

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

GIULIA BARRETO VALENTE

**O IMPACTO CAUSADO PELA DUE DILIGENCE TRABALHISTA NA GARANTIA
AOS DIREITOS HUMANOS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

SÃO PAULO

2022

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

GIULIA BARRETO VALENTE

O IMPACTO CAUSADO PELA DUE DILIGENCE TRABALHISTA NA GARANTIA
AOS DIREITOS HUMANOS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo como requisito parcial para
obtenção de título de BACHAREL em
Direito, concentrada na área de Direito
Internacional, sob a orientação da Profa.
Dra. Clarisse Laupman.

SÃO PAULO

2022

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta Monografia por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura_____

Data_____

e-mail_____

Sistemas de Bibliotecas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo -
Ficha Catalográfica com dados fornecidos pelo autor

Valente, Giulia Barreto
O IMPACTO CAUSADO PELA DUE DILIGENCE TRABALHISTA
NA GARANTIA AOS DIREITOS HUMANOS. / Giulia Barreto
Valente. -- São Paulo: [s.n.], 2022.
49p. il. ; cm.

Orientador: Clarisse Laupman Ferraz Lima.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) --
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
Graduação em Direito, 2022.

1. Due Diligence. 2. Garantia aos Direitos
Humanos e Trabalhistas. 3. Terceirização do
Trabalho. I. Ferraz Lima, Clarisse Laupman . II.
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
Graduação em Direito. III. Título.

CDD

AGRADECIMENTOS

Durante a vida, fui inspirada por viagens, livros, palestras, paisagens, podcasts e obras de artes. No entanto, não há nada que me inspire mais do que a troca com outro ser humano, não há nada, para mim, tão inspirador quanto compreender a realidade do outro. Com isso, não há outra maneira de começar esta seção a não ser agradecendo a minha maior inspiração de profissional, intelectual e de ser humano: minha mãe, Silvia Barreto. É graças ao seu esforço, carinho e apoio que eu cheguei até aqui e, em breve, me tornarei a advogada que batalhamos juntas para que eu me tornasse. Não existe para mim acalento maior do que suas palavras de sabedoria para qualquer situação adversa que eu me encontre e inspiração maior de força que você me demonstra, desde pequena, sendo a melhor mãe e profissional que eu conheço. Seu discernimento e sua ética são minhas estrelas guia.

Agradeço também ao meu pai, Salvador Valente, eterno filho da PUC, por ter sido contemplada pelo seu amor, confiança e admiração. Sua presença é a ignição da faísca que eu preciso para ir atrás dos meus sonhos. Você me encoraja a dar o primeiro passo e seguir de cabeça erguida em qualquer situação. Nunca vou me esquecer do que você me disse no meu primeiro dia de aula na PUC: “subir e descer por aquelas rampas não são para qualquer um...” e realmente não são. A transmissão pelo sentimento puquiano começou dentro de casa. Prometo honrar com a promessa que eu te fiz de que, não importa o que aconteça, sempre vou escolher por ser feliz acima de qualquer outra coisa.

À minha irmã, Rafaella, minha maior paixão, fica minha gratidão por todo apoio, parceria e confiança que, desde pequenas, você deposita em mim. A enorme responsabilidade de ser um exemplo para você certamente me molda para ser a minha melhor versão todos os dias, não importa o que eu estiver fazendo.

À minha mestra, Dra. Clarisse Laupman, meus agradecimentos por toda a confiança ao longo da elaboração deste Trabalho de Conclusão. Foi um enorme prazer ter sido sua aluna e orientanda. Você se tornou o meu modelo profissional a ser seguido desde a primeira aula que frequentei ministrada por você.

À equipe que faço parte no Bronstein, Zilberberg, Chueiri & Potenza Advogados: obrigada por todos os ensinamentos ao longo desse ano e apoio durante os momentos atribulados por conta das necessidades da graduação.

Às minhas melhores amigas, cruciais não somente nessa etapa, mas me edificaram em todas as outras que me trouxeram até aqui: Beatriz Donegatti, Flora Chatah e Marcela Caetano. Vocês são o “relacionamento sério” mais duradouro da minha vida. Obrigada por todo apoio, incentivo, troca e carinho. À maior parceira e dupla que a PUC me presenteou, Eduarda Costa, que me cuida e me aconselha, tendo o papel de melhor amiga e protetora cumprido com maestria. Obrigada pelo prazer de compartilhar a graduação com vocês e pela certeza de que vou levar vocês para o resto da vida.

Aproveitando o ensejo, passo a agradecer à Atlética 22 de Agosto e a todos aqueles que estiveram comigo ao longo dos 5 anos de gestão, em especial à Isadora Custódio, que se tornou uma grande amiga e confidente. Agradeço também aos meus times de Handebol e Natação, que foram com certeza as partes mais difíceis e também mais satisfatórias dessa graduação. Em tantos momentos vocês foram minha válvula de escape e propósito maior, por toda a parceria e amor que dividimos nas quadras e nas piscinas. Vocês se tornaram minha segunda família e tenho muito orgulho do que construímos. Dividir as madrugadas com vocês me afirmou que são os exemplos de mulheres fortes que eu quero ter sempre por perto.

Ainda, aos meus amigos do Coração, Bruna Maffei, Camila Camargo, Carolina Ferraz, Henrique Chuster, Henrique Molina, Igor Uenohara, João Pedro Amaral, João Victor Inkis, Manuela Inati, Maria Alice de Andrade, Maria Carolina Azevedo, Maria Mendes, Pedro Caracante e Pedro Rezende: obrigada por terem sido meus parceiros desde o primeiro dia de PUC, criando uma amizade que vamos levar sempre conosco.

Por fim, agradeço à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, minha tão amada casa, pela acalento agradável que foi o amor à primeira vista que foi me apaixonar por essa Universidade. Sua história e tradição, contradição, no melhor sentido da palavra, entre o religioso e o profano, energia vibrante e professores brilhantes, me transformaram por completo em uma pessoa que eu muito admiro hoje, me moldando na profissional que na conclusão deste trabalho, dou um passo a mais em me tornar.

Estes agradecimentos prolongados são de uma despedida saudosa porém satisfeita da minha tão amada faculdade. Espero retornar em breve.

Com amor, gratidão e (muitas) saudades antecipadas,

Giulia Barreto Valente

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo introduzir o que é uma Devida Diligência, mais conhecida como *Due Diligence* e qual é o objetivo, no geral, que as empresas têm ao realizá-la. Ademais, explicar o porquê uma Due Diligence pode ser efetiva em identificar brechas no sistema de uma empresa, sendo esta de médio ou grande porte, no que tange à proteção e garantia de Direitos Humanos. Com o desenvolvimento do capitalismo, a prática da terceirização de serviços é cada vez mais corriqueira, afastando o controle de fiscalização de garantias trabalhistas, como salubridade, jornada de trabalho, trabalho infantil, escravização, igualdade, remuneração, entre outros. No entanto, não é possível que uma empresa se exima da responsabilidade dos danos causados simplesmente por alegarem que não tinham conhecimento da situação que causou ou que estava causando danos. Dessa forma, a *Due Diligence* oferece uma garantia trabalhista não somente aos colaboradores daquela empresa, mas sim à toda a cadeia trabalhista que seus serviços englobam. A partir de uma revisão teórica sobre o tema, foi realizada uma análise de casos concretos que confirmaram a importância da *Due Diligence*, observando casos em que a diligência identificou impactos negativos aos direitos humanos.

Palavras-chaves: Direito Internacional. Due Diligence. Devida Diligência. Auditoria. Direitos Humanos. Terceirização. Responsabilidade.

ABSTRACT

The present research aims to introduce what is “Devida Diligência”, better known as Due Diligence and what is the objective, in general, that companies have when carrying it out. In addition, explain why a Due Diligence can be effective in identifying gaps in a company's system, whether medium or large, regarding the protection and guarantee of Human Rights. With the development of capitalism, the practice of outsourcing services is increasingly common, moving away from inspection control of labor guarantees, such as health, working hours, child labor, enslavement, equality, remuneration, among others. However, it is not possible for a company to exempt itself from liability for damages caused simply by claiming that they were not aware of the situation that caused or was causing damage. In this way, Due Diligence offers a labor guarantee not only to the employees of that company, but to the entire labor chain that its services encompass. Based on a theoretical review on the subject, an analysis of specific cases was carried out that confirmed the importance of Due Diligence, observing cases in which the diligence identified negative impacts on human rights.

Keywords: International Law. Due Diligence. Human Rights. Outsourcing. Responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 CONCEITO, ORIGEM E PROCEDIMENTO DA DUE DILIGENCE.....	11
2.1 Origem.....	11
2.2. Conceito.....	13
3 ASPECTOS ABORDADOS PELA DUE DILIGENCE.....	16
3.1 Governança corporativa nas empresas privadas.....	16
3.2 Due diligence sob aspecto trabalhista.....	18
3.3.1 PRINCÍPIOS ORIENTADORES DOS NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS	21
3.3.2 DIREITOS HUMANOS E PROBLEMÁTICAS TRABALHISTAS.....	25
3.3.3 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E GRUPOS SOCIETÁRIOS PERANTE OS DIREITOS HUMANOS.....	28
3.3.3.1 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E GRUPOS SOCIETÁRIOS PERANTE OS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL.....	30
3.3.4 RESPONSABILIZAÇÃO DE TRANSNACIONAIS E MULTINACIONAIS PERANTE OS DIREITOS HUMANOS E GARANTIAS TRABALHISTAS.....	31
3.3.4.1 RECORTE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS TRANSNACIONAIS NA AMÉRICA LATINA.....	33
4. CONCLUSÃO.....	34
REFERÊNCIAS.....	36
ANEXOS.....	41

1 INTRODUÇÃO

Preliminarmente, cabe introduzir que uma *Due Diligence* pode ser definida como um profundo processo de análise e avaliação de uma grande quantidade de documentos, informações e processos de diversos setores dentro de uma companhia, seja ela privada ou não.¹ Com o desenvolvimento do capitalismo, a prática da terceirização de serviços é cada vez mais corriqueira, afastando o controle de fiscalização de garantias trabalhistas, como salubridade, jornada de trabalho, trabalho infantil, escravização, igualdade, remuneração, entre outros.^{ref} No entanto, não é possível que uma empresa se exima da responsabilidade dos danos causados simplesmente por alegarem que não tinham conhecimento da situação que causou ou que estava causando danos. De certo modo, trata-se de um exigente processo de auditoria, apesar de não poder ser confundida com uma auditoria em si², para que seja feito um diagnóstico da gestão financeira, trabalhista, ambiental, jurídica, contábil, fiscal, previdenciária, imobiliária, de propriedade intelectual e até mesmo de Direitos Humanos, que será aprofundado nesta pesquisa.³

As auditorias caracterizam-se como estudos e avaliações sistemáticas de transações realizadas, tendo por sua principal finalidade determinar até que ponto existe conformidade com os critérios pré estabelecidos, emitindo uma opinião a respeito, a partir de seus resultados⁴. Considerando esse processo, a *Due Diligence* é similar na medida em que é composta de etapas definidas e pré-organizadas, realizadas por consultores e advogados especialistas nesse tipo de estudo atuais. Segundo o Johnson, Kell e Boynton⁵, “a auditoria é “um processo sistemático de obtenção e avaliação objetivas de evidências sobre afirmações a respeito de ações e eventos econômicos”.

