

Por uma Abordagem Crítica das Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas: Direitos Humanos importam?

RODOLFO FERREIRA MARITAN

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

CINTIA RODRIGUES DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

Agradecimento à órgão de fomento:

Esta pesquisa contou com o apoio da CAPES e do CNPQ

Por uma Abordagem Crítica das Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas: Direitos Humanos importam?

1. Introdução

Este artigo aborda os direitos humanos no âmbito das relações de trabalho, considerando a recorrência de denúncias sobre violações, no âmbito das organizações, principalmente, das corporações, um tipo de organização de negócios com forte autoridade política e econômica. A pesquisa integra o campo emergente dos estudos críticos da área de desenvolvimento de recursos humanos, que desafia as pressuposições de que políticas e práticas de recursos humanos para subjugar o trabalhador em prol dos resultados corporativos (Fenwick, 2004).

O desenvolvimento do campo da Responsabilidade Social Corporativa, cujo foco são as responsabilidades corporativas quanto aos impactos de suas operações, incluindo os direitos humanos, contribuiu para uma aproximação entre Negócios e Direitos Humanos, no final dos anos 1990 (Muchlinski, 2001; Wettstein et al., 2019). A maioria das violações de Direitos Humanos observáveis é operada por organizações multinacionais (Anderson, 2002), e, como Nolan e Taylor (2009) apontam, lacunas regulatórias não expandem a responsabilização das empresas transnacionais para além dos locais de sua atuação, o que permite que direitos econômicos, sociais e culturais sejam sistematicamente violados. No âmbito do trabalho, de acordo com a *International Trade Union Confederation* (Confederação Internacional dos Sindicatos), em 2019, o Brasil figurou pela primeira vez entre os dez piores países em termos de condições de trabalho, com diversos casos de repressão policial, perseguições e intimidações contra greves, protestos e líderes sindicais, além da aprovação de leis, decretos e outros que retiraram direitos trabalhistas (International Trade Union Confederation - ITUC, 2019).

Observando-se a preferência da literatura pelas liberdades civis e o histórico de violações de direitos econômicos, sociais e culturais, torna-se relevante compreender como a aplicação dos Direitos Humanos nas políticas e práticas de gestão de pessoas, uma vez que pouco se sabe sobre como o termo é interpretado no mundo corporativo. Nesse contexto, nosso objetivo com esta pesquisa é analisar as denúncias de violações dos direitos humanos cometidas por corporações, no âmbito das relações de trabalho. Os procedimentos metodológicos da pesquisa qualitativa incluem a pesquisa documental, sendo o corpus de pesquisa composto por fontes secundárias, principalmente, reportagens de jornais eletrônicos e relatórios disponibilizados pelas organizações participantes do pacto Global.

Este estudo justifica-se pela recorrência das denúncias recentes de violações de direitos e a latente necessidade de um novo modelo de atuação corporativa mais atenta a práticas responsáveis com a sociedade, trabalhadores e meio ambiente (Medeiros & Silveira, 2017) trazendo à tona a importância de compreender os princípios dos Direitos Humanos no contexto das relações de trabalho. Ao tratar dos Direitos Humanos aproximando-os da área de gestão de pessoas, coloca-se em relevo como seus conceitos são trabalhados na perspectiva dos negócios, e das iniciativas tomadas por gestores de pessoas para prevenir que violações aos direitos humanos não atinjam os trabalhadores e a sociedade.

O artigo está estruturado da seguinte forma: depois desta introdução, uma seção sobre Negócios e Direitos Humanos traz a discussão sobre o campo recentemente constituído; em seguida, os procedimentos metodológicos são descritos, os resultados são apresentados e, por fim, a seção de considerações finais encerra apresentando os objetivos alcançados, contribuições e sugestões para futuros estudos.

2. Negócios e Direitos Humanos: bases teóricas e conceituais

As bases da construção do campo Negócios e Direitos Humanos estão assentadas nos diversos relatos de abusos de direitos praticados por organizações (Kemp & Vanclay, 2013; Wettstein, 2010; Wettstein et al., 2019). Apesar de NDH ter recebido maior atenção após os documentos de 2008 da ONU, Wettstein *et al.* (2019) afirmam que o termo Negócios e Direitos Humanos (NDH) surgiu em meados dos anos 1990, após as denúncias de violações de Direitos Humanos operadas por organizações transnacionais no continente africano, como o envolvimento da Shell em massacres do governo contra populações locais nigerianas.

Para Santoro (2015), Negócios e Direitos Humanos é um campo interdisciplinar ancorado na ética empresarial, direito e ciências sociais, em direção à justiça social e econômica através do envolvimento de atores múltiplos, como organizações, Estados, Organizações não Governamentais e sociedade civil, em que seus defensores buscam responsabilizar empresas por sua atuação, quando ferem ou violam os Direitos Humanos, atribuindo-lhes a responsabilidade por prevenir e remediar no caso de violações. Em linhas gerais, a definição de Negócios e Direitos Humanos varia, e não é clara (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020). A divergência está no uso de termos positivos ou negativos, em que os primeiros descrevem o termo como responsabilidades, deveres, obrigações de empresas para com os Direitos Humanos, e os segundos referem-se ao mau comportamento corporativo, a contribuição e cumplicidade para ocorrência de violações de direitos (Schrempf-Stirling & Van Buren, 2020).

A inclusão do termo Direitos Humanos nas discussões sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ganhou força especialmente após a publicação de dois relatórios produzidos pelo Representante Especial do Secretário Geral (RESG) da ONU, no ano de 2008, são eles: a) Clarifying the Concepts of “Sphere of Influence” and “Complicity” e b) Protect Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, que mostraram a importância de se abordar os DH nos negócios (Ruggie, 2007; Wettstein, 2012a). O motivo principal da aproximação dos dois campos de pesquisa foi a marginalização do aspecto moral de responsabilidade social corporativa com os DH, nos relatórios publicados em 2008, deixando em aberto questões como as esferas de influência, deveres, mecanismos de mensuração e relatórios de monitoramento e penalizar as organizações (Arnold, 2010).

De acordo com Ramasastry (2015), três aspectos diferenciam NDH da RSC: (a) os novos critérios universais de DH para as empresas; (b) a ênfase no papel proativo dos Estados em proteger os DH; e (c) ampliação do acesso à remediação para as vítimas de violações de DH. No entanto, os Direitos Humanos e sua aplicação não receberam devida atenção por parte das corporações, o que vinha levantando questionamentos, uma vez que essas organizações têm relevância econômica e capacidade de integrar mercados (Muchlinski, 2001; Ruggie, 2007; Weissbrodt & Kruger, 2003). A globalização potencializou a atuação de muitas empresas de maneira global, entretanto, algumas delas insistiram em se beneficiar de violações de DH, dificultando o engajamento em práticas responsáveis (Wettstein, 2012b).

O campo da RSC também passou por transformações desencadeadas pela globalização, dentre elas, estão: a eminência de um contexto global, ao invés de iniciativas locais com maior participação de múltiplos *stakeholders* (sociedade civil, ONGs, organismos internacionais, empresas, acionistas entre outros); o questionamento da separação de atuação política corporativa, que transita entre o público e o privado; e seus impactos nos direitos humanos (Kobrin, 2009; Scherer & Palazzo, 2011).

