

# CONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL

## *O desafio da garantia do trabalho decente em empresas transnacionais*

ANDREA MARIA LIMONGI PASOLD

.....  
Doutoranda em Ciência Jurídica pela UNIVALI, Mestre em Ciência Jurídica  
pela Univali, Especialista em Direito Civil pela UNISUL, Professora, Juíza do Trabalho.  
andrapasold@gmail.com

**Resumo:** A globalização, ao romper barreiras territoriais, possibilita que empresas busquem mercados com menores custos de produção, frequentemente à custa da desvalorização da força de trabalho e do enfraquecimento de legislações protetivas, promovendo um retrocesso social e o aumento das desigualdades. A transnacionalidade das empresas desafia a eficácia dos ordenamentos jurídicos nacionais, demandando a criação de normas transnacionais que assegurem padrões mínimos de dignidade nas relações de trabalho, considerando a universalidade dos direitos humanos. Diante da insuficiência do Estado para regular as novas dinâmicas econômicas, torna-se imprescindível o compromisso de toda a Sociedade – incluindo empresas e investidores – com a função social da empresa e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Para isso, são importantes os instrumentos internacionais como as Convenções da OIT, as Diretrizes da

OCDE para Empresas Multinacionais e a ISO 26000, que estabelecem parâmetros para a responsabilidade social empresarial, incluindo condições mínimas de trabalho, igualdade, segurança, saúde e combate ao trabalho forçado e infantil. A adesão a essas práticas é voluntária, sugerindo-se ainda a sua certificação enquanto se debate a criação de um ordenamento jurídico global com força obrigatória.

**Abstract:** Globalization, by breaking down territorial barriers, allows companies to seek markets with lower production costs, often at the expense of devaluing the workforce and weakening protective legislation, promoting social regression and increased inequality. The transnational nature of companies challenges the effectiveness of national legal systems, demanding the creation of transnational norms that ensure minimum standards of dignity in labor relations, considering the universality of human rights. Given the State's inability

to regulate new economic dynamics, a commitment from the entire society—including businesses and investors—to the social function of the company and the protection of workers' rights becomes essential. For this purpose, international instruments such as the ILO Conventions, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, and ISO 26000 are important,

establishing parameters for corporate social responsibility, including minimum working conditions, equality, safety, health, and combating forced and child labor. Adherence to these practices is voluntary, and certification is suggested while the creation of a global legal framework with mandatory force is debated.

## 1. GLOBALIZAÇÃO: GENERALIDADES E EFEITOS PERANTE O ESTADO E O DIREITO

A globalização inicia pela economia. Um mercado global se estabelece com a distribuição de produtos por todo o mundo, sem fabricação no mesmo espaço territorial dessa distribuição. A fronteira deixa de ser espacial, para ser temporal e de outras ordens, como em relação à soberania dos Estados envolvidos.

Zygmunt Bauman descreveu como a “Grande Guerra de Independência em relação ao Espaço”, em que as empresas movem seu capital e produção para onde encontram maiores vantagens financeiras. Ele afirma que as empresas pertencem aos seus investidores que, por isso, podem movê-las para onde entenderem melhor para maiores dividendos. E, como ressalta o autor, deixam a todos os demais, que são presos à localidade – empregados, fornecedores locais, e o próprio local – a “tarefa de lamber as feridas, de consertar o dano e se livrar do lixo”.<sup>1</sup>

As mudanças de paradigma e de entendimento de quem são os atores principais, ou “pertencentes” às empresas no mundo globalizado, trazem consequências importantes ao mercado de trabalho, já que a busca pelos “melhores” mercados é também – ou precipuamente – pelo denominado menor custo na fabricação dos produtos que serão distribuídos e vendidos por vários continentes.

As consequências dessa reconfiguração são particularmente graves para o mercado de trabalho. A busca por “melhores” mercados traduz-se, precipuamente, na busca pelo menor custo de mão de obra, um processo que atribui valor econômico à “energia vital” das pessoas, desqualificando e desvalorizando a força de trabalho humana. As legislações protetivas, antes consideradas conqui-

1. BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 2021. p. 15

tas para garantir a dignidade do trabalhador, são agora vistas como entraves ao desenvolvimento econômico, resultando em um perigoso retrocesso social.

## 2. TRANSNACIONALIDADE E O DIREITO

Esse espalhamento das companhias por diversos territórios, aqui entendidos no sentido espacial, torna-as transnacionais. Não se trata de apenas manter filiais em outros países e assim se denominar “multinacionais”, e sim abandonar fronteiras para o desenvolvimento das atividades lucrativas, podendo alterar o local de produção e distribuição sem qualquer limitador, inclusive o Estado.

Nas novas relações, não é suficiente o direito estatal nacional. Também não é o caso de se utilizar do direito internacional como foi concebido, porque as dinâmicas comerciais e econômicas transpassam a relação entre Estados-nação, e se desenrolam com outras regras e ajustes.