¹ O QUE É *Due Diligence*? Entenda o conceito e sua aplicação em empresas. **Blog BLB Brasil**, São Paulo, 17 maio 2017. Disponível em: <https://www.blbbrasil.com.br/blog/due-diligence/>. Acesso em: 6 out. 2022.

² PIRES, C. M. A **aquisição de empresas e de participações acionistas**: problemas e litígios. São Paulo, Almedina, 2018, p. 32.

³ O QUE É *Due Diligence*? *op. cit.* n.p.

⁴RICKEN, S. V. **Due Diligence**: Um instrumento de apoio nos processos de cisão, fusão, incorporação, e aquisição de empresas. 2008. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal De Santa Catarina, Santa Catarina, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/126143/Contabeis292209.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 9 out. 2022. p. 23.

⁵JOHNSON, R. N.; KELL, W. G.; BOYNTON, W. C. **Auditoria**. São Paulo: Atlas, 2005. p.30.

Partindo para o campo jurídico, principalmente do direito empresarial, as fusões e aquisições, do inglês *Mergers & Acquisitions* (“M&A”), são os termos utilizados para se referir aos negócios de sucessão empresarial, com a fusão de empresas ou de quando uma empresa pretende adquirir outra.

⁶O "M&A" de empresas podem ser motivados por fatores variados, como problemas por dívidas, necessidade de capital, necessidades ou ímpeto de crescimento e expansão de mercado, redução ou eliminação da concorrência direta, entre outros⁷. De modo geral, o principal objetivo é a transferência de patrimônio (direitos e obrigações) de uma sociedade para a outra. Não obstante, qualquer que seja a motivação do processo de fusão ou aquisição, esta e aquela requerem um método preparatório da sociedade a ser vendida e análises de viabilidade do negócio por parte do comprador, entrando, neste momento, o processo de *Due Diligence*⁸.

O termo anglo-saxônico *Due Diligence*, tem como significado literal “Diligência Devida”, remetendo para um padrão de diligência exigível, também designada por auditoria societária, no entanto, como supracitado, não prometendo uma tradução literal⁹.

Catarina Monteiro Pires¹⁰ afirma que a expressão “Auditoria” não é uma tradução rigorosa de *Due Diligence*. Ressalta-se que existe a seguinte ambiguidade de sentido entre “diligência-processo” e “diligência-cuidado”. Apesar de a auditoria identificar que a atividade seja desenvolvida com cautela, esta reporta ao momento prévio à aquisição, que através da avaliação dos riscos e oportunidades inerentes à empresa que está sendo incorporada, permitirá avaliar o objeto negocial e determinar o seu preço.

⁶MERGERS & Acquisitions (M&A): Transactions of two companies combining in some form. **CFI**, 10 nov. 2022. Disponível em: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/valuation/mergers-acquisitions-ma/>. Acesso em: 10 out. 2022.

⁷TANURE, B.; CANÇADO, V. L. Fusões e Aquisições: Aprendendo com a experiência brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p.10-22 abr/jun.2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/vs4nqXYKgpNxGnHwZF6c4xN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 set. 202.

⁸*Ibid.* n.p.

⁹ALVES, C. J. da R. **A pertinência da due diligence:** questões subjacentes no processo negocial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/30375>. Acesso em:

¹⁰PIRES, C. M. **A aquisição de empresas e de participações acionistas:** problemas e litígios. São Paulo, Almedina, 2018, p. 32.

A partir do exposto, questiona-se a efetividade da *Due Diligence* em identificar brechas no sistema de uma empresa no que tange a preservação dos Direitos Humanos.

Assim, o objetivo do presente trabalho foi compreender a prática da *Due Diligence* em casos concretos. Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica da literatura científica.

2 CONCEITO, ORIGEM E PROCEDIMENTO DA *DUCE DILIGENCE*

2.1 Origem

O modelo de negócio *Due Diligence* provém dos países utilizadores da *Common Law*, como. Sendo um modelo negocial maximalista, a *due diligence* possui um papel necessário para a parte contratante. No entendimento de Engrácia Antunes¹¹ “a empresa como objecto de negócios: "asset deals" versus "share deals".”. Ainda, segundo a mesma autora¹² “advirta-se, que o iter negocial variará, consoante vários fatores, como a dimensão da empresa; grau de complexidade; riscos associados à operação; (existência ou) modalidades de financiamento”.

A transmissão da empresa é desencadeada por uma “regulação contratual pormenorizada e complexa”, comumente repartida em três etapas fundamentais: (i) a primeira fase sendo a fase preparatória, que antecede o acordo negocial; (ii) a segunda fase obrigacional propriamente dita, que detém a celebração do acordo negocial de transmissão e, por fim, (iii) a terceira fase sendo a executória, na qual as partes, observando as condições acordadas nas fases anteriores, deverão ou pelo menos poderão proceder à celebração do acordo de execução¹³.

Apesar da origem de seu termo e modelo de negócio, o conceito de devida diligência como um padrão de cuidado originou-se do direito romano¹⁴¹⁵. Este vocábulo, deriva do Direito Romano “*diligentia quam suis rebus*”, ou seja, a diligência (cuidado) de um cidadão em gerenciar as suas coisas¹⁶. Cabe ressaltar que a *Due Diligence*, já era conhecida nas escrituras jurídicas portuguesas desde o século XIX.

¹¹ANTUNES, J. E. *Direito dos contratos mercantis*. São Paulo: Almedina, 2011, p. 750.

¹² *Ibid.*, p. 61.

¹³ALVES, C. J. da R. **A pertinência da *due diligence*:** questões subjacentes no processo negocial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/30375>. Acesso em: 10 set. 2022.

¹⁴LOPES, J. B. **Trabalho decente e as cadeias globais:** direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/24788>. Acesso em:.

¹⁵WALKER, L.; RÜHMKORF, A. **Assessment of the concept of 'duty of care' in European legal systems for amnesty international.** European Institutions Office, set. 2018. Disponível em: https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/documents/DS0120017ENN.en_.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

¹⁶LAJOUX, A.; ELSON, C. **The art of M&A due diligence.** 2º ed. New York, NY: McGraw Hill, 2010.

Remontando ao Império Romano, em particular, um transgressor seria responsabilizado por atos de negligência se ele ou ela não tivesse cumprido o padrão de conduta que teria sido exercido nas circunstâncias pelo chefe da família prudente¹⁷.

De acordo com Juliana Baraldi Lopes¹⁸, o conceito de devida diligência pode ser exemplificado:

Pela conduta de um fazendeiro que queima os resíduos da colheita de seu campo em um dia tranquilo, observando o fogo diligentemente, cumprindo, assim, o padrão de conduta esperado. No entanto, se o fazendeiro escolheu um dia de vento e não conseguiu controlar o fogo como resultado, ele seria responsável pelos danos às colheitas do vizinho, caso ocorressem.

A devida diligência continua sendo um padrão de conduta esperado desde o direito romano, a depender dos fatos específicos de cada caso. Mesmo com a divergência entre as terminologias, o princípio de exercer e seguir por um sistema de cuidado para não prejudicar outrem ainda é amplamente utilizado. No direito internacional, a devida diligência tem sido referida como uma obrigação de conduta ao invés de resultado, o que significa que o foco principal está no comportamento do portador do dever, bem como na sociedade que está sendo incorporada e não no resultado que essa sociedade obteve desse comportamento^{19, 20}.

Preliminarmente, em 1933 foi editado um Ato que versa sobre os valores imobiliários, o *Securities Act*. Os denominados *brokers*, em uma tradução livre “corretores”, eram acusados de não prestar informações exatas aos investidores, sobre a sociedade objeto do seu investimento, utilizando-se da *Due Diligence* para excluir a responsabilidade civil que poderia recair sobre eles. Após uma investigação

¹⁷ WALKER, L.; RÜHMKORF, A. **Assessment of the concept of ‘duty of care’ in European legal systems for amnesty international**. European Institutions Office, set. 2018. Disponível em: https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/documents/DS0120017ENN.en_.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021, p. 88.

¹⁸ LOPES, J. B. **Trabalho decente e as cadeias globais**: direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021, p. 88. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/24788>. Acesso em: 5 out. 2022.

¹⁹ *Ibid.*, n. p.

²⁰ ALVES, C. J. da R. **A pertinência da due diligence**: questões subjacentes no processo negocial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/30375>. Acesso em: 10 set. 2022.

razoável pertencia às partes acusadas de demonstrarem a ausência de fundamento na acusação de informações falsas.²¹

Essa Lei foi uma das medidas adotadas pelo então presidente americano Theodore Roosevelt (1901-1909), que teve como um de seus propósitos proteger os investidores no mercado de valores mobiliários americano, após a crise de 1929. O objetivo era assegurar maior transparência nas demonstrações financeiras das empresas, tendo em vista o contingente de atividades fraudulentas que assolaram o mercado de valores imobiliários ocorridas naquele ano.²²

O segundo antecedente histórico se funda no princípio *Caveat Emptor*, tradução livre para “o comprador que se acautele”, que incumbe ao comprador o ônus da proatividade na avaliação, investigação e obtenção de todas as informações relativas ao objeto negocial.²³

2.2. Conceito

Pode-se conceituar a *Due Diligence* como o processo utilizado previamente à celebração de um contrato, seja ele qual for. Na introdução, cita-se o processo de M&A, o mais amplamente conhecido por usar a *Due Diligence* como ferramenta obrigatória antes de se tomar qualquer decisão sobre a incorporação ou fusão de empresas, mas há a possibilidade de se aplicar essa investigação em procedimentos envolvendo questões trabalhistas, sejam elas com fornecedores, prestadores de serviço, na contratação de colaboradores e/ou de cumprimento de obrigações com trabalhadores terceirizados.²⁴

A *Due Diligence*, portanto, é um procedimento realizado previamente às contratações de uma organização, e tem por objetivo analisar a idoneidade reputacional destas empresas de forma antecedente a essa contratação. Essa idoneidade reputacional visa assegurar que as empresas que estão sendo

²¹ALVES, C. J. da R. **A pertinência da due diligence:** questões subjacentes no processo negocial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2019. p. 13. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/30375>. Acesso em: 10 set. 2022.

²²SOUZA, F. N. L. *Due Diligence* na contratação de terceiros: ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 105-117, ago/dez. 2020. p. 107/108. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834>. Acesso em: 5 set. 2022.

²³ALVES, 2019 *op. cit.*, p.13.

²⁴SOUZA, 2020. *op. cit.*, p. 107.

contratadas atentem para o cumprimento normativo de todo o conjunto de compromissos jurídicos das mais diversas áreas, de forma a identificar e examinar antecipadamente os riscos e *red flags* que a empresa pode apresentar.

A compilação dessas informações feitas por especialistas e checados juntos às autoridades competentes resultam em um relatório que constituirá uma base confiável para a tomada de decisão da sociedade ou grupo societário quanto à possibilidade de contratação de uma das partes ou da realização no processo de M&A das companhias. Dessa forma, oportuniza à parte interessada uma elaboração estratégica de ferramentas de controle com o propósito de mitigar eventuais riscos que possam ser gerados no curso daquele procedimento²⁵.

