O COMBATE AO DUMPING SOCIAL POR MEIO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E DO COMPLIANCE: EM UMA PERSPECTIVA GLOBAL

LUCHA CONTRA EL DUMPING SOCIAL A TRAVÉS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL CUMPLIMIENTO: EN UNA PERSPECTIVA GLOBAL

FIGHTING SOCIAL DUMPING THROUGH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND COMPLIANCE: IN A GLOBAL PERSPECTIVE

Lincoln Zub Dutra[1]

RESUMO: O presente estudo busca demonstrar a necessidade de combate ao *dumping* social e concretização dos direitos sociolaborais em uma perspectiva global. Assim, ante a inefetividade dos meios até então idealizados. Assim, através de metodologia dedutiva e também indutiva, com base em estudos legislativos, doutrinários e com base em análises bibliográficas, buscar-se-á demonstrar a colaboração da responsabilidade social corporativa e do *compliance* como meios de propagação dos direitos fundamentais sociolaborais, buscando, assim, formas de concretização dos direitos humanos e laborais, tanto quanto de combate ao *dumping* social em uma perspectiva global, haja vista que suas violações não só desestabilizam a atual ordem econômica, como corroboram para a precarização e degradação da própria condição de dignidade humana.

Palavras chave: *Dumping* Social. Responsabilidade Social Corporativa. *Compliance*. Direitos fundamentais sociolaborais. Direitos Humanos. Direito do Trabalho. Capitalismo socialmente responsável.

RESUMEN: *El presente estudio busca demostrar la necesidad de combatir el dumping social e implementar los derechos sociolaborales en una perspectiva global. Así, ante la ineficacia de los medios hasta ahora idealizados. Así, a través de una metodología deductiva y también inductiva, basada en estudios legislativos y doctrinarios y en base a análisis bibliográficos, buscaremos demostrar la colaboración de la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento como medios de propagación de los derechos sociolaborales fundamentales, buscando, así, formas de la realización de los derechos humanos y laborales, así como la lucha contra el dumping social en una*

[1] Pós Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (2022/2023). Pós doutor em Direitos Humanos, Direitos Sociais e Direitos Difusos pela Universidade de Salamanca/ESPANHA (2021/2022). Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/PR. Pós-graduando em Direito Tributário pela PUC/RS. Graduado em Direito pela PUC/PR. Professor do programa de Mestrado em Direito da Must University (Master of Science in Legal Studies, Emphasis on International Law). Professor convidado em programas de pós-graduação. Escritor e Coordenador de obras jurídicas. E-mail: lincoln.zub@gmail.com

perspectiva global, dado que sus violaciones no sólo desestabilizan el orden económico vigente, sino que contribuyen a la precariedad y degradación de la condición misma de la dignidad humana.

Palabras clave: *Dumping Social. Responsabilidad social empresarial. Cumplimiento. Derechos fundamentales sociolaborales. Derechos humanos. Directo del trabajo. Capitalismo socialmente responsable.*

ABSTRACT: *The present study seeks to demonstrate the need to combat social dumping and implement socio-labor rights in a global perspective. Thus, given the ineffectiveness of the means hitherto idealized. Thus, through deductive and also inductive methodology, based on legislative and doctrinal studies and based on bibliographic analyses, we will seek to demonstrate the collaboration of corporate social responsibility and compliance as means of propagating fundamental socio-labor rights, seeking, thus, ways of realizing human and labor rights, as well as combating social dumping in a global perspective, given that their violations not only destabilize the current economic order, but also contribute to the precariousness and degradation of the very condition of human dignity.*

Keywords*: Social Dumping. Corporate social responsibility. Compliance. Fundamental socio-labor rights. Human rights. Labor Law. Socially responsible capitalism.*

INTRODUÇÃO

Inexoravelmente o Direito permanece em constante evolução. Os anseios da sociedade atual impõem ao mesmo novas interpretações, regulamentações e aplicações cada vez com mais frequência.

Isto se dá pelas consequências que a tecnologia, dentro da perspectiva da Revolução 4.0, tanto quanto da globalização em uma perspectiva contextualizada geram, motivo pelo qual a informação e os direitos sociolaborais necessariamente precisam estar em consonância com esta constante e voraz evolução.

Somado a isso, diferentemente do que estava até então consumado nos séculos passados, empresas intituladas como transnacionais ou multinacionais passaram a investir-se de maior representação política e econômica que alguns países, sem poderem, entretanto, sofrer responsabilidades como estes, pelo fato de estarem amparadas pela ausência de abertura, cooperação, reciprocidade e limitações atinentes ao direito internacional por força da soberania interna de cada país.

Assim, cientes de sua grandeza e inseridas em um capitalismo cada vez mais concorrido e exploratório, referidas empresas que muitas vezes possuem um *valuation* maior

que o PIB de alguns países, utilizam-se da exploração do trabalho humano em condições trabalhistas mais vantajosas, quer seja pela total inexistência de regulamentação trabalhista ou ao menos por uma menor proteção social do trabalho humano em outros países sob a falácia de geração de empregos e riqueza para aquele país, mas, na prática, incidem no chamado *dumping social*, ou seja, a prática reiterada e inescusável de descumprimento de normas trabalhistas com o objetivo de obter vantagem indevida perante a concorrência e, por conseguinte, desestabilizar o mercado.

Com isso, as empresas são convocadas a participarem ativamente para a eficácia plena dos direitos fundamentais sociolaborais tanto em perspectiva vertical como horizontal, sendo a responsabilidade social corporativa e o *compliance* os instrumentos jurídicos que serão analisados na presente pesquisa como meio de combate a prática do *dumping* social.

O presente artigo, que se utiliza de metodologia dedutiva e também indutiva, com base em estudos legislativos, doutrinários e com base em análises bibliográficas, tem como objetivo avaliar estas mudanças e analisar os institutos da responsabilidade social corporativa e do *compliance* como meios de propagação dos direitos fundamentais sociolaborais, buscando, assim, formas de concretização dos direitos humanos e laborais, tanto quanto de combate ao *dumping* social em uma perspectiva global, haja vista que suas violações não só desestabilizam a atual ordem econômica, como corroboram para a precarização e degradação da própria condição de dignidade humana.

DUMPING SOCIAL: CONTEXTUALIZAÇÃO E INEFETIVIDADE DOS MEIOS DE COMBATE

O presente e o futuro dos direitos sociais devem ter como ponto de partida e como destino a dignidade inerente a todo ser humano. Somente assim, pode-se entender a verdadeira dimensão que elas alcançam, tanto quanto promover sua defesa e promoção.

Nesse sentido, ainda que se possa falar que cronologicamente os direitos sociais seriam anteriores ao seu reconhecimento como direitos humanos, eles não são uma categoria única, mas que existem a partir de direitos concretos como o Direito do Trabalho[2] e outros.

