsabilizar as empresas transnacionais que violam, entre outras normas, os direitos humanos do trabalho. Esse arcabouço legislativo dos Estados Unidos da América possibilita que a corte federal dos EUA possa ser acionada em caso de atuação, em outros territórios, de empresas de origem estadunidense.

Apesar de esse ainda ser um mecanismo de jurisdição interna, significou um grande avanço para a responsabilizações de empresas transnacionais em relação à violação aos direitos humanos do trabalho.

As transnacionais, sendo reconhecidas como implementadoras de direitos humanos do trabalho, devem garantir os mesmos direitos a todos os trabalhadores das subsidiárias, assim como garante aos trabalhadores da controladora.

A realidade, entretanto, para os direitos humanos do trabalho, é que a OIT não tem interesse em criar um tribunal ou qualquer sistema sancionatório, sabendo esta que, se isso ocorrer, suas recomendações e convenções serão cada vez menos aceitas na comunidade internacional, conforme explica Rúbia Zanotelli Alvarenga²¹¹.

Entretanto, além da possibilidade da ocorrência da responsabilização das empresas transnacionais, existem procedimentos alternativos que podem servir para dirimir a lacuna existente nessa seara, a exemplo da arbitragem internacional, que pode ser um procedimento a ser realizado dentro do âmbito da OIT. Seria então, uma arbitragem internacional pública, baseada em tratados, acordos, documentos internacionais públicos, ou até na prática costumeira, desde que as duas partes acordassem em se submeter ao procedimento.²¹²

²¹¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção dos direitos humanos do trabalhador. **Revista Jurídica Amatra**, Ano 71, n. 1/6 (jun/jun). São Paulo, 17ª Região, 2007, p. 85.

²¹² BAPTISTA, Luiz Olavo. **Arbitragem Comercial e Internacional**. São Paulo: Lex Editora, 2011, p.41.

Nesse sentido, o presente estudo coaduna com o entendimento de Rosa Maria Pellegrini Dias Baptista²¹³:

Diante dos obstáculos, verifica-se a necessidade de estabelecimento de uma normatização internacional destinada às Corporações com a finalidade de que as mesmas sejam obrigadas a cumprir padrões mínimos éticos relativamente aos Direitos Humanos, independentemente da maior ou menor flexibilidade da legislação interna do Estado onde atuem. As dificuldades enfrentadas pelas vítimas, a necessidade de acionar Estados a fim de se verem resguardados direitos, os intrincados sistemas pelos quais estão organizadas as TNCs, a rápida movimentação de divisas por estas empresas, e, ainda, a necessidade de uma resposta rápida às demandas dos que foram lesados, levam-nos a concluir que somente uma normatização internacional e o estabelecimento de meios de efetivação destas normas, o que pode ser feito por meio de instituição de uma corte internacional poderia dar a resposta satisfatória a mais esta questão de extrema relevância trazida pela globalização econômica.

Essa normatização internacional, como amplamente discutido no tópico anterior, alcançou um patamar não antes visto, ao ser apresentado um texto de um Tratado sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos. Esse texto entretanto, foi apresentado em forma de campanha, não tendo sido ainda ratificado.

Não resta qualquer dúvida que o texto apresentado para ser considerado como um Tratado sobre as Empresas Transnacionais e os Direitos Humanos²¹⁴ é um passo substancial na responsabilização das empresas transnacionais. Entretanto, se esbarra seguramente no impasse da assinatura desse tratado por países subdesenvolvidos que buscam insistentemente atrair as empresas transnacionais e seus capitais em busca do sonhado desenvolvimento e também na luta pelos ativistas de conseguir que os países mais desenvolvidos o assinem, haja vista que a responsabilidade caíra, segundo o texto proposto, sobre as empresas subsidiárias e as controladoras solidariamente.

Após toda a análise feita, resta evidente que todos os atos realizados, no intuito de buscar a responsabilização das empresas transnacionais no âmbito dos órgãos internacionais, são de grande importância, o mais recentemente feito é o texto do Tratado sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos, ainda não posto para

²¹³ DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A responsabilidade internacional das empresas transnacionais por ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p.141.