A *Due Diligence* se popularizou no Brasil com a entrada do Decreto Anticorrupção (Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015²⁶). Nesse Decreto o legislador estabelece parâmetros para um programa de “Integridade”, que ficou conhecido como Programa de *Compliance*. O termo “*Compliance*” vem do inglês de “*to comply*” que em uma tradução livre entende-se por “estar em conformidade com”, estando de acordo com as leis e procedimentos aos quais a referida corporação está sujeita. No entanto, é necessário, para isso, que diretrizes e políticas sejam criadas para tornar as atividades desenvolvidas e operadas pela empresa ou grupo societário aderentes às regras que estão sujeitas²⁷.

Vale aqui ressaltar que o Decreto Anticorrupção estabeleceu em seu art. 42, dezenas de parâmetros para que um programa de *Compliance* possa ser avaliado quanto a sua existência e aplicação. Dentre estes parâmetros, estabeleceu-se no seu inciso XIII a necessidade de ter: “diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados.”²⁸ Essas tais citadas diligências são os procedimentos de *Due Diligence* que deverão

²⁵ SOUZA, F. N. L. *Due Diligence* na contratação de terceiros: ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 105-117, ago/dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834>. Acesso em: 5 set. 2022

²⁶ BRASIL. Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 2 ago. 2022.

²⁷ SOUZA, 2000, *op. cit.*, p. 105-117.

²⁸ BRASIL. *op. cit.*, n. p.

ser realizados previamente à contratação e/ou durante o processo de execução de serviços pelos terceirizados, dentre eles: fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários, associados, entre outros.²⁹

²⁹SOUZA, F. N. L. *Due Diligence* na contratação de terceiros: ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 105-117, ago/dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834>. Acesso em: 5 set. 2022.

3 ASPECTOS ABORDADOS PELA *DUE DILIGENCE*

3.1 Governança corporativa nas empresas privadas

Preliminarmente, cabe dizer que o conceito de Governança Corporativa pode ser definido como “o sistema pelo qual cada Organização é dirigida e promove o relacionamento entre seus atores: Sócios, Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Órgãos de fiscalização e controle e demais Partes Interessadas.”³⁰.

De acordo com o Instituto Brasileiro Governança Corporativa (IBGC)³¹:

Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

A Governança Corporativa está pautada em quatro pilares, a saber:

- Transparência;
- Equidade;
- *Accountability*;
- *Compliance*.

O primeiro pilar, que versa sobre a transparência, segundo Souza³², pode ser definido da seguinte maneira: "disponibilização das informações para todas as Partes Interessadas (*Stakeholders*), especialmente, aquelas de alta relevância, que impactam os negócios e envolvem resultados, oportunidades e riscos.”.

Passando para o próximo pilar, o da equidade, pauta-se basilarmente no tratamento isonômico e equiparado de todas as Partes Interessadas e as demais

³⁰SOUZA, F. N. L. *Due Diligence* na contratação de terceiros: ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 105-117, ago/dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834>. Acesso em: 5 set. 2022.

³¹ *Ibid.*, p. 11-12.

³² *Ibid.*, p. 11-12. .

envolvidas, como sócios e acionistas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas³³.

O terceiro pilar, aqui definido como *Accountability*, que em uma tradução livre se entende no sentido de “responsabilidade de prestar contas”, ainda de acordo com as lições de Souza³⁴, é definido por:

Dever de todos os agentes de Governança (Sócios, Administradores, Conselheiros Fiscais e de Administração, Auditores, dentre outros) de prestar contas de modo claro, conciso e compreensível, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões, e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis.

Já o quarto e último pilar da Governança corporativa, é o seu “filho caçula”, o pilar mais recente a integrar nesses direcionadores, que é o de *Compliance*, já traduzido no presente trabalho. Ainda de acordo com as autoras³⁵, *Compliance* define-se como “conformidade no cumprimento de normas reguladoras expressas nos estatutos sociais, nos regimentos internos e nos diplomas legais do país.”.

Dessa forma, podemos pontuar que o *Compliance* representa uma das bases fundamentais para consolidar boas práticas dentro da Governança Corporativa, devendo sempre se pautar em conformidade e legalidade, regulamentando o bom relacionamento da empresa com todas as suas partes interessadas, como para reger todas as questões internas que esta empresa possa vir a se deparar³⁶.

As Partes Interessadas são todas as partes que se relacionam de alguma forma com a empresa, podendo ser fornecedores, prestadores de serviços, terceiros, investidores, empresas do mesmo segmento ou relacionadas, a comunidade e o Poder Público³⁷.

Conclui-se que, além de um programa robusto de *Compliance* e Governança Corporativa, que são necessários na hora de uma contratação cautelosa, principalmente tratando de acionistas e demais partes interessadas, além da adoção e cumprimento de procedimentos específicos para com a empresa contratante, é

³³ SOUZA, F. N. L. *Due Diligence* na contratação de terceiros: ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 105-117, ago/dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834>. Acesso em: 5 set. 2022.

³⁴ *Ibid.*, p. 11-12.

³⁵ *Ibid.*, p. 11-12.

³⁶ *Ibid.*, p. 115.

³⁷ *Ibid.*, p. 115.

preciso que se realize o procedimento de *Due Diligence* para a efetivação da contratação, conforme preceitua o Art. 42 inciso III do Decreto nº 8.420/2015.³⁸

3.2 Due diligence sob aspecto trabalhista

Segundo Abraham³⁹, tratando-se da identificação de elementos a serem auditados em uma *Due Diligence* trabalhista, são necessários o cumprimento de duas etapas. Primeiramente: verificar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, como pagamento, salários, impostos, adicionais, por exemplo adicionais noturno ou por insalubridade, e previdência social. Em geral, analisa-se o cumprimento de Leis Trabalhistas e a preservação dos Direitos Humanos pela empresa. Ainda nessa etapa, deverá ser explorada a regularidade da escrituração trabalhista, arquivamento das guias de recolhimento de taxas e contribuições, recibos, livros de registro e outros.⁴⁰

Além disso, a análise dos contratos de terceirização quando identificada a subordinação são de suma importância, uma vez que podem ocorrer fraudes nos contratos trabalhistas. Nesses tipos de acordos formais, que na maioria das vezes visam à redução de custos, a probabilidade de ocorrência de fraudes aumenta exponencialmente, principalmente quando se verifica que há um distanciamento do empregador quanto à sua responsabilidade perante o terceirizado. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em sua súmula nº 331⁴¹, é sim existente uma relação entre empregado e empregador, conforme expõe: “Se a prestadora de serviços não efetuar o pagamento dos créditos salariais devidos ao trabalhador, a

³⁸BRASIL. Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 2 ago. 2022.

³⁹ABRAHAM, M. A due diligence no direito do trabalho: um roteiro para auditoria jurídica na área trabalhista. In: ABRAHAM, Marcus (Org.). **Manual de auditoria jurídica: legal due diligence**. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p.

⁴⁰SALES, É. N.; ALVARES, A. A importância da Due Diligence Trabalhista nos processos de fusão e aquisição. **Revista Liceu**, São Paulo, v. 6., n. 1, p. 51-68, jan./jun. 2016. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1735. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal do Trabalho. Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, **Diário da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 31 maio 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 9 set. 2022.

responsabilidade deve ser transferida à tomadora de serviços, responsável subsidiária.”.

Já em um segundo momento, o levantamento do passivo judicial do contencioso trabalhista e do administrativo, devem ser feitos com o objetivo de sondar a regularidade da situação da empresa perante órgãos públicos, especialmente para obter as certidões negativas de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)⁴².

Rosano⁴³ corrobora com a ideia de Abraham⁴⁴ sobre as etapas a serem cumpridas na diligência. No entanto, diverge ao enfatizar que o objetivo principal de uma *Due Diligence* trabalhista é verificar o passivo trabalhista existente de determinada atividade ou negócio de uma empresa. Essa atividade de verificação do passivo trabalhista consiste em um confronto da avaliação do risco dele apresentada no balanço contábil com a provisão de contingências da empresa. Esse é feito através do estudo dos documentos que comprovam tais passivos trabalhistas, sendo eles reclamações por parte dos colaboradores, inquéritos instaurados pelos Ministério Público do Trabalho, fiscalizações e autuações por auditores fiscais⁴⁵.

A princípio, é necessário investigar a natureza jurídica de uma atividade e a sua adequação com a legislação vigente, tendo em vista a definição de risco trabalhista de uma atividade ou negócio. Na avaliação inicial do risco, o objetivo é avaliar se os negócios principais daquela empresa são legais pela legislação trabalhista vigente. Um exemplo a ser citado em relação a essa questão, é de uma empresa de vigilância. Essa empresa não pode terceirizar seu corpo de vigilantes, no entanto, existem as chamadas zonas cinzentas, que tratam sobre situações em que não há definição precisa pela legislação trabalhista, como no caso uma empresa de telefonia ou televisão, os instaladores que realizam o trabalho de fiação, não se

⁴²SALES, É. N.; ALVARES, A. A importância da Due Diligence Trabalhista nos processos de fusão e aquisição. **Revista Liceu**, São Paulo, v. 6., n. 1, p. 51-68, jan./jun. 2016. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1735. Acesso em:

⁴³ ROSANO, R. Avaliação do risco trabalhista: *due diligence*. In: TAVARES, M.; ALVES, M. C. A. (Coord.). **Advocacia empresarial do trabalho**: estudos em homenagem a José Granadeiro Guimarães. São Paulo: Alameda, 2012.

⁴⁴ ABRAHAM, M. A due diligence no direito do trabalho: um roteiro para auditoria jurídica na área trabalhista. In: ABRAHAM, Marcus (Org.). **Manual de auditoria jurídica: legal due diligence**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

⁴⁵ROSANO, *op cit.*

confundem com os negócios principais dessas empresas, que consistem em transmissão de dados.

Ramos⁴⁶ entende que a *Due Diligence* trabalhista deve ser dividida em três fases, sendo estas: (i) a preliminar; (ii) a de verificação e (iii) a de elaboração de relatório. A primeira fase investiga a empresa, a qual é objeto da operação societária em questão, visando reconhecer quais são os principais pontos focais para o trabalho de averiguação de informações. Dessa forma, é feita a organização de quais métodos serão seguidos para que o trabalho seja otimizado.

Normalmente, são verificadas nessa fase preliminar as seguintes informações: o objeto social da empresa; as atividades efetivamente exercidas pela empresa; as práticas de mercado relacionadas às atividades do objeto social e a interpretação judicial sobre as questões principais relacionadas a essas atividades, bem como o número de empregados vinculados à sociedade-objeto⁴⁷.

Após, dá-se início à fase de verificação na qual é elaborada a lista de documentos a serem solicitados e questionados. Para montar este *checklist*, leva-se em conta a atividade específica que a empresa realiza e quais são os riscos relacionados a essas atividades. Outro ponto crucial é a quantidade de empregados vinculados com a sociedade, incluindo os trabalhadores terceirizados. A partir disso, faz-se um cruzamento de informações para a obtenção de uma análise extremamente detalhada⁴⁸. Um exemplo que pode ser citado é um caso em que é feita uma comparação entre recibos de férias com folha de pagamento e cartões de ponto para verificação de funcionários trabalhando durante as férias.

Finalizada a segunda fase de verificação de informações e documentos, passa-se a fase de elaboração do relatório com base nos objetivos específicos da diligência com a maior quantidade possível de detalhes.⁴⁹

3.3 Impacto causado nos direitos humanos pela *Due Diligence*

⁴⁶RAMOS, A. R. P. G.O. Due Diligence Trabalhista. In: ROCHA, D. S. R.; QUATTRINI, L. T. (Org.). **Fusões, aquisições, reorganizações societárias e due diligence**. São Paulo: Saraiva, Série GVLAW, 2012.