O ponto de partida trazido pelas primeiras pesquisas contextualiza o surgimento do tema DH, colocando em discussão a extensão da responsabilização frente à atuação de organizações, como Muchlinski (2001), Ruggie (2007), Kobrin (2009), Nolan e Taylor (2009) e Arnold, Audi e Zwolinski (2010). Os autores se depararam com a dificuldade de uma postura empresarial mais proativa com os DH, ao invés disso, as organizações se ativeram a legislações, a evitar fazer o mal (*do no harm*) e à prática da cumplicidade silenciosa (Wettstein, 2010). Kobrin (2009) afirma que a maioria das violações de direitos humanos acontecem através de cumplicidade e ajuda de organizações transnacionais, que se beneficiam diretamente ou indiretamente das práticas perpetradas por terceiros em suas cadeias de suprimento. A extensão das responsabilidades chegou a um novo patamar, com a presença globalizada de organizações transnacionais, no entanto, ainda existia a sombra do engajamento destas empresas com regimes autoritários, como na África do Sul, o que impactava nas condições de trabalho a que muitos trabalhadores eram submetidos (Wettstein, 2012a, 2015).

A cumplicidade “descreve um subconjunto de maneiras indiretas pelas quais as empresas podem ter um efeito adverso sobre os direitos por meio de seus relacionamentos” (United Nations, 2008a). Autores como Clapham e Jerbi (2001) sugerem que a cumplicidade existe quando empresas ajudam e ou apoiam violações de Direitos Humanos praticados por governos, já Kobrin (2009) entende a cumplicidade como apoio ou favorecimento a violações de Direitos Humanos. Existem dois tipos de cumplicidade: a ativa, que se apresenta em duas formas, direta ou indireta; e a passiva, que também possui dois formatos, a benéfica e a silenciosa (Wettstein, 2010, 2012a). A cumplicidade ativa existe quando uma organização participa e contribui para que violações de direitos humanos aconteçam. Esse engajamento pode ocorrer de maneira direta, através do envolvimento de atores corporativos, ou de forma velada, com o patrocínio e proteção de grupos que promovem violações (Wettstein, 2013).

Para a ocorrência da cumplicidade passiva, não é necessário que a organização colabore ativamente para o desrespeito aos DH, mas que se beneficie disso, caracterizando a cumplicidade benéfica; enquanto a silenciosa ocorre diante do silêncio de uma corporação em um caso notório de violação de direitos humanos (Wettstein, 2010, 2013). Para a ocorrência da cumplicidade silenciosa, duas condições são necessárias: a primeira delas é a falha da organização em se colocar ao lado e proteger as vítimas de violações (requisito de omissão), já a segunda é aquela em que o agente encoraja a recorrência da condição de desrespeito aos Direitos Humanos, também chamado de requisito de legitimação (Wettstein, 2012b).

2.1. Tratado de Negócios e Direitos Humanos: desafios contemporâneos

Os casos de violação de Direitos Humanos vistos nos anos de 1990 contribuíram para que o campo dos Negócios e Direitos Humanos recebesse atenção de acadêmicos, ativistas, e Estados, aspirando uma conceituação de responsabilidades corporativas para os DH (Buhmann, 2009). Diante do fracasso dos mecanismos da ONU em assegurar compromissos empresariais, visto que as práticas voluntárias, como o Pacto Global, e os casos de violações ocorridas no continente africano mostravam a ineficácia de garantir a defesa dos Direitos Humanos, evidenciou-se a necessidade de regulação das empresas multinacionais (Roland et al., 2018).

A falta de engajamento das corporações em adotar práticas que priorizem os Direitos Humanos em suas atividades e a aversão corporativa pela regulação e comprometimento com tratados vinculantes ficaram evidentes ao final do grupo de trabalho coordenado pelo professor David Weissbrodt, na ONU, que produziu o documento *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*

(Projetos de normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e outras empresas no respeito aos Direitos Humanos) (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003). O projeto de *Draft Norms*, iniciado em 1998, trouxe em sua redação termos enfáticos que impunham uma obrigação legal das empresas de oferecer reparação aos indivíduos e comunidades afetadas pelo descumprimento das regras do documento (Roland et al., 2018).

O objetivo do trabalho de Weissbrodt e Kruger (2003) era estender as obrigações assumidas pelos Estados em tratados internacionais para as empresas, ampliando, assim, suas esferas de influência e atuação. No entanto, a iniciativa não recebeu o apoio esperado e sua agenda foi esvaziada (Ruggie, 2014). Em uma nova tentativa de reacender o tema Negócios e Direitos Humanos, em 2005, a ONU nomeou um grupo de trabalho específico para tratar sobre o assunto, sob o comando do Representante Especial do Secretário Geral (RESG), o professor John Ruggie (Arnold, 2010; Festerling & Demuijnck, 2013; Ruggie, 2007; Wettstein, 2012a).

Após seis anos de trabalho para conciliar as demandas das partes interessadas, em 2011, a ONU sancionou os *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* (Princípios Orientadores em Negócios e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Remediar") que delimitam a atuação das corporações e suas práticas gerenciais para respeito aos Direitos Humanos (OHCHR, 2011).

Desde 2009, o foco de atuação das Nações Unidas era criar um documento de engajamento voluntário das empresas, sob três pilares: (i) o dever dos Estados de proteger os DH e impedir violações; (ii) estabelecer responsabilidades para as organizações no respeito aos DH, evitando o engajamento e a contribuição em práticas que ferissem estes direitos; e (iii) estabelecer canais de reparação e remediação, tanto dos Estados como de empresas, para eventuais vítimas de violações (ONU, 2011; Barros, 2018).

Existem vários dispositivos que reforçam os direitos econômicos, como o direito ao trabalho, nos artigos 23 da DUDH e 6 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); a seguridade social nos artigos 22 e 25 da DUDH e o artigo 9 da PIDESC, todos intimamente ligados aos direitos sociais dispostos no artigo 25 da DUDH, e os direitos culturais dispostos nos artigos 27 da DUDH e 15 da PIDESC (Nolan, & Taylor, 2009). O Brasil assinou a DUDH ainda em 1948, no entanto, apenas em 1992 o PIDESC e PIDCP foram ratificados, dando acesso aos cidadãos brasileiros às cortes internacionais (Brasil, 1992a).

As referências aos Direitos Humanos e trabalhistas contida na Responsabilidade Social Corporativa mostraram que a luta por direitos também poderia passar pela RSC, no entanto, desde os anos 1990, conferências da ONU, como a Rio 92 e a Conferência de Viena em 1993, deixaram evidentes quais seriam as responsabilidades do setor privado em relação ao meio ambiente e aos Direitos Humanos (Buhmann, 2009). Em 2002, na conferência de Joanesburgo, ONGs e ativistas começaram a pressionar as empresas para que essas assumissem compromissos concretos com o ambiente e com a sociedade, por meio de iniciativas voluntárias, como códigos de conduta, certificações ambientais e promoção do diálogo com a comunidade (Buhmann, 2009; World Summit of Sustainable Development, 2004).

A permanente dificuldade para delimitar a extensão das responsabilidades corporativas para lidar com esta questão levou a duas abordagens de governança, uma delas, em nível local, por meio de iniciativas *hard-law*, que caracterizam-se por tratados e disposições obrigatórias a serem seguidas (Weissbrodt & Kruger, 2003). Em outra abordagem, chamada de *soft-*

law, exprimem-se normas e expectativas da sociedade perante as responsabilidades assumidas pelas organizações, e, portanto, não vinculantes, o que deixa margem para que as corporações optem pela desobediência a práticas de DH, colocando, assim, sua licença social para operar e sua imagem para julgamento público em nível mundial (Nolan & Taylor, 2009).

