



Responsabilidade corporativa global: a proteção dos direitos trabalhistas sob análise do PL nº 572/2022

Global corporate responsibility: the protection of labor rights under review in Bill No. 572/2022

Responsabilidad corporativa global: la protección de los derechos laborales bajo análisis del proyecto de ley n.º 572/2022

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2113227493246846>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5724-6368>

Ana Elisa Prado Rocha

Universidade Federal de Sergipe (UFS)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7206424677271692>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5616-728X>

Luana Yu Leal Ferreira da Silva

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6132267327827721>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6687-1239>

RESUMO

Introdução: O artigo examina a atuação das empresas transnacionais nas cadeias globais de valor e seus efeitos sobre os direitos humanos, com destaque para os direitos trabalhistas. Mostra que a lógica globalizada de produção gera ganhos econômicos, mas amplia assimetrias entre Norte e Sul Global. Evidencia a persistência de violações laborais, como trabalho infantil, condições degradantes e práticas análogas à escravidão.

Objetivo: O estudo busca avaliar se os mecanismos previstos no Projeto de Lei nº 572/2022 são capazes de assegurar o respeito efetivo aos direitos trabalhistas e humanos no Brasil.

Metodologia: Adota-se o método hipotético-dedutivo. Partindo da análise geral da atuação empresarial transnacional, investiga-se a eficácia normativa do PL nº 572/2022 em relação à prevenção de violações laborais e à responsabilização corporativa.

Resultados: Instrumentos internacionais voluntários, como os Princípios Orientadores da ONU, não garantem proteção suficiente. O exame do PL nº 572/2022 evidencia que a previsão de deveres jurídicos obrigatórios, somada a mecanismos de monitoramento e reparação, fortalece a tutela dos direitos trabalhistas. Mostra ainda que a imposição de devida diligência obrigatória

pode reduzir a impunidade empresarial diante de violações recorrentes no mundo do trabalho.

Conclusão: A efetiva proteção dos direitos trabalhistas em cadeias globais depende da adoção de marcos normativos vinculantes. O PL nº 572/2022 representa um avanço ao propor instrumentos de responsabilização corporativa, mas seu êxito requer aplicação rigorosa e superação das fragilidades estruturais do sistema jurídico brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: cadeias globais de valor; devida diligência obrigatória; direitos trabalhistas; empresas transnacionais; responsabilização corporativa.

ABSTRACT

Introduction: The article examines the role of transnational corporations in global value chains and their effects on human rights, with an emphasis on labor rights. It shows that the globalized production model generates economic gains but widens asymmetries between the Global North and South. It highlights persistent labor violations, such as child labor, degrading conditions, and practices analogous to slavery.

Objective: The study aims to assess whether the mechanisms proposed in Bill No. 572/2022 can ensure the effective protection of labor and human rights in Brazil.

Methodology: Adopts the hypothetical-deductive method. From a general analysis of transnational corporate practices, it investigates the normative effectiveness of Bill No. 572/2022 in preventing labor violations and ensuring corporate accountability.

Results: Voluntary international instruments, such as the UN Guiding Principles, are insufficient to safeguard rights. The analysis of Bill No. 572/2022 shows that the imposition of binding legal duties, combined with monitoring and reparation mechanisms, strengthens the protection of labor rights. It also demonstrates that mandatory due diligence obligations can reduce corporate impunity in recurrent labor violations.

Conclusion: The effective protection of labor rights in global value chains requires binding regulatory frameworks. Bill No. 572/2022 represents progress by proposing corporate accountability mechanisms, but its success depends on rigorous implementation and the overcoming of structural weaknesses within the Brazilian legal system.

KEYWORDS: corporate accountability; global value chains; labor rights; mandatory due diligence; transnational corporations.



RESUMEN

Introducción: El artículo analiza la actuación de las empresas transnacionales en las cadenas globales de valor y sus efectos sobre los derechos humanos, con énfasis en los derechos laborales. Demuestra que el modelo globalizado de producción genera beneficios económicos, pero profundiza las asimetrías entre el Norte y el Sur Global. Señala la persistencia de violaciones laborales, como el trabajo infantil, las condiciones degradantes y las prácticas análogas a la esclavitud.

Objetivo: El estudio busca evaluar si los mecanismos previstos en el Proyecto de Ley nº 572/2022 son capaces de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y humanos en Brasil.

Metodología: Se adopta el método hipotético-deductivo. A partir de un análisis general de la dinámica empresarial transnacional, se investiga la eficacia normativa del Proyecto de Ley nº 572/2022 en la prevención de violaciones laborales y en la responsabilización corporativa.

Resultados: Instrumentos internacionales voluntarios, como los Principios Rectores de la ONU, resultan insuficientes. El análisis del Proyecto de Ley nº 572/2022 muestra que la imposición de deberes jurídicos obligatorios, junto con mecanismos de monitoreo y reparación, fortalece la protección de los derechos laborales. También evidencia que la debida diligencia obligatoria puede reducir la impunidad empresarial frente a violaciones recurrentes en el ámbito laboral.

Conclusión: La protección efectiva de los derechos laborales en las cadenas globales requiere marcos normativos vinculantes. El Proyecto de Ley nº 572/2022 representa un avance al proponer instrumentos de responsabilización corporativa, pero su éxito depende de una aplicación rigurosa y de la superación de debilidades estructurales en el sistema jurídico brasileño.

PALABRAS CLAVE: cadenas globales de valor; debida diligencia obligatoria; derechos laborales; empresas transnacionales; responsabilización corporativa.

INTRODUÇÃO

As violações de direitos trabalhistas em cadeias globais de valor (CGVs) constituem tema urgente no debate global. As CGVs referem-se à fragmentação transnacional dos processos produtivos, em que empresas líderes coordenam redes



de fornecedores distribuídos globalmente, apropriando-se das etapas de maior valor agregado, o que, conforme apontam Fernández e Sotelo¹, contribui para a precarização das relações de trabalho. Casos como o colapso do Rana Plaza² e denúncias de trabalho análogo à escravidão em cadeias de grandes marcas mostram que o modelo globalizado, embora lucrativo, transfere riscos sociais e econômicos ao Sul Global. Nesse cenário, a responsabilização de empresas transnacionais pela exploração da mão de obra precária torna-se central para a efetividade da dignidade no trabalho.

Parte-se da hipótese de que o Projeto de Lei (PL) nº 572/2022³, ao instituir novos mecanismos de proteção, como a devida diligência obrigatória, responsabilidade solidária e reparação às vítimas, possui potencial para superar as lacunas atuais e contribuir para a proteção efetiva dos direitos trabalhistas nas CGVs.

Nesse contexto, o artigo examina se o referido projeto, ao propor um marco nacional sobre direitos humanos e empresas, estabelece mecanismos aptos a proteger de forma efetiva os direitos trabalhistas no Brasil, especialmente diante da fragmentação entre matrizes estrangeiras e subsidiárias locais. Busca-se, assim, avaliar em que medida o PL supera a insuficiência de instrumentos voluntários internacionais, como os Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas

¹ FERNÁNDEZ, Dídimo Castillo; SOTELO VALENCIA, Adrián. Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America. *Latin American Perspectives*, v. 40, n. 5, p. 14-26, set. 2013. DOI: 10.1177/0094582X13492124.

² A tragédia do Rana Plaza ocorreu em 24 de abril de 2013, em Savar, próximo a Dhaka, em Bangladesh. O prédio abrigava diversas fábricas de roupas que produziam para marcas internacionais e apresentava rachaduras estruturais no dia anterior ao colapso. Contudo, mesmo nessas condições, os trabalhadores foram obrigados a retornar ao trabalho. Na manhã seguinte, o edifício desabou rapidamente com milhares de pessoas em seu interior. O desastre resultou na morte de 1.135 pessoas e deixou mais de 2.500 feridos. O colapso foi causado por falhas estruturais, construção irregular e pelo excesso de peso das máquinas, tornando-se um dos maiores desastres industriais da história e um marco na denúncia das precárias condições de trabalho na indústria têxtil global.

³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.



(ONU), bem como se a devida diligência obrigatória nele prevista é capaz de prevenir, monitorar e reparar violações no âmbito laboral.

O objetivo é analisar em que medida o projeto supera a insuficiência de marcos voluntários internacionais, como os Princípios Orientadores da ONU⁴, e se a devida diligência obrigatória nele prevista pode prevenir, monitorar e reparar violações no trabalho.