Dessa vinculação direta entre a dignidade e os direitos humanos, estando a primeira no núcleo dos segundos, infere-se a possibilidade e garantia de um dever judicial e institucional

[2] MARTÍNEZ BADENES, Miguel Ángel. *Presente y futuro de los derechos sociales en el ámbito internacional. In: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015, p. 2.

público em relação às normas que os constituem.

No plano internacional, encontram-se diversos instrumentos que tutelam pelo direito fundamental ao trabalho como condição de vida digna; entre eles, pode-se destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos[3] proposta pela ONU – Organização das Nações Unidas e o Pacto de San José da Costa Rica, do qual o Brasil é signatário. Entretanto, para que o trabalho seja considerado digno, extrai-se dos referidos instrumentos que ele necessariamente precisa proporcionar as garantias e liberdades justas e favoráveis.

Sendo assim, em que pese, inicialmente, a não haver caráter vinculante na Declaração Universal dos Direitos Humanos, por exemplo, quando se passa a reconhecê-la dentro das diversas Constituições nacionais, percebe-se uma primeira limitação àquilo que até então era configurado como hegemônica e onipotente capacidade de cada um dos Estados-Nações livremente legislar em relação aos direitos sociais.[4]

De igual sorte, impende destacar que nos últimos anos ganhou força o conceito de diligência devida em matéria de direitos humanos, o qual originalmente foi introduzido nos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, os quais posteriormente foram ganhando cada vez mais adesão, tal como se infere no *Modern Slavery Act*, do Reino Unido de 2015, Diretiva Europeia relativa à Divulgação de Informações Não Financeiras, Lei Francesa do "dever de vigilância", adotada em 2017 ((LOI nº 2017-399 du 27 mars 2017), Lei Holandesa sobre a diligência devida em relação ao trabalho infantil e a Lei da Cadeia de Fornecimento alemã, aprovada em 16 de julho de 2021.[5]

O tema ainda vem sido abarcado tanto pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos[6], como pelo acordo de Conduta Empresarial Responsável da América Latina e no Caribe.[7]

Em sua forma etimológica, o conceito de *dumping*, segundo definição do verbete no dicionário *Cambridge*, aduz que esse seria "o ato de livrar-se de algo que não é desejado.[8]

---

[3] Cumpre ressaltar que o próprio preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) vincula a dignidade com o progresso social, a fim de elevar o nível de vida das pessoas.

[4] MARTÍNEZ BADENES, Miguel Ángel. *Presente y futuro de los derechos sociales en el ámbito internacional. In: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015, p. 2

[5] Ver em: https://www.plataformaongd.pt/uploads/subcanais2/sumario-juridico-diligencia-devida-our-food-our-future.pdf.

[6] Ver em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

[7] Ver em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_736045/lang--pt/index.htm

[8] *In verbis:* "*The act of getting rid of something that is not wanted*". *Cambridge Advanced Learner's Dictionary*.

Outra forma de compreender a referida terminologia diz respeito à aplicação do *dumping* no âmbito das relações comerciais, haja vista que se consubstancia na prática de extirpar os demais atuantes do mesmo nicho de mercado em nível internacional através da prática de concorrência desleal com vistas a estrangular os meios de produção local, inserindo-se no mercado estrangeiro pretendido.[9]

Outrossim, olvidar não se deve que tanto o *dumping* como sua espécie *dumping* social, além de gerar consequências macro e microeconômicas, geram imensuráveis danos sociais, motivo pelo qual invariavelmente se correlacionam, vez que a fim de menores custos e em prol da almejada competitividade há, lastimavelmente, a superexploração do trabalho humano, inclusive por meio do descumprimento reiterado de normas ou padrões mínimos trabalhistas ou ainda em países com escassas ou inexistentes regulamentações econômico-trabalhistas.

Outra maneira de abordar a questão do *dumping* social, ou seja, do *race to the bottom*[10]*, ou ainda do* "voo do capital para áreas de baixo custo",[11] é estudar a possibilidade de realocar a produção de um país para outro. Sob essa perspectiva, parece natural definir *dumping* social como a decisão de uma empresa doméstica de servir o mercado doméstico através de uma fábrica localizada em um país estrangeiro, onde a proteção dos trabalhadores não atende aos padrões domésticos e os custos trabalhistas são, portanto, significativamente mais baixos.

Com efeito, frente à atual ordem econômica vigente, no âmbito das relações comerciais internacionais, uma legislação trabalhista deficitária ou insuficiente gera clara desvantagem para os países com normas rigorosas;[12] afinal, *"la obtención de ventajas comerciales a costa de la ausencia de seguridad y de derechos laborales para los trabajadores"* acabam incidindo na *"práctica conocida como dumping social, que constituye competencia desleal en el comercio internacional"*.[13]

4th edition. Cambridge-UK: Cambridge University Press, 2013. Disponível ainda em: <http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/dumping#translations>. Acesso em 15 mai. 2022.

[9] DUTRA, Lincoln Zub. SANTOS, Samuel Lima dos. *A prática do dumping social no Projeto de Lei 4.330/04 e a precarização das relações e garantias trabalhistas*. *In: Dumping social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico*. Coordenação: Lincoln Zub Dutra. Curitiba: Juruá, 2016, p. 182.

[10] *Race to the bottom* compreendida como corrida para o fundo (tradução livre). Ver em: CORDELLA, Tito. GRILO, Isabel. *Social dumping and relocation: is there a case for imposing a social clause? In: Regional Science and Urban Economics,* 31, 2001, 643-668.

[11] Nesse sentido, aduz Ehrenberg por meio do intitulado *flight of capital to low-cost areas*; Ver em: EHRENBERG, R. Labor Markets and Integrating National Economies. *The Brookings Institutions. Washignton,* DC, 1994, p. 12.

[12] VALENZUELA HERRERA, Augusto. Cláusulas sociales en los tratados de libre comercio. *In: Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, SP, v. 38, n. 148, p. 293-312, out./dez. 2012, p. 128.

[13] A obtenção de vantagens comerciais às custas da falta de seguridade e de direitos trabalhistas para os trabalhadores acabou influenciando a prática conhecida como *dumping* social, que configura concorrência desleal no comércio internacional (tradução livre do autor). LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo Van. La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado.

Assim, talvez a resposta mais simples para aqueles que proclamam os perigos do *dumping social* seja considerar o desempenho econômico nacional e a geração de riqueza, pois "*the fear of social dumping, like many fears of unfair competition through-out the history of commerce, is largely illusory*".[14]

O enfrentamento do *dumping* social no âmbito internacional[15] reside em medidas de repressão a tal prática, esboçadas por meio de tratados internacionais, resoluções de organismos supranacionais e até mesmo com a intenção de atribuição de padrões mínimos trabalhistas.