O documento das *Draft Norms* foi aprovado na Subcomissão de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos da ONU, depois de longos debates promovidos que contaram com a participação de diversos atores dos DH, como a Anistia Internacional, *Human Rights Watch*, Organização Mundial contra a tortura, o que imediatamente levantou a oposição de instituições, como a Organização Internacional dos Empregadores e a Câmara de Comércio Internacional, que boicotaram o documento que acabou rejeitado na Comissão de Direitos Humanos, não indo para votação na Assembleia Geral (Roland et al., 2018; Weissbrodt & Kruger, 2003).

Assim, o projeto de *Draft Norms*, encerrado em 2004 sem sucesso, foi um sinal em relação à aversão das empresas em assumir práticas que priorizem os Direitos Humanos a partir de um tratado vinculante (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003). Em relação ao *Framework* da ONU, havia desconfiança quanto à sua efetividade. Um dos motivos para tal era a questão do acesso à remediação judicial e não judicial das vítimas em casos de violação de Direitos Humanos, por conta da atuação empresarial que opera em uma lacuna territorial, criando incertezas sobre o local de reivindicação pelos danos provocados e o local de remediação (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015)

Entre os argumentos a favor de um novo tratado que garanta a proteção dos direitos fundamentais estão: (i) a consideração de conceitos morais, como, por exemplo, direito ao trabalho em condições dignas e liberdades individuais, como instrumentos com validade jurídica em um tratado aplicável a qualquer agente capaz de influenciá-los, o que, consequentemente, garantiria acesso à remediação legal em casos de violações; (ii) um novo tratado vinculativo afastaria as divergências entre as implicações negativas e positivas que as corporações têm para garantir os direitos fundamentais, dando, assim, orientações referentes ao manejo dos direitos fundamentais para as empresas; (iii) um tratado de NDH faria com que os Estados reconhecessem que as empresas têm obrigações legais para com os DH em um nível vinculante, similar aos tratados comerciais; e (iv) um tratado que estabeleça um foro internacional para lidar com as questões da extraterritorialidade das organizações, violações de DH e adequada remediação (Bilchitz, 2016).

Lopez (2017) sintetiza o processo aberto nas Nações Unidas para desenvolver um tratado sobre negócios e direitos humanos, focalizando nos desdobramentos da segunda sessão do grupo intergovernamental encarregado de negociá-lo, em Genebra, em 2017. O autor considerou que a segunda reunião, a despeito do esforço em aprofundar a discussão e progredir na criação de um terreno comum entre os Estados e as partes interessadas, não conseguiu romper impasses políticos importantes nas negociações em andamento, além dos sinais de entrenchamento nas posições políticas de alguns atores (Lopez, 2017). Por exemplo, houve posicionamentos na reunião de que as empresas capturaram as estruturas de poder político e econômico, estando muitas estruturas estatais corrompidas pelos negócios.

O *Guiding Principles* pressupõe a conciliação entre as demandas empresariais e a sociedade civil, ONGs, mesmo que este processo seja lento, contudo, a permanência e reincidência de casos de violações de direitos fundamentais ao longo de suas operações e suas relações de cumplicidade com agentes estatais tornam o tratado uma demanda urgente (Roland et al., 2018).

Dois pontos surgem em relação ao tratado: a primeira questão é a inclusão apenas das chamadas *gross violations* (crimes de guerra e direitos humanitários) para garantir que um maior número de organizações ratifique o tratado, no outro lado está a inclusão de uma gama mais ampla de direitos fundamentais, fazendo com que o tratado se torne incapaz de contemplar todas as situações. A formalização de um tratado perpassa por conflitos de interesses políticos e econômicos, mais do que por questões legais. As tensões entre nações desenvolvidas e com maior regulação normativa exercem pressão em países com legislações mais frágeis e de menor poderio econômico, que dependem do capital estrangeiro, evidenciando a necessidade por legislação que equipare essas variáveis (Roland et al., 2018).

2.2 Gestão de Pessoas e Recursos Humanos: Por uma abordagem crítica

Ao situar esta pesquisa no âmbito dos estudos críticos em Gestão de pessoas, tem-se o compromisso, tal qual o movimento dos Estudos Críticos de Gestão (Critical Management Studies), questionar a atuação das empresas, vislumbrando “possibilidades de discussão sobre o papel das empresas na sociedade e sobre as ideias usualmente atreladas a esse papel, tais como: bem-estar da coletividade, responsabilidade social, sustentabilidade e até mesmo responsabilidade histórica” (Costa & Silva, 2017, p. 177).

Gestão de Pessoas e Gestão de Recursos Humanos, embora os termos tenham sido tratados como sinônimos, são abordagens que se distinguem, por essa última estar associada a tentativas de apropriação das mãos, corações e mentes de empregados e utilizar as energias emocionais das pessoas para alcançar objetivos estratégicos (Legge, 2006; Townley, 1994), pois a gestão de pessoas é vista como uma fonte de vantagem competitiva (Boxall & Purcell, 2007).

Em termos práticos, os dois termos designam as atividades e processos organizacionais que têm o potencial para desenvolver as pessoas em sua expertise, produtividade, satisfação no trabalho, trabalho em grupo, de modo a trazer benefícios para uma organização. Ainda, os termos relacionam-se aos processos organizacionais para “melhorar a aprendizagem e performance de indivíduos e grupos em contextos organizacionais através do domínio de expertises como aprendizagem ao longo da vida, desenvolvimento de carreira, treinamento e desenvolvimento e desenvolvimento organizacional” (Dooley, 2002, pp 3).

A abordagem crítica de gestão de pessoas é um campo emergente que se desenvolve a partir de questionamentos quanto as práticas organizacionais pautadas na visão do empregado como um recurso deslocado do seu contexto social (Bolton & Houlihan, 2007); quanto às práticas que intentam ativar a lealdade e o comprometimento do empregado com a organização (Sewell, 2005); a subjugação do desenvolvimento humano para explorar interesses organizacionais (Fenwick & Lange, 1998), quanto às práticas relacionadas com o capitalismo de plataforma e vigilância e a uberização do trabalho (Oliveira, 2021) entre outros questionamentos às práticas de gestão de pessoas que levam à exploração do trabalho e ao desrespeito aos direitos humanos.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS

A abordagem desta pesquisa é qualitativa, combinando materiais diversos para análise, como elementos visuais, textos e vídeos com o propósito de alcançar uma interpretação mais ampla do objeto de estudo (Denzin & Lincoln, 2018). Entende-se nesta pesquisa que a construção do corpus depende do objetivo da pesquisa, e, conseqüentemente, gera variabilidade no objeto a ser estudado (Bauer & Aarts, 2002). No caso desta pesquisa, a construção do corpus foi feita considerando fontes secundárias diversas, como: (i) denúncias públicas de casos de violações; (ii) reportagens na imprensa eletrônica; (iii) documentos, relatórios e notícias em movimentos

de defesa de Direitos Humanos, sindicatos, blogs e vídeos que denunciem casos de violações/desrespeito dos Direitos Humanos; (iv) materiais visuais e textuais disponibilizados na Internet que retratem casos de violações de Direitos Humanos no âmbito corporativo.