²¹⁴ **Treaty on Transnational Corporations and their Supply Chains with regard to Human Rights**. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2017/10/Treaty_draft-EN1.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2018.

ratificação. O estabelecimento de um órgão julgador para essas empresas, como a Corte Internacional em Corporações Transnacionais indicado para criação pelo texto do tratado é de primordial necessidade para a efetivação de normas elaboradas.

Embora os avanços sejam lentos, o entendimento de que as empresas devem ser igual e conjuntamente responsáveis com os Estados pelo respeito e reparação aos direitos humanos do trabalho, quando violados, já é algo muito significativo para a realidade que se quer chegar.

5 CONCLUSÃO

A partir da análise realizada durante o presente trabalho, é possível concluir que:

I. A globalização, fenômeno que ficou mais evidente a partir do final do século XX, foi modificador da realidade mundial. Essa nova realidade, entretanto, trouxe diversas consequências positivas e outras tantas negativas para a sociedade em toda sua abrangência.

II. Apesar de ter alcançado a quebra das fronteiras estatais e uma maior relações entre todos os sujeitos da sociedade internacional, os Estados soberanos passaram a ter de conviver com novos atores, capazes de interferir em toda a dinâmica da sociedade, sofrendo consequência direta no seu poder soberano.

III. As empresas transnacionais são atores principais na dissipação desse fenômeno, visto que, com o poder econômico que possuem, conseguem influenciar intensamente os Estados onde se instalam, nas mais diversas esferas.

IV. A soberania, característica fundamental dos Estados, sofreu com a globalização, mais uma modulação em seu conceito, com a atual realidade trazida com as modificações ocorridas na sociedade, consequentes da globalização. Passou então a ser relativizada com esses novos atores da sociedade internacional, principalmente as empresas transnacionais cujo poder econômico é tão forte, que as torna capazes de interferir nas demandas internas dos Estados. Os Estados passaram então a permitir essa ingerência, em nome do desenvolvimento econômico.

V. Não escapou da influência direta desse fenômeno o Direito Internacional. Surgiram então, novos atores, como as organizações não-governamentais, as empresas transnacionais, os beligerantes etc.

VI. A doutrina clássica, entretanto, ao que interessa a este trabalho, quanto às empresas transnacionais, não a aceita ainda como sujeito do Direito Internacional, apesar de ser evidente a influência que ela detém sobre toda a sociedade internacional, sobre a economia e sobre os Estados Soberanos.

VII. Independentemente do não reconhecimento, ainda, das empresas transnacionais como sujeitos do Direito Internacional, a comunidade internacional já entende a sua importância. Isso porque as empresas transnacionais são capazes de

influenciar e interferir em todos os campos da sociedade, podendo chegar a infringir todos os direitos. Assim, como se busca hoje a proteção da dignidade humana, e para que essas empresas atuem respeitando essa proteção, a comunidade internacional, por meio das organizações internacionais, já buscam estudar como frear os atos praticados por essas empresas que violem os direitos humanos do trabalho.

VIII. Há ainda outro ator fundamental para a proteção dos direitos humanos do trabalho, que é a OIT, organismo internacional que visa assegurar padrões mínimos dos direitos aos trabalhadores, mas que não possui em sua jurisdição interna nenhum mecanismo capaz de responsabilizar as empresas transnacionais, quando da violação dos direitos humanos do trabalho.

IX. Os documentos emanados da OIT, por mais que estabeleçam deveres a serem cumpridos pelas empresas transnacionais, não têm mecanismos coercitivos que as obriguem a cumpri-los. Isso se deve à ausência de um arcabouço que normatize as atividades.

X. Os direitos humanos do trabalho são delimitados pela OIT e visam à garantia da dignidade humana do trabalhador. A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, assinada em 1998, traz um rol de direitos que devem ser respeitados por todos os atores da sociedade internacional.

XI. As empresas transnacionais são aquelas que atuam em diversos Estados, investindo seu capital mundialmente. Devem então manter sua atuação respeitando os direitos humanos do trabalho.

XII. Entretanto, a realidade que se vê é a busca por Estados receptores que tenham pouco arcabouço jurídico protetivo aos trabalhadores, já que as empresas transnacionais, para auferirem cada vez mais lucros, se instalam em países que tenham mão de obra barata. Os Estados receptores, na esmagadora maioria das vezes, são países em busca do desenvolvimento econômico, que permitem esses abusos.