Falar em um direito transnacional é possível para estabelecer formatos novos de regulamentações, que, independentemente de sua origem estatal ou não, assegurem um conteúdo mínimo de dignidade nas relações de trabalho, já que os Direitos Humanos seguem sendo primordiais e universais, como se tratará posteriormente.

O ordenamento jurídico transnacional apareceria como um conjunto ou sistema, no sentido de que suas normas responderiam a pautas axiológicas comuns, que justificariam sua consideração como um todo e que atualmente são praticamente impossíveis de serem alcançadas pelos direitos nacionais, comunitário e internacional.<sup>2</sup>

Assim como produzem em territórios diversos e que podem ser alterados, empresas transnacionais distribuem os produtos por toda parte, o que, aliado ao estímulo de consumo do neoliberalismo, influencia também os hábitos de consumo por todo o mundo. Assim como a produção por locais – territorialmente falando – deixa de ser prestigiada pela empresa produtora, também o consumidor deseja os bens que vêm de toda parte, desconhecendo sua origem, tanto em termos territoriais quanto de custo social.

Como adverte Silva e Silva:

---

2. CRUZ, Paulo Márcio; BODNAR, Zenildo. A transnacionalidade e a emergência do Estado e do Direito transnacionais. *Revista Eletrônica do CEJUR*, v. 1, n. 4, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.5380/cejur.v1i4.15054>. Acesso em: 15 out. 2025.

Nessa senda, cabe considerar a expansão das empresas transnacionais como uma nova forma de colonização, influenciando diretamente o estilo de vida de uma população que possui cultura e costumes próprios, fazendo com que sempre existam alguns poucos Estados “globalizadores” e muitos outros “globalizados”, aliás, situação comumente vista no processo de Globalização ao longo dos tempos.<sup>3</sup>

A equação é complexa: trabalhadores, especialmente do “chão de fábrica”, estão fixados em seus territórios, que deixam de ser escolhidos pelas empresas para produção, o que acarreta a migração de muitos trabalhadores para onde estão as fábricas, gerando uma oferta dessa “mão de obra” além da necessidade, baixando a sua remuneração. Tanto os que recebem pouco em outros locais, quanto os que ficam, por sua vez, não conseguem consumir os produtos, e isso causa também uma crise. Sem obrigatoriedade de medidas mínimas garantidoras de subsistência, a própria roda de produção e consumo pode emperrar.

### 3. DIREITOS HUMANOS E TRANSNACIONALIDADE

Segundo André de Carvalho Ramos, “Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.<sup>4</sup> Monteiro de Brito Filho define direitos humanos como “o conjunto de direitos necessários à preservação da dignidade humana”.<sup>5</sup> Historicamente pode-se falar de direitos humanos de forma organizada com a criação da Organização das Nações Unidas – ONU em 1945 a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH em 1948.

Quanto à denominação, direitos humanos são mais amplos, nesta distinção, relacionados ao direito internacional, cujas instituições garantem o cumprimento pelos Estados; incorporados pela Constituição de um país, passam ao status de direitos fundamentais, pela escolha interna do Estado na sua incorporação, que pode ser abrangente ou mais restrita. Mas sempre para assegurar a dignidade da pessoa humana.

3. SILVA, Carlos Roberto da; SILVA, Jéssica Caroline da. Direito e transnacionalidade: desafios da sociedade contemporânea. In: *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, v. 5, n. 9, p. 281, jul./dez. 2013.

4. RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Saraivajur, 2022. p. 35.

5. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023. p. 34.

Não há um rol ou conjunto predeterminado desses direitos porque as necessidades humanas variam no tempo e nos territórios, mas alguns são aceitos amplamente como comuns, até porque oriundos de lutas históricas mais abrangentes, ainda que seu conteúdo possa variar.

Entre as chamadas qualidades dos direitos humanos, interessa a universalidade, no sentido de reconhecimento de que são direitos de todos e todas, sem privilégios. À universalidade se contrapõe o relativismo cultural, defendido por quem entende que uma universalidade pode violar a soberania de alguns Estados. Mas a verdade é que deve existir um ponto básico de dignidade que seja universal, como o a inexistência de trabalho forçado/escravo, mutilação de crianças e mulheres, entre outros.

O Estado segue sendo responsável em caso de violação de direitos humanos, ainda que por particulares. Mas com tantas mudanças, será que é capaz? E mais, será suficiente? O Estado talvez não possa mais ser o único criador e controlador dos limites da exploração de trabalhadores, por exemplo, ao se pensar nas empresas transnacionais. O arcabouço de proteção aos direitos humanos pode não ser suficiente ou até adequado às novas conformações de relações econômicas e jurídicas.

