**DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS EMPRESAS**

**ERICA NATACHA BATISTA CABRAL[[1]](#footnote-1)**

**ELIANE MUNHOZ DE MUNHOZ[[2]](#footnote-2)**

**JOSÉ EVANGELISTA SILVA PEREIRA[[3]](#footnote-3)**

**RESUMO**

A erradicação do trabalho escravo é um tema bastante recorrente seja em âmbito nacional ou internacional, trazendo os países e as empresas para o centro do debate. A relação entre empresas e direitos humanos são reflexos do crescente reconhecimento de que algumas atividades empresariais causam prejuízos à sociedade e, principalmente, aos grupos mais vulneráveis, exigindo que o Estado atue com maior rigor junto as empresas que insistem em desrespeitar a dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 proíbe a prática do trabalho escravo ou forçado no Brasil, disciplinando que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante. Para tanto, pretende-se realizar uma investigação bibliográfica buscando identificar o respeito e aplicabilidade dos Direitos Humanos nas empresas, considerando a temática Trabalho Escravo ou Forçado. O objetivo desta pesquisa é analisar como o trabalho escravo contemporâneo ocorre frente a globalização e a responsabilização das empresas por violações aos direitos humanos e o desafio Estatal para a prevenção e/ou remediação dessas violações. A pesquisa parte da hipótese que o avanço nas discussões da relação direitos humanos e empresas ainda apresenta entraves, o que contribui para a impunidade. A pesquisa pode contribuir com a partir dos resultados com reflexão sobre a problemática e colaborando para a ampliar o conhecimento sobre os mecanismos existentes para inibir a pratica de trabalho escravo nas empresas.

**Palavras-chave:** Diretos Humanos; Responsabilidade das empresas; Trabalho escravo.

**ABSTRACT**

The eradication of slave labor is a recurring theme, whether nationally or internationally, bringing countries and companies to the center of the debate. The relationship between business and human rights is a reflection of the growing recognition that some business activities cause harm to society and, especially, the most vulnerable groups, demanding that the state act more rigorously with companies that insist on disrespecting human dignity. The Federal Constitution of 1988 prohibits the practice of slave or forced labor in Brazil, disciplining that no one will be subjected to inhuman or degrading treatment. To this end, we intend to conduct a bibliographic investigation seeking to identify the respect and applicability of Human Rights in companies, considering the theme Slave or Forced Labor. The objective of this research is to analyze how contemporary slave labor occurs in the face of globalization and corporate accountability for human rights violations and the State challenge to prevent and / or remedy such violations. The research starts from the hypothesis that the advancement in the discussions on the relationship between human rights and companies still presents obstacles, which contributes to impunity. The research can contribute from the results with reflection on the problem and collaborating to broaden the knowledge about the existing mechanisms to inhibit the practice of slave labor in companies.

**Key words:** Human Rights; Corporate responsibility; Slavery; Forced labour.

**1 INTRODUÇÃO**

A erradicação do trabalho escravo contemporâneo é um tema recorrente quando se debate direitos humanos a nível nacional e internacional. A discussão da relação entre empresas e direitos humanos é reflexo do crescente reconhecimento de que algumas atividades empresariais causam prejuízos à sociedade e, principalmente, a grupos mais vulneráveis. Para isso, é necessário que o Estado fiscalize e atuem com rigor junto as empresas que insistirem em agir com desrespeito a dignidade humana.

Devido a nocividade de muitas empresas, especialmente das multinacionais, desde a década de 70 do séc. XX algumas questões sobre o tema começaram a serem abordadas dentro e fora da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente acerca de projetos privados que acarretam sérios danos ambientais e sociais.

Para extinguir o trabalho escravo pelo mundo, vários projetos e leis foram criados no intuito de penalizar empresas e países que favorecem tal ilegalidade. Acordos internacionais como a convenção nº 29 de 1930, encabeçada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a convenção sobre o tema, a nº 105 (1957); ambas as convenções possuem ratificação quase universal, o que significa que os países aderentes são legalmente obrigados a respeitar as suas disposições e reportar à OIT regularmente sobre seu cumprimento. (OIT[[4]](#footnote-4), 2018)

Entre avanços e retrocessos, em 2011, os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas foram aprovados com consenso pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, com o intuito de direcionar o tratamento das responsabilidades dos Estados e das empresas em relação a questões que envolvam os direitos humanos (ONU, 2011).