XIII. A grande questão é que a sociedade internacional passou a requerer práticas legais advindas dessas empresas, e então parte delas passou a querer efetivar sua função social no âmbito internacional. As empresas citadas passaram a perceber que a perpetração de práticas degradantes contra a dignidade humana começaram a afastar seus consumidores, parceiros, e então começaram a estudar formas de

manter uma prática compatível com a proteção aos direitos humanos do trabalho e mecanismos de como reparar eventuais danos causados.

XIV. Apesar de a realidade acima mencionada estar longe de abarcar a grande maioria das empresas transnacionais, o reconhecimento da sua função social já foi um grande passo para que a responsabilidade da empresa controladora seja reconhecida, em relação às empresas subsidiárias que atuam nos países receptores.

XV. Para que essas empresas sejam responsabilizadas no âmbito internacional em decorrência das práticas abusivas que cometem, é necessária uma normatização coercitiva para as atividades que desempenham, além de um sistema capaz de efetivar a reparação das vítimas dos danos que possam ser causados, e isso é o que tenta o texto apresentado para ser considerado como Tratado sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos, que também trouxe a proposta de criação de uma Corte Internacional em Corporações Transnacionais.

XVI. Atualmente, as empresas transnacionais acabam por serem responsabilizadas no âmbito interno do país receptor, ou seja, por meio da empresa subsidiária, não reparando à altura os danos sofridos pelas vítimas, seja porque a subsidiária não tem um poder econômico capaz de os reparar, seja porque a legislação, como costumeiramente, não é protetiva.

XVII. Para quebrar a ineficiência do sistema atual, a ONU vem buscando estudar formas de direcionar as atividades das empresas transnacionais, para que respeitem os direitos humanos do trabalho.

XVIII. Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, preceituados por John Ruggie, é um exemplo da tentativa desse direcionamento. Os princípios buscam orientar as empresas a respeitar, proteger os direitos humanos, estando aí incluso os direitos humanos do trabalho. Ademais, oferecem orientações de como as mesmas devem reparar as vítimas de violações sofridas por meio das suas atividades.

XIX. Apesar de todo o trabalho realizado em prol desses princípios, eles não oferecem ainda a coercibilidade necessária, e não criam mecanismos de punição para o seu descumprimento, sendo imprescindível então novos avanços nesse sentido.

XX. Não há ainda também – pela falta de reconhecimento das empresas transnacionais como sujeitos do Direito Internacional – um tribunal internacional capaz de realizar o julgamento de casos que as envolvam.

XXI. A Corte Internacional de Justiça (CIJ) poderia ser o âmbito ideal de responsabilização das empresas transnacionais, por se tratar de um tribunal ligado à ONU. Entretanto, seu estatuto limita sua atuação às demandas que envolvem Estados, e modificá-lo é uma realidade muito distante.

XXII. Nesse diapasão, a OIT também não esboça interesse em criar um tribunal em seu âmbito interno, pois acredita que isso limitaria o alcance dos seus documentos, sendo ineficiente sua atuação.

XXIII. Em relação ao âmbito interno da OIT, poderia ser instalado um sistema arbitral para resolução das demandas nos casos que envolvessem empresas transnacionais e direitos humanos. Não seria ainda o mecanismo coercitivo ideal, visto que, para se submeter a uma arbitragem, a parte tem de anuir.

XXIV. O ideal seria conseguir responsabilizar as empresas transnacionais pelo desrespeito aos direitos humanos do trabalho, por intermédio de um tribunal específico para esse tipo de demanda. A utopia é então a busca pela criação de um Tribunal Internacional do Trabalho, e, para isso, é imprescindível que haja uma normatização coercitiva das atividades das empresas transnacionais.

XXV. Grande passo foi dado no ano de 2017 com a apresentação de uma proposta de texto para o Tratado sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos, que trouxe conjuntamente o plano de criação de uma corte internacional que efetivaria os direitos e obrigações previstos no tratado. A responsabilização das empresas transnacionais por desrespeito aos direitos humanos ganhará uma nova realidade com a ratificação desse tratado proposto.

