

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 61

p. 1 - 344

jul./dez.

2022

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

THE UNITED NATIONS GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS AND THEIR APPLICATION AS A NEW TOOL FOR THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYERS' RIGHTS

TRIDA, Carina Alamino*

Resumo: O pós-guerra trouxe a necessidade de buscar a paz mundial e a compreensão de que não há sociedade e paz sem respeito aos direitos humanos e sem a união de Estados e Organizações. Nessa perspectiva, a ONU surge com o documento “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, incentivando a aplicação dos pilares de Ruggie - proteger, respeitar e reparar -, estendendo a tutela dos direitos humanos ao Estado e às empresas, e assim, sociedade e trabalhadores passam a contar com ferramentas como o *compliance* e o *due diligence* para garantir a efetivação dos direitos humanos em qualquer situação.

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

Abstract: The post-war period brought the need to seek for world peace and also the understanding that there is no society and peace without respect for human rights and without the union between

*Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela FDRP USP - Ribeirão Preto (2021). Pós-graduanda em Direito Internacional Aplicado pela Escola Brasileira de Direito - EBRADI (2021). Graduada em Direito pelo Centro Universitário Padre Albino. Graduada em Gestão Empresarial pela FATEC Catanduva. Pedagoga. Advogada.

States and Organizations. In this perspective, the UN emerges with the document “Guiding Principles on Business and Human Rights” which, by encouraging the application of Ruggie’s pillars - protect, respect and remedy - extending the protection of human rights to the State and companies, and thus, society and workers now have tools such as compliance and due diligence to ensure the effectiveness of human rights in any situation.

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

1 INTRODUÇÃO

A essência dos Direitos Humanos é o direito a ter direitos. (Hannah Arendt).

Nem sempre quando se fala em desenvolvimento de uma sociedade é possível visualizar que o mesmo pode se dar em paridade com o respeito às normas de direitos humanos. A ideia e a imagem que por tempos permearam o imaginário das sociedades, ilustrando sistemas de produção que conduziam ao crescimento econômico submetendo trabalhadores a condições sub-humanas em busca de um enriquecimento desmedido, tratando-os como máquinas cuja função era apenas a de produzir, não mais podem corresponder à realidade atual.

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

Nesse contexto surgem então a Organização das Nações Unidas (ONU), a Comissão e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, e tantos outros órgãos que, em uma perspectiva global, passam a tutelar a dignidade da pessoa humana.

Firmando-se o entendimento segundo o qual o direito ao trabalho é um dos direitos fundamentais, os trabalhadores também requerem proteções especiais de seus empregadores. Para tanto, contam com o respaldo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas convenções e recomendações.

Ocorre que, ainda que possa valer-se dessa gama de normas e regulamentações, a constante evolução das relações demanda novas perspectivas protetivas. Soma-se a isso a conscientização de que a sociedade, em toda a sua esfera - governo, empresas, organizações -, precisa adotar posturas na preservação e efetivação dos direitos humanos, os quais gradualmente ganham força como premissa internacional.

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

Assim, o presente trabalho, através de uma breve abordagem inicial, busca ressaltar a importância de organizações como a ONU e a OIT na defesa dos direitos humanos e dos trabalhadores, além de apresentar os referidos pilares como estrutura para as relações entre empresas e direitos humanos, trazendo também a importância dos Princípios Orientadores e sua aplicação, bem como suas ferramentas, destacando-se aqui o *compliance* e o *due diligence*, inclusive em momentos tão sérios e imprevisíveis como os trazidos pela pandemia do coronavírus.

Além da abordagem trazida por doutrinadores e da consulta às normas e regulamentações apontadas, também são apresentadas jurisprudências, a fim de demonstrar a efetiva aplicação dos pilares de Ruggie e dos Princípios Orientadores.

2 OS DIREITOS HUMANOS E SUA IMPORTANTE RELAÇÃO COM AS EMPRESAS

Durante a história da humanidade, das maiores descobertas científicas que salvaram vidas até as guerras mais violentas, tudo sempre passou pelas mãos dos seres humanos.

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

Percebendo o desrespeito e a gravidade de tais conflitos, nações se uniram para a retomada da paz mundial, principalmente após a Segunda Guerra. Nesse contexto, importantes documentos foram criados, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), elaborada entre 1946 e 1948 pela Organização das Nações Unidas, a qual traz em seu teor os direitos mais intrínsecos a todo e qualquer cidadão.