A metodologia adotada é o método hipotético-dedutivo, partindo de premissas gerais sobre a atuação das empresas transnacionais e seus impactos sobre trabalhadores para investigar a eficácia normativa do PL nº 572/2022. A pesquisa possui caráter qualitativo, bibliográfico e documental, incluindo análise de dados sobre a relação entre trabalho forçado e lucros empresariais, articulando o PL com marcos internacionais, legislações nacionais e princípios constitucionais de proteção aos trabalhadores. Os resultados preliminares indicam que mecanismos como responsabilidade solidária, reparação às vítimas e publicação de relatórios fortalecem a tutela trabalhista, mas também revelam desafios diante da resistência empresarial e das limitações institucionais do Brasil.

As práticas exploratórias perpetuam-se quando os riscos e impactos negativos das atividades empresariais recaem sobre populações vulneráveis, enquanto os benefícios concentram-se em centros financeiros distantes. Essa assimetria evidencia a urgência de mecanismos nacionais e internacionais que responsabilizem diretamente as empresas, superando a lógica estatal exclusiva diante da interdependência da economia global. Muitas corporações operam em múltiplas jurisdições, com capital e influência superiores aos de vários países, o que dificulta sua regulação apenas por Estados. Fora do alcance de obrigações internacionais, elas dispõem de espaço para causar danos sem sanções proporcionais. Assim, reconhecer

⁴ UNITED NATIONS. **Guiding principles on Business and Human Rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Nova Iorque/Geneva: UN, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>. Acesso em: 17 set. 2025.



a responsabilidade corporativa é não só exigência moral, mas necessidade prática para garantir a proteção dos direitos humanos.

1 Os desafios à proteção dos direitos trabalhistas nas cadeias globais de valor

A discussão sobre os direitos humanos no século XXI ocupa lugar central no campo jurídico, político e social, como um conjunto de garantias destinadas a assegurar a dignidade da pessoa humana. Segundo Delgado:

[...] Os direitos individuais e sociais trabalhistas, na qualidade de direitos humanos sociais, econômicos e culturais, acham-se também encorajados pela proteção mais ampla do Direito Internacional dos Direitos Humanos, estruturado ao longo do século XX [...]⁵.

Sua consolidação teórica remonta a lutas históricas e encontra marco decisivo na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶. Desde então, esses direitos passaram a ser parâmetro ético e normativo internacional. Na contemporaneidade, já consolidados e em constante evolução, deixam de se restringir às liberdades clássicas e passam a abranger também direitos sociais, coletivos e difusos, incluindo aqueles de terceira e quarta geração, relacionados ao meio ambiente, à tecnologia e à proteção de dados⁷.

No campo trabalhista, os direitos humanos encontram expressão concreta nos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). As convenções da OIT sobre trabalho forçado (Convenção nº 29), liberdade sindical (Convenção nº 87), negociação coletiva (Convenção nº 98) e idade mínima (Convenção nº 138) constituem o núcleo de seu arcabouço normativo (Organização Internacional do

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 167.

⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução n. 217-A da Assembleia Geral de Paris de 19 de dezembro de 1948. [ONU, Genebra, 1948]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 19 jul. 2025.

⁷ MARES, Radu. Business and human rights treaty: root causes and UN's role. **The International Journal of Human Rights**, v. 25, n. 10, p. 1523-1546, 2021. DOI: 10.1080/13642987.2021.1877149.



Trabalho, 1919-1998). A Declaração de 1998 consolida esses padrões como obrigações universais para todos os Estados-membros (Organização Internacional do Trabalho, 1998).

A OIT fornece o arcabouço normativo internacional que orienta não apenas as políticas públicas nacionais, mas também a atuação de empresas transnacionais em CGVs com o intuito de reforçar a defesa dos direitos dos trabalhadores.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 (CF/88)⁸ reafirmou o compromisso com a dignidade humana como fundamento da República em seu art. 1º, III e consagrou direitos fundamentais de aplicação imediata no art. 5º. Também reconheceu a prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais no art. 4º, II⁹. Entretanto, a efetividade desses direitos enfrenta desafios na era da globalização, que, ao intensificar fluxos de capital, tecnologia e trabalho, amplia desigualdades sociais e assimetrias de poder¹⁰.

A CF/88¹¹ também reforça o compromisso ao consagrar os direitos trabalhistas como direitos sociais (art. 6º) e ao estabelecer, no art. 7º, um extenso rol de garantias mínimas aplicáveis aos trabalhadores urbanos e rurais, como jornada limitada, salário mínimo, férias, proteção contra despedida arbitrária e adicional de insalubridade. A CLT¹², embora criada em 1943, foi reinterpretada à luz da ordem

⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

¹⁰ SOUZA, Ana Luiza da Gama e; COSTA, Lara Denise Góes da; VELOSO, Letícia Helena Medeiros. Direitos Humanos e Empresas: teorias, práticas e desafios metodológicos. **Revista Juris Poiesis**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 29, p. 112-134, 2019.

¹¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

¹² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2025.



constitucional democrática, reafirmando o trabalho como valor fundante da República¹³.

Todavia, as reformas neoliberais recentes, como a Lei nº 13.467/2017¹⁴, tensionam esse sistema de proteção ao flexibilizar direitos e priorizar a negociação coletiva sobre a legislação, entre outros. Essa realidade deve ser compreendida à luz do projeto consagrado pela CF/88 cujo alcance não se encerrou com os trabalhos da Assembleia Constituinte e na promulgação dos artigos supracitados. Pelo contrário, inaugurou-se, após sua promulgação, uma tensão quanto à interpretação e aplicação dos direitos constitucionalmente garantidos, especialmente no campo da economia e das relações de trabalho¹⁵.

Os bloqueios institucionais¹⁶ mostram que um marco normativo avançado, como o da CF/88 não garante sozinho a concretização dos direitos sociais e trabalhistas. Ao contrário, por meio da supressão de garantias constitucionais via reformas que privilegiam a lógica do mercado, pela omissão regulatória que inviabiliza a aplicação de mandamentos constitucionais e pela adoção de uma política de austeridade que restringe direitos em nome do equilíbrio fiscal,

¹³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

¹⁴ BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.

¹⁵ CLARK, Giovani; CORRÊA, Leonardo Alves; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Constituição econômica bloqueada: impasses e alternativas**. Teresina: EDUFPI, 2020.

¹⁶ O conceito de “bloqueios institucionais” refere-se aos mecanismos jurídicos, políticos e econômicos que, embora não revoguem formalmente direitos previstos no texto constitucional, impedem ou limitam sua efetivação prática. Trata-se de um fenômeno caracterizado pela atuação de instituições e políticas públicas que esvaziam a força normativa da Constituição, especialmente no campo dos direitos sociais, como analisam Clark, Corrêa e Nascimento ao tratar da “constituição econômica bloqueada”. CLARK, Giovani; CORRÊA, Leonardo Alves; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Constituição econômica bloqueada: impasses e alternativas**. Teresina: EDUFPI, 2020.



demonstram que a efetividade dos valores e fins originários da CF/88 estão constantemente tensionados pelos interesses neoliberais¹⁷.

Portanto, apesar da existência de um marco normativo robusto, a efetividade dos direitos trabalhistas depende da articulação entre normas constitucionais, legislação infraconstitucional e compromissos internacionais, assim como da resistência frente às pressões das reformas neoliberais, das empresas transnacionais e da crescente globalização da produção.

A expansão das CGVs fragmenta a produção entre países, aproveitando vantagens competitivas específicas¹⁸, mas reforçando desigualdades estruturais: o Norte Global concentra atividades de alto valor agregado, enquanto o Sul Global realiza funções intensivas em mão de obra e exploração de recursos, perpetuando dependência e vulnerabilidade.

Essa diferença também é observada nos diferentes modelos de capitalismo. Estados europeus adotam formas liberal-democrática ou socialdemocrata, com variação na intervenção estatal e proteção social, enquanto países latino-americanos, como o Brasil, seguem o modelo desenvolvimentista liberal-dependente, sem estratégia autônoma de desenvolvimento. Esse padrão mantém elites locais subordinadas ao capital internacional e reproduz desigualdades sociais, articulando dependência econômica e neocolonialismo¹⁹.