A seleção do material empírico a ser considerado na pesquisa, com o fim de reduzir o seu volume sem que isto prejudicasse a análise do corpus, ocorreu de maneira arbitrária, não tanto por conveniências, mas, sim, por ser inevitável (Bauer & Aarts, 2002, p. 44). Depois da busca jornais eletrônicos e sites especializados, utilizando-se os termos: “violações de direitos humanos”, obtivemos o retorno de um vasto material que foi selecionado (Quadro 1) com os critérios justificados pelos objetivos da pesquisa: (1) os casos que envolviam corporações; (2) a extensão do material permitia informações completas. A seleção foi feita de maneira a agrupar as fontes homogêneas e que ainda mantenham as diferenças contidas no corpus que foram valiosas para análise do material empírico (Bauer & Aarts, 2002).

Quadro 1: Descrição do material empírico analisado

TIPO	DIMENSÃO
Relatórios de entidades	273 laudas
Reportagens	80 títulos -
Vídeos	6 vídeos - 1h51min – 49 laudas

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

Para a análise do material empírico, utilizamos a Análise Temática (AT), conforme a proposta de Braun e Clark (2006) de seis etapas, sendo: a familiarização do(a) pesquisador(a) com o material empírico, buscando padrões que fossem úteis ao longo do processo de codificação (Aronson, 1994; Braun & Clarke, 2006); codificação inicial de acordo com a revisão da literatura e o material empírico; agrupamento dos códigos em temas principais, com a organização dos temas principais de cada assunto; revisão dos temas; definição e nomenclatura dos temas; produção do relatório. Todas as etapas foram realizadas manualmente com o uso de planilhas construídas no Microsoft Excel e arquivos de texto no Microsoft Word.

As reportagens foram extraídas dos sites <https://reporterbrasil.org.br/> e <https://www.business-humanrights.org/en/> que direcionavam para outros sites, como jornais de grande circulação, blogs e reportagens em sites de entidades sindicais. Dentre os veículos da imprensa, estão os jornais Folha de São Paulo, El País, The Guardian, NY Times, os portais de notícias G1, The Intercept, Reuters, UOL, considerando os anos de 2010 e 2020. Os vídeos foram encontrados a partir de menções nas reportagens pesquisadas nos sites Repórter Brasil e Business and Human Rights Resource Centre e algumas das notícias direcionavam para os vídeos no YouTube, cujo conteúdo abordava o assunto com entrevistas de gestores, representantes de entidades sindicais e organizações sociais. Os vídeos são: “UNI revela os pobres direitos laborais de Prosegur em América do Sul” produzido pela UNI Global Union; “GPA diz que auditorias do MPF não podem servir de critério para supermercados barrarem fornecedores” e “Carrefour admite que não tem controle sobre fases da cadeia de carne” produzidos pelo blog da ONG O Eco; o curta-metragem “Frutas Doces, Vidas Amargas” produzido pela Oxfam em parceria com a Papel Social; “Darkside of Chocolate” produzido pelos jornalistas Miki Mistrati e Robin Romano; e “The Monsanto Papers: Roundup & The Canadian Connection” produzido por Gil Shochat e Sylvie Fournier da CBC, um veículo de comunicação canadense.

Os relatórios são documentos produzidos por movimentos sociais, como a Articulação dos Povos Indígenas do Brasil (APIB), Oxfam Brasil, Repórter Brasil, BHRRC, entre outros, que monitoram os Direitos Humanos e apresentam para sociedade dados e documentos que fortalecem suas denúncias e reivindicações perante as empresas, conferindo maior visibilidade aos fatos e anseios dos grupos. Os relatórios analisados são: “Frutas Secas, Vidas Amargas – A

história dos trabalhadores por trás das frutas que comemos” da Oxfam Brasil; “Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?” da Repórter Brasil e SOMO (Centro de Pesquisa de Empresas Multinacionais, sigla em holandês); “Union busting and unfair dismissals: Garment workers during COVID-19” da BHRRC; “Cumplicidade na Destruição: Como os Consumidores e Financiadores do Norte Permitem o Ataque do Governo Bolsonaro à Amazônia Brasileira” produzido pela APIB e “Highly Hazardous Profits: How Syngenta Makes Billions by Selling Toxic Pesticides” produzido pela Public Eye.

4. VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO DO TRABALHO

Nesta seção, apresentamos os resultados da pesquisa conforme as categorias temáticas identificadas. No Quadro 2 apresentamos as categorias temáticas identificadas, de acordo com o objetivo da pesquisa orientado para a análise das denúncias de violações de direitos humanos.

Quadro 2: Categorias temáticas – setores e empresas envolvidas nas denúncias

Categorias temáticas	Setor	Empresas
Trabalho que mata	Agronegócio	Archer Daniels Midland(ADM), Bayer, Cargill e Syngenta
	Hipermercados	Grupo Cencosud (Bretas); Carrefour, Pão de Açúcar
	Indústria Têxtil	Inditex (Zara)
	Segurança Privada	Prosegur
Trabalho vigiado	Indústria Têxtil	Inditex (Zara)
	Segurança privada	Prosegur

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa

Categoria 1: trabalho que mata

Essa categoria abriga denúncias de políticas e práticas de gestão do trabalho relacionadas a condições de trabalho que podem levar à morte, seja pela violência física ou social, nas empresas ADM, Grupo Cencosud, Carrefour, Pão de Açúcar, Inditex (Zara) e Prosegur. A análise dos documentos apontou que trabalhadores foram submetidos a condições precárias de trabalho e a longas jornadas de trabalho, sem descanso adequado, condições análogas à escravidão, trabalho infantil.

No caso da Prosegur, na Colômbia, as condições precárias levaram a OIT a suspender a empresa de um programa voltado para a promoção da Responsabilidade Social Corporativa e bom relacionamento entre empregados e empregadores, por conta de sua conduta prejudicial quanto aos Direitos Humanos (UNI - Global Union, 2014).

Philip Jenning - Secretário Geral da UNI Global Union: Senhora Revoredo, esta é uma mensagem pessoal minha para a senhora: Nós sabemos o que está acontecendo na base e queremos que ao final do dia que você assegure aos trabalhadores que emprega que sejam tratados com dignidade, respeito e que tenham uma qualidade de vida decente. Chegou a hora de eu e a senhora sentarmos juntos a mesa e pensarmos em um acordo para levar a Prosegur a um lugar melhor (UNI - Global Union, 2013b).
Entrevistado 1: Há pessoas que começam o trabalho às 03h da manhã e que só saem às 21h ou 22h da noite (UNI - Global Union, 2013b).

O não cumprimento de obrigações trabalhistas foi considerado como uma violação do direito fundamental ao trabalho digno com oferta de remuneração justa em um processo movido por trabalhadores que não recebiam o pagamento de adicional de periculosidade para vigilantes na Paraíba (Claudino, 2012). Na sentença, o juiz David Sérgio Coqueiro dos Santos entendeu que a empresa, ao não pagar o adicional, “acaba por diminuir seus custos, de forma ilegal, violando a livre concorrência às custas dos direitos sociais dos trabalhadores. Isso é dumping social. Baixar custos para ter vantagem frente a concorrência às custas dos direitos de seus empregados” (Claudino, 2012).

Além das jornadas exaustivas, a Prosegur também foi denunciada pelas condições de trabalho impostas aos trabalhadores no contexto da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19). A

empresa teve uma unidade interdita na Bahia por descumprir as normas de segurança e isolamento determinadas por autoridades sanitárias, conforme trecho abaixo (SINTTRAV, 2020).