⁴⁷ SALES, É. N.; ALVARES, A. A importância da Due Diligence Trabalhista nos processos de fusão e aquisição. **Revista Liceu**, São Paulo, v. 6., n. 1, p. 51-68, jan./jun. 2016. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1735. Acesso em: 6 jun. 2022.

⁴⁸ *Ibid.* n. p.

⁴⁹ *Ibid.* n. p.

O processo de *Due Diligences* em Direitos Humanos, ou DDDHs, como são denominadas pelo mercado, tem como objetivos norteadores comunicar, mitigar e identificar resoluções sobre potenciais impactos ou problemáticas já existentes em direitos humanos que estão relacionados a determinada sociedade, grupo societário ou empreendimento econômico⁵⁰. Os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas foi promulgado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2011, estabelecendo um marco temporal crucial para o processo de formalização do procedimento das DDDHs e descrição de seu desdobramento na prática⁵¹.

O afastamento cultural e geográfico entre as sedes empresariais de um mesmo grupo e sua ampla rede de negócios dificulta tanto a manutenção de controle rígido sobre as condições de produção, quanto a padronização dos arranjos jurídicos e da distribuição de responsabilidades sobre essas condições.⁵²

3.3.1 PRINCÍPIOS ORIENTADORES DOS NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS

Ante o exposto, é possível depreender que a *Due Diligence* não encontra limites quanto a seu campo de ação, variando de diversas maneiras e matérias de acordo com o seu objetivo pretendido. Entendido, também, que se trata de um processo minucioso e complexo, uma vez que o procedimento requer um grupo multidisciplinar composto por especialistas de diferentes habilidades.⁵³

De acordo com Fábio Castro Russo (apud Cristina Alves)⁵⁴:

Na generalidade dos casos será possível falar de um conteúdo mínimo da auditoria, que pode incidir sobre diversas vertentes, entre as quais, a legal due diligence, sobretudo a cargo de sociedades de advogados, visando analisar uma série de questões relevantes, abrangendo toda a estrutura jurídica da sociedade-alvo.

⁵⁰ALMEIDA, L. F. G. de; PEREIRA, V.; NASCIMENTO, V. A. S. do. Evaluación de Impacto en Diligencia Debida en Derechos Humanos: Contexto General y Propuestas Metodológicas. **Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas**, Juiz de Fora, v. 6, n. 1, p.1-22, 29 jun. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37383>. Acesso em: 2 out. 2022.

⁵¹ *Ibid.*, n.p.

⁵² *Ibid.* n.p.

⁵³ ALVES, C. J. da R. **A pertinência da due diligence**: questões subjacentes no processo negocial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/30375>. Acesso em: 10 set. 2022.

⁵⁴ *Ibid.* n.p.

Sobre os Direitos Humanos, coloca-se que se trata de uma temática de natureza multidisciplinar, a qual perpassa de forma transversal por diversos campos de conhecimento e apresenta-se necessária em qualquer âmbito, mesmo que de forma mínima, sobre pessoas. No entanto, justamente por abordar de uma temática que envolve diversos campos, não é esperado que haja um consenso sobre o seu conceito, o qual diversos autores consideram estar em construção. A discussão conceitual sobre o que sejam os direitos humanos é controversa, uma vez que dispõe de uma linguagem universal acerca de um mesmo tópico.⁵⁵

O desenvolvimento do conceito de Direitos Humanos foi pós Segunda Guerra Mundial (1939-1945), momento histórico no qual diversas nações, especialmente as europeias, em razão das tragédias ocorridas, buscaram reformular suas imagens perante o mundo. Partindo desse pressuposto, eram positivos os indicativos para colocar os direitos humanos em evidência e destaque universal.⁵⁶

Em um segundo momento, a globalização permitiu que as empresas multinacionais e transnacionais atuassem de forma pulverizada, dando menos atenção do que a devida às disposições sociais das diversas localidades em que atuavam, bem como estabelecendo modelos de negócios dentro de uma cadeia global.⁵⁷

A partir disso, a relevância das empresas era tamanha, que se começou a levantar questionamentos sobre a responsabilidade de atuação dessas organizações, tendo, por vezes, um poder que era comparado até mesmo a certos Estados.⁵⁸ No âmbito dos organismos internacionais, a partir de 1970 foi iniciado o debate em relação à responsabilidade das empresas quanto aos Direitos Humanos. As primeiras diretrizes sobre o tema, foram a Declaração de Princípios Tripartida da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵⁹ em 1977 e as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 2000.

⁵⁵ MARITAN, R. F.; MEDEIROS, C. R. de O. Negócios e direitos humanos: Trilhas para pesquisas sobre teoria e prática. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 18, n. 1, p. 67-80, jan/dez. 2020. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/43710>. Acesso em: 3 ago. 2022.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 69.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 69.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 69

⁵⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. 5. ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2017.

Subsequentemente, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (CDH) aprovou os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos, estabelecendo quais eram as responsabilidades das empresas perante os Direitos Humanos e, de acordo com Turke⁶⁰, devendo: “expressar sua intenção de respeitar os direitos humanos, conduzir a devida diligência em direitos humanos com o objetivo de aplicar os direitos humanos e proporcionar acesso a queixas e reclamações e remediação, quando necessário.”.

Dessa maneira, o campo dos Direitos Humanos e Negócios se fortalece em uma cenário em que a atuação das grandes corporações do mundo estão desencadeando diversas crises em variadas partes do mundo em que, por conta desse contexto, de um lado surgiram organizações se movimentaram em prol de exigir dos governos e grandes corporações respostas sobre as violações praticadas contra os Direitos Humanos. De outro lado, que no entanto não diametralmente oposto, fez despertar o interesse de pesquisadores sobre a responsabilidade que as corporações têm perante os direitos humanos.⁶¹

Apresenta-se Figura 1.

Figura 1: *Due Diligence* em Direitos Humanos

⁶⁰TÜRKE, M. A. V. Business and human rights in Brazil: exploring human rights due diligence and operational-level grievance mechanisms in the case of Kinross Paracatu gold mine. **Revista de Direito Internacional**, v. 15, n. 2, p. 221-241. 2018. p. 69. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/article/view/5357>. Acesso em: 5 ago. 2022.

⁶¹MARITAN, R. F.; MEDEIROS, C. R. de O. Negócios e direitos humanos: Trilhas para pesquisas sobre teoria e prática. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 18, n. 1, p. 67-80, jan/dez. 2020. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/43710>. Acesso em: 3 ago. 2022.



Fonte: SCABIN; F.; HOAJIJ, T. M., 2019.⁶²

3.3.1.1. Benefícios e motivos para aplicar uma *Due Diligence* nas empresas

Entendendo o surgimento da relação entre os Direitos Humanos e os Negócios, cabe agora explicitar o porquê é benéfico para todas as partes que se faça uma *Due Diligence*, principalmente, que aponte falhas aos DHN e violações trabalhistas. Se a autoridade competente verificar que a empresa cumpriu o seu papel quanto aos pontos levantados pelo relatório da *Due Diligence*, essa certificação servirá como presunção para extinguir eventuais processos judiciais alegando a companhia por violações, que já antes comprovadas como não responsáveis, nas cadeias produtivas, de abastecimento e/ou nas suas próprias operações.⁶³

No entanto, destaca-se que esse certificado não atua como imunidade a respeito de outras fiscalizações, mas sim, um ponto a mais a favor da empresa que está sendo auditada. Ademais, cabe dizer que a exigência da *Due Diligence* a

⁶²SCABIN, F.; HOAJAI, T. B. Uma atitude em Direitos Humanos: implantar uma *due diligence* para avaliar, monitorar e controlar riscos e impactos dos negócios aos direitos humanos é o que se espera hoje das empresas. **GVE Executivo**, v. 8, n. 5, p. 31-33, set./out., 2019. Disponível em: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5108104>. Acesso em: 8 out. 2022.

⁶³LOPES, J. B. **Trabalho decente e as cadeias globais**: direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/24788>. Acesso em: 5 out. 2022.

respeito dos Direitos Humanos e a imposição de reparar os danos resultantes de violações precisam ser ponderadas como obrigações separadas e complementares. Parte-se da premissa de que prevenir não elimina a necessidade de reparar.⁶⁴

A realização de procedimentos adequados de Due Diligences que tratam de Direitos Humanos, sumariamente, são peças chaves a auxiliar as corporações e negócios a enxergarem um panorama geral de risco de ações judiciais e outras problemáticas contra si, demonstrando que tiveram uma iniciativa em adotar medidas para mitigar e evitar o envolvimento com algum tipo de violação ou abuso aos direitos humanos e trabalhistas. No mais, essas corporações que realizam a diligência precisam entender que esta, por si só, não os absorve por inteiro de responsabilidade ao causarem ou contribuírem para violações dos direitos humanos em outras searas^{65 66}.

3.3.2 DIREITOS HUMANOS E PROBLEMÁTICAS TRABALHISTAS

Partindo para o objetivo de relacionar as questões de Direitos Humanos com as problemáticas trabalhistas causadas pelas corporações, principalmente multinacionais e transnacionais, tem-se que os desafios para um trabalho digno existem majoritariamente nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento⁶⁷.

Entre os maiores obstáculos para a difusão do trabalho digno, estão a competição exorbitante e excessiva entre as corporações fornecedoras do serviço, que buscam de qualquer forma reduzir seu preço final. Com isso, passam a diminuir os salários, aumentar as jornadas, piorar as condições de trabalho e desrespeitar direitos fundamentais dos trabalhadores com o objetivo de tornar o seu produto mais interessante aos olhos do consumidor final.⁶⁸. Um exemplo pertinente e atual em relação a esse tema, são as denúncias que a empresa chinesa *Shein*, gigante da

⁶⁴LOPES, J. B. **Trabalho decente e as cadeias globais:** direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. p. 99. Disponível em: <https://sapiencia.pucsp.br/handle/handle/24788>. Acesso em: 5 out. 2022.

⁶⁵CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL. **Em prol da obrigatoriedade de diligência devida nas cadeias de abastecimento globais.** p.3-8, 17 jul. 2021. Disponível em: https://www.ituccsi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychains_pt.pdf. Acesso em:

⁶⁶ LOPES, 2021. *op. cit.*, p. 12.

⁶⁷ *Ibid.*, n.p.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 101.

fast-fashion, recebeu em detrimento de trabalho análogo a escravidão, com jornadas excessivas de trabalho e ambientes de trabalho insalubres.⁶⁹

Em camadas terceirizadas ou subcontratadas das grandes cadeias de produção ao redor do mundo, fornecedores, que muitas vezes operam de maneira informal, operam com pressão por meio do trabalho que vai contra normas trabalhistas, como supostamente no caso da *Shein*, empregando menores de idade e operando serviços em condições análogas à escravidão.⁷⁰

Esses tipos de práticas que desrespeitam normas trabalhistas e tratados internacionais, criam uma concorrência desigual entre essas corporações e aquelas que se preocupam em seguir as normas do país nos quais operam. A legislação, regulamentação e jurisdição trabalhistas, apesar da força dos tratados internacionais, são sempre realizadas de forma nacional, respeitando a autonomia de cada Estado⁷¹.