No liberal-dependente caracteriza-se por um processo histórico em que o Estado inicialmente atuou como indutor e até mesmo produtor direto do desenvolvimento, realizando investimentos de grande porte e sustentando o crescimento. Contudo, em fases posteriores, o Estado passou a reduzir seu papel de

¹⁷ CLARK, Giovani; CORRÊA, Leonardo Alves; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Constituição econômica bloqueada: impasses e alternativas**. Teresina: EDUFPI, 2020.

¹⁸ DRAFT Report with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). Rapporteur: Lara Wolters. Bruxelas: European Parliament, 11 set. 2020. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_EN.pdf. Acesso em: 24 abr. 2026.

¹⁹ BRESSER-PEREIRA, Luís Carlos. **Cinco Modelos de Capitalismo - TD 280**. São Paulo: FGV EESP, 2011 (FGV EESP - Textos para Discussão / Working Paper Series). Disponível em: http://www.bresserpereira.org.br/papers/2011/11.32.Modelos_de_capitalismo-TD-280.pdf. Acesso em: 24 set. 2025.



investimento direto, mantendo funções de indução econômica, mas em condições cada vez mais subordinadas às pressões externas e ao capital estrangeiro²⁰. Essa distinção evidencia como os diferentes arranjos institucionais colaboram para uma divisão estrutural no sistema internacional. Essa assimetria estrutural perpetua relações de dependência e limita a realização prática dos princípios constitucionais de desenvolvimento autônomo e soberania econômica, especialmente sob a hegemonia neoliberal, em países periféricos²¹.

Governos de países em desenvolvimento, na tentativa de atrair investimentos, frequentemente flexibilizam normas trabalhistas e ambientais, em uma busca de redução progressiva dos seus padrões regulatórios, o que precariza direitos trabalhistas²². Isso contribui para a impunidade empresarial e dificulta a reparação de vítimas, especialmente no Sul Global, onde a fragilidade institucional limita a responsabilização. Assim, empresas transnacionais (ETNs) desempenham papel central nessas cadeias, coordenando fornecedores e subsidiárias em múltiplas jurisdições. Seu poder econômico frequentemente supera a capacidade regulatória de Estados frágeis, tornando-os suscetíveis a práticas abusivas. A Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD) define ETN como empresa que controla ativos em dois ou mais países, influenciando atividades e compartilhando responsabilidades²³.

²⁰ BRESSER-PEREIRA, Luís Carlos. **Cinco Modelos de Capitalismo - TD 280**. São Paulo: FGV EESP, 2011 (FGV EESP - Textos para Discussão / Working Paper Series). Disponível em: http://www.bresserpereira.org.br/papers/2011/11.32.Modelos_de_capitalismo-TD-280.pdf. Acesso em: 24 set. 2025.

²¹ CLARK, Giovani; CORRÊA, Leonardo Alves; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Constituição econômica bloqueada: impasses e alternativas**. Teresina: EDUFPI, 2020.

²² MARES, Radu. Regulating transnational corporations at the United Nations - the negotiations of a treaty on business and human rights. **The International Journal of Human Rights**, v. 26, n. 9, p. 1522-1546, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/13642987.2022.2036133>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13642987.2022.2036133>. Acesso em: 7 set. 2025.

²³ UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT. **Trade and Development Report 2016: structural transformation for inclusive and sustained growth**. New York; Geneva: United Nations, 2016. (UNCTAD/TDR/2016). Disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2016_en.pdf. Acesso em: 24 ago. 2025.



Dada sua magnitude, as ETNs desafiam funções tradicionalmente estatais e impactam diretamente interesses públicos²⁴. Nesse contexto, o princípio da prevenção torna-se essencial, exigindo medidas antes da ocorrência do dano²⁵. Atualmente, as empresas não podem ser vistas apenas como entes privados em busca de lucro, mas como atores globais com responsabilidades sociais e jurídicas. Portanto, sua atuação deve garantir o equilíbrio entre a busca legítima por lucro e a observância do interesse público. Sob esse enfoque, Maria Helena Diniz leciona:

[...] Relevante é a sua função social, dela advêm produtos e serviços e a responsabilidade na sua produção e comercialização. Daí a íntima relação da boa-fé objetiva com a probidade, que requer honestidade no procedimento empresarial e no cumprimento da atividade econômica organizada para a produção e circulação de bens e serviços²⁶.

Com efeito, constata-se a relevância da responsabilidade atribuída ao Conselho Diretivo das empresas, uma vez que a função social representa um valor fundamental que deve ser observado, não se tratando de uma faculdade ou opção.

Em diferentes setores da economia globalizada, multiplicam-se denúncias que revelam o custo social da busca incessante por competitividade e redução de custos, tornando nítido os riscos das CGVs desreguladas. O colapso do edifício Rana Plaza²⁷ é emblemático: mais de mil trabalhadores da indústria têxtil perderam a vida em decorrência das condições precárias e inseguras impostas por fornecedores que produziam para grandes marcas internacionais. Esse episódio expôs, de forma

²⁴ HAZENBERG, Joris. Corporate liability for human rights violations in European law. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, v. 34, n. 4, p. 469-491, 2016.

²⁵ BOITEUX, Elza Antonia Pereira Cunha. Educação e valores ambientais. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 103, p. 503-516, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67816>. Acesso em: 24 ago. 2025.

²⁶ DINIZ, Maria Helena. A importância da função social da empresa. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 51, p. 387-412, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815>. Acesso em: 6 ago. 2025.

²⁷ OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Melhorar a segurança e a saúde no trabalho nas cadeias de fornecimento globais: o caso do Rana Plaza**. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/196256/download>. Acesso em: 2 set. 2025.



dramática, a vulnerabilidade de trabalhadores inseridos em cadeias globais de produção e chamou a atenção para a responsabilidade das empresas transnacionais.

Em 2025, o Ministério Público do Trabalho e a OIT lançaram o Observatório Digital do Trabalho Escravo, que reúne e integra dados sobre escravidão contemporânea no Brasil, fortalecendo a atuação estatal e da sociedade civil²⁸. Produtos de cadeias com graves violações de direitos humanos, como café, carne bovina, cacau e cana-de-açúcar, destinam-se majoritariamente à exportação, abastecendo grandes empresas e consumidores em países desenvolvidos. Isso mostra que a exploração da mão de obra em condições degradantes, junto ao impacto ambiental, constitui uma externalidade da economia global, e não apenas um problema local.

Entre as causas estruturais estão a pressão por redução de custos, que leva à terceirização e informalidade, a fragilidade regulatória em muitos países do Sul Global e a desigualdade de poder entre empresas líderes e fornecedores locais. Ao abordar essas raízes, a *due diligence* em direitos humanos (HRDD) torna-se um instrumento de transformação da governança empresarial²⁹. O avanço da globalização e a influência das transnacionais evidenciam a necessidade de mecanismos internacionais para limitar violações corporativas. Até agora, a maior parte das iniciativas internacionais é voluntária, baseada em autorregulação e responsabilidade social corporativa. Embora representem avanços, mostram-se insuficientes para enfrentar as violações estruturais nas CGVs³⁰.

Entre os instrumentos mais relevantes desse paradigma voluntário, destacam-se os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios

²⁸ BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Observatório Digital do Trabalho Escravo**. Brasília: MPT/OIT, 2025. Disponível em: <https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>. Acesso em: 24 set. 2025.

²⁹ FERNÁNDEZ, Dídimio Castillo; SOTELO VALENCIA, Adrián. Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America. **Latin American Perspectives**, [s. l.], v. 40, n. 5, p. 14-26, set. 2013. DOI: 10.1177/0094582X13492124.

³⁰ SCHREMPF-STIRLING, Johanna. From Voluntary CSR to Binding Regulation: The Evolution of International Business-and-Human-Rights Law. **Journal of International Law & Policy**, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 145-170, 2022.



de Ruggie)³¹, estruturados no tripé “proteger, respeitar e reparar”, atribuem aos Estados o dever de proteger, às empresas a responsabilidade de respeitar e a ambos a reparação às vítimas. Apesar de amplamente reconhecidos, não têm caráter vinculante e dependem da adesão voluntária empresarial.

Na prática, essa ausência de obrigatoriedade limita sua efetividade: muitas corporações utilizam a linguagem da responsabilidade social e da *due diligence* em relatórios e códigos de conduta sem mudanças reais nos processos produtivos. Assim, cresce o debate sobre a necessidade de substituir o paradigma voluntário por normas vinculantes capazes de produzir efeitos concretos.