Esses princípios consolidam o trabalho de John Ruggie[[5]](#footnote-5) como representante especial sobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e outros negócios, e têm como principal escopo orientar e estabelecer parâmetros internacionais de responsabilização das companhias nas hipóteses em que elas causarem prejuízos aos direitos humanos (RUGGIE, 2013, p. 81).

Conforme Scabin et. al (2015) afirma, “... os Princípios orientaram a elaboração de uma série de documentos, incluindo esclarecimentos interpretativos (UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS 2012), guias para sua aplicação pratica (UNICEF 2013), e Planos de Ação nacionais sobre o tema. Todo este instrumental consolida um novo paradigma no que se refere a definição das obrigações de empresas sobre direitos humanos, além de prever metas para os Estados. Ele se baseia em três pilares: a proteção, o respeito e a remediação.”

Quando um país se torna signatário de uma convenção, este deve incorporar estas doutrinas ao ordenamento jurídico nacional, adequando a normativa de acordo com a realidade local.  Ainda é incomum as empresas adotarem compromissos por livre e espontânea vontade, sendo assim, é necessário a participação da sociedade civil, imprensa e órgãos internacionais no processo de combate ao trabalho escravo.

A Constituição Federal (CF) de 1988 repudia a prática do trabalho escravo ou forçado, o que pode ser constatado pelo conjunto de princípios constantes do capítulo 3. O texto constitucional tem como ideologia principal a igualdade dos seres humanos, dignidade e crescimento intelectual, ratificando tudo isso só pode ser alcançado com a liberdade. Reafirmando que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante.

Situações em que o trabalhador se endivida cada vez mais, e a dívida acaba por superar o valor a ser recebido pelo seu trabalho são situações caraterísticas da prática do trabalho análogo ao escravo. Nestes casos é recorrente que o gato[[6]](#footnote-6) descumpra o contrato feito oralmente. Quando o trabalhador reclama das condições laborais ou ameaça deixar a propriedade, capatazes, geralmente armados, repelem qualquer tentativa, inclusive com ameaça de morte. O empregador frequentemente justifica sua atividade dizendo que os trabalhadores já estão acostumados com as condições, e que estão vivendo de forma igual ou melhor do que na miséria anterior ao trabalho. Assim nasce o trabalho escravo moderno. (HOMA, 2016, p. 95)

Para distinguir o trabalho escravo do século passado e o trabalho atual análogo ao escravo, é necessário analisar a postura do Estado quanto aos elementos que considera ferir a dignidade humana. Assim, trabalho escravo é institucionalizado pela sociedade escravagista e pelo Estado, que provê elementos para a sua sustentação e funcionamento dentro do ordenamento social, jurídico e político. Já o trabalho análogo ao escravo não conta com o suporte estatal, não possuindo o Estado, elementos legais que sustentem uma economia baseada em trabalho não remunerado. Em um caso temos uma atividade lícita/oficial e no outro ilícita/ não-oficial. (HOMA, 2016, p. 97)

No Brasil, o reconhecimento do trabalho escrevo foi tardio, já que mesmo continuando a existir trabalho escravo após a abolição de 1888, somente em 1995, o governo reconheceu e tomou providências em prol da erradicação. Para tanto, foi criado o Ministério do trabalho e projetos de combate a prática.

O objetivo desta pesquisa é analisar como o trabalho escravo contemporâneo ocorre frente ao processo de globalização da economia, analisando o desenvolvimento das responsabilidades das empresas por violações aos direitos humanos; refletir a questão da exploração do trabalho escravo no Brasil; e os desafios para a prevenção e/ou remediação de violações a direitos humanos cometidas por empresas.

O respectivo trabalho pode contribuir com reflexão sobre a problemática e colaborar para o entendimento de como se encontra na Constituição Brasileira de 1988, mecanismos existentes diante da relação dignidade humana e trabalho escravo. Assim como, os aparelhos jurídicos internacionais e nacionais que regulam a fiscalização dos direitos trabalhistas para que se direcione a responsabilização das empresas por violações aos direitos humanos.