O Direito Internacional do Trabalho, que encontra repouso na Organização Internacional do Trabalho para a concretização dos direitos sociais trabalhistas, se depara com dois problemas. O primeiro deles seria quanto ao caráter voluntário de ratificação de suas convenções; o segundo, o fato de que seus instrumentos têm como destinatários os Estados e não as empresas multinacionais, das quais dependem, em grande medida, a concretização de um trabalho decente e o respeito aos direitos humanos, sociais e laborais mundiais.

Além disso, outro problema enfrentado seria quanto ao fato de que, mesmo quando as convenções da Organização Internacional do Trabalho são vinculantes ou até mesmo ditas como fundamentais, elas só produzem efeitos no ordenamento jurídico interno de cada Estado quando ratificadas. Entretanto, a ratificação é voluntária, e sem ela um instrumento de *hard law*, como a convenção, não produz efeitos no âmbito do Direito interno.

Com isso, necessário se faz um melhoramento na política normativa e instrumentos vinculantes já existentes da OIT para que haja um código internacional do trabalho mais moderno e adaptado ao século XXI, implementando novos modelos para elaboração de normas, para conseguir que o *soft law* não seja uma alternativa, mas um complemento ao *hard law* e que subsista uma melhor articulação e coerência entre as distintas iniciativas no que tange a uma pretensa regulação social da globalização que concilie a eficácia econômica e a justiça social.[16]

Diante disso, até mesmo as empresas, constituídas *a priori* de personalidade jurídica própria e distinta de seus constituintes, pelo seu papel social, não se furtam dessas obrigações,

---

In: Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad de Costa Rica, 2004, n. 103, p. 4. Disponível em: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13367/12634>. Acesso em 15 mai. 2022.

[14] O medo do *dumping* social, como muitos temores de concorrência desleal em toda a história do comércio, é amplamente ilusório (tradução livre do autor). ADNETT, Nick. *Social dumping and eruopean economic integration. In: Journal of European Social Policy*, 1995, 5 (1), 1-12.

[15] Para tanto, o Direito Internacional do Trabalho se utiliza de normas e princípios que emanam de organismos internacionais, de pactos e convenções multilaterais ou bilaterais, que têm o objetivo de regulação direta ou indireta do trabalho humano. LEON, Francisco Rafael Ostau de Lafront de; CHAVARRO, Leidy Ángela Niño. Incidencia del Derecho Internacional del mundo del trabajo en el marco de los derechos humanos en Colombia. *In: Revista Republicana*. N. 20, Enero-Junio, p. 65-96, 2016, p. 78.

[16] LUIS GIL, José. *Justicia social y acción de la OIT. In: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 3, n. 4, octubre-diciembre de 2015, p. 18.

em especial aquelas correspondentes ao dever de não gerar danos a outrem.

A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E SUA EFICÁCIA NO QUE TANGE AOS DIREITOS HUMANOS SOCIOLABORAIS

O grande caos da situação empresarial e de direitos humanos hoje se encontra nas lacunas de governança criadas pela globalização - entre o escopo e o impacto das forças e atores econômicos e a capacidade das sociedades de gerenciar suas consequências adversas. Desse modo, percebe-se que estas lacunas acabam, ainda que indiretamente, viabilizando um ambiente permissivo para atos ilícitos de empresas de todos os tipos, sem a devida sanção ou reparação.

A fim de se majorar a eficácia horizontal, ou seja, aquela que se dá por meio da concretização entre os privados, surgiu a responsabilidade social empresarial ou corporativa que em consonância com as constantes transformações da sociedade e com os anseios globais passou a se preocupar com assuntos atinentes ao *"meio ambientales laborales y sociales en un heterogéneo conjunto".*[17]

Diante disso, tem-se que a Responsabilidade Social Corporativa nasceu em torno do cenário que pode ser compreendido como o último recurso voluntário por razões de prestígio de multinacionais para regiões ou países desregulados, motivo pelo qual não pode ser descartada ou refutada, vez que corrobora para a concretização de direitos humanos e sociais tais como a abolição do trabalho infantil, igualdade de gênero, respeito ao diálogo social, atingimento a padrões trabalhistas mínimos, condições de dignidade da pessoa humana, entre outros, que até o momento não conseguiram alçar sua eficácia plena e global pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, mas que começaram a adquirir certa parcela de eficácia *erga omnes*.

Com efeito, ainda que não se possa falar em eficácia plena por meio das formas até então concebidas, quais sejam, força normativa interna e tratados e convenções supranacionais, a responsabilidade social corporativa desponta como meio de estender a eficácia *erga omnes* e

[17] Que *"Contempla estándares básicos de diverso tipo adaptados a la cultura occidental, cuyo horizonte geográfico abarca todo el mundo, pero que en la prática funciona desde los imperativos éticos de una multinacional occidental respecto a las condiciones de vida y trabajo de sus empleados en países en vías de desarrollo".* AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p 357.

concretização dos direitos humanos e sociais, haja vista o papel de destaque que as intituladas multinacionais ou transnacionais passaram a ter.[18]

A responsabilidade social corporativa já é reconhecida por parte da doutrina como um importante instrumento de *"soft laws*" ou *"leyes blandas"*, os quais se caracterizam como não imperativos, todavia, subsistem aqueles que acreditam que este instrumento teria apenas a intenção de recuperar o prestígio corporativo, motivo pelo qual seriam descartados quando não forem mais necessários.

Em todo caso, podemos perceber que a responsabilidade social corporativa constituí *"una carrera hacia la cumbre"* ou *"race to the top"* capaz de contrapor a *"carrera hacia el fondo"* ou *"race to the bottom"* dos países desenvolvidos para recobrar mercados.[19]

Alguns doutrinadores utilizam os conceitos de Responsabilidade Social Corporativa[20] e Códigos de Conduta como sinônimos, todavia enquanto aquela poderia ser definida como a integração voluntária por parte das empresas acerca de preocupações sociais e meio ambiente em suas atividades empresariais e em suas relações comerciais, estes supõem também a imposição de regras internas de atuação ética dentro da organização a todos os seus empregados e profissionais.

Como corolário, tem-se que a responsabilidade das empresas e dos Estados não são as mesmas quanto à violação a direitos humanos; não se confundem, mas se complementam[21], haja vista a atual ordem global e a consequente ampliação, influência e representatividade econômica de grandes instituições privadas.

---

[18] PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de Direitos Humanos e o envolvimento das grandes corporações. *In:* SOARES, Inês; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo. *Empresas e Direitos Humanos*, Juspodivm, 2018, p. 171-184.