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

Segundo Flávia Piovesan (2018), retomando os ensinamentos de Hannah Arendt, “os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução”. E é nessa perspectiva que os direitos humanos se têm feito presentes em nossa sociedade: em uma constante evolução e (re) construção, sendo mantidos em sua essência, mas sofrendo adaptações de acordo com o contexto e o tempo no qual estão inseridos.

Observando que a reconstrução do pós-guerra manteria intrínseca relação com o desenvolvimento econômico e social dos países, ao mesmo tempo se vê a necessidade de que os trabalhadores, molas propulsoras desse desenvolvimento, também sejam protegidos. Nesse sentido, imperioso atentar que os valores sociais do trabalho são fundamentos de uma sociedade democrática, como estabelecido já no art. 1º da Constituição Federal de 1988 (CF/1988).

Assim, importante que as empresas passem a observar a realidade de suas organizações e que empreendam esforços para que seus trabalhadores sejam cuidados e valorizados. E essa realidade se observa de forma muito clara no teor do art. 170 da CF/1988, que afirma:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...]
VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
VIII - busca do pleno emprego; [...] (BRASIL, 1988).

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

2.1 A OIT e a efetivação dos direitos dos trabalhadores

Com a preocupação com as condições dos trabalhadores como cerne de suas convenções, a Organização Internacional do Trabalho tem mostrado papel fundamental na orientação aos empregadores sobre as medidas a serem cumpridas internacionalmente pelos países membros que, ao ratificarem suas convenções, a estas atribuem o papel de leis internas. Embora exista desde 1919, a OIT trouxe ainda mais contribuições nos pós Segunda Guerra Mundial, vindo a se tornar, com o surgimento da ONU em 1945, a primeira agência especializada, uma vez que seu enfoque sempre foi o direito dos trabalhadores.

O reconhecimento da importante relação entre trabalhadores e empregadores pode ser observado no documento intitulado “Constituição da Organização Internacional do Trabalho” e seu anexo denominado “Declaração de Filadélfia”.

No documento, além de todas as diretrizes da Organização, destaca-se o anexo I da Declaração, pontual em demonstrar que “o trabalho não é uma mercadoria”, ou seja, é necessário que se considere que o trabalho, realizado por seres humanos, não mais pode ser visto como matéria de compra e venda. E aqui podemos nos remeter à realidade dos escravos, que não eram mais do que “coisas”, “peças” de mão de obra a serem vendidas.

No anexo II, ressalta-se que a paz mundial está vinculada à justiça social, com a concepção segundo a qual todos os planos e medidas, nacionais ou internacionais, “máxime os de caráter econômico e financeiro”, devem ser considerados e aceitos somente “quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

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

O que se tenta demonstrar neste estudo é que o desenvolvimento econômico-social dos países passa pelas empresas, atingindo pontualmente as relações humanas, seja por meio das relações com seus trabalhadores, seja pelos impactos que as atividades empresariais podem trazer para as comunidades como um todo.

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

2.2 A ONU e os três pilares de John Ruggie como forma de orientar as relações entre empresas e os direitos humanos: proteger, respeitar e reparar

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

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS

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

E PARA TAIS FINS,

praticar a tolerância e viver em paz, uns com os outros, como bons vizinhos, e unir as nossas forças para manter a paz e a segurança internacionais, e a garantir, pela aceitação de princípios e a instituição dos métodos, que a força armada não será usada a não ser no interesse comum, a empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020).

Nesse propósito, preocupada com a relação empresas-direitos humanos face à crescente globalização, a ONU, em 2005, nomeia como representante especial para empresas e direitos humanos o professor universitário de direitos humanos e relações internacionais da Universidade de Harvard, John Ruggie.

No ano de 2008, Ruggie apresenta o “Framework for Business and Human Rights”, ou seja, uma estrutura para as relações entre empresas e direitos humanos. Para Ruggie (2008), inobstante as empresas serem as maiores fontes de investimento e criação de empregos, constituindo poderosa força de geração de crescimento econômico e redução das taxas de pobreza, elas podem representar grandes riscos para a sociedade quando seus objetivos e ambição ultrapassam os limites, sem demonstrar qualquer respeito para com os danos que possam vir a causar nas comunidades em que estão inseridas.