A pesquisa parte da hipótese que o avanço nas discussões da relação direitos humanos e empresas ainda apresenta entraves normativos para a responsabilização das mesmas, o que contribui para a impunidade dos que violam os direitos humanos.

**2 METODOLOGIA**

O método dedutivo relaciona-se ao racionalismo, o indutivo ao empirismo, o hipotético-dedutivo ao neopositivismo, ao materialismo dialético e o fenomenológico, naturalmente, à fenomenologia (GIL, 2008). Através da análise documental, tem como objetivo de analisar o respeito e aplicabilidade dos Direitos Humanos para as empresas, levando em consideração a temática Trabalho Escravo ou Forçado. Tendo em vista a complexidade na cadeia produtiva, bem como, a extensão destas empresas no mundo globalizado, pois tais questões dificultam a identificação e a quantificação das violações aos Direitos Humanos.

**3 A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS POR VIOLAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS**

A globalização e o desenvolvimento nas últimas décadas permitiram às empresas, especialmente as transnacionais, desempenhar um papel cada vez mais importante a nível mundial e local. O crescente alcance e o impacto das empresas deram origem a um debate sobre as funções e responsabilida­des no que tange o respeito aos Direitos Humanos.

Sendo assim, a ONU desde 1999 do séc. XX, vem tomando iniciativas para promover o debate global sobre o assunto, estabelecendo normas e parâmetros para a responsabilização dos Estados e empresas, além de ou­tros atores não estatais, nos casos de desrespeito aos Direitos Humanos. Dentre essas iniciativas estão: as Nor­mas sobre Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outros Empre­endimentos Comerciais em Relação aos Direitos Humanos; e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas.

O início dos debates sobre a regulação da atividade empresarial com relação às violações de direitos humanos iniciou-se com o Código de Conduta da ONU para as empresas transnacionais, entre as décadas de 70 e 80. O cenário da época era de consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos e de articulação dos países em desenvolvimento para discussões sobre as injustiças econômicas internacionais (CAMPOS, 2012, p. 42). Ademais, no período houve uma ampliação do conceito de desenvolvimento, deixando de se basear apenas em parâmetros econômicos, para incluir também a efetividade dos direitos humanos (PERRONE-MOISÉS, 1999, p. 181).

A consolidação dos direitos fundamentais e de maior participação das nações em desenvolvimento se consolidou e o debate sobre o poder e o impacto das empresas transnacionais se fortaleceu. Afinal, as grandes empresas têm recursos e influência suficientes para agirem como instrumentos efetivos de desenvolvimento, da mesma forma que o impacto da conduta delas pode afetar, negativamente, os agentes tanto no plano interno quanto internacional (PERRONE-MOISÉS, 1991, p. 69). Diante de tais características, o movimento inicial da década de 70 tinha como principal objetivo diluir os impactos negativos de grandes empresas nos países (PERRONE-MOISÉS, 1991, p. 70).

Após 1992, a ONU decidiu divulgar uma nova iniciativa voltada à responsabilidade social corporativa e direitos humanos. Contudo, por falta de consenso, a despeito dos anos de discussão, o Código de Conduta da ONU nunca foi aprovado. Porém, foi muito importante, pois representou o marco inicial de discussão sobre a regulamentação do Direito Internacional Econômico e da busca pela harmonização entre os impactos negativos das atividades empresariais e os direitos humanos.

A cumplicidade das empresas com as violações de direitos humanos pode ocorrer de diversas formas, dentre as quais vale a pena destacar quatro tipos: (1) a cumplicidade direta, em que ativa ou passivamente a empresa contribui para as violações de direitos humanos, nessa hipótese há uma relação de causa e efeito entre o que a companhia sabe e a consequência de suas ações; (2) a cumplicidade no caso de *joint* *venture,* a empresa tem um objetivo em comum com seu parceiro contratual, e sabe ou deveria saber dos abusos cometidos pela outra parte; (3) a cumplicidade benéfica em que a empresa se favorece das oportunidades criadas com as violações de direitos humanos, ainda que ativamente ela não tenha lhes dado causa e; (4) a cumplicidade silente em que a empresa sabe das violações de direitos humanos, mas não intervém para as autoridades para tentar prevenir ou cessar as violações (CAMPOS, 2012, p. 51).