XXVI. Há ainda uma longa caminhada em busca da efetivação da coercitividade do texto proposto, o que trará novas práticas a serem adotadas pelas empresas transnacionais em busca da efetiva função social da empresa, o que garantirá o respeito aos direitos humanos do trabalho, mas um largo e importante passo já foi dado com a propositura do texto do tratado.

REFERÊNCIAS

ABREU, Sérgio Roberto de. A redefinição do ordenamento jurídico internacional e as organizações internacionais: base para a construção do Direito Internacional dos direitos humanos. *In*: JOBIM, Marcos Félix (Coord.). **Inquietações Jurídicas Contemporâneas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2013, p.185-201.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção dos Direitos Humanos do Trabalhador. **Revista Jurídica Amatra**, Ano 71, n. 1/6 (jun/jun). São Paulo: 17ª Região, 2007.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

ANDRADE, Roberta Lais Machado Martins; PAYÃO, Jordana Viana. **A Necessidade do Cumprimento dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho como Requisito para a Concretização da Função Social Empresarial**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/7twf9n9j/701yL81NouD41cw2.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2016.

ARNAUD, André-Jean. Da regulação pelo direito na era da globalização. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, vol.1, p.23-51.

BAPTISTA, Luiz Olavo. **Arbitragem Comercial e Internacional**. São Paulo: Lex Editora, 2011.

Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited (Belgium v. Spain). Disponível em: <<http://www.icj-cij.org/docket/index.php?p1=3&p2=3&case=50&code=bt2&p3=4>>. Acesso em: 20 out. 2016.

BERTIN, Gilles Y. **As Empresas Multinacionais**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de Política**. 12. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

BODIN, Jehan *apud* CHEVALLIER, Jean Jacques. **As Grandes Obras Políticas de Maquiavel a Nossos Dias**. Trad. Lydia Cristina. 8. ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 28. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

BORGES, Thiago Carvalho. **Curso de Direito Internacional Público e Direito Comunitário**. São Paulo: Atlas, 2011.

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani Bragato; MORO, Maite Cecília Fabbri. **O Papel da Ética Empresarial (e da Responsabilidade Social) na**

Promoção dos Direitos Humanos nas Empresas. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/1xHeZqIhs8xFAZ63.pdf>>
. Acesso em: 28 set. 2016.

BRASIL, Deilton Ribeiro. Empresas Transnacionais sob o império da nova ordem mundial e sua integração no Direito Internacional. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, Ano 90, 2001, v. 792, p. 35-62.

_____. **Expansão das Empresas Transnacionais em Mercados Regionais Globalizado - Expropriação de seus Bens, Indenização e solução de Controvérsias.** Disponível em:

<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/deilton_ribeiro_brasil.pdf>. Acesso em: 26 set. 2016.

BROUGHTON, Edward. **The Bhopal disaster and its aftermath: a review.**

Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1142333/>>. Acesso em: 14 out. 2016.

BROWNLIE, Ian. **Principles of Public International Law**. 7. ed. Oxford: Oxford University Press, 2008.

BURDEAU, Georges. **O Estado**. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

CARDOSO, Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues. Entre as imunidades e a responsabilidade das organizações internacionais: possíveis contornos para uma efetiva reparação. *In*: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; OLMO, Florisbal da Souza, Del; ARAUJO, Nadia de (Coord.). **Direito Internacional**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/lu54np98/iF20786baoTUN7T5.pdf>>
. Acesso em: 28 mai. 2016.

Carta das Nações Unidas. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 27 mai. 2016.

CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Hildebrando Accioly G.E. Do Nascimento. **Manual de Direito Internacional Público**. 20.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHEVALLIER, Jean Jacques. **As Grandes Obras Políticas de Maquiavel a Nossos Dias**. Trad. Lydia Cristina. 8.ed. Rio de Janeiro: Agir, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

Constituição da OIT. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 3 out. 2016.

Convenção de Montevideu de 1933. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D1570.htm>. Acesso em: 27 out. 2016.

Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

Convenção Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em:

<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 29 out. 2016.

Convenção N. 105 da OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/469>>. Acesso em: 25 set. 2016.

Convenção N. 110 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 25 set. 2016.