Essas estruturas regulatórias são aplicadas por autoridades governamentais locais que diversas vezes não possuem os recursos necessários para monitorar o cumprimento da legislação. Diferentes governos não foram capazes de lidar e permanecem assim até hoje, com a rápida transformação incentivada pela globalização, criando lacunas na legislação trabalhista. Observa-se que nos países em que os patamares trabalhistas são respeitados, há um aumento do trabalho digno.

As condições de trabalho indecentes já existiam antes da descentralização da produção, no entanto, tornaram-se mais latentes na pós-descentralização da produção. Antes, a produção se concentrava em alguns territórios, enquanto hoje, é espalhada ao redor do globo. Dessa forma, a fiscalização por parte das empresas que contratam os serviços fornecidos por estes produtores terceirizados encontram diferentes impasses e entraves, como a competição intensa pelo menor preço e

⁶⁹ WAHEED, J. Untold: Inside The Shein Machine exposes the 'inhumane' working conditions at the fast fashion brand. **Glamour**, 19 out. 2022. Disponível em: <https://www.glamourmagazine.co.uk/article/untold-inside-the-shein-machine-documentary#:~:text=But%20in%20the%20shocking%20insight,such%20thing%20as%20Sundays%20here.%2.> Acesso em: 20 ago. 2022. :

⁷⁰ *Ibid.* n. p.

⁷¹ CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES (CUT). Por ampla maioria: parlamento Alemão aprova a Lei da Cadeia de Abastecimento. **Revista Fórum**, 11 jun. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/por-ampla-maioria-parlamento-alemao-aprova-a-lei-da-cadeia-de-abastecimento-ccf4>. Acesso em: 18 jul. 2022.

variedade de bens a serem produzidos são alguns dos fatores que encorajam as corporações que encontram-se nos patamares mais superficiais das cadeias a subcontratar e terceirizar ainda mais partes de suas produções para outras empresas, que não estão ligadas de forma direta ao comprador. Contudo, não é possível justificar o desconhecimento quanto a problemática trabalhista ou de direitos humanos apontada, já que as corporações detém responsabilidade por tudo o que diz respeito ao seu produto final.⁷²

Quando os grandes conglomerados corporativos, responsáveis por diversas empresas multinacionais, tomam decisões que afetam condições trabalhistas em suas cadeias globais e não são diretamente encarregados pelos empregos, desafios maiores surgem. Considerando a competição entre os fornecedores, as pressões sobre os preços e os curtos prazos de entrega, as decisões trabalhistas refletem de forma negativa sobre os pagamentos, condições de trabalho e respeito aos direitos de trabalho.⁷³

Essas práticas que ferem os direitos trabalhistas podem versar sobre o uso de oficinas informais, empresas menores ou trabalhadores domiciliares. O destinatário final que comercializa o bem em si, muitas vezes desconhece toda essa linha de produção e as práticas utilizadas por estes, mesmo estando por debaixo de seu próprio “guarda chuva” produtivo.⁷⁴

De modo geral, são as empresas de pequeno e médio porte que fornecem os bens intermediários para as multinacionais e transnacionais exportadoras em seus países e estão integradas às cadeias produtivas globais. As micros e pequenas empresas constituem cerca de 75% do emprego total no mundo em desenvolvimento.⁷⁵.⁷⁶

⁷²LOPES, J. B. **Trabalho decente e as cadeias globais**: direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/24788>. Acesso em: 5 out. 2022.

⁷³*Ibid.* n. p.

⁷⁴*Ibid.* n. p.

⁷⁵ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD). **Inclusive global value chains**: policy options in trade and complementary areas for GVC integration by small and medium enterprises and low-income developing countries, report prepared for submission to G20 Trade Ministers' Meeting, Istanbul, Turkey, 6 out. 2015. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22935/Inclusive0glob0developing0countries.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 5 set. 2022.

⁷⁶LOPES, 2021. *op. cit.*, n. p.

Por fim, a mitigação eficaz contra impactos adversos podem auxiliar uma empresa a aumentar sua contribuição positiva à sociedade ao melhorar suas relações com as partes interessadas, além de proteger a sua reputação internacional. De acordo com o “Guia da OCDE de Devida Diligência para uma conduta empresarial responsável”,⁷⁷ a *Due Diligence* auxilia:

na geração de valor das empresas, através de identificação de melhorias na compreensão dos mercados e das fontes estratégicas de fornecimento; reforço na gestão dos riscos comerciais e operacionais específicos da empresa; diminuição da probabilidade de incidentes e diminuição da exposição a riscos sistêmicos.

As empresas podem também a DD para cumprir requisitos legais em relação a questões específicas de Conduta Empresarial Responsável, sendo elas leis locais nos campos trabalhista, ambiental, de governança corporativa, criminal ou anticorrupção.⁷⁸

3.3.3 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E GRUPOS SOCIETÁRIOS PERANTE OS DIREITOS HUMANOS

As notícias em que são relatados casos de trabalho forçado ou infantil em cadeias de fornecimento de grandes marcas da indústria da moda são frequentes na mídia nacional e internacional. Os anteriormente citados Princípios Orientadores estabelecidos pela ONU sobre Direitos Humanos e empresas, consolidam um modelo de comportamento das corporações na performance de seus serviços⁷⁹.

Dentre as contribuições desses Princípios Orientadores, salienta-se dois dos mais importantes: primeiro, cabe dizer que se estabeleceu que os direitos humanos devem ser cobrados de empresas e não somente dos Estados em toda sua cadeia produtiva, espaço de trabalho, produto ou serviço final. Posteriormente, a segunda contribuição foi a instituição de medidas possíveis a serem implementadas pelas corporações como uma maneira de cumprir e respeitar os direitos humanos, não violando-os. A *Due Diligence* (DD) em direitos humanos é um desses instrumentos.

⁷⁷ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Guia de devida diligência para uma conduta empresarial responsável**. 2018. n. p. Disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em 8 out. 2022.

⁷⁸*Ibid.* n. p.

⁷⁹SCABIN, F.; HOAJAI, T. B. Uma atitude em Direitos Humanos: implantar uma *due diligence* para avaliar, monitorar e controlar riscos e impactos dos negócios aos direitos humanos é o que se espera hoje das empresas. **GVE Executivo**, v. 8, n. 5, p. 31-33, set./out., 2019. Disponível em: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5108104>. Acesso em: 8 out. 2022.

De acordo com Flávia Scabin & Tamara Bresighello Hojai⁸⁰ a DD visa garantir a adoção de processos internos e externos à empresa para:

- identificar e avaliar os riscos e impactos dos negócios;
- adotar medidas efetivas de prevenção e controle;
- monitorar novos riscos e a efetividade das medidas de prevenção de controle adotadas;
- promover a transparência e a prestação de contas dos compromissos assumidos.

Depreende-se que a *Due Diligence* é uma ferramenta de controle do impacto que a atividade empresarial exerce nos direitos humanos. Hoje em dia as condutas esperadas das empresas são as mesmas dos Estados e territórios em que operam em relação aos direitos humanos.⁸¹

À título de ilustração, após o desabamento do Edifício Rana Plaza em 2013, que operava oficinas de costura de grifes internacionais com funcionários subcontratados, o que deixou cerca de mil mortos, ocorreu uma pressão de países europeus para que empresas como essa firmarem acordos visando garantir condições mínimas de trabalho.⁸² Outras duas ilustrações práticas sobre o tema estão exemplificadas nos ANEXO C e ANEXO D abaixo, que demonstram duas transnacionais que possuíam irregularidades trabalhistas em suas cadeias globais. A partir disso, vários países europeus, como a França e Alemanha, passaram a cobrar a *Due Diligence* em direitos humanos através de *hard law* ou políticas específicas voltadas à implementação dos Princípios Orientadores em âmbito nacional.

No regulamento 2017/821⁸³, a União Europeia legislou sobre as etapas da *Due Diligence* previstas nos Princípios Orientadores da ONU, fazendo exigências perante as empresas europeias para identificar e avaliar os impactos em direitos humanos mitigados nas cadeias globais de fornecimento.

⁸⁰ SCABIN, F.; HOAJAI, T. B. Uma atitude em Direitos Humanos: implantar uma *due diligence* para avaliar, monitorar e controlar riscos e impactos dos negócios aos direitos humanos é o que se espera hoje das empresas. **GVE Executivo**, v. 8, n. 5, p. 31-33, set./out., 2019. p. 31. Disponível em: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5108104>. Acesso em: 8 out. 2022.

⁸¹*Ibid.*, n. p.

⁸²*Ibid.* n. p.

⁸³UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2017/821 do parlamento europeu e do conselho de 17 de maio de 2017. que estabelece as obrigações referentes ao dever de diligência na cadeia de apropriação que incumbe aos importadores da União de estanho, de tântalo e de tungsténio, dos seus minérios, e de ouro, provenientes de zonas de conflito e de alto risco. **Jornal Oficial da União Europeia**, Bélgica, Bruxelas. 17 maio 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN>. Acesso em: 20 set. 2022.

Alguns órgãos multilaterais, também vem adotando a *Due Diligence* como ferramenta de promoção ao respeito dos direitos humanos entre as empresas. Dentre elas, estão a International Finance Corporation (IFC), Banco Mundial, Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

3.3.3.1 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E GRUPOS SOCIETÁRIOS PERANTE OS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

De acordo com o Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getulio Vargas (“FGV CeDHE”)⁸⁴, no Brasil há diversos precedentes apontando que a Justiça do Trabalho cobra uma conduta zelosa por parte das empresas. Os casos apontados são de trabalho infantil em cadeias de fornecimento de grandes empresas e condições análogas à de escravidão, na maioria das vezes, dos setores têxtil, de alimentos e da construção civil. Independentemente desses indicativos positivos, há um longo caminho a ser percorrido pela frente. Essas violações ocorreram por conta da falta de inspeção suficiente das empresas subcontratadas, o que poderia ter sido evitado com uma *Due Diligence* bem delineada.

De acordo com as professoras Flávia Scabin & Tamara Hojaj⁸⁵:

Embora 90% das 575 empresas listadas na bolsa de valores de Nova York declarem adotar uma política de direitos humanos em seus relatórios de responsabilidade social e sustentabilidade, apenas 37% realizam a due diligence, de acordo com levantamento realizado pela RobecoSAM, empresa especializada em investimentos sustentáveis. Entre as que fazem due diligence, apenas 39% disponibilizam informações sobre seus riscos e impactos a direitos. Entre as que têm planos de prevenção e controle, apenas 14% reportam sobre os lugares em que implementam esses planos.

Ainda, o CeDHE, coordenado pelas mesmas professoras, publicou um estudo sobre como as 30 maiores empresas brasileiras atualmente operando no país reportam sobre processos relacionados à direitos humanos. A conclusão dessa

⁸⁴CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS (FGV CEDHE). FGV, São Paulo, c2018. Disponível em: <https://direitosp.fgv.br/centros-de-pesquisa/centro-direitos-humanos-empresas>. Acesso em: 5 out. 2022.