Nas discussões sobre responsabilidade das empresas pelas violações de direitos humanos, principalmente em grandes empresas da indústria têxtil, além dos seus funcionários direitos, os subcontratados são extremamente dependentes das empresas principais e vulneráveis às suas ações. Assim, a discussão sobre as condições de trabalho e direito à justa remuneração é um dos assuntos mais relevantes e sensíveis na relação entre indústria têxtil e direitos humanos.

Diante das iniciativas prévias envolvendo a responsabilidade social corporativa, em agosto de 2003 a Subcomissão de Direitos Humanos da ONU aprovou as *Normas* *sobre Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outras Empresas com* *Relação aos Direitos Humanos* e criou um procedimento experimental de implementação de um canal para informações, denúncias e sugestões (WEISSBRODT, 2005, p. 64).

Por sua vez, a noção de cumplicidade pode ser extraída do segundo princípio do Pacto Global e trata dos casos em que a empresa participa de uma violação de direitos humanos ou facilita o abuso cometido por um ente não estatal ou pelo Estado. Isto é, a companhia é cúmplice no abuso de direitos humanos quando autoriza, tolera ou sabidamente ignora as violações cometidas. (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 19).

Desde a década de 90, as ações da ONU vêm, progressivamente, legitimando a inclusão dos Direitos Humanos, estendendo aos sujeitos não estatais e, em particular, às corporações, os deveres deles decorrentes. As diversas iniciativas têm o objetivo de estimular as discussões sobre violações de Direitos Humanos por entes privados.

A Resolução de 2014 reconheceu expressamente que o respeito aos Direitos Humanos e a aplicação dos princípios-guia são responsabilidade das empresas, sendo obrigação dos Estados adotarem medidas para a imple­mentação dos princípios pelos atores localizados em seus territórios, caben­do à ONU contribuir para os planos de ação nacionais, fomentar as melhores práticas e fiscalizar a sua efetivação, por intermédio de relatórios e missões. Mostrou-se, ainda, a preocupação das Nações Unidas quanto à necessidade de sanções aos atores não estatais transgressores de Direitos Humanos e de meios de reparação das vítimas, recomendando-se a todas as organizações internacionais e regionais a elaboração de políticas e instrumentos pertinen­tes, e podendo-se extrair que a Organização tem ciência da inefetividade da atuação estatal em alguns casos. (LESSA; REIS, 2017, p. 267).

No Brasil, as diretrizes nacionais que orientam a atuação do poder público no âmbito dos Direitos Humanos foram desenvolvidas a partir de 1996, quando foi lançado o primeiro Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH) - I. Naquele momento, passados mais de dez anos do fim da ditadura, as demandas populares tinham maior ênfase na garantia dos direitos civis e políticos. Em 2002, o programa foi revisado e atualizado, sendo ampliado com a incorporação dos direitos econômicos, sociais e culturais, o que gerou o segundo Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH) - II. (NORA; ARNOLDI, 2015)

Já a criação do PNDH-III, propôs instrumentos de avanço e reforçou propostas para políticas públicas de redução das desigualdades sociais concretizadas por meio de ações de transferência de renda, incentivo à economia solidária e ao cooperativismo, à expansão da reforma agrária, ao fomento da aquicultura, da pesca e do extrativismo e da promoção do turismo sustentável, tratando do desenvolvimento empresarial com atenção especial ao pequeno produtor, assim os estímulos produtivos já vem acompanhados das preocupações com a questão da sustentabilidade e respeito aos direitos humanos. (NORA; ARNOLDI, 2015).