Distribuidores de alimentos e nas indústrias parceiras das redes de supermercados, como a indústria da fruta, adotam trabalho em condições análogas à escravidão. As denúncias veiculadas pela ONG Repórter Brasil e pelo portal UOL mostram que frigoríficos parceiros do Carrefour, Cencosud e Pão de Açúcar adquiriram carne bovina de fazendas ligadas ao trabalho escravizado (Campos, 2019). As três redes adquiriram produtos dos frigoríficos Frigotil, Frigoestrela e Boi Brasil que por sua vez, compraram carne de pecuaristas citados na “lista suja” do trabalho escravizado entre 2018 e 2019 (Campos, 2019).

A cadeia produtiva da fruta revendida nas principais redes de supermercados no Brasil é marcada por práticas constantes de precarização dos trabalhadores com contratos temporários, condições insalubres e inseguras para os trabalhadores rurais (OxfamBrasil, 2019). O relatório contrasta a pujança da indústria da fruta no mercado nacional e internacional com a vulnerabilidade dos agricultores e agricultoras e suas famílias, uma vez que os salários são insuficientes para garantir padrões mínimos de sobrevivência e as desigualdades estruturais socioeconômicas enfrentadas por conta do modelo produtivo (OxfamBrasil, 2019).

A concentração do poder econômico nas mãos de grandes conglomerados empresariais reforça as desigualdades e vulnerabilidade dos trabalhadores. De um lado, 4 empresas dominam o mercado global de commodities e 3 empresas dominam o mercado de sementes e insumos agrícolas, por outro lado, mesmo a indústria da fruta gerando um fluxo de 40 bilhões de reais, os trabalhadores tinham em 2018 uma renda média anual de 680 reais (OxfamBrasil, 2019).

O regime de trabalho na indústria da fruta é estruturado através da contratação temporária de trabalhadores, chamados de safristas, em que os contratos têm duração entre 3 e 6 meses e são encerrados ao final do período, sem que haja certeza da recontração para safra seguinte (Casara, 2019). O baixo dinamismo das economias locais onde a indústria da fruta está instalada na região Nordeste e reforça as condições de vulnerabilidade social dos trabalhadores que são contratados e demitidos várias vezes durante o ano (OxfamBrasil, 2019). Os trabalhadores rurais da indústria da fruta estão entre os 20% mais pobres da população brasileira, sendo que cerca de 50% dos produtores de manga, melão e uva recebem algum tipo de benefício governamental de transferência de renda, como o Bolsa Família (OxfamBrasil, 2019), pois os rendimentos são insuficientes para atender necessidades básicas dos trabalhadores e trabalhadoras rurais e suas famílias.

Cícera (moradora do Vale do São Francisco): Todo pai de família sabe que um salário não dá para...só dá..só dá para comer...porquê...e mal. Ainda dá para comer e mal. Porque quando chegar o final do mês a gente não tem dinheiro nenhum para repor aquilo que tá faltando.

Robson (morador do Vale do São Francisco): A gente tem um lema de fala assim “O trabalhador rural, ele só come 15 dias”. Porque o salário. Você recebe e você faz suas compras. Só dura 15 dias (Casara, 2019).

O baixo dinamismo econômico da região aliada ao modelo industrial de constantes contratações e demissões estabelece um estado permanente de incerteza na vida dos agricultores e abre caminho para ocorrência de violações de Direitos Humanos que se tornam toleradas pelos trabalhadores, uma vez que não restam muitas opções de emprego. Os excertos do curtemetragem abaixo exemplificam a falta de opções de trabalho na região.

Voz de Ileana Neiva Mousinho (Procuradora MPT/RN): Então nós vemos no campo que...Pela premência da alimentação, pela necessidade da vida, as pessoas se sujeitam a condições que, muitas vezes, lhes retiram a vida (Casara, 2019).

Laura (moradora do Rio Grande do Norte): Bom não é, Mas como, é...ela paga um salário mínimo né. Não digo assim, que é bom. Mas não tem outra opção, tem família né, e você sabe que o salário mínimo hoje é quase nada (Casara, 2019).

De acordo com a denúncia veiculada pelo blog International Rights Advocates (IRA), uma organização atuante na proteção de Direitos Humanos, 6 crianças estão desde 2005 na luta pelo reconhecimento legal de que foram traficadas do Mali para a Costa do Marfim para trabalhar em condições similares à escravidão em fazendas de fornecedoras da ADM e Cargill (International Rights Advocates, 2016). Para o advogado dos jovens, Paul Hoffman, as empresas estavam cientes das condições de trabalho e silenciaram-se para manter seus baixos custos de produção, conforme o trecho abaixo.

Paul Hoffman, advogado das vítimas: A Cargill e a Archer Daniels Midland agiram para proteger o sistema na Costa do Marfim de uma regulamentação significativa para continuar a se beneficiar do baixo preço do cacau para o mercado dos EUA. Em particular, a denúncia alega que as principais decisões para facilitar a escravidão infantil foram tomadas por empresas (sediadas) nos Estados Unidos” (International Rights Advocates, 2016).

Em 2018, a campanha feita pela IRA teve sucesso no prosseguimento da denúncia de acordo com a Alien Torture Statute (ATS), uma lei aprovada nos Estados Unidos que versa sobre trabalho escravizado, ao reconhecer que tanto os escritórios centrais Cargill como os da Nestlé “ajudaram e foram cúmplices” da escravidão de crianças (International Rights Advocates, 2018).

Com o uso de câmeras escondidas, Ange Aboa, um jornalista parceiro de Miki Mistrati, conversou com um fazendeiro que utilizava trabalho infantil e informou o preço pago por uma criança era de 230 euros, valor que inclui o sequestro e transporte (Mistrati & Romano, 2010). Dois adolescentes malianos que conseguiram fugir descreveram como funcionava o trabalho dentro das plantações de cacau:

Miki Mistrati: Você queria trabalhar na plantação de cacau?

Yaya Konate - ex-escravizado da plantação de cacau na Costa do Marfim - 16 anos: Não, os traficantes nos enganaram para irmos com eles.

Zanga Touré - ex-escravizado da plantação de cacau na Costa do Marfim - 15 anos: Se você trabalhar devagar ou se recusar a trabalhar, eles vão te bater.

Yaya Konate: Havia muitas crianças. Todos nós tentamos escapar. Os donos das plantações abusaram de nós. Nós nos escondemos a noite toda. E no dia seguinte, um homem nos encontrou e nos ajudou a voltar para casa (Mistrati & Romano, 2010).

A Interpol realizou uma operação na Costa do Marfim que resgatou 65 crianças de vários países da região em plantações de cacau e prendeu 8 traficantes, conforme descrito pelo representante da instituição no país, Henri Blémin no relato abaixo.

Miki Mistrati: Quantas crianças foram salvas na operação BIA?

Henri Blémin: Ao todo, resgatamos 65 crianças. Essas 65 crianças foram direcionadas as organizações especializadas em lidar com crianças. Eles ouviram as crianças.

Miki Mistrati: Ele nos mostra o relatório da Interpol sobre a operação. Afirmando que as crianças são do Mali, Burkina Faso, Níger, Nigéria, Togo e Benin.

Henri Blémin: Prendemos oito traficantes. Oito traficantes que interrogamos.

Miki Mistrati: Você ficou surpreso ao encontrar crianças ou trabalhando na plantação?

Henri Blémin: Surpreso? Não. (Mistrati & Romano, 2010).

Outro caso de uso de mão de obra escravizada por multinacionais, é protagonizado pela Syngenta, através do programa da Nucoffe, também enfrentou denúncias por relações comerciais com fazendeiros flagrados com uso de trabalho escravizado e integrantes da “lista suja”. O programa Nucoffe conecta produtores ao mercado exportador de cafés especiais em que os insumos produzidos pela Syngenta são oferecidos aos produtores e os fazendeiros em troca, devem seguir os padrões estabelecidos para exportação (Nucoffe, 2020).