2 Análise dos dispositivos do Projeto de Lei n° 572/2022

O PL 572/2022³² institui a Lei Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas, definindo diretrizes para políticas públicas e buscando harmonizar a legislação brasileira com experiências internacionais e os Princípios de Ruggie³³. A justificativa apresentada pelos autores baseia-se em episódios de graves violações associadas a atividades empresariais, como os desastres de Mariana/MG (2015) e Brumadinho/MG (2019), que vitimaram centenas de pessoas e geraram graves danos ambientais; o deslocamento compulsório de 57 mil moradores em Maceió/AL, pela de sal-gema (2019); e a contaminação de comunidades em Sepetiba/RJ (2012). Esses exemplos revelam a dificuldade estrutural de responsabilizar empresas, apesar da

³¹ UNITED NATIONS. **Guiding principles on Business and Human Rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. New York/Geneva: UN, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>. Acesso em: 17 set. 2025.

³² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n° 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

³³ UNITED NATIONS. **Guiding principles on Business and Human Rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Nova Iorque/Geneva: UN, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>. Acesso em: 17 set. 2025.



existência de normas ambientais e trabalhistas, deixando custos sociais ao Estado e à população.

Esses casos refletem um padrão recorrente de violações em setores como mineração, petróleo, indústria têxtil e siderurgia. O PL busca enfrentar essa recorrência criando mecanismos vinculantes de prevenção, monitoramento e responsabilização, reduzindo a margem das corporações para escapar da justiça. O objetivo do PL é instituir um marco nacional que consolide princípios, obrigações e mecanismos destinados a orientar tanto o Estado quanto as empresas na proteção e promoção dos direitos humanos. Conforme o artigo 1º, a lei pretende estabelecer diretrizes para a aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção, bem como para a formulação de políticas públicas sobre o tema³⁴.

Outro elemento relevante da proposta é a previsão de que as normas de direitos humanos sejam priorizadas sobre quaisquer outros acordos, inclusive de natureza econômica ou comercial. Tal dispositivo indica uma tentativa de reafirmação da centralidade da dignidade da pessoa humana e sinaliza um esforço de correção do desequilíbrio estrutural entre a proteção de investimentos e a salvaguarda de direitos fundamentais.

Embora seja um instrumento nacional, o projeto dialoga com normas internacionais e constitucionais, especialmente após a EC 45/2004³⁵, que conferiu status constitucional a tratados e convenções de direitos humanos aprovados sob rito qualificado. Ao priorizar direitos humanos sobre interesses mercadológicos, o PL reafirma e atualiza a lógica constitucional de centralidade da dignidade da pessoa

³⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

³⁵ BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 24 set. 2025.



humana, reforçando a hierarquia normativa dos direitos fundamentais em face de interesses meramente mercadológicos.

Os arts. 11 a 14 do PL 572/2022 protegem pessoas e comunidades afetadas por violações empresariais³⁶. Tais dispositivos disciplinam a proteção de pessoas e

³⁶ Art. 11. São considerados direitos das pessoas, grupos e comunidades atingidas por violações ou potenciais violações de direitos humanos: I - O reconhecimento da hipossuficiência dos atingidos e das atingidas face às empresas, aplicando-se a inversão do ônus da prova nos casos em que a impossibilidade de sua produção possa dificultar o acesso à justiça; II - A garantia de negociação equilibrada com a empresa, com suporte técnico para os grupos em situação de vulnerabilidade e, sempre que possível, apoio da Defensoria Pública do Distrito Federal, dos Estados e da União; III - A aplicação do princípio constitucional e convencional da razoável duração aos processos coletivos e individuais, judiciais ou extrajudiciais, que versem sobre reparação de violações de Direitos Humanos por empresas, garantindo-lhes a devida prioridade; IV - A garantia do respeito aos princípios constitucionais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, assegurando inclusive assistência jurídica integral gratuita às pessoas e aos grupos em situação de vulnerabilidade; V - A garantia do controle externo da atividade empresarial por meio da fiscalização dos sindicatos e demais entidades de classe, Ministério Público e Defensoria Pública; VI - A consulta prévia, livre, informada e de boa-fé dos indígenas, comunidades quilombolas e povos e comunidades tradicionais atingidas pela atividade empresarial, assegurando o direito de veto aos empreendimentos em seus territórios, o direito ao consentimento, bem como o respeito e promoção dos protocolos de consulta elaborados pelas comunidades; VII - O monitoramento e fiscalização estatal de maneira prevalente sobre aqueles praticados pelas próprias empresas no tocante às medidas preventivas e reparadoras, a exemplo das medidas de segurança, preventivas de ocorrência de desastres e de graves acidentes trabalho e cumprimento da legislação ambiental; VIII - O direito à informação adequada e à participação de comunidades potencialmente atingidas pelos empreendimentos empresariais na implementação de todas as medidas preventivas de violações de Direitos; IX - A nulidade de acordos extrajudiciais ou judiciais por órgãos estatais e do sistema de justiça que exonerem empresas de suas obrigações de indenizar e reparar integralmente pessoas e comunidades atingidas por suas operações. X - A reparação integral de violações de Direitos Humanos decorrentes de atividades empresariais; XI - A prioridade na tramitação de processos judiciais que envolvam desastres decorrentes da atividade empresarial, consoante as orientações e os instrumentos do Escritório para Redução do Risco de Desastre da Organização das Nações Unidas; XII - A centralidade do sofrimento da vítima; XIII - A impossibilidade de invocação de inexistência de certeza científica absoluta como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos trabalhadores; XIV - Implementação de garantias de não repetição.

Art. 12. As empresas deverão elaborar relatório periódico semestral em direitos humanos contendo: I - Breve resumo das ações ou projetos a serem implementados pela empresa no semestre seguinte, com análise qualitativa e quantitativa de risco de violação de direitos humanos atrelados à implantação da atividade e indicativo de medidas de prevenção a serem adotadas; II - Breve resumo das ações ou projetos em andamento e avaliação das ações de prevenção colocadas em prática, bem como das eventuais violações de direitos humanos que tenham sido perpetradas e consequente plano de reparação e compensação de danos construído juntamente com as comunidades atingidas; III - Breve resumo dos planos de reparação e compensação de danos já em andamento, contendo avaliação de resultados e planejamento de alteração de protocolo para os projetos seguintes que possuam características similares ao que tenha causado as violações de direitos humanos. IV - Compromisso político da empresa em respeitar os direitos humanos, incluindo laborais e ambientais e sua estratégia para esse fim, que deve conter, como mínimo, a publicização da expectativa de que todos os envolvidos em sua cadeia produtiva também respeitem os direitos humanos. V -



comunidades atingidas por violações de direitos humanos no contexto empresarial, prevendo garantias como acesso efetivo à justiça, mecanismos de participação e escuta das vítimas, possibilidade de inversão do ônus da prova, realização de

Discriminação dos responsáveis pela implementação das ações, bem como seu cronograma de execução; VI - Identificação dos riscos aos Direitos Humanos, incluindo laborais e ambientais, em toda a cadeia produtiva. VII - Avaliação dos riscos com o fim de viabilizar escala de prioridades e urgência com relação às medidas a serem implementadas, estratégias de mitigação dos riscos identificados, e medidas de monitoramento das ações a serem implementadas e em andamento. Parágrafo Primeiro - Os relatórios periódicos semestrais em Direitos Humanos deverão ser encaminhados ao Ministério Público Federal, para o Ministério Público do estado ou dos estados onde estejam sendo executadas as ações/projetos, à Defensoria Pública da União, à Defensoria Pública do estado onde estejam sendo executadas as ações/projetos, bem como ao Conselho Nacional de Direitos Humanos - CNDH. Parágrafo Segundo - As empresas que devam, por suas características, elaborar o relatório periódico semestral em Direitos Humanos deverão manter em página web com acesso público irrestrito informações suficientes para avaliar a adequação concreta da atuação da empresa para prevenção, avaliação e compensação/reparação de violações de Direitos Humanos, garantindo, também por outras formas não virtuais, que as comunidades potencialmente atingidas estejam cientes de todas as informações, o que deverá ser feito em linguagem simples e acessível, com alternativas a analfabetos, cegos e pessoas que não falem a língua portuguesa. Parágrafo Terceiro - A não elaboração do relatório periódico semestral em direitos humanos poderá justificar o embargo preventivo das atividades pela autoridade competente, bem como a responsabilização dos dirigentes e da própria empresa. Parágrafo quarto. As Micro Empresas e Empresas de Pequeno Porte ficam excluídas das obrigações constantes do presente artigo até que lei específica regule a forma, conteúdo e periodicidade diferenciadas para as referidas empresas.