[19] AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p 359.

[20] Quanto ao tema John Ruggie afirma que existe também um amplo consenso de que a Responsabilidade Social Corporativa difere da sua contrapartida a nível nacional (...) A Responsabilidade Social Corporativa a nível nacional baseia-se no pressuposto de que as empresas responsáveis operam dentro de um quadro político de regras e regulamentos que funciona de forma menos adequada e definido pelas autoridades governamentais. Essa condição, no entanto, não é válida globalmente. O quadro global de regras é frágil e incompleto. Globalmente, não existe um regulador central e as leis nacionais em que as multinacionais operam podem ser fracas, mal aplicadas ou simplesmente não existirem. Portanto, eles propõem um novo paradigma, no qual a empresa é atraída para papéis políticos maiores, executando tarefas que tradicionalmente associamos ao Estado. Estes incluem elementos de funções reguladoras e a produção de bens públicos. RUGGIE, John Gerard. *Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy*. *In: Regulation & Governance*, 2018, 12, p. 317-333. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/rego.12154>. Acesso em 15 mai. 2022.

[21] PAMPLONA, Danielle Anne; SILVA, Ana Rachel Freitas da Silva. Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? *In:* BENACCHIO, Marcelo (coord.). *A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos*. Curitiba: Editora CRV, 2016. p. 154.

Ademais, não se pode negar que os Estados não têm obtido êxito em evitar de maneira satisfatória as violações a direitos humanos, quer seja por muitas vezes possuírem relações com elas, ou ainda pela ausência de norma vinculativa às empresas no âmbito internacional[22].

Sendo assim, pode-se perceber que este diálogo entre as empresas e os direitos humanos permanece conturbado, especialmente pela dificuldade em se conceber ou atribuir responsabilidade aos atores, ausência de abertura constitucional[23] entre as Nações, dificuldade de colaboração entre os Estados, falta de interação, bem como pelo fato de ainda não existir uma maneira que reflita plenamente as complexidades e a dinâmica da globalização e forneça aos governos e outros atores sociais uma orientação eficaz.[24]

Como corolário, a fim de se evitar os riscos das empresas no que tange a direitos humanos, percebe-se a importância de medidas preventivas, as quais contribuam para a minimização real ou potencialmente negativa que possam atingi-los. Assim, cada empresa é chamada não só a controlar os riscos gerados por sua própria atividade, implementar mecanismos de prevenção contra a violação dos direitos humanos, mas fiscalizar seus desenvolvimentos e eficácia.[25]

Nesta toada, cumpre observar que além do cumprimento das leis nacionais, a responsabilidade básica das empresas é respeitar os direitos humanos. O não cumprimento dessa responsabilidade pode sujeitar as empresas violadoras a sanções que podem estar associadas ao descumprimento de *soft law*, mas também, dependo do caso, operam-se severas sanções comerciais, não raro a provocar o repúdio do mercado consumidor.

Assim, tem-se que a responsabilidade social corporativa de respeitar os direitos humanos e laborais existe independentemente dos deveres dos Estados. De igual modo, como a responsabilidade de respeitar é uma expectativa básica, uma empresa não pode compensar o dano aos direitos humanos executando boas ações em outros lugares, tanto quanto compete a

---

[22] SANTOS, Mariana Lucena Sousa. RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo. Reflexões Teóricas Acerca da Caracterização da Responsabilidade Internacional de Empresas Transnacionais por Violação a Direitos Humanos. *In: Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 162-174, Jul./Dez. 2016, p. 164. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/1401>. Acesso em 15 mai. 2022.

[23] Ver em: MALISKA, Marcos Augusto. Fundamentos da Constituição: abertura, cooperação, integração. Curitiba: Juruá, 2013.

[24] RUGGIE, John Gerard. *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*. 2008, p. 190. Disponível em: <https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>. Acesso em 15 mai. 2022.

[25] CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. Direitos Humanos, *Compliance* e Indústrias Extrativistas na América Latina. *In: Revista Justiça e Sistema Criminal*, v. 9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017, p. 97 e 99. Disponível em: <http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>. Acesso em 15 mai. 2022.

elas aditar programas específicos que rompam com a negativa de não causar o dano[26], sob risco de incidir em cumplicidade, ou seja, o envolvimento indireto de empresas em abusos dos direitos humanos e laborais onde a violação é cometida por outra parte, incluindo governos e empresas privadas.

Sendo assim, frente ao caráter transindividual e caráter universal dos direitos fundamentais sociais, dentre eles os direitos sociais trabalhistas, emerge a necessidade de participação de todos os Estados, da comunidade internacional e das empresas, a fim de lhe estregar eficácia plena.

Ademais, ainda que pareça improvável que a Responsabilidade Social Corporativa, seja de maneira simplista ou individualista, revele-se o modo para a concretização dos direitos fundamentais dentro da atual perspectiva de globalização corporativa, tem-se que, ao menos, surge como um instrumento paliativo para o fim desejado.

O *COMPLIANCE* E SUA EFICÁCIA A PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O *compliance* é utilizado de maneira mais usual no âmbito do direito penal ou ainda como forma atribuição de responsabilidade a gestores ou administradores legais. Entretanto, pode ser aplicado para salvaguardar direitos sociais trabalhistas.

Os programas de *compliance* podem ser compreendidos como recomendações corporativas que possuem como escopo a regulamentação privada de decisões, valores, missão e atuação de diretores, gestores e demais empregados[27]. Assim, infere-se que não se trata de um controle absoluto, mas uma auto-regulamentação controlada.[28]

Pode ainda ser interpretado como um meio corporativo para controle das fontes de riscos inerentes a sua atividade, buscando estar em conformidade com as exigências normativas e legais[29], ou ainda como mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e

[26] RUGGIE, John Gerard. *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*. 2008, p. 199. Disponível em: <https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>. Acesso em 15 mai. 2022.

[27] SEIN, José Luis Goñi. *Programas de cumplimento, investigaciones internas y derechos de los trabajadores*. *In:* PUIG, Santiago Mir. BIDASOLO, Mirentxu Corcoy. MARTÍN, Víctor Gómez. IBARRA, Juan Carlos Hortal. IVAÑEZ, Vicente Valiente. *Responsabilidad de la empresa y compliance: programas de prevencíon, detección y reacción penal*. Madrid. Edisofers: 2014, p. 384.