Nessa situação, o professor afirma que a causa essencial dos problemas entre as empresas e os direitos humanos se encontra nas “lacunas de governança” criadas pela globalização, entre o escopo e o impacto das forças e dos atores econômicos, e a capacidade das sociedades administrarem essas consequências. E ainda ressalta que tais lacunas propiciam um ambiente permissivo para atos equivocados por parte das empresas, que acabam não sofrendo qualquer sanção ou necessidade de reparação¹.

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

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

Embora no documento apresentado à ONU Ruggie (2008) descreva cada um dos pilares acima elencados, ele também deixa claro que há muito o que ser feito para que tais posturas e cuidados se efetivem. Apresenta, também, uma conclusão muito pontual ao salientar que, ainda que de cunho importantíssimo, a ONU não é um sistema centralizado, e que, portanto, não teria o poder de impor suas vontades e entendimentos. Assim, o que caberia a ela seria contribuir com orientações para sanar as lacunas de governança que se instalam na relação empresas-direitos humanos².

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

¹“The root cause of the business and human rights predicament today lies in the governance gaps created by globalization between the scope and impact of economic forces and actors, and the capacity of societies to manage their adverse consequences. These governance gaps provide the permissive environment for wrongful acts by companies of all kinds without adequate sanctioning or reparation”. (RUGGIE, 2008).

²“The United Nations is not a centralized command-and-control system that can impose its will on the world - indeed it has no ‘will’ apart from that with which Member States endow it. But it can and must lead intellectually and by setting expectations and aspirations. The Human Rights Council can make a singular contribution to closing the governance gaps in business and human rights by supporting this framework, inviting its further elaboration, and fostering its uptake by all relevant social actors”. (RUGGIE, 2008).

3 OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

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

Contando com um total de trinta e um princípios resultantes de seis anos de estudo, o documento busca, como aponta a ONG Conectas Direitos Humanos (2012), que traduziu os referidos princípios para a língua portuguesa, trazer “parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos direitos humanos”, orientando-as e também os Estados para que se comprometam na sua implementação e aprofundamento, a fim de que as violações aos direitos humanos restem sanadas ou evitadas.

Dos trinta e um princípios, elucida-se que os dez primeiros trazem responsabilidades ao Estado no que tange à proteção contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território por terceiros, inclusive por empresas, fazendo com que as normas estabelecidas para esse fim sejam cumpridas, e com a exigência da chamada *due diligence*, ou seja, de auditorias em matéria de direitos humanos.

No que diz respeito às empresas, os demais vinte e um princípios imputam as responsabilidades de zelar pelos direitos humanos, abstendo-se de infringi-los, respeitando normas trabalhistas nacionais e internacionais, incentivos de auditorias especializadas e de meios de denúncias em caso de irregularidades.

O questionamento que se faz é: como tais princípios podem afetar diretamente os trabalhadores? Qual seria a sua relação com o direito do trabalho? E em tempos de pandemia, como a que atinge atualmente o país, quais medidas protetivas poderiam ser tomadas?

A resposta que se busca trazer é que, uma vez que aos trabalhadores devem ser garantidos todos os direitos inerentes à pessoa humana, os Princípios Orientadores adotados pela ONU podem servir como uma ferramenta para que os empregadores se vejam compelidos a efetivar essas garantias, em quaisquer circunstâncias.

3.1 Os Princípios Orientadores e sua observância na esfera laboral

As empresas cumprem um papel importante na garantia das condições ideais de trabalho a seus funcionários. Recomendações e orientações, como é o caso dos Princípios Orientadores aqui discutidos, embora não sejam dotados de obrigatoriedade, acabam sendo aceitos

como preceitos na perspectiva da *soft law*, fenômeno explicado por André Abbud (2014, p. 10) como sendo:

[...] instrumentos regulatórios dotados de força normativa limitada, isto é, que em princípio não são vinculantes, não criam obrigações jurídicas, mas ainda assim produzem certos efeitos concretos aos destinatários.