Art. 13 - Havendo obrigação de reparar, a empresa violadora deverá criar um Fundo destinado ao custeio das necessidades básicas das pessoas, grupos e comunidades atingidas até que se consolide o processo de reparação integral dos danos causados. I - O Fundo será gerido 50% por representantes das comunidades atingidas, 25% representantes do Estado, 25% representantes da Defensoria Pública; II- O Ministério Público atuará exclusivamente na condição de fiscal da execução e gestão do Fundo. III- O Fundo servirá como uma garantia de caução para atendimento das medidas emergências e reparatórias das comunidades atingidas. Parágrafo Único -. Enquanto o fundo não for regulamentado, o dinheiro ficará depositado em estabelecimento oficial de crédito, em conta com correção monetária, a ser gerido pelo juízo responsável pela apreciação da ação de reparação de danos.

Art. 14 -. O Fundo de que trata o art. 13 terá como objetivos gerais, dentre outros: I - Fornecimento de recursos para auxílio financeiro emergencial à população atingida para garantia de sua subsistência; II - Atendimento das demandas prioritárias da saúde decorrentes dos atos causados pela violação de direitos humanos; III - Fornecimento de água potável, nos casos em que haja comprometimento das fontes previamente utilizadas para o abastecimento das comunidades; IV - Contratação e Suporte para Assessoria Técnica Independente para atuação de equipe de atendimento emergencial; V - Garantia de assessoria para elaboração de matriz de reparação de danos; VI - Garantia de acesso à internet, deslocamento e alimentação para as lideranças comunitárias nos processos de negociação junto às empresas e ao Poder Público.; VII - Outras demandas específicas apresentadas pelas pessoas, comunidades e grupos atingidos.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.



consulta prévia, livre e informada e assegurando o direito à reparação integral, inclusive em dimensões não apenas econômicas. Destaca-se o amplo à justiça, assegurando que indivíduos e coletividades tenham meios efetivos para reivindicar seus direitos. A proposta inova ao estabelecer a inversão do ônus da prova, deslocando para as empresas a obrigação de demonstrar que adotaram medidas de prevenção e que não contribuíram para a ocorrência do dano.

O PL fortalece a consulta prévia, livre e informada, conforme a Convenção nº 169 da OIT³⁷, garantindo participação de comunidades tradicionais e povos indígenas em projetos que impactem seus territórios, reforçando sua autonomia e assegurando que decisões sobre empreendimentos de grande impacto não sejam tomadas de forma unilateral por empresas ou pelo Estado. Além disso, consagra a reparação integral, incluindo compensações financeiras, restauração ambiental, sociais, culturais e simbólicas, buscando evitar soluções somente monetárias, que se mostram insuficientes diante da complexidade dos danos.

Complementarmente, o projeto institui um fundo emergencial para atender necessidades imediatas das populações afetadas, antes da conclusão dos processos de responsabilização³⁸. Nos arts. 12 a 18³⁹, o PL estrutura mecanismos de prevenção,

³⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C169 - Indigenous and tribal people Convention, 1989**. [Genebra: ILO, 1989]. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312314:NO. Acesso em: 15 abr. 2026.

³⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

³⁹ Tendo em vista os artigos 11 a 14 acima, completa-se com somente o art. 15 do art. 18. Art.15. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no âmbito e no limite de suas competências, criaram novos mecanismos ou utilizarão de mecanismos já existentes de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados para a recepção e o processamento, em âmbito administrativo, de violações de direitos humanos por empresas, devendo ainda promover: I - Capacitação de servidores públicos e disseminação da temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os marcos nacionais e internacionais da temática e documentos análogos de referência. A capacitação deve ser conduzida por especialistas na matéria e duradoura, não se limitando a rodas de conversa ou seminários; II - Políticas de prevenção, tratamento e reparação de violações de direitos humanos em setores com alto potencial de violações de Direitos Humanos, tais como os setores extrativo, de varejo e bens de consumo, de infraestrutura, químico e farmacêutico, entre outros; §1º De modo a garantir sua



monitoramento e reparação. Assim, as empresas ficam obrigadas a apresentar relatórios periódicos de devida diligência, contendo informações sobre riscos e medidas adotadas para mitigar violações. Tais relatórios devem ser públicos, ampliando a transparência e possibilitando o controle social.

Entre as medidas coercitivas, destacam-se embargos preventivos e interdição de atividades que representem risco a direitos humanos e ambientais, permitindo ação proativa do Estado. O projeto também prevê multas administrativas e proibição de contratar com o poder público para empresas reincidentes ou envolvidas em

eficácia, os mecanismos previstos no caput deverão adotar os seguintes princípios: I - Legitimidade; II - Acessibilidade; III - Previsibilidade; IV - Equidade; V - Transparência; VI - Impessoalidade; §2º Os mecanismos dispostos no caput deverão estabelecer procedimentos definidos e conhecidos, com prazo indicativo de cada etapa, e esclarecimento sobre os processos e resultados possíveis, assim como os meios para monitorar a sua implementação. §3º Os mecanismos dispostos no caput deverão buscar revisão e aperfeiçoamentos contínuos, buscando conformidade com Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos, e garantindo a ampla e efetiva participação das pessoas potencialmente atingidas.

Art. 16 No tocante à reparação e à responsabilização das empresas, serão levados em consideração, na aplicação das sanções: I - a gravidade da violação; II - a vantagem possivelmente auferida pelas empresas que praticaram, direta e indiretamente, a violação; III - o nível de lesão gerado ou o perigo de lesão produzido; violação; IV - os efeitos gerados direta e indiretamente pela V - o poder econômico das empresas que praticaram, direta ou indiretamente, a violação ou produziram seu risco de ocorrência. VI - o número de pessoas colocadas em situação de violação de direitos, ou expostas a perigo de lesão; Parágrafo único: nas ações que busquem a reparação por danos decorrentes de violações de Direitos Humanos não poderão ser aplicados quaisquer tipos de limites legais ou convencionais para arbitramento de valores.

Art. 17 - Nas hipóteses de concessão de liminar em ações que versem sobre a presente Lei, é inaplicável o expediente de suspensão de liminar, previsto no artigo 4º, §1, da Lei nº 8.437, de 1992, e no artigo 12, § 1º, da Lei n. 7.347, de 1985.

Art. 18. Serão utilizados como mecanismos de responsabilização, entre outros não previstos no rol exemplificativo abaixo: I - interdição ou suspensão das atividades exercidas pelas empresas relacionadas à violação ou ao risco de violação até que tomem as devidas medidas reparatórias e preventivas; II - perda de bens, direitos e valores que possam ter sido obtidos a partir das violações produzidas; III - proibição de recebimento de incentivos e contratações com o Poder Público até que se adeque às disposições contidas nesta Lei; IV - pagamento de multa; V - e, em casos de comprovada má-fé, a transferência de ações, bens móveis e imóveis que garantam a fonte produtora, e do controle societário aos trabalhadores, ou a dissolução compulsória da entidade. VI - No estabelecimento da penalidade deverá se considerar os casos de reincidência em violações aos direitos humanos. VII- Desconsideração da pessoa jurídica, conforme previsão já existente no Código de Defesa do Consumidor. BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.



graves violações, afetando diretamente sua credibilidade e sustentabilidade econômica.

Assim, o PL 572/2022⁴⁰ representa avanço na criação de um marco regulatório nacional de responsabilização empresarial, alinhado a parâmetros internacionais e princípios como primazia dos direitos humanos, acesso à justiça, reparação integral e transparência. Mais do que uma resposta normativa, o PL sinaliza uma mudança do paradigma neoliberal e o retorno aos valores constitucionais originários: uma governança orientada pela dignidade humana, justiça social e sustentabilidade.