Convenção N. 111 da OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso: 25 set. 2016.

Convenção N. 138 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/492>>. Acesso: 25 set. 2016.

Convenção N. 155 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 25 set. 2016.

Convenção N. 182 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso: 25 set. 2016.

Convenção N. 29 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 25 set. 2016.

Convenção N. 87 da OIT. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-a-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 25 set. 2016.

Convenção N. 98 da OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 25 set. 2016.

Convenção sobre Privilégios e Imunidade das Nações Unidas de 1946.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/anexo/an27784-50traducao.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2016.

CRETELLA, José Neto. Personalidade jurídica das organizações internacionais. **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p.125-147.

CRIVELLI, Ericson. **A OIT e o futuro das normas internacionais do trabalho na era da globalização**. 2004. Teses de Doutorado. Orientador: Professor Alberto do

Amaral Júnior. (Doutorado em Direito Internacional) – Faculdade de Direitos da USP, São Paulo.

CUNHA, Dirley da Júnior. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 32. ed. Salvador: Saraiva, 2013.

DANIELS, John L; DANIELS, Caroline. **Visão Global: criando novos modelos para as empresas do futuro**. Trad. Luiz Liske. São Paulo: Makron Books, 1996.

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>.

Acesso em: 24 set. 2016.

Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, 1789. Disponível em:

<<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-à-criação-da-Sociedade-das-Nações-até-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 21 ago. 2016.

Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Disponível em:

<http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/decl_tripartite_multi_240.pdf>. Acesso em: 03 out. 2016.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em:

<http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 21 set. 2016.

DIAS, Maria Pellegrini Baptista. **A Responsabilidade Internacional das Empresas Transnacionais por Ofensas aos Direitos Humanos**. 2009. Dissertação.

Orientador: Prof. Cláudio Finkelstein. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

DINH, Nguyen Quoc; DALLIER, Patrick; PELLET, Allain. **Direito Internacional Público**. Trad. Vítor Marques Coelho. 2. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

Disponível em: <<http://www.oecd.org/about/>>. Acesso em: 15 out. 2016.

Estatuto da Corte Internacional de Justiça. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 10 mai. 2016.

FERREIRA, Caio Mário da Silva. Direitos Humanos. **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

FERREIRA, Ivette Senise. Do meio ambiente do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais da pessoa humana. **Revista Trabalhista**. Vol. X. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

FRIEDMAN, Thomas L. **O Mundo é Plano: o mundo globalizado no século XXI**. 3.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

GUEDES, Ana Lucia. **Repensando a Nacionalidade de Empresas Transnacionais**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782000000100003>. Acesso em: 26 set. 2016.

GUERRA, Sidney. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

Guidance on Social Responsibility. Disponível em: <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>>. Acesso em: 15 out. 2016.

HELD. Davida; MCGREW, Antony. **Prós e Contras da Globalização**. Traduzido por: Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

HINSLEY, F. H. **El Concepto de Soberanía**. Trad. Fernando Morera e Angel Aladí. Barcelona: Talleres Gráficos Ibero-Americanos, 1972.

HOBBS, Thomas. **Leviatã, ou, a Matéria, Forma e Poder de um Estado Eclesiástico e Civil**. 3. ed. São Paulo: Ícone, 2008.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2006.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. O Direito do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Orgs.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p.49-66.

LOCKE, John. **Segundo Tratado sobre o Governo**. Trad. Jacy Monteiro. São Paulo: Ibrasa, 1963.

MACHADO, Jónatas E. M. **Direito Internacional: do paradigma ao pós-11 de setembro**. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2006.

MARTINS, Margarida Salema D'Oliveira; MARTINS, Afonso D'Oliveira. **Direito das Organizações Internacionais**. 2. ed. Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1996, v.2.

MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas transnacionais: responsabilidade social é legal internacional. **Revista TST**. Brasília: Revista TST, 2003.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

_____. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Método, 2014.

MELLO, Celso Albuquerque de. A soberania através da História. **Curso de Direito Internacional Público**. 15. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, v.1.