Práticas e políticas que impactam a saúde do trabalhador, principalmente pelo uso de substâncias perigosas, como a contaminação do meio ambiente e dos trabalhadores do agronegócio foram encontradas em empresas como a Bayer (atual proprietária da Monsanto) e Syngenta, que foram acusadas de causarem danos permanentes a saúde humana e ao meio ambiente através de pesticidas produzidos e comercializados por estas companhias. O caso da Bayer trata da contaminação de pessoas por exposição prolongada ao defensivo agrícola Roundup produzido desde os anos 1970 a base de Glifosfato, uma substância química, que nas palavras da Organização Mundial da Saúde é caracterizada como “provavelmente cancerígena” (de Sandoval, 2020). Nas reportagens analisadas encontraram-se relatos de mulheres que sofreram abortos espontâneos, trabalhadores que desenvolveram quadros de esquizofrenia, epilepsia e câncer de linfoma não-Hodgkins (de Sandoval, 2019, 2020; Felizardo, 2018; Grigori, 2020).

Categoria 2: Trabalho vigiado

Essa categoria abriga denúncias relacionadas à perseguição e cerceamento aos direitos de liberdade dos empregados nas empresas Inditex (Zara) e Prosegur. A análise apontou para denúncias de perseguição sistemática da empresa Prosegur a trabalhadores integrantes de movimentos sindicais em países como Brasil, Colômbia e Paraguai, e, de acordo com os relatos dos sindicalistas que, durante paralisações, “a empresa [Prosegur] ligou para os familiares dos funcionários em greve, pedindo para que eles voltassem ao trabalho (Claudino, 2012)”. A empresa coíbe greves, usando de mecanismos diversos, como a coerção de trabalhadores e familiares, para que esses não constituam sindicatos e não participem de paralisações. Existem denúncias de favorecimento de trabalhadores não sindicalizados, uso de influência para dificultar a constituição de sindicatos e promoção de demissões em massa de trabalhadores grevistas (Claudino, 2012).

Líderes sindicais foram demitidos por justa causa pelo fato de denunciarem inadequações de itens de segurança na Prosegur. De acordo com a sentença que reintegrou dois líderes sindicais ao quadro de funcionários da Prosegur, os motivos para demissão foram: “os requeridos são arrogantes e presunçosos, por conta da estabilidade sindical e iniciaram processo de desmontagem do painel do veículo da empresa em busca de equipamentos de segurança nele instalado, localizando um gravador de imagens” e vigilantes que foram vítimas de um roubo de carga da empresa (Bomdia-Contrasp, 2018; Claudino, 2012).

A atuação antissindical da Prosegur em relação ao direito fundamental de livre associação é denunciada pela Uni – Global Union:

UNI Global Union: Nós encontramos incríveis violações de Direitos Humanos. Trabalhadores fizeram greves e por isso foram despedidos.

UNI Global Union: No Paraguai mais de 300 trabalhadores foram despedidos de uma só vez depois de fazerem greves (UNI - Global Union, 2013b).

Essas denúncias ilustram o desrespeito ao artigo 23, parágrafo quarto da DUDH, que expressa o direito de o trabalhador formar sindicatos para proteção de seus direitos. O relato do presidente da Confederação Nacional de Vigilantes e Prestadores de Serviços (CNTV-PS), José Boaventura Santos, exemplifica a conduta de perseguição de trabalhadores que participaram de uma greve que levou à demissão de 80 funcionários grevistas.

José Boaventura Santos: É uma prática comum em outros estados brasileiros. Onde a organização dos sindicatos é mais frágil, a empresa quer deitar e rolar. Não por acaso, temos identificado na categoria um grande número de trabalhadores doentes, com nível de estresse altíssimo (Claudino, 2012).

No ano de 2012, no Paraguai, 327 trabalhadores sindicalizados foram demitidos ao final de uma greve motivada por melhores condições de trabalho, a qual foi encerrada com o envolvimento do Ministério do Trabalho paraguaio intermediando as negociações entre empresa e sindicato

(UNI - Global Union, 2012, 2017a). O sindicato relata que a perseguição iniciou antes mesmo da deflagração da greve, quando os trabalhadores, descontentes com as condições de trabalho, optaram por formar um sindicato e comunicaram a Prosegur sobre sua decisão (UNI - Global Union, 2017a). O documento da UNI Global Union enviado ao PCN aponta para a violação do direito humano de livre associação e negociação coletiva, conforme observado no trecho abaixo.

Ela (Prosegur) então retaliou contra os trabalhadores que participaram de uma greve legal demitindo ou forçando as demissões de mais de 300 grevistas no final de uma greve de 8 dias, quando eles e o Ministério do Trabalho pediram o fim da greve para retomar as negociações. Essas ações violam as normas internacionais em matéria de liberdade de associação e negociação coletiva e violam leis paraguaias (UNI - Global Union, 2013a, p. 7).

Quanto ao Grupo Inditex, a análise apontou que, através de sua rede fornecedores, a empresa promove uma política de enfraquecimento do movimento sindical. O relatório produzido em 2020 pela Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) intitulado “Union busting & unfair dismissals: Garment workers during COVID-19” analisa através de 9 estudos de caso “como empresas do setor de vestuário estão respondendo às denúncias de que suas fábricas fornecedoras despediram injustamente trabalhadores sindicalizados (Khambay & Narayanasamy, 2020, p. 3). O relatório também chama a atenção para postura de não engajamento das empresas, para as lacunas entre os compromissos com a liberdade de associação e suas práticas, a distância entre as leis trabalhistas locais dos padrões internacionais e a falta de transparência das empresas, o que acaba por afastar os sindicatos e criam relações de desigualdade entre empregadores e empregados (Khambay & Narayanasamy, 2020).

O enfraquecimento dos sindicatos se intensificou no contexto de pandemia, em que todo o setor têxtil precisou reorganizar a produção após o cancelamento de pedidos de compradores, uma vez que muitos varejistas fechariam suas portas por tempo indeterminado devido às medidas de isolamento (Khambay & Narayanasamy, 2020). O relatório produzido pela BHRRC relata que, desde 2015, a organização buscou mais 220 respostas de empresas do setor têxtil sobre denúncias de desrespeito ao direito de associação de trabalhadores e mais de 30 posicionamentos corporativos sobre demissões em massa de membros do movimento sindical (Khambay & Narayanasamy, 2020).

Muitas vezes, as perseguições acontecem com o apoio de forças estatais que colocam a polícia para reprimir manifestantes, mudanças de legislações com o intuito de reduzir a atuação ou até mesmo criminalizar o movimento sindicalista, abertura de processos contra trabalhadores participantes de sindicatos, redução das redes de proteção trabalhistas como cobertura previdenciária, saúde, segurança, salários dignos em países do continente asiático (Khambay & Narayanasamy, 2020).

Discussão: Direitos Humanos importam para a área de Gestão de Pessoas?

A análise temática de acordo com os temas das denúncias (perseguições de trabalhadores sindicalizados; trabalho em condições precárias; tráfico e trabalho infantil; contaminação ambiental e de trabalhadores por pesticidas) apontou padrões quanto às denúncias de violações contra os Direitos Humanos de empresas multinacionais, levando à reflexão sobre o modo como a globalização consolidou a influência e presença das multinacionais em diversas localidades, em especial, em locais economicamente e juridicamente mais interessantes para suas operações (Weissbrodt & Kruger, 2003; Wood, 2012), e, ainda aponta para a urgência de as políticas e práticas de gestão de pessoas considerarem o respeito aos direitos humanos, prevenindo contra as violações.