⁸⁵ SCABIN, F.; HOJAJ, T. B. Uma atitude em Direitos Humanos: implantar uma *due diligence* para avaliar, monitorar e controlar riscos e impactos dos negócios aos direitos humanos é o que se espera hoje das empresas. **GVE Executivo**, v. 8, n. 5, p. 31-33, set./out., 2019. Disponível em: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5108104>. Acesso em: 8 out. 2022.

pesquisa foi que a maioria dessas ações não estão conectadas com as atividades e operações empresa que a empresa executa. Além disso, menos de 20% das ações investigadas dizem respeito ao controle e mitigação de impactos aos direitos humanos.⁸⁶

3.3.4 RESPONSABILIZAÇÃO DE TRANSNACIONAIS E MULTINACIONAIS PERANTE OS DIREITOS HUMANOS E GARANTIAS TRABALHISTAS

As operações das grandes empresas transnacionais e multinacionais se constituem de extensas cadeias globais de fornecimento de serviços e subcontratações. Ao se instalarem em um Estado, essas corporações passam a ficarem vinculadas ao direito doméstico do respectivo lugar, devendo respeitar o que é permitido e proibido pelo ordenamento jurídico local⁸⁷.

A partir de um ponto de vista jurídico, é entendido que as empresas transnacionais e multinacionais podem estar vinculadas aos tratados internacionais de Direitos Humanos, porque implicam na possibilidade do ente jurídico privado de estar obrigado a seguir as normas de Direitos Humanos mesmo que esse comprometimento não esteja sendo cumprido por parte do Estado.⁸⁸

Segundo Kaleck & Sage-Maab⁸⁹, reconhecer em empresas transnacionais destinatários diretos das obrigações decorrentes de normas internacionais de direitos humanos, sendo matéria sujeita à ampla discussão na doutrina. Como as grandes corporações internacionais não estão diretamente individualmente vinculadas aos tratados internacionais de direitos humanos, acaba-se gerando uma

⁸⁶SCABIN, F.; HOAJAI, T. B. Uma atitude em Direitos Humanos: implantar uma *due diligence* para avaliar, monitorar e controlar riscos e impactos dos negócios aos direitos humanos é o que se espera hoje das empresas. **GVE Executivo**, v. 8, n. 5, p. 31-33, set./out., 2019. p. 33. Disponível em: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5108104>. Acesso em: 8 out. 2022.

⁸⁷OLSEN, A. C. L.; PAMPLONA, D. A. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos E Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129–151, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosdemocracia/article/view/8496>. Acesso em: 8 out. 2022.

⁸⁸*Ibid.*, n. p.

⁸⁹KALECK, W.; SAAGE-MAAß, M. **Transnational corporations on trial**: on the threat to human rights posed by European companies in Latin America. 4. ed. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, 2008. Disponível em: <https://www.boell.de/sites/default/files/Transnational-engl-Endf.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2022.

lacuna jurídica sobre qual caminho seguir a respeito de penalidades e eventuais punições.

Uma assimetria acentuada é observada ao compreender que a atividade das empresas transnacionais e multinacionais impactam no desenvolvimento da criação de diretrizes do Direito Internacional. Em relação à empresas e direitos humanos, essas não se submetem aos tratados.

Esse mesmo desequilíbrio se apresenta na atuação que a globalização teve no desenvolvimento técnico das empresas transnacionais que possibilitaram a tutela de direitos comerciais. Cita-se Juan Hernández Zubizarreta⁹⁰, no que tange às empresas transnacionais e que possibilidade de tutela de seus direitos comerciais “no aparecen acompañadas de una mínima evolución en la aplicación directa de las normas internacionales a las empresas transnacionales”. Em uma tradução livre, “Não aparecem acompanhadas de uma mínima evolução na aplicação direta de normas internacionais às empresas transnacionais”.

Idealmente, as corporações transnacionais, justamente por atuarem em diversos locais com diferentes legislações, deveriam rigorosamente seguir o que é estipulado pelo ordenamento jurídico doméstico de cada local e a responsabilidade dos Estados-partes dos tratados internacionais em que atuam as empresas, bem como teriam a responsabilidade de ação para colocar em prática as normas internacionais que se propuseram a aceitar.⁹¹

Dessa forma, ao atuarem dentro dos Estados, as corporações seriam responsabilizadas internacionalmente caso descumprisem com os padrões delimitados pelos acordos. Em caso de falha exclusiva do Estado na criação, fiscalização e aplicação desse direito, somente nessa hipótese, desencadearia a responsabilidade residual intergovernamental de responsabilizar as empresas.⁹²

Esse ponto de vista ilumina as obrigações por parte das empresas perante os direitos humanos, independentemente de intervenção ou não de regulamentação

⁹⁰ZUBIZARRETA, J. H. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: Historia de una asimetría normativa. São Paulo: Hegoa, 2009.

⁹¹ OLSEN, A. C. L.; PAMPLONA, D. A. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos E Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129–151, 2019. p.135. Disponível em:

<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/8496>. Acesso em: 8 out. 2022.

⁹²*Ibid.*, 135.

estatal. Assim, as corporações respondem, independentemente de personalidade jurídica internacional, por desacato a normas de direitos humanos⁹³.

As transnacionais e multinacionais têm obrigações quando forem advertidas pelos Estados nos locais em que atuam, já que são esses mesmos Estados que permitiram a constituição dessas empresas, cabendo-lhes também delimitar sobre o que podem e não podem fazer. No entanto, insta salientar que o reconhecimento dessas obrigações não altera em nada a estrutura normativa do direito internacional, e sim abre a interpretação das mesmas para que se destinem mais responsabilidades às corporações internacionais.⁹⁴

3.3.4.1 RECORTE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS TRANSNACIONAIS NA AMÉRICA LATINA

Considerando um recorte específico da atuação das empresas transnacionais e multinacionais em territórios latino americanos, cabe salientar que estes são atores importantes da estrutura e cenário mundiais. A pulverização das cadeias globais de produção, que é trazida pela atuação das empresas transnacionais, influencia diversos contextos, dentre eles econômicos, sociais, culturais, jurídicos e políticos. Dessa forma, os Estados perdem o protagonismo na condução desses assuntos que são de suma importância por estarem em contato próximo com a sociedade⁹⁵.

Diversas corporações sediadas de países desenvolvidos como os europeus e norte americanos, deslocam parte de sua produção que requer menos tecnologia e mais agressividade em termos de tempo *versus* quantidade, aos Estados localizados ao hemisfério Sul do mapa atrás de maiores vantagens econômicas decorrentes da vulnerabilidade social e política, afrouxando a fiscalização em casos de violação aos direitos humanos.

⁹³ *Ibid.*, 135.

⁹⁴ OLSEN, A. C. L.; PAMPLONA, D. A. Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização. **Revista Direitos Humanos E Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129–151, 2019. p.135/136. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/8496>. Acesso em: 8 out. 2022.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 135.

Nesse sentido, a América Latina é especialmente vulnerável à atuação desses grandes grupos econômicos, cujas receitas muitas vezes superam o PIB de Estados inteiros. Alguns exemplos emblemáticos a serem citados são o do caso Fazenda Brasil Verde, explicado no ANEXO A. No exemplo, cita-se uma empresa situada na América do Sul que apresentou falhas em seus processos internos que poderiam ter sido evitadas e mitigadas com a realização de uma Devida Diligência correta. De acordo com Rafael Oliveira⁹⁶ :

No caso da Fazenda Brasil Verde, além do salário ínfimo e do endividamento com o fazendeiro, os escravizados que conseguiram escapar relataram ameaças de morte em caso de abandono do trabalho e o impedimento de saírem livremente, além da falta de moradia, alimentação e saúde dignas.

De acordo com a professora da casa, Flávia Piovesan⁹⁷, multinacionais são “as grandes beneficiárias do processo de globalização, bastando citar que, das cem maiores economias mundiais, 51 são empresas multinacionais e 49 são Estados nacionais.

Ainda, essa problemática toda envolve uma dualidade entre as empresas transnacionais que ao se instalarem, geram diversos empregos em diferentes setores o que, consequentemente, faz a economia girar e amplia as opções do mercado de consumo. Por outro lado, alteram estruturalmente a sociedade, acentuando a desigualdade e também a degradação ambiental, como é o caso do ANEXO B, que cita um episódio envolvendo a gigante brasileira Petrobrás com um vazamento de óleo próximo ao estado do Rio de Janeiro, gerando de prontidão uma devastação ambiental e, de forma colateral, causando impactos sociais nas comunidades que sobrevivem da economia local.

4. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, parte-se para uma conclusão final de que a relação entre empresas e violações aos direitos humanos é uma discussão atual é de suma importância, tendo em vista o papel que as empresas, principalmente as

⁹⁶ OLIVEIRA, R. **Réu Brasil**, 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social). - USP, São Paulo, SP, 2021, n. p.

⁹⁷ PIOVESAN, F. **Direitos humanos e justiça internacional**. um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 66.

multinacionais e transnacionais, representam nos dias de hoje, que por vezes tem o seu poder equiparado a Estados e Produto Interno Bruto (PIB) superior aos de muitos países, apresentando potencial nocivo em áreas diversas da sociedade. Como foi apresentado, estes grandes conglomerados econômicos geram impactos diretos na proteção aos direitos humanos e às garantias trabalhistas.

Precisamos de políticas abrangentes para assegurar que os Direitos Humanos sejam cumpridos e respeitados, avançando com o monitoramento de riscos, sempre objetivando mitigar a maior parte de impactos que a atuação e operação das grandes corporações possam gerar. Agir sobre as desigualdades e injustiças em que os trabalhadores são colocados todos os dias, sob uma perspectiva de geração de lucro, são medidas urgentes a serem tomadas pelos próprios Estados e principalmente pelas corporações, que devem cobrar umas às outras ao realizarem negócios e transações. Caso contrário, o efeito necessário não será surtido.

Apesar dos avanços no combate ao trabalho escravo, o Brasil registrou, entre 2003 e 2018, cerca de 45 mil trabalhadores em situação análoga à escravidão e, somente em 2019, foram registradas mais de 1.050 vítimas. A Due Diligence trabalhista, que visa proteger as garantias e direitos dos trabalhadores, é uma ação necessária a ser colocada em prática para que esse tipo de conduta seja inaceitável de todos os pontos de vista. Negócios não podem mais ser feitos como de costume.

A Due Diligence, conforme demonstrado no decurso da monografia, é uma ferramenta efetiva de fiscalização minuciosa de brechas que uma grande corporação pode ter gerado em relação ao cumprimento de legislações trabalhistas e efetivação de direitos humanos em suas cadeias globais de serviço, demonstrando ser uma das maneiras mais eficazes de mitigar esse tipo de problema. É importante ressaltar que prevenir nunca exime a responsabilidade de reparar, não podendo a empresa se desobrigar de seus encargos perante os trabalhadores que empregam.

REFERÊNCIAS

ABRAHAM, M. A due diligence no direito do trabalho: um roteiro para auditoria jurídica na área trabalhista. In: ABRAHAM, Marcus (Org.). **Manual de auditoria jurídica: legal due diligence**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

ALMEIDA, L. F. G. de; PEREIRA, V.; NASCIMENTO, V. A. S. do. Evaluación de Impacto en Diligencia Debida en Derechos Humanos: Contexto General y Propuestas Metodológicas. **Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas**, Juiz de Fora, v. 6, n. 1, p.1-22, 29 jun. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/37383>. 2 out. 2022.

ALVES, C. J. da R. **A pertinência da due diligence**: questões subjacentes no processo negocial. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/30375>. Acesso em: 10 set. 2022.

ANTUNES, J. E. **Direito dos contratos mercantis**. São Paulo: Almedina, 2011.