Uma vez que referidos princípios foram avalizados pelos representantes de quarenta e sete países integrantes da ONU, incontestemente sua importância e validade. E aqui reiterando o entendimento e a aplicação da *soft law*, no presente caso com ênfase na aplicação dos Princípios Orientadores, interessante salientar que esses princípios também foram traduzidos pela Secretaria Nacional de Proteção Global, pertencente ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, no ano de 2019³.

Não bastasse isso, o fornecimento de certificações internacionais para empresas, como é o caso da SA 8000:2014, que “estabelece os requisitos a serem atendidos pelas organizações, incluindo o estabelecimento ou melhoria dos direitos dos trabalhadores, das condições no local de trabalho e de um sistema de gestão eficaz” (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, 2021), como informa o texto da norma, traz a exigência de respeito a determinadas convenções da OIT e também aos Princípios Orientadores da ONU.

Interessante observar que em março de 2019 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região, o qual condenou uma empresa por descumprir a cota legal de aprendizes prevista em lei. Em referido acórdão, observa-se a menção aos pilares de Ruggie - que se converteram nos Princípios Orientadores - como um dos fundamentos decisórios, consoante se pode observar em um trecho da decisão:

É o que a doutrina, a jurisprudência e a lei chamam de interesses ou direitos difusos, assim entendidos, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, sendo esse o bem atingido

³BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Proteção Global. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**: implementando os parâmetros “proteger, respeitar e reparar” das Nações Unidas. Tradução de conteúdo Ministério das Relações Exteriores. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

pela ré, a esfera ampla de pessoas que pretensamente poderiam ser candidatos a vaga da cota legal de aprendizes no lapso em que esteve a ré inadimplente.

Ademais o sistema de cotas se insere no contexto dos princípios apresentados por John Ruggie, e aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em síntese, o princípio de proteger, consubstanciado na obrigação de os Estados proteger os direitos humanos; de respeitar no que tange à responsabilidade das empresas de respeito aos direitos humanos e de reparar, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas.

No item precedente, ficou evidenciada conduta omissa da ré na busca do cumprimento da cota legal de aprendizes, ajustando-se sua conduta ao art. 186 do Código Civil (negligência), pois, presentes o ato ilícito, dano coletivo, nexo e a culpa, estando obrigada a indenizar a coletividade (art. 927 do CC), não há reparo neste ponto. (TST ARR 1552-38.2016.5.12.0015, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 2.4.2019).

Elucidando alguns dos Princípios Orientadores que favorecem os trabalhadores, destaca-se o Princípio 12, sobre a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, aqueles enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho.

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

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

3.2 Os Princípios Orientadores e a relação com o *compliance* e a *due diligence*

Segundo esclarece Henrique Correia (2021, p. 359):

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

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

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

A importância desse princípio e da aplicação do *compliance* é tão latente que foi matéria da manutenção da dispensa por justa causa de um funcionário que teria cometido falta grave - quebra de fidúcia - por ter aberto empresa na mesma área de concorrência da reclamada quando ainda ocupava alto cargo na empresa. Nesse caso manifestou-se o TRT da 15ª Região:

A observância do Código de Ética empresarial está inserida na prática do *compliance*, que consiste em mecanismo empresarial de transparência, a fim de informar o consumidor sobre o comportamento social da empresa, sendo que ganhou notoriedade no Brasil após a lei anticorrupção (Lei 12.846/13). A *compliance* aplicada na área trabalhista representa a criação e a transmissão de condutas claras a serem seguidas no ambiente interno da empresa em sintonia com condutas éticas e legais. (ROT 0012093-09.2017.5.15.0114, Relator Evandro Eduardo Maglio, DEJT 15.4.2019).

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

Um caso prático de *due diligence* em direitos laborais já foi observado muito antes dos Princípios Orientadores - Fazenda Brasil Verde *vs.* Brasil.

Segundo aponta o documento “Humans rights due diligence to identify, prevent and account for human rights impacts by business

enterprises” (VARGAS, 2018), desenvolvido em parceria pelo Conectas e a Corte Interamericana, por meio da aplicação da *due diligence* realizaram-se os levantamentos em relação à servidão, à escravidão, ao tráfico de pessoas e ao trabalho forçado. Também restou apontado o dever de se desenvolver e implementar uma estrutura que regulasse a proteção dos direitos dos trabalhadores⁴.