Através das diretrizes do PNDH-III,

...nos projetos e empreendimentos com grande impacto socioambiental, garante a participação efetiva das populações atingidas, assim como prevê ações mitigatórias e compensatórias. Considera fundamental fiscalizar o respeito aos Direitos Humanos nos projetos implementados pelas empresas transnacionais, bem como seus impactos na manipulação das políticas de desenvolvimento. Nesse sentido, avalia como importante mensurar o impacto da biotecnologia aplicada aos alimentos, da nanotecnologia, dos poluentes orgânicos persistentes, metais pesados e outros poluentes inorgânicos em relação aos Direitos Humanos. (BRASIL, p.35)

Pensar a responsabilidade social das empresas é, também, buscar o equilíbrio, ponderar valores numa sociedade que, estruturada segundo um modelo individualista, não tem como reconhecer no individualismo e no interesse próprio as mesmas virtudes festejadas no século XIX. (BESSA, 2006, p. 17). O Estado deve ter um papel ativo na promoção de direitos humanos, inclusive zelando para que particulares não violem os direitos protegidos, não cabendo apenas ao Estado o cumprimento dos tratados, mas também aos particulares. Ideia que vale especialmente em relação às Empresas, que acima dos indivíduos, torna-se hoje uma entidade com poderes ampliados em função de seu papel no desenvolvimento econômico dos países. (NORA; ARNOLDI, 2015)

O art. 1º da Constituição da República dispõe que, entre os fundamentos do Estado Democrático de Direito, estão “os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”. Portanto, ainda que integre os princípios fundamentais do Estado Brasileiro, a livre iniciativa – que para o Direito traduz-se na autonomia da vontade – não pode ser identificada com o mercado: a intenção é expressamente de garantir a livre-iniciativa como instrumento de consecução dos valores sociais. (BESSA, 2006, p.33)

A expansão mundial do setor privado durante as três últimas décadas foi acompanhada por um aumento dramático nos impactos societais deste setor, em termos positivos e negativos. As empresas transnacionais podem contribuir para o bem-estar econômico e emprego, e desse modo contribuir para o gozo dos direitos humanos. Ao mesmo tempo, as empresas também podem ter um impacto negativo sobre os direitos humanos em todo o mundo, por exemplo, quando deslocam povos indígenas de suas terras, quando poluem o meio ambiente do qual as comunidades são dependentes, quando violam os direitos trabalhistas, ou quando estão vinculadas a um regime que viola os direitos de seus cidadãos. Tais impactos negativos sobre os direitos humanos são abundantes na presente economia globalizada, como os desequilíbrios profundos de poder que frequentemente permitem que os direitos dos mais fracos e vulneráveis sejam sacrificados pelos interesses de empresas poderosas e de seus acionistas. (HUIJSTEE *et. al*, 2013, p.10).

**4 A QUESTÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL**

No Brasil, embora o trabalho escravo continuasse a existir mesmo depois do fim oficial da escravidão, em 1888, só em 1995, mais de um século depois, o governo reconheceu a existência do trabalho escravo e então foi criado no Ministério do Trabalho equipes de fiscalização e combate ao trabalho escravo.

A abolição da escravidão no Brasil se deu de forma gradual, sendo que a transformação legal do regime escravocrata em um ilícito se deu no período imperial, tendo seu início em 4 de setembro de 1850, com a Lei nº 581, mais conhecida como Lei Eusébio de Queirós que estabeleceu medidas para a repressão do tráfico de africanos e africanas. Em 28 de setembro de 1871 a Lei do Ventre Livre, ou Lei nº2.040, libertou as crianças nascidas de pais escravos(as). Essa medida foi seguida pela Lei nº3.270, conhecida também como Lei Saraiva-Cotegipe ou ainda Lei dos Sexagenários, de 28 de setembro de 1885, que libertava os poucos escravos que chegavam aos 60 anos de idade. Foi a Lei Áurea ou Lei Imperial nº3.353 que aboliu formalmente a escravidão no Brasil em 13 de maio de 1888. (HOMA, 2016, p. 95)

Em 1887, o relatório anual do Ministério da Fazenda contabilizou 723.419 escravos no país. O novo homem livre, marginalizado numa sociedade oligárquica, latifundiária, patriarcal, conservadora e racista (com a preocupação de se fazer um “branqueamento” na população por meio dos imigrantes), saiu dos engenhos, garimpos, senzalas, sem instrução, emprego, dinheiro, moradia, ou qualquer condição mínima de subsistência, criando-se um polo de miséria, e fazendo com que tivessem que se submeter a circunstâncias análogas à sua anterior para sobreviver, ou seja, num país como um todo totalmente despreparado para a abolição.