Ainda nos anos 1990, o modelo globalizado de produção das empresas multinacionais em busca de maximização dos resultados financeiros e os relatos de violações de direitos trabalhistas já preocupavam ONGs que acreditavam ser necessário ampliar o escopo da responsabilização empresarial por toda cadeia produtiva (Schrempf-Stirling & Palazzo, 2016). Mesmo com a pressão exercida pelas ONGs através de campanhas públicas de boicote, divulgação de relatórios setoriais para nomear e envergonhar empresas que desrespeitam os DH, a preocupação com o escopo da responsabilização persiste, pois muitas das denúncias de trabalho precário em diversas modalidades acontecem nas etapas iniciais da cadeia produtiva das multinacionais. Contudo, empresas multinacionais fazem exigências contratuais aos fornecedores para garantir padrões de qualidade, de produção e entrega, no entanto faltam mecanismos para auditar e coibir práticas prejudiciais aos direitos dos trabalhadores, em toda a cadeia produtiva.

As novas orientações sobre a atuação e a responsabilidade das organizações para com os Direitos Humanos permitiriam o surgimento e a consolidação da *due-diligence* como processo adotado para conhecer, prevenir e prestar contas à sociedade pelos impactos gerados pela atuação empresarial como forma de demonstração do compromisso ético, moral e social (Muchlinski, 2012). O projeto de Draft Norms iniciado no final dos anos 1990 e finalizado em 2004 foi um exemplo para a sociedade sobre a aversão empresarial em relação a qualquer tipo de regulação ou tratado vinculante (Bilchitz, 2016; Ramasastry, 2015; Weissbrodt & Kruger, 2003). Este cenário persiste, como observado nas falas dos diretores de sustentabilidade do Carrefour e Pão de Açúcar que afirmaram preferir a realização de avaliações e procedimentos internos a assumirem compromissos públicos.

Essas empresas gozam de autoridade política e econômica suficiente para influenciar decisões a seu favor, como no caso das agências reguladoras e projetos de lei nas casas legislativas, de acordo com o interesse corporativo, levando à perpetuação de violações de direitos humanos, direta ou indiretamente (Kobrin, 2009). Nesse sentido, as políticas e práticas de gestão de pessoas devem ser orientadas com base nos questionamentos a tais influências, não permitindo práticas que subjuguem os trabalhadores com trabalho dos tipos: trabalho que mata e trabalho vigiado, e outras terminologias similares.

A recusa das empresas em assumir a responsabilidade diante da cooperação entre fazendeiros e exportadores que utilizam trabalho forçado e infantil para reduzir os custos de produção é uma forma de cumplicidade, uma vez que as multinacionais mesmo cientes do modelo de trabalho adotado pelos parceiros mantêm relações comerciais com fazendeiros e exportadores exploradores do trabalho infantil e conseqüentemente se beneficiam desta condição.

Mesmo que as empresas multinacionais não sejam as proprietárias das fazendas, elas possuem contratos que determinam padrões de qualidade, certificação, cultivo e condições de trabalho dos fornecedores, ou seja, podem se recusar a comprar cacau produzido com trabalho forçado infantil. O conhecimento dos fatos e sua importância socioeconômica são suficientes para que as empresas exijam transparência, conformidade e respeito aos Direitos Humanos, mas ao invés disso, optam pelo benefício das operações acima da dignidade humana e das boas práticas de trabalho, silenciando-se para questões fundamentais da natureza humana como o trabalho digno configurando a legitimação da cumplicidade passiva e silenciosa (Wettstein, 2010, 2012b).

A resposta para a questão que encerra o título deste artigo, “Direitos Humanos Importam?” e que intitula esta seção estimula questionamentos quanto às políticas e práticas de gestão de pessoas como estratégico para as corporações. Ao promover a discussão dos Direitos Humanos

no âmbito da área de gestão de pessoas, as políticas e práticas gerenciais devem considerar o respeito aos DH como direcionador de qualquer decisão. Direitos Humanos importam sim, e o desafio está posto para a área de gestão de pessoas, tanto como campo de estudos como também campo de prática. Entendemos que a área de gestão de pessoas é crucial para que os trabalhadores não sejam subjugados em prol dos objetivos corporativos, devendo atuar, inclusive, nas decisões sobre as parcerias e redes de fornecedores da organização, no que diz respeito às relações de trabalho que vigoram na sua cadeia de fornecimento. Por último, diante dos resultados que apontam para práticas e políticas de trabalho vigiado e trabalho que mata, esta pesquisa direciona uma reflexão crucial para a área: se gestão de pessoas é uma área estratégica, qual é a sua responsabilidade sobre as práticas adotadas?

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar as denúncias de violações dos direitos humanos cometidas por corporações, no âmbito das relações de trabalho. Os resultados reafirmam os desafios quanto ao respeito aos direitos humanos no âmbito corporativo e, ainda, sugerem que a aproximação da temática dos Direitos Humanos no campo dos negócios, principalmente no tocante à área de Gestão de Pessoas, não só é possível como também é necessária, visto que comportamentos como má conduta corporativa, cerceamento de direitos (Fontoura et al., 2019; Medeiros & Silveira, 2017; Oliveira, 2015) e outros tipos de violações de direitos humanos nas organizações são denunciadas de forma recorrente.

As organizações multinacionais agem para negar as denúncias de violações de Direitos Humanos, utilizando-se de estratégias para se absterem das responsabilidades, o que consiste em uma contradição entre o discurso e a prática. Uma questão central é que a fiscalização e a punição das violações aos DH são frágeis, arcando a classe trabalhadora com os custos sociais, emocionais e materiais. Além disso, os trabalhadores são a parte mais vulnerável na relação de trabalho, portanto, mesmo cientes das violações aos direitos fundamentais a que são submetidos, toleram-nas pela necessidade de trabalho nas suas vidas. Neste sentido, esta pesquisa contribui ao provocar reflexões em relação às condições de produção e de trabalho dos itens de consumo, os danos provocados pelo seu uso e, assim, estimular a criação de iniciativas quanto ao papel desempenhado pelas organizações, uma vez que empresas ocupam um papel socioeconômico importante na sociedade globalizada.

Reflexões sobre os direitos humanos e as práticas e políticas de gestão de pessoas ensejam muitas questões de pesquisa. O campo de estudos críticos de gestão de pessoas pode se beneficiar de pesquisas que questionem a atuação dos gestores da área quando confrontados com denúncias de desrespeito aos direitos humanos, bem como busquem compreender de que modo as interpretações dos gestores quanto ao que sejam direitos humanos estão refletidas na sua aplicação no âmbito das relações de trabalho. As denúncias envolvendo ações antissindicalistas, que tentam coibir a associação de trabalhadores de modo que esses se fortaleçam foram recorrentes, o que demanda também um estudo sobre a atuação de sindicatos para alcançarem os fins a que se destinam. Outra linha de pesquisa que poderá contribuir para avanços nas políticas e práticas de gestão de pessoas é a análise das estratégias de neutralização e negação dos gestores de pessoas quando as violações de direitos humanos se tornam públicas.