Como forma de elucidar a importância dos Princípios Orientadores e, por oportuno, apresentar na prática o *due diligence* laboral, destaca-se aqui a decisão do TRT da 4ª Região, que manteve a condenação de responsabilidade solidária das litisconsortes, valendo-se do Decreto n. 9.571, de 21.11.2018, e da necessidade da ferramenta do *due diligence* como forma de fiscalização:

RESPONSABILIDADE DAS DEMAIS EMPRESAS.

Peço vênua ao nobre Relator para divergir acerca da matéria.

[...] Neste sentido, o Decreto 9571, que veio a lume no apagar das luzes de 2018, estabelece como obrigação do Estado brasileiro a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais, a partir de quatro eixos definidos como orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, a saber: a própria obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes (art. 2º). Além disso, ao regulamentar concretamente a obrigação do Estado com a proteção dos Direitos Humanos, refere expressamente o estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância (*due diligence*) em direitos humanos [...]. (ROT 0020794-63.2015.5.04.0201, Relatora Brígida Joaquina Charão Barcelos, DEJT 20.10.2020).

⁴“The Inter-American System has significant precedents on state due diligence. **The obligation to act with the necessary due diligence to protect individuals from human rights violations committed by private actors**, including corporations, is well-established in Inter-American case-law, including the recognition that the State can be held internationally responsible for human rights violations committed by private actors. In the case *Fazenda Brasil Verde v. Brazil*, the Court articulated a duty to perform due diligence in relation to servitude, slavery, human trafficking and forced labor. The Commission has also stressed the duty to develop and implement an appropriate regulatory framework for the protection of human rights *vis-à-vis* corporations. This duty entails significant changes to the laws applicable to corporate activities in order to make them consistent with human rights”. (VARGAS, 2018) (destaques no original).

Imperioso observar que a aplicação da *due diligence* se torna essencial em tempos de pandemia e incertezas como os que temos presenciado hodiernamente.

Na identificação e no mapeamento de riscos que a atividade empresarial pode trazer no que tange à contaminação pelo coronavírus, por consulta entre funcionários, pessoas que estejam em risco potencial e demais interessados, a segurança e a saúde dos colaboradores e de toda estrutura organizacional podem ser preservadas. E nesse sentido restaria clara a importância da efetivação dos direitos humanos mesmo em situações que pudessem ser consideradas como fora de controle ou atípicas.

Oportuno destacar o papel das empresas segundo o documento “Derechos humanos y empresas en tiempos del COVID-19: orientaciones a gobernaciones y empresas para responder a la pandemia” (2020), o qual ressalta que a estratégia de resposta da empresa à pandemia, e seus efeitos, tende a abordar problemas e desafios compartilhados por outras empresas e instituições públicas, e por tal razão a atuação de forma coordenada e integrada dentro de estratégias coletivas poderia se tornar um aspecto “chave” do *due diligence* no desenvolvimento de estratégias de resposta e reconstrução, tanto durante a pandemia quanto ao fim desta⁵.

A atuação das empresas com relação à questão da pandemia de Covid-19, aplicando os pilares do *due diligence* (através dos quais se pode chegar ao mapeamento de risco e à análise das soluções), tem se constituído não somente em uma medida de cuidado interno, mas sim uma questão de prevenção da disseminação que pode atingir a própria sociedade, uma vez que cada trabalhador, ao deixar seu ambiente de trabalho, retorna ao convívio social, podendo ser ou não um vetor do vírus.

E nesse aspecto, importante retomar as considerações do professor John Ruggie sobre a importância das empresas como força de geração de crescimento econômico e redução das taxas de pobreza, importância esta que se mostra fundamental em momento de pandemia, no qual não somente temos uma incerteza no aspecto econômico, mas um risco iminente de saúde pública e de dano a um dos bens mais fortemente tutelados pelos direitos humanos - a própria vida.

⁵“Teniendo en cuenta que la estrategia de respuesta de la empresa a la pandemia y sus efectos, tanto en la fase emergencia, como la que defina en la fase de reconstrucción, aborda problemas retos compartidos por otras empresas, instituciones públicas, la sociedad y las personas, la forma de ser más eficaz y diligente es abordar su diseño e implementación de forma coordinada e integrada, dentro de estrategias colectivas. Por ello es clave que en la aplicación de la debida diligencia en la elaboración de las estrategias de respuesta y reconstrucción se incorporen diálogos, procesos abiertos y transparentes con las partes interesadas y los titulares de derechos, con el objeto de hacerlas eficaces, a la vez que aseguran el respeto a los derechos de las personas”. (CORDERO SANZ *et al.*, 2020).