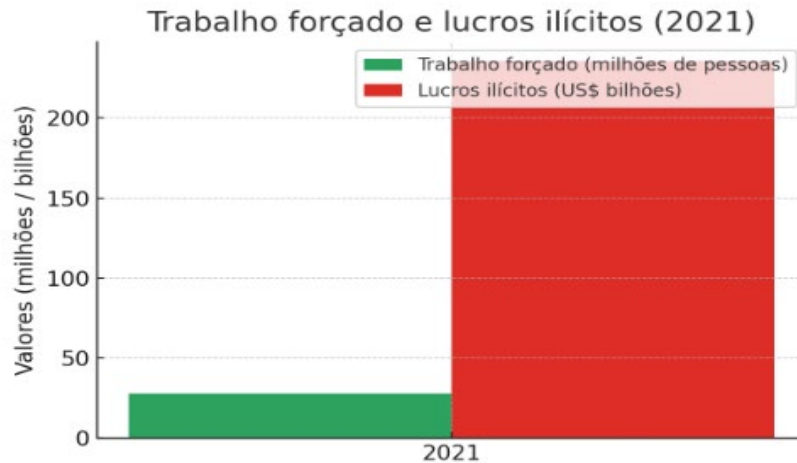
3 Impactos na responsabilidade empresarial

Conforme evidenciado no Gráfico 1 (Trabalho forçado e lucros ilícitos no Mundo em 2021), a estimativa da *International Labour Organization* (ILOSTAT) demonstra que o fenômeno do trabalho forçado não apenas persiste em escala global, mas também movimenta cifras expressivas no sistema econômico internacional. Em 2021, cerca de 27,6 milhões de pessoas foram submetidas a condições análogas à escravidão, ao passo que os lucros ilícitos decorrentes dessa exploração atingiram aproximadamente 236 bilhões de dólares ao ano⁴¹.

⁴⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Profits and poverty: the economics of forced labour**. Genebra: ILO, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_885949/lang--en/index.htm. Acesso em: 25 set. 2025.



Gráfico 1 - Trabalho forçado e lucros ilícitos - Mundo - 2021

Fonte: ILOSTAT, International Labour Organization. Estimativa para 2021⁴²

Observa-se, a partir do gráfico, uma desproporção significativa entre a quantidade de vítimas e o volume de lucros obtidos com a exploração, revelando o caráter rentável dessas práticas ilícitas para os agentes envolvidos. Esse dado reforça o entendimento de que o trabalho forçado não constitui apenas uma violação de direitos humanos e trabalhistas, mas também um modelo perverso de acumulação de riqueza que se sustenta na vulnerabilidade dos trabalhadores.

As empresas transnacionais, pela dimensão de suas cadeias produtivas e interdependência global, têm responsabilidade central tanto na manutenção quanto no combate às violações trabalhistas⁴³. Sua atuação pode perpetuar a exploração ou ser vetor de mudança, por meio de *due diligence* em direitos humanos, transparência e reparação às vítimas. Os dados não são apenas estatísticos, mas indicam uma estrutura de produção que se beneficia de práticas abusivas, marcada pela fragilidade da fiscalização em Estados periféricos e por um mercado internacional

⁴² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 2,9% em 2022 fecha o ano em 9,9 trilhões. *Agência IBGE Notícias*, [Rio de Janeiro], 2 mar. 2023. Estatísticas econômicas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36371-pib-cresce-2-9-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-9-9-trilhoes>. Acesso em: 2 mar. 2023.

⁴³ MARES, Radu. Business and human rights treaty: root causes and UN's role. *The International Journal of Human Rights*, [s. l.], v. 25, n. 10, p. 1523-1546, 2021.



que privilegia custos em detrimento da dignidade humana. O enfrentamento exige aplicação efetiva de tratados internacionais e formulação de políticas públicas nacionais.

É essencial a responsabilização direta de empresas que lucram, mesmo indiretamente, com violações. A alegação de desconhecimento não pode servir de escudo jurídico. Deve prevalecer a *due diligence* corporativa, impondo às companhias o dever de monitorar, fiscalizar e corrigir práticas em toda a cadeia⁴⁴. Apenas com essa responsabilização compartilhada, articulando níveis internacional, estatal e empresarial, será possível construir uma economia global mais justa e comprometida com os direitos humanos.

Os números relativos ao trabalho forçado no mundo revelam um quadro alarmante. Ainda que os dados não estabeleçam uma relação causal direta com a atuação de empresas transnacionais, apontam para dinâmicas estruturais das cadeias globais de valor que, marcadas pela fragmentação produtiva e pelo uso intensivo de terceiros, podem contribuir para a diluição de responsabilidades e para a persistência de violações trabalhistas. A Tabela 2 - Indicadores globais de trabalho forçado demonstra que, em 2021, aproximadamente 27,6 milhões de pessoas estavam submetidas a condições de trabalho forçado, gerando lucros ilícitos estimados em 236 bilhões de dólares anuais⁴⁵.

⁴⁴ UNITED NATIONS. **Guiding principles on Business and Human Rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Nova Iorque/Geneva: UN, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>. Acesso em: 17 set. 2025.

⁴⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 2,9% em 2022 fecha o ano em 9,9 trilhões. **Agência IBGE Notícias**, [Rio de Janeiro], 2 mar. 2023. Estatísticas econômicas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36371-pib-cresce-2-9-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-9-9-trilhoes>. Acesso em: 2 mar. 2023.



Tabela 2 - Indicadores globais de trabalho forçado

Indicador	Valor / Informação
Estimativa de vítimas de trabalho forçado em 2021	27,6 milhões
Lucro ilícito anual estimado	US\$ 236 bilhões
Porcentagem de casos no setor privado (indústria, agricultura, serviços)	63 %
Porcentagem restante (setor público, obrigado doméstico, outros)	37 %
Número de vítimas detectadas no GLOTIP 2024 para tráfico de pessoas	75.000
Proporção desses vítimas detectados para trabalho forçado	42 % dos casos detectados

Fonte: Elaboração própria com base em ILOSTAT, 2023⁴⁶

Observa-se que 63% desses casos ocorreram no setor privado, incluindo a indústria, evidenciando que existe uma conexão entre cadeias produtivas globais e a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores. Ainda que se registre a existência de 37% dos casos em setores públicos, domésticos ou outros, a predominância do setor privado indica que as empresas transnacionais, pela extensão de suas operações e pelo controle que exercem sobre fornecedores e subcontratados, desempenham papel central na reprodução dessas práticas⁴⁷.

A partir desse cenário, impõe-se a necessidade de um modelo normativo mais robusto, que ultrapasse a mera voluntariedade corporativa e estabeleça mecanismos

⁴⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 2,9% em 2022 fecha o ano em 9,9 trilhões. **Agência IBGE Notícias**, [Rio de Janeiro], 2 mar. 2023. Estatísticas econômicas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36371-pib-cresce-2-9-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-9-9-trilhoes>. Acesso em: 2 mar. 2023.

⁴⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD Contínua: em 2022, taxa média anual de desocupação foi de 9,3% enquanto de taxa de subutilização foi de 20,8%. **Agência IBGE Notícias**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36371-pib-cresce-2-9-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-9-9-trilhoes>. Acesso em: 02 de mar. de 2023.



vinculantes de responsabilização, garantindo que o poder econômico não se sobreponha à efetividade dos direitos trabalhistas fundamentais.

3.1 Desafios e oportunidade para a implementação do PL 572/2033

A implementação do PL 572/2022⁴⁸ enfrenta desafios estruturais do Estado brasileiro e resistência empresarial. O poder público tem dificuldade em monitorar cadeias produtivas complexas e transnacionais devido à escassez de recursos. Essa limitação não é exclusiva do Brasil, mas reflete uma tendência global em que Estados enfrentam crescente perda de poder regulatório diante da expansão econômica das corporações⁴⁹.

Parte do setor privado resiste, alegando que obrigações de *due diligence* aumentam custos e comprometem competitividade, podendo pressionar politicamente ou enfraquecer o conteúdo do projeto. Há também o risco de que a *due diligence* se torne meramente formal, limitada a relatórios e protocolos sem eficácia prática e sem alterar práticas empresariais abusivas⁵⁰.