[28] MARTÍN, Víctor Gómez. *Compliance y derechos de los trabajadores. In:* KUHLEN, lothar, MONTIEL, Juan Pablo. GIMENO, Íñigo Ortiz de Urbina. *Compliance y teoria del derecho penal.* Madrid: Marcial Pons, 2013, p. 126

[29] CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. Direitos Humanos, *Compliance* e Indústrias Extrativistas na América Latina. *In: Revista Justiça e Sistema Criminal*, v. 9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017, p. 100. Disponível em: <http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>. Acesso em 15 mai. 2022.

incentivo à denúncia de irregularidades no meio coorporativo[30], cujo objetivo seria a proteção dos valores empresariais, os quais insofismavelmente englobam a proteção aos direitos humanos, por meio da prevenção ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e à discriminação de maneira geral, tanto quanto demais direitos sociais, inclusive, àqueles atrelados a segurança das relações de consumo.[31]

De igual sorte, impende destacar que deve subsistir coerência entre o programa de *compliance* com os riscos empresariais, devendo ainda haver constantes treinamentos e avaliações dos mesmos, akém de existir incentivo a denúncia, normas de confidencialidade, bem como inexistir qualquer tipo de represália ou discriminação.

As regras de conduta incorporadas aos programas de *compliance* cumprem uma dupla função. A primeira delas seria a de proteção interna, a qual se resume em pacificar os comportamentos aceitáveis para a empresa e estabelecer as condutas que estão de acordo com seus valores, valendo, assim, internamente, para o cumprimento da legalidade e de suas normas próprias de atuação (ética interna da empresa). A segunda, por sua vez, tende a proteção externa, buscando, desse modo, contribuir para a preservação de uma ordem pública (ética externa da empresa), ainda que como caráter instrumental, vez que sua vocação não é a de prevenção em geral de delitos, mas de exoneração de toda e qualquer responsabilidade sua no âmbito empresarial.[32]

Outrossim, impende salientar que a cultura de *compliance*, orientada por decisões empresariais em conformidade com *best practices* e por padrões procedimentais de governança corporativa, não se limita à avaliação de um "estar em conformidade com a lei". Afinal, a instituição de deveres no âmbito corporativo também diz respeito aos incentivos às novas práticas empresariais, buscando fomentar, por meio de regulamentação jurídica, um verdadeiro novo padrão de mercado.

---

[30] GABAN, Eduardo Molan. DOMINGUES, Juliana Oliveira. *Direito antitruste*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 344.

[31] FERREIRA, Bráulio Cavalcanti. QUEIROZ, Bruna Pamplona de. GONÇALVES, Everton das Neves. Análise Econômica do Direito e o *Compliance* Empresarial: Apreciação jurídico-econômica dos programas de conformidade e dos custos de prevenção. *In:* Revista *Economic Analysis of Law Review*. Brasília, v. 9, n. 1, p. 259-276, Jan-Abr, 2018, p. 261. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8455>. Acesso em 15 mai. 2022.

[32] SEIN, José Luis Goñi. *Programas de cumplimento, investigaciones internas y derechos de los trabajadores*. *In:* PUIG, Santiago Mir. BIDASOLO, Mirentxu Corcoy. MARTÍN, Víctor Gómez. IBARRA, Juan Carlos Hortal. IVAÑEZ, Vicente Valiente. *Responsabilidad de la empresa y compliance: programas de prevencíon, detección y reacción penal*. Madrid. Edisofers: 2014, p. 384.

Não obstante, impende salientar que os códigos de conduta[33], como meio de *compliance*, podem contribuir, juntamente com outros instrumentos, para a promoção e respeito dos direitos fundamentais do trabalho, o cumprimento das normas internacionais do trabalho, o respeito de direitos trabalhistas fundamentais e de condições mínimas de ambiente de trabalho no mundo.

Desse modo, infere-se que a desterritorialização das empresas transnacionais as permite eleger o lugar de produção, que em muitos casos são Estados receptores com ordenamentos jurídicos desregulados segundo a lógica neoliberal, motivo pelo qual, teoricamente, os códigos de conduta, ainda que como um *plus* normativo, contribuem para equalizar os efeitos de legislações nacionais muito frágeis.[34]

Ademais, referidos códigos de conduta sugerem diversos desafios aos juristas, vez que não devem analisar somente a eficácia das declarações unilaterais das empresas em respeito seus trabalhadores, mas também determinar se existem ações para obrigar as mesmas a exigir o cumprimento de seus padrões laborais a outras empresas do mesmo grupo, terceiros, fornecedores e clientes.[35]

Desse modo, a existência de controles internos para evitar o ato lesivo e a implantação de um programa de *compliance* ganhou significativa relevância no mundo corporativo, deixando de ser visto como custo e passando a ser encarado como investimento, ante aos inúmeros benefícios se bem implementado.[36]

Ademais, olvidar não se deve, que uma política de *compliance* sólida e robusta que inicie no momento das contratações e se estenda pelo decorrer do vínculo empregatício ou de trabalho, demonstra-se de extrema importância para evitar desvio dentro do meio corporativo, vez que conhecer a idoneidade do empregado é tão importante quanto conhecer a idoneidade do cliente, uma vez que criminosos que se utilizam de prática de lavagem de dinheiro para

---

[33] Este como marco da responsabilidade social empresarial e um conjunto de disposições formuladas por uma empresa relativa a diversos temas, tais como princípios e direitos fundamentais referentes ao trabalho e outros direitos laborais que a empresa se compromete a cumprir a respeito de seus empregados e até mesmo de empregados do mesmo grupo econômico, terceiros, fornecedores e clientes. MANGARELLI, Cristina. *Código de conduta: em el marco de la Responsabilid Social de la Empresa.* Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria, 2009, p. 30 e 31.

[34] ZUBIZARRETA, Juan Hernández. *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos*: *Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidade social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Madrid: Hegoa, 2009, p. 579. Disponível em <http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221, pp.548-578>. Acesso em 15 mai. 2022.

[35] MANGARELLI, Cristina. *Código de conduta: em el marco de la Responsabilid Social de la Empresa.* Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria, 2009, p. 29.

[36] OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do *compliance* no âmbito trabalhista. *In: Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito,* v. 12, n. 12, 2015, p. 169.

legitimar recursos estão sempre dispostos a utilizar quantias significativas para corromper empregados das instituições e viabilizar as operações ilícitas.[37]

Desse modo, demonstra-se de extrema relevância a análise de riscos das questões e de processos trabalhistas, e se identificando alto índice de desvios ou falhas, como por exemplo na retenção de documentos, retaliações das gerências, assédio sexual, assédio moral, *bullying*, dano existencial, entre outros, o foco de treinamento e capacitação deve ser mais específico e direcionado aos departamentos e empregados onde os desvios de condutas foram constatados.