REFERÊNCIAS

Aronson, J. (1994). A Pragmatic View of Thematic Analysis. *The Qualitative Report*, 2(1), 1–5.
Arnold, D. G. (2010). Transnational Corporations and the Duty to Respect Basic Human Rights. *Business Ethics Quarterly*, 20(3), 371–399. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00003018>

- Arnold, D. G., Audi, R., & Zwolinski, M. (2010). Recent Work in Ethical Theory and Its Implications for Business Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 20(04), 559–581.
- Barros, A. (2018). Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 87–99. <https://doi.org/10.1590/1984-9240845>
- Bilchitz, D. (2016). The Necessity for a Business and Human Rights Treaty. *Business and Human Rights Journal*, 1(2), 203–227. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.13>
- Bolton, S. & Houlihan, M. (2007) ‘Beginning the Search’ in Bolton, S. and Houlihan, M. (eds.) *Searching for the H in HRM*, London: Palgrave. pp: 1-18
- Boxall, P., & Purcell, J. (2007) (2nd ed.) *Strategy and Human Resource Management*, London: Palgrave
- Buhmann, K. (2009). Regulating Corporate Social and Human Rights Responsibilities at the UN Plane: Institutionalising New Forms of Law and Law-making Approaches? *Nordic Journal of International Law*, 78(4), 1–52. <https://doi.org/10.1163/090273509X12531887404714>
- Fasterling, B., & Demuijnck, G. (2013). Human Rights in the Void? Due Diligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *Journal of Business Ethics*, 116(4), 799–814.
- Fontoura, Y., Naves, F., Teosósio, A. dos S. de S., & Gomes, M. V. P. (2019). “Da Lama ao Caos”: Reflexões sobre a Crise Ambiental e as Relações Estado-Empresa-Sociedade. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 6(15), 17–41.
- Kemp, D., & Vanclay, F. (2013). Human rights and impact assessment: Clarifying the connections in practice. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 31(2), 86–96.
- Kobrin, S. J. (2009). Private Political Authority and Public Responsibility: Transnational Politics, Transnational Firms, and Human Rights. *Business Ethics Quarterly*, 19(3), 349–374.
- Lopez, C. (2017). Struggling to Take Off?: The Second Session of Intergovernmental Negotiations on a Treaty on Business and Human Rights. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 365–370. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.15>
- Medeiros, C. R. de O., & Silveira, R. A. da. (2017). Organizações Que Matam: Uma Reflexão a Respeito De Crimes Corporativos. *Organizações & Sociedade*, 24(80), 39–52.
- Muchlinski, P. T. (2001). Human rights and multinationals: Is there a problem? *International Affairs*, 77(1), 31–47. <https://doi.org/10.1111/1468-2346.00176>
- Muchlinski, P. T. (2012). Implementing the New UN Corporate Human Rights Framework: Implications for Corporate Law, Governance, and Regulation. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 145–177. <https://doi.org/10.5840/beq20122218>
- Nolan, J., & Taylor, L. (2009). Corporate Responsibility for Economic, Social and Cultural Rights: Rights in Search of a Remedy? *Journal of Business Ethics*, 87(2), 433–451.
- Oliveira, C. R. de. (2015). Crimes Corporativos E Estudos Organizacionais: Uma Aproximação Possível E Necessária. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 202–208.
- Oliveira, R. C.(2021). Gamificação e Trabalho Uberizado nas Empresas-Aplicativo. *Revista de Administração de Empresas*, 61(4), 1-10.
- OHCHR. (2012). *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights*. HR/PUB/12/02 Retrieved from [http:// https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf](http://https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)
- ONU. *O que são os Direitos Humanos?*. Retrieved from: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/> Acesso em 29 jan. 2020.
- ONU. (2011). *Guiding principles on business and human rights: implementing the united nations ‘protect, respect, remedy’ framework*. UN Doc. A/HRC/17/31. Geneva: United Nations, 21 set. 2019.
- Ramasastry, A. (2015). Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*, 14(2), 237–259.
- Roland, M. C., Duque Neto, A. A., Carvalho, L. D., & Goretti, M. F.(2018). Tratado sobre direitos Humanos em Empresas: duas questões principais. *Cadernos de Pesquis HOMA*, 1, 7–15.

- Roland, M. C., Aragão, D. M. de, Angelucci, P. D., Duque Neto, A. A., Galil, G. C., & Lelis, R. C. (2018). Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV*, 14(2), 393–417.
- Ruggie, J. G. (2007). Business and Human Rights: The Evolving International Agenda. *American Journal of International Law*, (June). <https://doi.org/10.2139/ssrn.976547>
- Ruggie, J. G. (2014). Global governance and “New governance theory”: Lessons from business and human rights. *Global Governance*, 20(1), 5–17.
- Santoro, M. A. (2015). Business and Human Rights in Historical Perspective. *Journal of Human Rights*, 14(2), 155–161. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1025945>
- Scherer, A. G., & Palazzo, G. (2011). The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Firm, Governance, and Democracy. *Journal of Management Studies*, 48(4), 899–931.
- Schrempf-Stirling, J., & Palazzo, G. (2016). Upstream Corporate Social Responsibility: The Evolution From Contract Responsibility to Full Producer Responsibility. *Business and Society*, 55(4), 491–527. <https://doi.org/10.1177/0007650313500233>
- Schrempf-Stirling, J., & Van Buren, H. J. (2020). Business and Human Rights Scholarship in Social Issues in Management: An Analytical Review. *Business and Human Rights Journal*, 5(1), 28–55. <https://doi.org/10.1017/bhj.2019.23>
- Schrempf-Stirling, J., & Wettstein, F. (2017). Beyond Guilty Verdicts: Human Rights Litigation and its Impact on Corporations’ Human Rights Policies. *Journal of Business Ethics*, 145(3), 545–562. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2889-5>
- Sewell, G. (2005) ‘Nice Work? Rethinking Managerial Control in an Era of Knowledge Work, Organisation, 12:5, 685-704.
- United Nations. (2008a). Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”. *Report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises A/HRC/8/16*
- United Nations Global Compact. (2019). Communication on Progress. Retrieved August 20, 2020, from Communication on Progress-Participants website: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/advanced/433199>
- Weissbrodt, D., & Kruger, M. (2003). UN: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, 2003. *The American Journal of International Law*, 97(4), 901–922.
- Wettstein, F. (2010). The Duty to Protect: Corporate Complicity, Political Responsibility, and Human Rights Advocacy. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 33–47.
- Wettstein, F. (2012a). Silence as complicity: Elements of a corporate duty to speak out against the violation of human rights. *Business and Human Rights*, 22(1), 37–61.
- Wettstein, F. (2012b). CSR and the Debate on Business and Human Rights: Bridging the Great Divide. *Business Ethics Quarterly*, 22(4), 739–770. <https://doi.org/10.5840/beq201222446>
- Wettstein, F. (2013). Making noise about silent complicity: The moral inconsistency of the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework. In S. Deva & D. Bilchitz (Eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* (pp. 243–268). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi:10.1017/CBO9781139568333.015>
- Wettstein, F. (2015). Normativity, Ethics, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Critical Assessment. *Journal of Human Rights*, 14(2), 162–182.
- Wettstein, F., Giuliani, E., Santangelo, G. D., & Stahl, G. K. (2019). International business and human rights: A research agenda. *Journal of World Business*, 54(1), 54–65. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.10.004>
- Wood, S. (2012). The case for leverage-based corporate human rights responsibility. *Business and Human Rights*, 22(01), 63–98. <https://doi.org/10.1017/S1052150X00000075>