A aprovação do PL reforça a segurança jurídica ao definir claramente deveres empresariais e estimula empresas brasileiras a adotar padrões mais elevados de governança. Além disso, empresas brasileiras que já atuam em mercados estrangeiros regulados terão estímulo para adotar padrões mais elevados de governança, fortalecendo sua posição competitiva no mercado global. Isso não traz vantagens somente do ponto de vista dos direitos humanos, mas também vantagens

⁴⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

⁴⁹ SLAUGHTER, Anne-Marie. The real new world order. *Foreign Affairs*, [s. l.], v. 76, n. 5, p. 189, 1997. Disponível em: <https://www.foreignaffairs.com/articles/1997-09-01/real-nwe-world-order>. Acesso em: 28 ago. 2016.

⁵⁰ MARES, Radu. Regulating transnational corporations at the United Nations - the negotiations of a treaty on business and human rights. *The International Journal of Human Rights*, [s. l.], v. 26, n. 9, p. 1522-1546, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/13642987.2022.2036133>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13642987.2022.2036133>. Acesso em: 7 set. 2025.



econômicas, uma vez que essa inserção é facilitada a partir de padrões trabalhistas alinhados com o cenário internacional.

A eficácia do PL 572/2022⁵¹ pode ser ampliada por meio da incorporação de parâmetros internacionais existentes que, embora possuam caráter voluntário, constituem importante marco normativo, podendo servir como parâmetro interpretativo para aplicação e fiscalização do futuro marco legal brasileiro.

O processo de negociação de um Tratado Vinculante da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos⁵², ainda em andamento, pode fortalecer a legitimidade e efetividade do PL 572/2022. O relatório do Representante Especial do Secretário-Geral alertava que lacunas de governança criam ambiente permissivo para atos ilícitos corporativos sem sanção ou reparação, diagnóstico que permanece atual e reforça a necessidade de harmonizar legislações nacionais e normas internacionais⁵³. Os instrumentos da OIT também são fundamentais, uma vez que após o colapso do Rana Plaza⁵⁴, a organização destacou a importância de segurança e saúde no trabalho em todas as cadeias globais de fornecimento. A incorporação dessas orientações ao ordenamento brasileiro pode ampliar o alcance do PL, estabelecendo padrões mínimos obrigatórios de dignidade laboral.

⁵¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

⁵² ONU. Conselho de Direitos Humanos. **Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises**. Genebra: ONU, 2023. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>. Acesso em: 25 set. 2025.

⁵³ UNITED NATIONS. **A/HRC/8/5 - Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights** report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie. Geneva: UN, 7 abr. 2008. p. 3. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/625292?v=pdf#files>. Acesso em: 2 abr. 2026.

⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Melhorar a segurança e a saúde no trabalho nas cadeias de fornecimento globais: o caso do Rana Plaza**. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_614526/lang--pt/index.htm. Acesso em: 2 set. 2025.



3.2 Propostas para garantir o acesso à justiça dos trabalhadores

A efetividade do PL 572/2022⁵⁵ depende da articulação entre Estado, sociedade civil e *stakeholders*⁵⁶. O Estado deve legislar, fiscalizar, sancionar e cooperar internacionalmente em matéria trabalhista⁵⁷. A empresa deve ser vista como ator social com função pública, cabendo ao poder público estabelecer limites para compatibilizar sua atuação com os interesses coletivos. Um ponto central é a responsabilidade solidária entre matriz, subsidiárias e fornecedores.

A experiência europeia⁵⁸ mostra que responsabilizar apenas a contratada é insuficiente, pois permite que corporações líderes se desconectem de violações na cadeia de produção. Ao adotar a responsabilidade solidária, o PL pode evitar que empresas se beneficiem da fragmentação contratual para escapar de sanções. A sociedade civil exerce papel essencial no monitoramento e denúncia de abusos, funcionando como mecanismo de pressão social e política. Organizações Não Governamentais (ONGs) e movimentos sociais podem expor violações ocultas e cobrar a aplicação da lei. Nesse cenário, os stakeholders corporativos exercem papel

⁵⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

⁵⁶ *Stakeholder*: termo em inglês que designa indivíduos ou grupos que possuem interesse direto ou indireto em uma organização, atividade ou política, podendo incluir acionistas, investidores, empregados, clientes e a sociedade em geral, na medida em que são afetados por seus resultados ou exercem influência sobre eles. STAKEHOLDER. In: **Cambridge Dictionary**. [Cambridge: Cambridge University Press & Assessment, 2026c]. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/stakeholder>. Acesso em: 13 abr. 2026.

⁵⁷ UNITED NATIONS. **A/HRC/8/5 - Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights** report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie. Geneva: UN, 7 abr. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/625292?v=pdf#files>. Acesso em: 2 abr. 2026.

⁵⁸ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859. **Jornal Oficial da União Europeia**, [s. l.], L 202, p. 1-60, 5 jul. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202401760. Acesso em: 17 set. 2025.



central, pois investidores e consumidores valorizam critérios ambientais, sociais e de governança⁵⁹, tornando-se relevante para o mercado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise indica que o PL 572/2022⁶⁰ pode se tornar um avanço significativo no enfrentamento das violações trabalhistas recorrentes nas CGVs, ao propor uma mudança estrutural na forma como se atribui responsabilidade no contexto econômico contemporâneo. O estudo partiu da constatação de que o modelo tradicional de responsabilização, centrado exclusivamente nos Estados, revela-se insuficiente diante da atuação de empresas transnacionais dotadas de elevado poder econômico, bem como da sua capacidade de deslocamento para jurisdições mais permissivas, onde normas trabalhistas tendem a ser flexibilizadas.

Esse cenário evidencia lacunas regulatórias que favorecem a perpetuação de violações e dificultam a efetiva proteção dos trabalhadores. A partir desse problema, verificou-se que o projeto⁶¹ busca romper com a lógica da impunidade ao estabelecer deveres vinculantes de *due diligence*, prever a responsabilidade solidária entre matriz, subsidiárias e fornecedores, e assegurar mecanismos de reparação efetiva às vítimas, ampliando o alcance da tutela jurídica.

No campo dos direitos trabalhistas, a proposta se mostra especialmente relevante por enfrentar práticas persistentes de exploração que ainda marcam

⁵⁹ SOUZA, Ana Luiza da Gama e; COSTA, Lara Denise Góes da; VELOSO, Leticia Helena Medeiros. Direitos Humanos e Empresas: teorias, práticas e desafios metodológicos. *Revista Juris Poiesis*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 29, p. 112-134, 2019.

⁶⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

⁶¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.



determinadas etapas das cadeias produtivas, como o trabalho infantil, as condições degradantes e as situações análogas à escravidão. Ao impor obrigações de monitoramento contínuo e transparência às empresas, o projeto não apenas reforça a fiscalização, mas também incentiva a adoção de práticas empresariais mais responsáveis e alinhadas com padrões éticos. Nesse contexto, fortalece-se a proteção de garantias fundamentais previstas na CF/88, e na CLT, ao mesmo tempo em que se promove a harmonização com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dessa forma, o PL inaugura um modelo de governança empresarial que reposiciona o respeito às normas trabalhistas como elemento central da atividade produtiva.

A proposta, portanto, não deve ser compreendida como um entrave ao desenvolvimento econômico, mas como uma oportunidade de compatibilizar crescimento com justiça social. Ao estabelecer parâmetros mais claros de responsabilização e incentivar condutas empresariais diligentes, contribui para a redução de desigualdades históricas e para a promoção do trabalho decente, criando um ambiente econômico mais equilibrado e sustentável a longo prazo.

Conclui-se, então, que o PL 572/2022 possui potencial para se consolidar como um marco jurídico de proteção dos direitos trabalhistas frente à atuação de empresas transnacionais. Sua eventual aprovação e implementação efetiva podem representar a consolidação de um novo paradigma de responsabilização corporativa no Brasil, no qual o desenvolvimento econômico deixa de se sobrepor à dignidade do trabalhador e passa a se articular como condição indispensável para a construção de uma ordem social justa e sustentável, em consonância com os valores e objetivos fundamentais consagrados pela CF/88.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Moradores protestam por realocação em bairro próximo a mina em Maceió. **Agência Brasil**, Brasília, 1 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-12/moradores-protestam-por-realocacao-em-bairro-proximo-mina-em-maceio>. Acesso em: 25 set. 2025.



MACHADO, Luciana de A.; ROCHA, Ana Elisa P.; SILVA, Luana Y. L. F. da. Responsabilidade corporativa global: a proteção dos direitos trabalhistas sob análise do PL nº 572/2022. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v.9, p. 1-33, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.312>.