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

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As guerras somente foram travadas devido aos conflitos e às intransigências dos seres humanos, e pelo desrespeito ao outro. E a paz somente tem sido alcançada quando os homens se colocam como iguais, como detentores dos mesmos direitos e das mesmas obrigações.

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

Buscou-se, aqui, abordar duas perspectivas: primeiramente a inconteste existência de direitos humanos, inclusive quando se fala dos trabalhadores, os quais devem ser tutelados por todas as esferas da sociedade; em outra vertente, a necessidade de que as empresas e o governo tomem todas as medidas necessárias para que se efetive essa proteção, ressaltando, inclusive, o dever de se tutelarem os direitos dos trabalhadores em tempos de pandemia fazendo uso de ferramentas como o *due diligence*, respeitando-se, assim, os direitos humanos em toda e qualquer ocasião.

Partindo dessa perspectiva é que novas normas e regulamentações têm sido criadas, trazendo desde orientações de conduta até implementações legais que devem ser seguidas em um contexto interno e também internacional.

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

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

Para tanto, imperioso colocar em prática ações como as previstas, por exemplo, nos Princípios Orientadores da Organização da Nações Unidas, e também práticas inovadoras como o *compliance* e a *due diligence*, criados a partir de estudos e da preocupação comum dos mais diversos entes.

Assim, analisando as mudanças e a evolução que acompanham a história da humanidade, independentemente sob qual ótica se observe, uma certeza se faz presente: a sociedade, os Estados, as empresas e todos os entes que deles façam parte somente poderão alcançar pleno desenvolvimento quando se empenharem em respeitar e efetivar os direitos humanos.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Proteção Global. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos: implementando os parâmetros “proteger, respeitar e reparar” das Nações Unidas**. Tradução de conteúdo Ministério das Relações Exteriores. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em: 15 maio 2021.

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

CORDERO SANZ, Carlos *et al.* Derechos humanos y empresas en tiempos del COVID-19: orientaciones a gobernaciones y empresas para responder a la pandemia. **Sustentia Innovación Social**, Madrid, 2020. Disponível em: https://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2021/04/COVID_Empresa-y-DDHH_CORTO.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Carta das Nações Unidas. Normativa Internacional. **Ministério Público de São Paulo**, São Paulo, 2020. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/normativa_internacional/Sistema_ONU/SU.pdf. Acesso em: 8 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Constituição OIT e Declaração de Filadélfia. **OIT Brasília**, Brasília, 2021. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 16 abr. 2021.

PIOVESAN, Flávia. Declaração Universal dos Direitos Humanos: desafios contemporâneos. **Meu site Jurídico**, São Paulo, 17 dez. 2018. Disponível em: <https://s3.meusitejuridico.com.br/2018/12/edffa829-artigo-dh-declaracao-2018-definitivo-rev.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

RUGGIE, John. Protect, respect & remedy: a framework for business and human rights. **Innovations Technology Governance Globalization**, Cambridge, MA, v. 3, n. 2, Feb. 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/24090059_Protect_Respect_Remedy_A_Framework_for_Business_and_Human_Rights. Acesso em: 22 maio 2021.

RUGGIE, John. UN guiding principles on business and human rights. **Shift**, New York, NY, June 2011. Disponível em: <https://www.shiftproject.org/un-guiding-principles/>. Acesso em: 15 maio 2021.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL. **SA 8000:2014**. New York, NY, 2021. Disponível em: <https://sa-intl.org/resources/sa8000-standard/sa8000-translations/>. Acesso em: 22 maio 2021.

VARGAS, Claret. Human rights due diligence to identify, prevent and account for human rights impacts by business enterprises. **Dejusticia**, Bogotá, 10 May 2018. Disponível em: <https://www.dejusticia.org/en/publication/human-rights-due-diligence-to-identify-prevent-and-account-for-human-rights-impacts-by-business-enterprises/>. Acesso em: 20 maio 2021.