Esse quadro ainda é piorado pelos aproximadamente 1,13 milhões de imigrantes que constavam no Brasil pós a abolição e que viviam sobre o regime servil, havendo uma abundância de mão de obra imigrante de baixo custo, compatível com o sistema capitalista, convertendo aqueles que eram escravos em uma multidão de reserva industrial. (HOMA, 2016, p. 97)

As mazelas sociais arraigadas no Brasil dão lugar ao trabalho escravo moderno, composto, majoritariamente, por pessoas negras e pobres, que somavam e somam uma multidão. Há registros datados de 1910 de trabalhadores em condições análogas à escrava nos seringais da Amazônia, em sua maioria migrantes nordestinos em servidão por endividamento. Apenas na década de 1970 tem-se o início das denúncias da escravidão contemporânea, relativas aos trabalhadores com dívidas impagáveis. (HOMA, 2016, p. 98)

Uma das ferramentas de combate ao trabalho escravo, foi a fundação da Comissão Pastoral da Terra (CPT) em 1975, que ajuda pessoas que lutam por liberdade e dignidade no sistema fundiário capitalista, servindo à causa dos(as) trabalhadores(as) rurais, muitas vezes submetidos à condições análogas à escravidão, e sendo um suporte para a organização dessas vítimas em grupos que tem como objetivo o mútuo apoio e também o combate ao trabalho escravo.

Em 1994 o Brasil foi denunciado à Organização dos Estados Americanos (OEA), através da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, pelo Centro Pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e pela organização não governamental *Human Rights Watch*, mais especificamente pelo seu braço *Americas Watch*, sob as alegações de desinteresse e ineficácia das investigações e no processo (HOMA, 2016, p.99), o que resultou no reconhecimento no ano seguinte do trabalho escravo contemporâneo no país, bem como, o comprometimento do Brasil e sua responsabilidade para reprimir o trabalho escravo.

Foi criada em novembro de 2003, o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à escrava, estando essa decisão sujeita à decisão administrativa final, respeitadas ampla defesa e devido processo legal. Esse cadastro ficou mais conhecido pelo nome “lista suja do trabalho escravo”.

O Pacto Global trata-se de um compromisso político de divulgação de dez princípios, sendo que os dois primeiros são sobre direitos humanos, tratando especificamente das violações cometidas por empresas e também da cumplicidade delas com abusos cometidos.

No Brasil são aproximadamente 700 empresas signatárias no Pacto Global, dentre as quais três são do setor têxtil. São elas Grupo Malwee, Lojas Renner S.A. e Dudalina S.A. Entretanto, como já mencionado, trata-se de um compromisso político e voluntário, sem quaisquer obrigações vinculantes ou mecanismos para o seu cumprimento. (TEIXEIRA, 2018, p. 25)

Um dos caminhos para favorecer o trabalho escravo é a terceirização adotada pelas empresas. Sobre a terceirização e sua relação com o trabalho escravo e a precarização do trabalho, Leonardo Sakamoto escreveu:

Casos famosos de flagrantes de trabalho escravo surgiram por problemas em terceirizações ilegais em que o governo federal e o Ministério Público do Trabalho puderam responsabilizar grandes empresas pela exploração. Consideraram que havia responsabilidade solidária por se constatar terceirização de atividade-fim. (SAKAMOTO, 2015).

Para Miranda (2016), ao analisar o conceito de trabalho decente definido pela Organização Internacional do Trabalho (1932), da Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (1998) e da atual legislação brasileira tuteladora das relações do trabalho, pode-se afirmar que o Brasil tem condições jurídicas para elaborar normas que tratam de direitos no trabalho, da promoção do emprego produtivo e de qualidade, da proteção social e o fortalecimento do diálogo social, da liberdade sindical, do direito de negociação coletiva; da eliminação de todas as formas de trabalho forçado; da abolição efetiva do trabalho infantil e da eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