BOITEUX, Elza Antonia Pereira Cunha. Educação e valores ambientais. **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 103, p. 503-516, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67816>. Acesso em: 24 ago. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 572, de 2022**. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Autoria de Áurea Carolina, Fernanda Melchionna, Carlos Veras e Helder Salomão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD222886277400>. Acesso em: 17 set. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 30 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Observatório Digital do Trabalho Escravo**. Brasília: MPT/OIT, 2025. Disponível em: <https://observatorioescravo.mpt.mp.br/>. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRESSER-PEREIRA, Luís Carlos. **Cinco Modelos de Capitalismo - TD 280**. São Paulo: FGV EESP, 2011 (FGV EESP - Textos para Discussão / Working Paper Series). Disponível em:



http://www.bresserpereira.org.br/papers/2011/11.32.Modelos_de_capitalismo-TD-280.pdf. Acesso em: 24 set. 2025.

CLARK, Giovani; CORRÊA, Leonardo Alves; NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Constituição econômica bloqueada: impasses e alternativas**. Teresina: EDUFPI, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. A importância da função social da empresa. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 2, n. 51, p. 387-412, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815>. Acesso em: 6 ago. 2025.

DRAFT Report with recommendations to the Commission on corporate due diligence and corporate accountability (2020/2129(INL)). Rapporteur: Lara Wolters. Bruxelas: European Parliament, 11 set. 2020. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-657191_EN.pdf. Acesso em: 24 abr. 2026.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FERNÁNDEZ, Dídimo Castillo; SOTELO VALENCIA, Adrián. Outsourcing and the new labor precariousness in Latin America. **Latin American Perspectives**, [s. l.], v. 40, n. 5, p. 14-26, set. 2013. DOI: 10.1177/0094582X13492124.

FLÖRKE, Solveig. Chuva de prata na Baía de Sepetiba. **DW**, [Bonn], 16 nov. 2012. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/chuva-de-prata-na-ba%C3%ADa-de-sepetiba/a-16378347>. Acesso em: 25 set. 2025.

HAZENBERG, Joris. Corporate liability for human rights violations in European law. **Netherlands Quarterly of Human Rights**, [s. l.], v. 34, n. 4, p. 469-491, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PIB cresce 2,9% em 2022 fecha o ano em 9,9 trilhões. **Agência IBGE Notícias**, [Rio de Janeiro], 2 mar. 2023. Estatísticas econômicas. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/36371-pib-cresce-2-9-em-2022-e-fecha-o-ano-em-r-9-9-trilhoes>. Acesso em: 2 mar. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C09 - Forced labor convention, 1930**. [Genebra: ILO, 1930]. Disponível em:



MACHADO, Luciana de A.; ROCHA, Ana Elisa P.; SILVA, Luana Y. L. F. da. Responsabilidade corporativa global: a proteção dos direitos trabalhistas sob análise do PL nº 572/2022. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.9, p. 1-33, 2026. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v9.312>.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174. Acesso em: 25 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C087 - Freedom of association and protection of the right to organize Convention, 1948**. [Genebra: ILO, 1948].

Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO. Acesso em: 25 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C098 - Right to organize and collective bargaining Convention, 1949**. [Genebra: ILO, 1949]. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO. Acesso em: 25 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C138 - Minimum Age Convention, 1973**. [Genebra: ILO, 1973]. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO. Acesso em: 25 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C169 - Indigenous and tribal people Convention, 1989**. [Genebra: ILO, 1989]. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312314:NO. Acesso em: 15 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Adotada em 19 de junho de 1998 e emendada em 2022. [Genebra: OIT, 2022]. Disponível em:

https://webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 25 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Forced labour, modern slavery and human trafficking statistics - ILOSTAT database**. Genebra: ILO, 2023. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/forced-labour/>. Acesso em: 25 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Global estimates of modern slavery: forced labour and forced marriage**. Genebra: ILO, 2022. Disponível em:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_854733/lang-en/index.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Profits and poverty: the economics of forced labour**. Genebra: ILO, 2014. Disponível em:

https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang-en/index.htm. Acesso em: 24 set. 2025.



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Profits and poverty: the economics of forced labour**. 2. ed. Genebra: ILO, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Profits%20and%20poverty%20-%20The%20economics%20of%20forced%20labour_WEB_20241017.pdf. Acesso em: 25 set. 2025.

MARES, Radu. Business and human rights treaty: root causes and UN's role. *The International Journal of Human Rights*, [s. l.], v. 25, n. 10, p. 1523-1546, 2021. DOI: 10.1080/13642987.2021.1877149.

MARES, Radu. Regulating transnational corporations at the United Nations - the negotiations of a treaty on business and human rights. *The International Journal of Human Rights*, [s. l.], v. 26, n. 9, p. 1522-1546, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/13642987.2022.2036133>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13642987.2022.2036133>. Acesso em: 7 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. **Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises**. Genebra: ONU, 2023. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>. Acesso em: 25 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução n. 217-A da Assembleia Geral de Paris de 19 de dezembro de 1948. [ONU, Genebra, 1948]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 19 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social**. Genebra: OIT, 1977. Disponível em: <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 set. 2025.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Melhorar a segurança e a saúde no trabalho nas cadeias de fornecimento globais: o caso do Rana Plaza**. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_614526/lang--pt/index.htm. Acesso em: 2 set. 2025.

SAIOVICI, Gady; MENDOZA, Luisa Sanchez Iriarte. Understanding the scale of human trafficking for forced labour. *ILOSTAT Blog*, [Genebra], 24 jul. 2025. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/blog/understanding-the-scale-of-human-trafficking-for-forced-labour/>. Acesso em: 24 set. 2025.



SLAUGHTER, Anne-Marie. The real new world order. **Foreign Affairs**, [s. l.], v. 76, n. 5, p. 183-197, 1997. Disponível em: <https://www.foreignaffairs.com/articles/1997-09-01/real-nwe-world-order>. Acesso em: 28 ago. 2016.

SOUZA, Ana Luiza da Gama e; COSTA, Lara Denise Góes da; VELOSO, Letícia Helena Medeiros. Direitos Humanos e empresas: teorias, práticas e desafios metodológicos. **Revista Juris Poiesis**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 29, p. 112-134, 2019.

STAKEHOLDER. *In: Cambridge Dictionary*. [Cambdridge: Cambridge University Press & Assessment, 2026c]. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/stakeholder>. Acesso em: 13 abr. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859. **Jornal Oficial da União Europeia**, [s. l.], L 202, p. 1-60, 5 jul. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202401760. Acesso em: 17 set. 2025.

UNITED NATIONS. **A/HRC/8/5 - Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights** report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie. Geneva: UN, 7 abr. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/625292?v=pdf#files>. Acesso em: 2 abr. 2026.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME. **Global Report on Trafficking in Persons 2024**. Vienna: United Nations, 2024. Disponível em: <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/global-report-on-trafficking-in-persons.html>. Acesso em: 25 set. 2025.

UNITED NATIONS. **Guiding principles on Business and Human Rights: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. Nova Iorque/Geneva: UN, 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights>. Acesso em: 17 set. 2025.



Luciana de Aboim Machado

Coordenadora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito e Professora Associada da Universidade Federal do Sergipe (UFS). Líder do Grupo de Pesquisa Eficácia dos Direitos Humanos e Fundamentais: seus reflexos nas relações sociais (GEDH/UFS/CNPq). Coordenadora da Rede de Estudos de Direitos Humanos e Transnacionalidade (REDHT). Líder do Grupo de Pesquisa Eficácia dos Direitos Humanos e Fundamentais: seus reflexos nas relações sociais (GEDH/UFS/CNPq). Vice-presidente da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Guillermo Cabanellas. Doutora em Direito (USP). Mestre em Direito (PUC/SP). Pós-doutora em Direito (UFBA e Università Degli Studi G. d'Annunzio/Itália). **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/2113227493246846>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5724-6368>. **E-mail:** lucianags.adv@uol.com.br.

Ana Elisa Prado Rocha

Acadêmica da Graduação de Direito na Universidade Federal de Sergipe. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/7206424677271692>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-5616-728X>. **E-mail:** anaelisapradorocha@gmail.com.

Luana Yu Leal Ferreira da Silva

Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Advogada. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/6132267327827721>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-6687-1239>. **E-mail:** luanayuleal@gmail.com.