Outrossim, o cumprimento do direito como um valor da ética e cultura empresarial expressa-se em um código de deveres de atuar ou de omitir ações em circunstâncias concretas que remete a regras de conduta.[38]

Atualmente, a estrutura econômica ocasiona diversos dilemas que afetam diretamente a ética aplicada ao mundo empresarial, vez que a aplicação e cumprimento de um direito podem colidir com as finalidades e propósitos das empresas. Afinal, isto também ocorre com os direitos fundamentais estabelecidos constitucionalmente, que sobre uma mesma situação dão ensejo à aplicação de valores opostos, gerando, indubitavelmente, uma tensão.

A questão pode adquirir características especiais quando a tensão se fundamenta entre os objetivos e interesses econômicos empresariais e o fiel cumprimento do direito, tal como ocorre com a assunção do denominado "risco presumido" por parte das empresas, ao adotar a supressão irrestrita de direitos trabalhistas, ou seja, a prática do *dumping* social, a fim de obter o máximo rendimento ao menor custo para sua produção, inclusive com descumprimento da legislação vigente, quer seja no âmbito internacional, ou ainda no âmbito interno.

Sendo assim, infere-se que o *compliance* no âmbito trabalhista se apresenta como um importante instrumento para concretização dos direitos sociolaborais.

PROTAGONISMO CORPORATIVO NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E EFICÁCIA PLENA AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: MEIO AO COMBATE AO *DUMPING* SOCIAL EM UMA PERSPECTIVA GLOBAL

[37] CANDELORO, Ana Paula Pinho. RIZZO, Maria Balbina Martins. PINHO, Vinícius. *Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades do mundo corporativo.* 2 ed. São Paulo: Editora do Autor, 2015, p. 342.
[38] BACIGALUPO, Enrique. HERMIDA, Carmen. *Compliance y derecho penal.* Thonsom Reuteurs, Caminho de Galar. Editorial Aranzadi: 2011, p. 17.

A responsabilidade social e a governança corporativa vêm ganhado cada vez mais importância à medida que a própria sociedade espera que as empresas hajam com base em princípios éticos, promovam o desenvolvimento social e acolham os interesses de todos que direta ou indiretamente possam ser influenciados por suas decisões.

Com isso, vem-se deixando de lado a percepção do tão almejado lucro sem a preocupação com o bem estar da sociedade.[39]

A não proteção ou não efetivação dos direitos fundamentais comprometem três pilares dos direitos sociais. O primeiro deles seria quanto à solidariedade, vez que se demonstra inviável a busca pela equalização das diferenças sociais. O segundo deles seria a justiça social, a qual preza pela distribuição justa dos recursos econômicos e culturais. O terceiro, por sua vez, seria o da proteção da dignidade humana, a qual, quando inexistente, impossibilita a própria existência e manutenção do Estado Democrático e Social de Direito.

Entretanto, ainda que no âmbito interno a dignidade da pessoa humana já possa ter sido reconhecida por vários Estados, tanto quanto pela comunidade internacional, como um princípio e direito inerente a todos, hoje empresas intituladas como multinacionais ou transnacionais ganham representatividade econômica e importância global até mesmo superiores que alguns países.

Desse modo, a concretização e eficácia plena dos direitos sociais trabalhistas não se esgotam mais no âmbito interno de cada Estado Nação ou ainda por meio de negociações ou acordos supranacionais, mas, invariavelmente, dependem de uma participação ativa de todos, inclusive empresas. Afinal, em um contexto global, indiscutivelmente empresas são capazes de violar direitos humanos.

Nesta toada, podem-se perceber os problemas que as lacunas de governança criadas pela globalização deixaram na relação da exploração da atividade empresarial com os direitos humanos[40]. Assim, infere-se que referidas lacunas, direta ou indiretamente, viabilizam um ambiente permissivo para a prática de atos ilícitos no meio empresarial, as quais obstam qualquer tipo de reparação, responsabilização ou sanção.[41]

---

[39] SILVA FILHO, Cândido Ferreira; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; CALIL, José Francisco (Organizadores). *Ética, Responsabilidade Social e Governança Corporativa***.** 3 ed. Campinas, São Paulo: Editora Alínea, 2014, p. 5.

[40] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014, p. 78 e 79.

[41] RUGGIE, John Gerard. *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*. 2008, p. 189. Disponível em: <https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>. Acesso em 15 mai. 2022.

Diante do exposto, infere-se que a violação de direitos fundamentais com caráter universal, tal como os direitos humanos e laborais, rompe com qualquer natureza individualista, clamando, por conseguinte, pela colaboração de todos os Estados, organizações de direito internacional, empresas, a fim de galgariar, de melhor medida possível, sua eficácia plena.

Neste sentido, pode-se concluir que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais exige das empresas um espaço idôneo para o exercício dos mesmos, mesmo diante do poder de organização, direção e disciplina atrelados a estas. Em outras palavras, tendo em vista que a relação de trabalho necessariamente pressupõe que um ser humano se coloque voluntariamente abaixo do poder de mando de outro, insofismavelmente reside a noção dos direitos fundamentais como limites intangíveis do poder privado.

Sendo assim, tem-se que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais não somente atinge a relação de trabalho, o dever patronal de se abster de restringir arbitrariamente seu exercício e satisfazer suas prestações, mas carece que os poderes de organização, direção e disciplina atinentes às empresas sirvam para garantir a eficaz tutela daqueles direitos subjetivos. Assim, compete às empresas executar, dentro dos perímetros de seus processos produtivos, as medidas idôneas de prevenção, reparação e sanção das condutas que tenham por finalidade lesionar os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores e terceiros que se desenvolvam em suas dependências.[42]

Outrossim, impende salientar que a crise atual do capitalismo neoliberal implementa a supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo, que se traduz na financeirização da economia e acarreta o deslocamento das empresas no trânsito entre o abandono de países civilizados em busca de outros países onde suas atividades especulativas possam gerar maiores lucros, ensejando, assim, insofismavelmente a precarização das condições de vida dos trabalhadores, que pagam o preço para além da tomada da mais-valia, da busca destes melhores resultados, ou seja, o mais puro e simples reflexo do *dumping* social.

Não obstante, ainda que no Brasil inexista qualquer regulamentação constitucional ou infraconstitucional especial e diferenciada para empresas multinacionais no tocante ao trabalho subordinado, indubitável é que a adoção de Diretrizes para as multinacionais seriam sempre uma possibilidade de fomentar a atuação de grupos de pressão em torno do cumprimento da legislação local e reivindicar a observância de padrões éticos, em especial em torno de políticas

[42] SANGUINETI, Wilfredo. CARBALLO, César A. *Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa*. Montevideo: Fundación Electra; Fundación de Cultura Universitaria, 2018, p. 41.

de reconhecimento de direitos humanos e a fim de evitar a precarização irrestrita das relações de trabalho.[43]

Sendo assim, ainda que o *compliance* ou a responsabilidade social corporativa possam ser vistos como um *"derecho blando"*, ou ainda um *"soft law",* indubitável é que quando relacionados a proteção e promoção do direito fundamental ao trabalho e demais direitos sociais, além de garantirem seu cumprimento, no mínimo colaboram para o enfraquecimento de empresas que não cumprem padrões trabalhista mínimos, tanto quanto favorecem a extirpação da lastimável prática do *dumping* social.