**5 DESAFIOS PARA A PREVENÇÃO/REMEDIAÇÃO DE VIOLAÇÕES A DIREITOS HUMANOS COMETIDAS POR EMPRESAS**

Nos últimos anos, importantes avanços ocorreram, como o reconhecimento da existência de trabalho em condição análoga à escravidão pelo estado brasileiro perante a ONU e a OIT em 1995, como a implantação do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo em 2003, que possibilitou o progresso de uma atuação mais articulada e integrada entre os atores institucionais e a sociedade civil e o Cadastro dos Empregadores Flagrados por Redução de Trabalhador a Condição Análoga à de Escravo. (TEIXEIRA, 2018, p. 78)

O 1º Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo foi publicado em 2003, tendo sido elaborado pela Comissão Especial do antigo Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), atual Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), desde 2014, com a Lei 12.986/14, que inaugurou o Programa Nacional de Direitos Humanos III (PNDH-III). (HOMA, 2016, p. 104)

Também em 2003, a Conatrae - Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, composta por governo, sociedade civil e observadores, foi estabelecida, tendo como função o aperfeiçoamento e a implementação do plano nacional, e atuando hoje acompanhando, monitorando e coordenando as ações do 2º Plano Nacional. Foram promovidas nesse mesmo ano, campanhas sociais para a erradicação do trabalho escravo e formada a Lista Suja pelo governo. A OIT avaliou que o plano atingiu 68,4% dos seus objetivos, total ou parcialmente, como indicado pelo 2º Plano Nacional. (HOMA, 2016, p. 104)

Outro mecanismo criado pelos planos nacionais foram os Coetraes – Comissões Estaduais para a Erradicação do Trabalho Escravo, se juntando aos Planos Estaduais como instrumento de coordenação da implementação das políticas propostas, considerando que o 2º Plano Nacional encoraja a criação de planos no âmbito estadual e a cooperação intragovernamental. (HOMA, 2016, p. 104)

Ainda que tardio o reconhecimento do trabalho escravo no Brasil, o país se tornou referência mundial a partir de fiscalizações realizadas que resultaram no resgate de milhares de trabalhadores em condições análogas a de escravo. E a principal forma de atuação do Brasil contra a escravidão trabalhista é a repressão. Assim que são encontrados trabalhadores em condições análogas a de escravo, eles são resgatados pelos órgãos competentes e os seus responsáveis.

Por sua vez, a assistência preventiva é a política pública de prevenção ao trabalho escravo e de acolhimento do trabalhador resgatado e vulnerável socialmente. Contudo, essa abordagem ainda é incipiente no país e carente de legislação e iniciativas do poder público. Outro instrumento importantíssimo para o combate ao trabalho que é elogiado pelas Nações Unidas é a chamada “lista suja”, pois aumentando a percepção de risco a determinada marca por parte de investidores, acionistas ou parceiros comerciais. São eles, e não os consumidores finais, que são a peça-chave.

Outro importante obstáculo à erradicação do trabalho escravo é a sofisticação dos métodos dos empregadores que exploram mão de obra e a existência de cadeias produtivas complexas em setores com ampla incidência de trabalho análogo ao de escravo, como por exemplo as cadeias produtivas da indústria têxtil (FLEURY, 2017, p.21).

O principal mecanismo judicial acionado nas recentes responsabilizações das empresas por trabalho análogo ao escravo em suas cadeias produtivas foi a ação civil pública. Esta tem como identificar um conflito que dificilmente seria resolvido apenas entre indivíduos e pode ser usada tanto contra atores públicos como privados que violem direitos fundamentais (HOMA, 2016, p. 37)

Por fim, os próprios Estados podem adotar medidas com o intuito de combater o trabalho análogo ao escravo localmente, pois este tem maior conhecimento acerca das peculiaridades e possuem legitimidade jurídica.

**6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenvolvimento de políticas de combate ao trabalho escravo em cadeias produtivas em que o Estado e a sociedade civil são partes do processo tem resultados mais eficaz.

O Estado deve se assumir como responsável desse processo, garantindo não apenas uma fiscalização do trabalho e com poder de polícia administrativa, mas também políticas de prevenção ao trabalho escravo – o que inclui o combate à pobreza e o oferecimento de oportunidades de efetivação da cidadania.

Grande parte do problemática está inserida em cadeias produtivas globais, que não começam e terminam em determinado país. No entanto, nenhuma política contra a escravidão terá sucesso sem a ação dos Estados, da comunidade internacional e punição da diretamente envolvida.