BERTOLI, A. L.; RIBEIRO, M. de S. Passivo Ambiental: estudo de caso da Petróleo Brasileira S.A - Petrobrás: a repercussão ambiental nas demonstrações contábeis, em consequência dos acidentes ocorridos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 2, p. 117-136, abr./jun. 2006.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1 de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 ago. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Decreto nº 8.420 de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 5 set. 2022.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal do Trabalho. Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, **Diário da Justiça do Trabalho**, Brasília,

DF, 31 maio 2011. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 9 set. 2022.

CASTRO, L. A. R. e. **A importância da Due Diligence na disposição dos instrumentos definitivos para a concretização de uma transação (compra ou venda):** Um estudo de caso sobre a compra da Portugal Telecom pela Altice.2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Financeira) - Instituto Superior de Gestão, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/31665?locale=en>. Acesso em: 5 jun. 2022.

CENTRAL ÚNICA DE TRABALHADORES (CUT). Por ampla maioria: parlamento Alemão aprova a Lei da Cadeia de Abastecimento. **Revista Fórum**, 11 jun. 2021. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/por-ampla-maioria-parlamento-alemao-aprova-a-lei-da-cadeia-de-abastecimento-ccf4>. Acesso em: 18 jul. 2022.

CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS (FGV CEDHE). FGV, São Paulo, c2018. Disponível em: <https://direitosp.fgv.br/centros-de-pesquisa/centro-direitos-humanos-empresas>. Acesso em: 5 out. 2022.

CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL. **Em prol da obrigatoriedade de diligência devida nas cadeias de abastecimento globais**. p.3-8, 17 jul. 2021. Disponível em:

https://www.ituccsi.org/IMG/pdf/duediligence_global_supplychains_pt.pdf. Acesso em: 10 ago. 2022.

HERSHEY'S to be called-out for alleged use of forced child labor in ad at super bowl. **International Labor Rights Forum**, 30 jan. 2012. Disponível em:

<https://laborrights.org/stop-child-forced-labor/cocoa-campaign/news/hersheys-to-be-called-out-for-alleged-use-of-force-child>. Acesso em: 4 jul. 2022.

LAJOUX, A.; ELSON, C. **The art of M&A due diligence**. 2º ed. New York, NY: McGraw Hill, 2010.

LOPES, J. B. **Trabalho decente e as cadeias globais:** direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/24788>. Acesso em: 5 out. 2022.

MARITAN, R. F.; MEDEIROS, C. R. de O. Negócios e direitos humanos: Trilhas para pesquisas sobre teoria e prática. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 18, n. 1, p. 67-80, jan/dez. 2020. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/43710>. Acesso em: 3 ago. 2022.

MERGERS & Acquisitions (M&A): Transactions of two companies combining in some form. **CFI**, 10 nov. 2022. Disponível em:

<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/valuation/mergers-acquisitions-ma/>. Acesso em: 10 out. 2022.

JOHNSON, R. N.; KELL, W. G.; BOYNTON, W. C. **Auditória**. São Paulo: Atlas, 2005.

KALECK, W.; SAAGE-MAAß, M. **Transnational corporations on trial**: on the threat to human rights posed by European companies in Latin America. 4. ed. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, 2008. Disponível em: <https://www.boell.de/sites/default/files/Transnational-engl-Endf.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2022.

OLIVEIRA, R. **Réu Brasil**, 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação Social). - USP, São Paulo, SP, 2021.

OLSEN, A. C. L.; PAMPLONA, D. A. **Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: perspectivas de responsabilização**. **Revista Direitos Humanos E Democracia**, v. 7, n. 13, p. 129–151, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosdemocracia/article/view/8496>. Acesso em: 08 out. 2022.

O QUE É *Due Diligence*? Entenda o conceito e sua aplicação em empresas. **Blog BLB Brasil**, São Paulo, 17 maio 2017. Disponível em: <https://www.blbbrasil.com.br/blog/due-diligence/>. Acesso em: 6 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. 5. ed. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2017.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Guia de devida diligência para uma conduta empresarial responsável**. 2018. Disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em 8 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD). **Inclusive global value chains**: policy options in trade and complementary areas for GVC integration by small and medium enterprises and low-income developing countries, report prepared for submission to G20 Trade Ministers' Meeting, Istanbul, Turkey, 6 out. 2015. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22935/Inclusive0glob0developing0coun tries.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 5 set. 2022.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e justiça internacional**. um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PIRES, C. M. **A aquisição de empresas e de participações acionistas**: problemas e litígios. São Paulo, Almedina, 2018.

PETROBRÁS BRASILEIRO S.A. **Relatório Anual de Atividades**. Rio de Janeiro: Autor, 1999.

PETROBRÁS BRASILEIRO S.A. **Relatório Anual de Atividades**. Rio de Janeiro: Autor, 2000.

PETROBRÁS BRASILEIRO S.A. **Relatório Anual de manhã Atividades**. Rio de Janeiro: Autor, 2001.

POON, S. Visual communication and design's role drives branding innovation and social responsibility. **Journal of Visual Art and Design**, v. 8, n. 1, p.1-15, jul. 2016. Disponível em:
https://www.researchgate.net/publication/305440915_Visual_Communication_and_Design%27s_Role_Drives_Branding_Innovation_and_Social_Responsibility#pf9. Acesso em: 5 ago. 2022.

RAMOS, A. R. P. G.O. Due Diligence Trabalhista. In: ROCHA, D. S. R.; QUATTRINI, L. T. (Org.). **Fusões, aquisições, reorganizações societárias e due diligence**. São Paulo: Saraiva, Série GV LAW, 2012.

RICKEN, S. V. **Due Diligence**: Um instrumento de apoio nos processos de cisão, fusão, incorporação, e aquisição de empresas. 2008. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal De Santa Catarina, Santa Catarina, 2008. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/126143/Contabeis292209.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 9 out. 2022.

ROSANO, R. Avaliação do risco trabalhista: *due diligence*. In: TAVARES, M.; ALVES, M. C. A. (Coord.). **Advocacia empresarial do trabalho**: estudos em homenagem a José Granadeiro Guimarães. São Paulo: Alameda, 2012.

SALES, É. N.; ALVARES, A. A importância da Due Diligence Trabalhista nos processos de fusão e aquisição. **Revista Liceu**, São Paulo, v. 6., n. 1, p. 51-68, jan./jun. 2016. Disponível em:
https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1735. Acesso em: 6 jun. 2022.

SCABIN, F.; HOAJAI, T. B. Uma atitude em Direitos Humanos: implantar uma *due diligence* para avaliar, monitorar e controlar riscos e impactos dos negócios aos direitos humanos é o que se espera hoje das empresas. **GVE Executivo**, v. 8, n. 5, p. 31-33, set./out., 2019. Disponível em:
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5108104>. Acesso em: 8 out. 2022.

SOUZA, F. N. L. *Due Diligence* na contratação de terceiros: ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 105-117, ago/dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834>. Acesso em: 5 set. 2022.

TANURE, B.; CANÇADO, V. L. Fusões e Aquisições: Aprendendo com a experiência brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p.10-22 abr/jun.2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/vs4nqXYKgpNxGnHwZF6c4xN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 set. 2022.

TÜRKE, M. A. V. Business and human rights in Brazil: exploring human rights due diligence and operational-level grievance mechanisms in the case of Kinross Paracatu gold mine. **Revista de Direito Internacional**, v. 15, n. 2, p. 221-241. 2018. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/article/view/5357>. Acesso em: 5 ago. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2017/821 do parlamento europeu e do conselho de 17 de maio de 2017. que estabelece as obrigações referentes ao dever de diligência na cadeia de aprovisionamento que incumbe aos importadores da União de estanho, de tântalo e de tungsténio, dos seus minérios, e de ouro, provenientes de zonas de conflito e de alto risco. **Jornal Oficial da União Europeia**, Bélgica, Bruxelas. 17 maio 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN>. Acesso em: 20 set. 2022.

WAHEED, J. Untold: Inside The Shein Machine exposes the ‘inhumane’ working conditions at the fast fashion brand. **Glamour**, 19 out. 2022. Disponível em: <https://www.glamourmagazine.co.uk/article/untold-inside-the-shein-machine-documentary#:~:text=But%20in%20the%20shocking%20insight,such%20thing%20as%20Sunday%20here.%20>. Acesso em: 20 ago. 2022

WALKER, L.; RÜHMKORF, A. **Assessment of the concept of ‘duty of care’ in European legal systems for amnesty international**. European Institutions Office, set. 2018. Disponível em: https://media.businesshumanrights.org/media/documents/files/documents/DS0120017ENN.en_.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

ZUBIZARRETA, J. H. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: Historia de una asimetría normativa. São Paulo: Hegoa, 2009.

ANEXOS

ANEXO A O CASO FAZENDA BRASIL VERDE

O caso mais emblemático envolvendo a devida diligência é o da Fazenda Brasil Verde⁹⁸. Analisado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, o caso se refere à suposta prática de trabalho forçado e servidão por dívidas na Fazenda Brasil Verde, localizada no Estado do Pará. A despeito da ciência do Brasil sobre as graves violações a direitos humanos ocorridas desde 1989, o país não adotou medidas razoáveis de prevenção e resposta, tampouco forneceu às supostas vítimas um mecanismo judicial efetivo para proteger seus direitos, punir os responsáveis e obter uma reparação.

Segundo o relatório do caso, o Estado tinha o dever de atuar com devida diligência, ao qual se incrementava em razão da gravidade dos fatos denunciados e da natureza da obrigação; era necessário que o Estado atuasse diligentemente a fim de prevenir que a situação permanecesse impune, como de fato ocorreu. Em razão disso, a sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos responsabilizou o Estado brasileiro pela violação das garantias judiciais de devida diligência e de prazo razoável, previstas no art. 8.1120 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, dentre outras violações (que não serão aqui abordadas em razão do foco desta pesquisa ser a devida diligência).

Portanto, há precedentes no que tange à responsabilização do Estado quanto à (falta de) devida diligência. O mesmo não se observa no tocante à iniciativa privada, eis que não há, até o momento, iniciativas legislativas quanto à exigência de devida diligência pelas empresas, em território nacional, de forma coercitiva. Um exemplo de implantação da devida diligência, mas voluntária, é o Decreto nº 9.571/2018⁹⁹, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

⁹⁸LOPES, Juliana Baraldi. **Trabalho decente e as cadeias globais:** direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/24788>.

⁹⁹ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm.

ANEXO B
CASO COMPANHIA PETRÓLEO BRASILEIRO S/A

Companhia Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobrás Companhia Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobrás A Petrobrás é uma sociedade anônima de capital aberto que atua de forma integrada e especializada nos seguintes segmentos relacionados à indústria de óleo, gás e energia: exploração e produção; refino, comercialização, transporte e petroquímica; distribuição de derivados; gás natural e energia.¹⁰⁰ Os fatos a seguir transcritos foram obtidos nos relatórios anuais, publicados pela companhia, referentes aos períodos de 1999 a 2001. RAC, v. 10, n. 2, Abr./Jun. 2006 125 Passivo Ambiental: Estudo de Caso da Petróleo Brasileiro S.A – Petrobrás Atuação Ambiental Atuação Ambiental¹⁰¹.