Desse modo, ainda que a responsabilidade social corporativa e os programas de *compliance* sofram certa debilidade na aplicação de seus princípios tanto quanto sua exigibilidade, grande parte dos doutrinadores os consideram como vinculantes dentro da perspectiva interna da conduta empresarial, ou seja, uma norma sem sanção imediata, mas que possui um valor orientador e uma eficácia hermenêutica da vontade da empresa.[44]

Esta convergência entre a livre iniciativa empresarial e direitos humanos, permeada pela ideia de responsabilidade social corporativa e programas de *compliance*, permite galgar cinco níveis, quais sejam: i) evitar conflitos entre empresas e empregados; ii) minimizar as possibilidades de que empresas possam se beneficiar por vantagens ilícitas; iii) garantir direitos trabalhistas mínimos aos empregados; iv) estabelecer padrões de respeito ao meio ambiente e; v) o compromisso de que empresas não se instalem em países que violem direitos humanos.[45]

Portanto, para concretização da eficácia plena dos direitos fundamentais sociolaborais a abertura, cooperação e interação deve ser de todos, quer seja Estado ou ainda empresa transnacional, vez que estas em muitos casos ocupam valor e representatividade econômica similar ou superior a daqueles.

Desse modo, para efetivação dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores, não basta, portanto, a ampliação do arcabouço legislativo punitivo, gerando congestionamento do sistema judiciário e de justiça, com constante judicialização da proteção social, buscando a eficácia vertical dos direitos fundamentais através do poder judiciário, razão pela qual não há como desprezar a imensa e imprescindível contribuição de meios, ainda que paliativos, que viabilizem sua concretização de forma plena.

---

[43] COUTINHO, Aldacy Rachid. *Boletim de ciências económicas.* v. LVII, Separata: Coimbra, 2014, p. 1228.
[44] AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 370.
[45] STAFFEN, Márcio Ricardo. ZAMBAM, Neuro José. Direito ao Desenvolvimento Humano Enquanto Bem Jurídico Gobal. *In: Revista de Direito Brasileira*. v. 11, n. 5, 2015, p. 37 e 38. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2864>. Acesso em 15 mai. 2022.

Sendo assim, compete aos Estados ativamente e às empresas, não somente como deveres negativos, ou seja, de não cometer violações, mas também positivos que viabilizem ativamente impedir que violações aconteçam, fomentar propostas e instrumentos, dentre eles a própria responsabilidade social corporativa e programas de *compliance*, a fim viabilizar a disseminação e concretização dos direitos humanos e sociolaborais.

CONCLUSÃO

Com o advento do mercado global, a economia se dissociou da política, tendo, por conseguinte, as empresas transnacionais ou multinacionais se tornado verdadeiros protagonistas da globalização, movendo-se em um espaço habitado tão somente pela economia e não mais pela política.

Em um contexto de corrida global, o papel do Estado se limita, em muitos casos, à única possibilidade de aderir à *race to the bottom* imposta ou sugerida pelo pensamento neoliberal.

A globalização carrega a universalidade do novo *ius mercatorum* ou nova *lex mercatoria*, que governa o mercado global, mas que infelizmente não se traduziu numa universalidade relativa aos direitos sociais.

Todavia, não se pode esquecer que uma globalização sustentável deve vir acompanhada de uma globalização dos direitos humanos, tanto quanto salvaguardem a dignidade dos trabalhadores.

Nessa toada, ainda que até o momento não se tenha obtido êxito quanto à elaboração de instrumentos internacionais de *hard law* em relação ao combate à prática do *dumping* social, os mecanismos de *soft law*, de autolimitação e autodisciplina de Direito Privado podem contribuir para a tutela dos direitos humanos e sociais por parte das empresas multinacionais. Afinal, a sensibilização com a justiça social e a concretização dos direitos sociais, por meio desses instrumentos, viabilizam, com o passar do tempo, a cristalização em um compromisso mais firme mediante a ação normativa.

Dessa forma, independentemente da atual ordem econômica capitalista ou da globalização em que estamos inseridos, o trabalho precisa ser ressignificado e revalorado, voltando a ocupar seu papel central de relevância e destaque.

Ao certo, o problema da prática do *dumping* social tem uma abrangência global e muito mais ampla do que as que se objetivam resolver com a presente pesquisa, entretanto, em virtude da ausência da concretização dos direitos sociais fundamentais, tanto no âmbito global como

no interno, optou-se por apresentar um projeto que visa a superar os meios até então encontrados para a refutação de tal prática, tendo em vista que, em uma escala global, problemas como a soberania e a ausência de instrumentos internacionais hábeis para combatê-la fazem com que, instrumentos como a responsabilidade social corporativa ou o *compliance*, possam contribuir positivamente com tal finalidade.

No âmbito internacional, a abertura, a cooperação e ou interdependência necessariamente precisam ser transpostas e rompidas a fim de que se possa cogitar a eficácia plena dos direitos sociais laborais. Alguns meios para tal fim inclusive já se encontram determinados, como, por exemplo, na implementação de padrões mínimos trabalhistas pelas intituladas cláusulas sociais, a proteção ao trabalho e formas de suas explorações por meio de tratados e convenções internacionais no âmbito das empresas, instrumentos como os códigos de ética, códigos de conduta, programas de *compliance* e responsabilidade social corporativa, entre outros, mas que encontram óbice nos sentimentos de autorregulamentação, autossuficiência e individualismo, alimentados ao certo pela inegável busca por lucro, representatividade e demonstração de poder.

No âmbito interno e, portanto, no plano de eficácia vertical, ou seja, na relação entre Estados e particulares, a ausência de regulamentação da prática do *dumping* social e meios eficazes para combatê-lo trazem consigo insegurança jurídica, tanto quanto nebulosidade quanto a legalidade, aplicabilidade, legitimidade, fundamentação, destinação da verba, entre outros, em evidente conclame para que sejam resolvidos ou ao menos mitigados.

Desse modo, a fim de se alcançar a eficácia plena dos direitos sociais laborais no âmbito das relações privadas (eficácia horizontal), as empresas, como atualmente até mesmo protagonistas da atual ordem econômica, devem não somente se abster de descumprir os direitos fundamentais ou normais trabalhistas, mas, juntamente com o Estado, implementar medidas preventivas, restituitórias e sancionatórias que permitam garantir o pleno e eficaz exercício dos referidos direitos.