Dessa forma, enquanto presentes os referidos obstáculos no âmbito judicial, algumas alternativas são o fortalecimento de remédios extrajudiciais como as fiscalizações do MTE e MPT e a “lista suja”.

Por fim, experiências estrangeiras como a regulação das cadeias têxteis australianas e a formulação de um tratado internacional sobre a responsabilidade das empresas transnacionais são possíveis tratamentos futuros desse tema tão importante para o desenvolvimento social e proteção de grupos vulneráveis. (TEIXEIRA, 2018, p 139)

**REFERÊNCIAS**

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas:** Práticas Sociais e Regulação Jurídica. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

CAMPOS, Thana Cristina. *Empresas transnacionais e direitos humanos:* as empresas farmacêuticas como objeto de estudo. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FLEURY, Ronaldo Curado. Prefácio*.* In: PAIXÃO, Cristiano; CAVALCANTI, Tiago Muniz (org). **Combate ao trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios***.* São Paulo: LTr, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas. **Direitos Humanos e Empresas:** O Estado Da Arte Do Direito Brasileiro. 2016. Disponível em:<< http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/10/O-ESTADO-DA-ARTE-FINAL-VERSION1.pdf>> Acesso em 15 out 2018.

LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli; REIS Daniela Muradas. **A ONU e a responsabilidade internacional de empresas por transgressão aos direitos humanos**. Bauru, v. 5, n. 2, p. 261-274, jul./dez., 2017.

MIRANDA, Lara Caxico Martins. **Trabalho escravo contemporâneo urbano**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 02 abr. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55546&seo=1>. Acesso em: 15 out. 2018.

NORA, Luiz Fernando Zen. ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo. **Os Direitos Humanos e sua Eficácia através da Função Social da Empresa.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=101d3ee2395bb1d1>> Acesso em: 15 out 2018.

PERRONE-MOISÉS, Claudia. Direitos humanos e desenvolvimento: a contribuição das Nações Unidas. In: AMARAL JR, Alberto do; PERRONE-MOISÉS, Cláudia (Org.). *O cinquentenário da Declaração Universal dos Direitos do Homem.* São Paulo: Edusp, 1999.

RUGGIE, John Gerard. **Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Tradução de Conectas Direitos Humanos. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2011.

\_\_\_\_\_\_\_\_. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights.* New York: Norton Company, 2013**.**

SAKAMOTO, Leonardo. **Quem vai pagar pelo prejuízo de engraquecer o combate ao trabalho escravo?** 2015. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2015/02/quem-paga-pelo-enfraquecimento-do-combate-ao-trabalho-escravo/> Acesso em: 15 out 2018.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos humanos e empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil / Bárbara Bittar Teixeira. -­ 2018.

UNITED NATIONS. UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **The ten principles***.* 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRand­transnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>. Acesso em: 14 out 2018.

1. Titulação: [↑](#footnote-ref-1)
2. Titulação: [↑](#footnote-ref-2)
3. Titulação: Mestre em Administração (FUCAPE Business School) e Especialista em Administração Pública (UNICEUMA); e-mail: evangelista@ifma.edu.br. [↑](#footnote-ref-3)
4. Única agência tripartida da ONU, desde 1919, a OIT reúne governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados membros, tendo como objetivo estabelecer padrões trabalhistas, desenvolver políticas e elaborar programas que promovam o trabalho decente para todas as mulheres e homens. Fonte:<< http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>> Acesso em 14 out 2018. [↑](#footnote-ref-4)
5. John Ruggie é um professor universitário de Direitos Humanos e Relações Internacionais austro-americano. É representante especial na ONU para a área de negócios e direitos humanos e professor da Universidade de Harvard. Fonte: <<https://www.google.com.br/search?q=John+Ruggie&oq=John+Ruggie&aqs=chrome.. 69i57j69i61j 69i60j0l3.826j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>> Acesso em 14 out 2018. [↑](#footnote-ref-5)
6. Pessoa que faz a intermediação da mão-de-obra entre o empregado e o empregador, com promessas de bons salários e assistência. [↑](#footnote-ref-6)