_____. A soberania através da História. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, vol. 1, p.7-22.

NOGUEIRA, Hilda Maria Brzezinski da Cunha. A responsabilidade empresarial pelo meio ambiente do trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo, ALVARENGA, Rúbia Zanotelli Alvarenga (Coord.); BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno (Orgs.) . **Direitos Humanos e Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, p.57-68.

ONU terá semana decisiva sobre responsabilização de empresa transnacionais. Disponível em: < <http://www.global.org.br/blog/justica-global-esta-na-onu-para-semana-decisiva-sobre-responsabilizacao-de-empresas-transnacionais/>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

Pacto Global das Nações Unidas. Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>>. Acesso em: 30 set. 2016.

Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 21 set. 2016.

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 23 set. 2016.

PEREIRA, Ana Cristina Paulo. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, vol. 1, p.99-112.

PESCE, Dante. **Statement by Mr. Dante Pesce, Chairperson, UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises at the 32nd session of the Human Rights Council**. Disponível em:

<<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20122&LangID=E>>. Acesso em: 10 out. 2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Curso de Direito Internacional Público e Privado**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013.

PRETTI, Gleibe. **Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Ícone, 2009.

PREUß, Ulrich K. Os elementos normativos da soberania. In: MERLE, Jean-Christophe; MOREIRA, Luiz (Org.). **Direito e Legitimidade**. Trad. Cláudio Molz e Tito Lívio Cruz Romão. São Paulo: Landy Editora, 2003, p.158-174.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Teoria Geral dos Direitos Humanos na Ordem Internacional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

REIS, Márcio Monteiro. O Estado contemporâneo e a Noção de Soberania. In: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, vol.1, p.277-295.

Relatório II Fórum Anual das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: <<http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/01/RELATO%CC%81RIO-II-FO%CC%81RUM-ANUAL-DAS-NAC%CC%A7O%CC%83ES-UNIDAS-SOBRE-EMPRESAS-E-DIREITOS-HUMANOS-1.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público: curso elementar**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O Contrato Social**. Trad. Vicente Sabino Júnior. São Paulo: Bushatsky, 1978.

RUGGIE, John Gerard. **Quando Negócios não são apenas Negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Abril, 2014.

SANTINHO, Guilherme Sampieri. **Corporações como Atores de Direito Internacional Público**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/j152b899/7bzMMJyT9JiVCHm8.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2016.

SANTOS, Mariana Lucena Sousa; RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo. **Responsabilidade Internacional de Atores Não Estatais em Casos de Violações de Direitos Humanos**. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/8E02n3R86u94QT7R.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

SANTOS, Milton. **Por uma Outra Globalização: do pensamento único à consciência universal**. 25. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SARMENTO, Daniel. Constituição e Globalização: A crise dos paradigmas do Direito Constitucional. *In*: MELLO, Celso Albuquerque de (Coord.). **Anuário: direito e globalização, 1: A Soberania**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, vol.1, p. 53-70.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SHAW, Malcolm N. **International Law**. 6. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público**. 4. ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

STRADERA, Raúl. Zara admite que havia trabalho escravo em sua cadeia produtiva. **Revista Veja**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/economia/zara-admite-que-havia-trabalho-escravo-em-sua-cadeia-produtiva/>>. Acesso em: 26 set. 2016. (Entrevista realizada por Naiara Infante Bertão).

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1987.

_____. Questões de Direito Internacional do Trabalho. **Revista Forense**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

TEIXEIRA, Marcelo Markus Teixeira; SOUZA, Marcelo Adriam. **Um olhar sobre as empresas transnacionais e a internacionalização do direito**. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/mvc5le3t/ZXe32P9R6754bS8a.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2016.

Tratado sobre as Empresas Transnacionais e Direitos Humanos. Disponível em: <<https://wrm.org.uy/pt/artigos-do-boletim-do-wrm/secao2/tratado-sobre-as-empresas-transnacionais-e-direitos-humanos/>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Treaty on Transnational Corporations and their Supply Chains with regard to Human Rights. Disponível em: <https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2017/10/Treaty_draft-EN1.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2018.

Troposfera, portal temático de poluição atmosférica. Disponível em: <<http://www.troposfera-brasil.org/conceptos/tropoestudios/bhopal-historia-de-un-desastre-humanitario-y-medioambiental/>>. Acesso em: 14 out. 2016.