Diante do exposto, tem-se que o problema da ineficácia dos instrumentos até então existentes para o combate do *dumping* social podem ser mitigados por meio da responsabilidade social corporativa e do *compliance*.

REFERÊNCIAS

ADNETT, Nick. *Social dumping and european economic integration. In: Journal of European Social Policy*, 1995, 5 (1), 1-12.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

BACIGALUPO, Enrique. HERMIDA, Carmen. *Compliance y derecho penal.* Thonsom Reuteurs, Caminho de Galar. Editorial Aranzadi: 2011.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. 2 ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2014.

CANDELORO, Ana Paula Pinho. RIZZO, Maria Balbina Martins. PINHO, Vinícius. *Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades do mundo corporativo.* 2 ed. São Paulo: Editora do Autor, 2015.

CORDELLA, Tito. GRILO, Isabel. *Social dumping and relocation: is there a case for imposing a social clause? In: Regional Science and Urban Economics,* 31, 2001, 643-668.

CORIA, Dino Carlos Caro. CAVAGNARI, Rodrigo J. Direitos Humanos, *Compliance* e Indústrias Extrativistas na América Latina. *In: Revista Justiça e Sistema Criminal*, v. 9, n. 17, p. 87-110, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://www.sistemacriminal.org/site/files/Livro.pdf>. Acesso em 15 mai. 2022.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Boletim de ciências económicas.* v. LVII, Separata: Coimbra, 2014.

DUTRA, Lincoln Zub. SANTOS, Samuel Lima dos. *A prática do dumping social no Projeto de Lei 4.330/04 e a precarização das relações e garantias trabalhistas*. *In: Dumping social no Direito do Trabalho e no Direito Econômico*. Coordenação: Lincoln Zub Dutra. Curitiba: Juruá, 2016.

EHRENBERG, R. Labor Markets and Integrating National Economies. *The Brookings Institutions. Washignton,* DC, 1994.

FERREIRA, Bráulio Cavalcanti. QUEIROZ, Bruna Pamplona de. GONÇALVES, Everton das Neves. Análise Econômica do Direito e o *Compliance* Empresarial: Apreciação jurídico-econômica dos programas de conformidade e dos custos de prevenção. *In:* Revista *Economic Analysis of Law Review*. Brasília, v. 9, n. 1, p. 259-276, Jan-Abr, 2018. Disponível em: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8455>. Acesso em 15 mai. 2022.

GABAN, Eduardo Molan. DOMINGUES, Juliana Oliveira. *Direito antitruste*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo Van. La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado. *In: Revista de Ciencias Jurídicas*. Universidad de Costa Rica, 2004, n. 103, p. 4. Disponível em: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13367/12634>. Acesso em 15 mai. 2022.

LEON, Francisco Rafael Ostau de Lafront de; CHAVARRO, Leidy Ángela Niño. Incidencia del Derecho Internacional del mundo del trabajo en el marco de los derechos humanos en Colombia. *In: Revista Republicana*. N. 20, Enero-Junio, p. 65-96, 2016.

LUIS GIL, José. *Justicia social y acción de la OIT. In: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 3, n. 4, octubre-diciembre de 2015.

MALISKA, Marcos Augusto. *Fundamentos da Constituição: abertura, cooperação, integração*. Curitiba: Juruá, 2013.

MANGARELLI, Cristina. *Código de conduta: em el marco de la Responsabilid Social de la Empresa.* Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

MARTÍN, Víctor Gómez. *Compliance y derechos de los trabajadores. In:* KUHLEN, lothar, MONTIEL, Juan Pablo. GIMENO, Íñigo Ortiz de Urbina. *Compliance y teoria del derecho penal.* Madrid: Marcial Pons, 2013.

MARTÍNEZ BADENES, Miguel Ángel. *Presente y futuro de los derechos sociales en el ámbito internacional. In: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.* Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. *O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial*. *In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região*. Vol. 4, n. 43, ago. 2015.

OLIVEIRA, André Araújo de. A incidência da lei anticorrupção e do *compliance* no âmbito trabalhista. *In: Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito,* v. 12, n. 12, 2015.

PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de Direitos Humanos e o envolvimento das grandes corporações. *In:* SOARES, Inês; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo. *Empresas e Direitos Humanos*, Juspodivm, 2018, pp.171-184.

PAMPLONA, Danielle Anne; SILVA, Ana Rachel Freitas da Silva. Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos: houve avanços? *In:* BENACCHIO, Marcelo (coord.). *A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos*. Curitiba: Editora CRV, 2016. p. 147 a 168.

RUGGIE, John Gerard. *Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy*. *In: Regulation & Governance*, 2018, 12, p. 317-333. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/rego.12154>. Acesso em 15 mai. 2022.

RUGGIE, John Gerard. *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*. 2008. Disponível em: <https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/itgg.2008.3.2.189>. Acesso em 15 mai. 2022.

SANGUINETI, Wilfredo. CARBALLO, César A. *Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa*. Montevideo: Fundación Electra; Fundación de Cultura Universitaria, 2018.

SANTOS, Mariana Lucena Sousa. RIBEIRO, Cristina Figueiredo Terezo. Reflexões Teóricas Acerca da Caracterização da Responsabilidade Internacional de Empresas Transnacionais por Violação a Direitos Humanos. *In: Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 162-174, Jul./Dez. 2016. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/1401>. Acesso em 15 mai. 2022.

SEIN, José Luis Goñi. *Programas de cumplimento, investigaciones internas y derechos de los trabajadores*. *In:* PUIG, Santiago Mir. BIDASOLO, Mirentxu Corcoy. MARTÍN, Víctor Gómez. IBARRA, Juan Carlos Hortal. IVAÑEZ, Vicente Valiente. *Responsabilidad de la empresa y compliance: programas de prevencíon, detección y reacción penal*. Madrid. Edisofers: 2014.

SILVA FILHO, Cândido Ferreira; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; CALIL, José Francisco (Organizadores). *Ética, Responsabilidade Social e Governança Corporativa***.** 3 ed. Campinas, São Paulo: Editora Alínea, 2014.

STAFFEN, Márcio Ricardo. ZAMBAM, Neuro José. Direito ao Desenvolvimento Humano Enquanto Bem Jurídico Gobal. *In: Revista de Direito Brasileira*. v. 11, n. 5, 2015, p. 22-43. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2864>. Acesso em 15 mai. 2022.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. Cláusulas sociales en los tratados de libre comercio. *In: Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, SP, v. 38, n. 148, p. 293-312, out./dez. 2012.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos*: *Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidade social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Madrid: Hegoa, 2009. Disponível em <http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_derechos_humanos.pdf?1488539221, pp.548-578>. Acesso em 15 mai. 2022.