A Petrobrás desenvolveu o Programa de Excelência em Gestão Ambiental e Segurança Operacional (Pegaso), o qual teria recebido, de 2000 a 2003, investimentos de R\$ 5,15 bilhões.¹⁰² O Pegaso atua nas áreas de: prevenção, contingência, resíduos, efluentes, emissões, gestão, relacionamento com a sociedade, segurança do trabalho, agindo nas áreas: preventiva, gerencial, emergencial e de prevenção de acidentes.¹⁰³

Nota-se a busca pelo relacionamento com a sociedade por meio dos convênios firmados com ONGs, Universidades, Governo e Comunidades.¹⁰⁴ No que se refere à Segurança, ao Meio Ambiente e à Saúde, a Petrobrás está implementando um programa que visa a adequá-la aos padrões internacionais até 2005.¹⁰⁵ Acontecimentos no Ano de 2000 Acidentes Ocorridos A) Janeiro – Baía de Guanabara (Rio de Janeiro): 1.292 mil litros de óleo, equivalentes a 8.000 barris. Em 18 de janeiro de 2000, ocorreu um vazamento de óleo combustível resultante da ruptura de um dos nove oleodutos que ligam a Refinaria Duque de Caxias (Reduc) ao terminal da Petrobrás na Ilha D'Água.

¹⁰⁰PETROBRÁS BRASILEIRO S.A. **Relatório Anual de manhã Atividades**. Rio de Janeiro: Autor, 2001.

¹⁰¹BERTOLI, Ana Lúcia; RIBEIRO, Maisa de Souza. Passivo Ambiental: estudo de caso da Petróleo Brasileira S.A - Petrobrás: a repercussão ambiental nas demonstrações contábeis, em consequência dos acidentes ocorridos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 2, p. 117-136, abr./jun. 2006.

¹⁰²PETROBRÁS BRASILEIRO S.A. **Relatório Anual de Atividades**. Rio de Janeiro: Autor, 2000. p. 11.

¹⁰³PETROBRÁS BRASILEIRO S.A, 2001, *op. cit.*, p. 11.

¹⁰⁴*Ibid.*, p. 10.

¹⁰⁵PETROBRÁS BRASILEIRO S.A, 2000. *op cit*, p. 10.

O vazamento atingiu principalmente a área do fundo da baía de Guanabara, causando danos ao meio ambiente e às comunidades da região (Petrobrás, 2000, p. 27). Gastos decorrentes: aproximadamente R\$ 103,7 milhões com trabalhos de contenção do óleo, recuperação das áreas afetadas, compensações/indenizações, incluindo uma multa no valor de R\$ 35 milhões aplicada com base na legislação brasileira e a contribuição de R\$ 15 milhões para um fundo de proteção da Baía de Guanabara mantido pelo Governo Federal. E, ainda, os gastos decorrentes de ações criminais movidas pela Promotoria do Estado do Rio de Janeiro e Promotoria Pública Federal contra a Petrobrás, seu presidente e 9 funcionários (Petrobrás, 2000, p. 27 e 30). B) Julho – Araucária (Paraná): 4 milhões de litros de óleo ou 25.000 barris. Em 16 de julho de 2000, ocorreu vazamento de óleo em uma unidade de transferência e estocagem da Refinaria Getúlio Vargas – Repar, no município de Araucária, a 24 km de Curitiba, no Paraná, que atingiram os rios Barigüi e Iguaçu e depois espalharam-se por cerca de 10 km no rio Iguaçu (Petrobrás, 2000, p. 30). Gastos decorrentes: aproximadamente R\$ 74 milhões, incluindo R\$ 40 milhões em multas aplicadas pelo Instituto Ambiental do Paraná para a limpeza dos rios atingidos.

Adicionalmente, uma multa de R\$ 168 milhões aplicada pelo Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), em 1º de agosto de 2000 (Petrobrás, 2000, p. 27). As Promotorias da República e do Estado do Paraná moveram ação civil contra a Companhia, reclamando R\$ 2.707.907 mil por perdas e danos.¹⁰⁶

Neste caso, o valor da ação civil pública, protocolada conjuntamente pelo Ministério Público Federal e o Ministério Público do Estado do Paraná, devido ao vazamento de quatro milhões de litros de óleo no Rio Iguaçu, corresponde a um quarto do lucro da estatal em 1999, ou então cerca de 1/12 avos de seu faturamento no mesmo período. A tese jurídica, que segue a mais moderna doutrina jurídica e ainda sem precedentes na história brasileira, leva em conta a capacidade financeira da empresa para o cálculo da indenização.

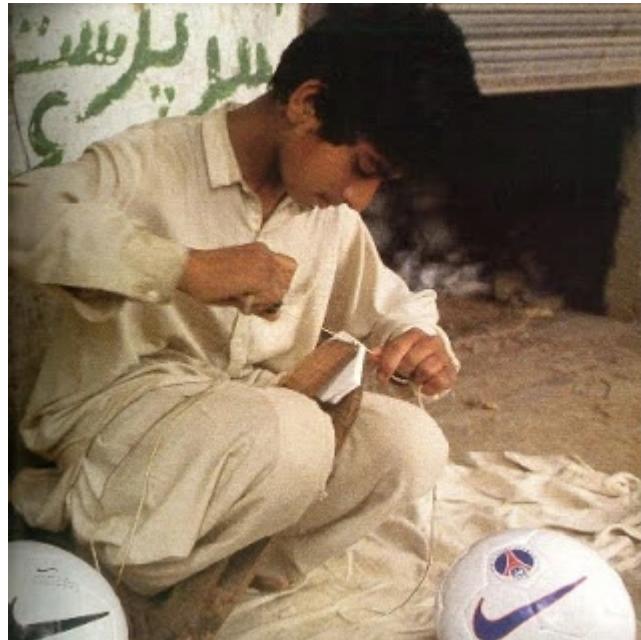
No total, a ação contém 40 pedidos, entre eles, indenização também por danos morais, com valor a ser estipulado pelo juiz e a imposição à Petrobrás de

¹⁰⁶PETROBRÁS BRASILEIRO S.A. **Relatório Anual de manhã Atividades**. Rio de Janeiro: Autor, 2001. p. 30.

apresentar ao Instituto Ambiental do Paraná e ao Ibama novos Estudos de Impactos Ambientais, para todas as atividades da refinaria.

ANEXO C
CASO NIKE

Figura 2: Representação do trabalho infantil,



Fonte: POON, 2016.

Em 1997, a Nike foi acusada de abusar dos trabalhadores de fábrica por ter colocado-os em condições de trabalho prejudiciais, denominadas "sweatshops" . Antes do Vietnam, casos semelhantes tinham sido expostos na Tailândia, Paquistão e Índia (Figura 2).¹⁰⁷ A Organização Labour Watch Vietnam tornou-se a principal organização que desencadeou a responsabilidade do fabricante de sapatos sobre os direitos trabalhistas e a preocupação ambiental. Os trabalhadores da sua Fábrica Tae Kwang Vina alegadamente foram pagos salários abaixo dos salários mínimos, abusados fisicamente, obrigados a trabalhar horas extras, expostos a substâncias tóxicas e a utilizar máquinas sem as devidas precauções de segurança. Estas acusações de exploração causaram a queda do negócio e muitos recusaram-se a comprar produtos da "sweatshop".

Em retrospectiva: O caso da Nike Inc. Como activistas sociais e organizações trabalhistas exerceram pressão sobre a Nike, a Labour Watch Vietnam, uma organização sem fins lucrativos, monitorizasse externamente as condições de

¹⁰⁷POON, Stephen. Visual communication and design's role drives branding innovation and social responsibility. **Journal of Visual Art and Design**, v. 8, n. 1, p.1-15, jul. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/305440915_Visual_Communication_and_Design%27s_Role_Drives_Branding_Innovation_and_Social_Responsibility#pf9. Acesso em:

trabalho da fábrica [26]. Em 1998, a Nike aumentou o seu orçamento para publicidade e promoção, gastando 1,13 bilhões de dólares americanos em campanhas de rebranding; uma soma que ultrapassou em muito outras empresas [4]. Para evitar processos judiciais e desinvestimentos estrangeiros, a Nike tomou uma série de medidas para melhorar as suas práticas trabalhistas e as condições de trabalho nas fábricas [26].

A Nike foi aconselhada a oferecer educação e empréstimos comerciais aos trabalhadores, enquanto um Código de Conduta empresarial foi desenvolvido internamente. No processo, além de monitorização da fiscalização, a Vietnam Labour Watch atuou como coordenadora crise da Nike. Ao longo de duas décadas, críticos consideraram que foi favorável a implementação de um enfoque renovado na responsabilidade social para restabelecer a marca Nike como um nome embutido com um propósito social, uma organização em que se confiava para liderar os seus concorrentes com a sua capacidade de alcançar audiências mais vastas, recuperar a sua confiança e, mais pertinente, para sustentar a sua reputação de marca e evitar alegações de práticas abusivas.

ANEXO D **CASO Hersheys**

Vigilante de Direitos Quer que A Fabricante de Chocolate Deixe de Explorar Crianças¹⁰⁸

O uso por parte da Hershey de trabalho forçado infantil será o tema de um anúncio intitulado "Hershey's Chocolate: Kissed by Child Labor". O primeiro anúncio "brand-jamming" do Super Bowl aparecerá em uma tela jumbotron em frente à porta do Estádio Lucas Oil em Indianápolis, onde o jogo será disputado no domingo, 5 de Fevereiro, ao lado de marcas como McDonald's, AllState, e outros. Espera-se que o anúncio chegue a mais de 250.000 consumidores que participem nas atividades do dia do Super Bowl.

O International Labor Rights Forum (ILRF), uma organização dedicada a acabar com as piores formas de trabalho infantil, patrocinou o anúncio que mostra crianças da África Ocidental que são obrigadas a colher cacau para o gigante fabricante de chocolate ao lado dos icônicos Kisses de chocolate de Hershey.

Apesar de quase dez anos de compromissos vazios da Hershey's para assumir a responsabilidade pela sua cadeia de fornecimento de cacau e melhorar as condições para os trabalhadores, ainda persistem problemas significativos. Ainda na semana passada, a CNN exibiu um documentário sobre trabalho infantil, tráfico e práticas de trabalho forçado que continuam a atormentar a indústria do cacau da África Ocidental.

Ao contrário de alguns dos seus concorrentes, a Hershey's não fez qualquer movimento para permitir que um terceiro investigasse a exploração de crianças pelos seus fornecedores de cacau. Além disso, Hershey's recusa-se a fornecer informações sobre como a pequena quantia de dinheiro que investiu na África Ocidental reduziu efetivamente o trabalho forçado, o tráfico e o trabalho infantil entre os seus fornecedores de cacau.

¹⁰⁸HERSHEY'S to be called-out for alleged use of forced child labor in ad at super bowl. **International Labor Rights Forum**, 30 jan. 2012. Disponível em:
<https://laborrights.org/stop-child-forced-labor/cocoa-campaign/news/herseys-to-be-called-out-for-alleged-use-of-force-child>. Acesso em:

"Na África Ocidental, onde a Hershey's fornece grande parte do seu cacau, mais de 200.000 crianças são forçadas a colher grãos de cacau todos os anos", disse Judy Gearhart, Diretora Executiva do Fórum Internacional dos Direitos do Trabalho. "Hershey orgulha-se do seu compromisso de apoiar as crianças desamparadas nos Estados Unidos, mas fica para trás quando se trata de pôr em prática políticas para acabar com a exploração das crianças na indústria do cacau".

"Hershey não se comprometeu publicamente a comprar cacau que tenha sido produzido sem a utilização de trabalho infantil, e a empresa tem-se recusado constantemente a fornecer informações públicas sobre as suas fontes de cacau", disse Gearhart.