#### 4. EFEITOS DA GLOBALIZAÇÃO E TRANSNACIONALIDADE NOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A Transnacionalidade, sob o foco da economia global, influenciada pela mecanização e pela inserção de alta tecnologia nas linhas de produção acarreta consequências sociais trabalhistas que desafiam a atual legislação dos Estados Constitucionais.<sup>6</sup>

É hora de refletir como as relações entre trabalhadores e empresas serão regidas, considerando a manutenção da soberania e a função social dos Estados, que compreende garantir a dignidade da pessoa humana, o que inclui, naturalmente, o trabalhador.

Até o presente momento há um desmonte. A criação de sistemas de proteção aos trabalhadores a partir do reconhecimento da assimetria nas

---

6. SILVA, Carlos Roberto da; SILVA, Jéssica Caroline da. Direito e transnacionalidade: desafios da sociedade contemporânea. In: *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, v. 5, n. 9, p. 268, jul./dez. 2013.

relações contratuais estabelecidas e a fundamentalidade de ser a pessoa o centro da relação, não seu objeto, que, portanto, exige proteção, está em sério risco.

Os ordenamentos jurídicos estatais desenvolvidos para garantir que a exploração da força de trabalho não seja ilimitada e, com isso, compor o sistema capitalista de uma contenção que garanta um mínimo existencial, são considerados agora ultrapassados e impeditivos ao desenvolvimento econômico.

Fala-se em desenvolvimento econômico, como se dele automaticamente viessem consumidores ao mercado pujante globalizado, e não a crescente exponencial das desigualdades sociais, já que saúde, habitação, alimentação, não são “hábitos de consumo”, e sim necessidades vitais. O denominado mínimo existencial é descolado da função do Estado – não mais desejado que seja Social – e levado ao máximo da individualidade, sob o argumento da “reserva do possível”.

Enquanto trabalhadores de algumas áreas – tecnologia, por exemplo – buscam empresas com boas condições de trabalho e opção de teletrabalho para residência em qualquer lugar – os nômades digitais –, e outros – trabalhadores braçais de fábrica –, naquilo que pouco foram atingidos pela onda de substituição do trabalhador pela máquina, se sujeitam às piores formas de trabalho, salários aviltantes e ambientes de trabalho inseguros, perigosos e insalubres.

## **8. A INCLUSÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO NA AGENDA TRANSNACIONAL: CRIAÇÃO DE CONTEÚDO MÍNIMO TRABALHISTA**

É a dignidade o valor supremo que atrai o conteúdo dos demais direitos fundamentais, a categoria que confere conteúdo ético aos direitos humanos, por estar na sua origem.

O trabalhador e a trabalhadora, como pessoas, têm, portanto o direito à dignidade. Mas como o trabalho é uma qualidade de quem o faz, a dignidade passa a ser específica, como uma nova categoria: dignidade do trabalhador,<sup>7</sup> ou

---

7. Será utilizado o terminativo masculino para tratar genericamente o trabalhador e a trabalhadora.

seja, um respeito às condições mínimas de existência decente no meio ambiente laboral, uma proteção contra o tratamento degradante, discriminatório, inseguro, no trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos consagra expressamente os direitos humanos relacionados ao trabalho nos arts. 23 e 24. Dentro disso, é importante se fixar um conteúdo mínimo da dignidade do trabalhador no contexto da transnacionalidade. De acordo com o que foi tratado até aqui, o que determinará o conteúdo de ação do Estado e da Sociedade no mundo globalizado (aqui entendidos os que globalizam e os globalizados) serão os valores essenciais a serem estabelecidos e preservados.

Com a presença das empresas transnacionais – que dada sua natureza intrínseca, são empresas de grande poderio econômico e, com isso, necessitam de grande quantidade de trabalhadores – os avanços na legislação trabalhista, enquanto protecionistas da parte hipossuficiente, acontecem no ritmo em que os legisladores criarem tais leis e os empresários, donos das empresas transnacionais, acordarem”.<sup>8</sup>

Na percepção de Sílvia Teixeira:

A nova forma de trabalho humano recrudescer a exploração de mão de obra e o agravamento da pobreza. A globalização, acompanhada pela retirada do Estado da vida social, provoca direta e indiretamente uma redistribuição de renda; as desigualdades entre o capital e o trabalho se acentuam à medida em que a financeirização das empresas se expande.<sup>9</sup>

O discurso de que o custo trabalhista é alto para o empresariado e isso impede o verdadeiro desenvolvimento não é novo. Muda a linguagem, e atualmente se faz uma alienação do próprio trabalhador para que veja seu valor apenas e unicamente no seu esforço.

A história mostra que reduzir direitos não acelera e muito menos garante o desenvolvimento de uma nação, mesmo sendo o desenvolvimento apenas econômico. Pertencendo aos investidores, quando aquela empresa não servir

---

8. SILVA, Carlos Roberto da; SILVA, Jéssica Caroline da. Direito e transnacionalidade: desafios da sociedade contemporânea. In: *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, v. 5, n. 9, p. 282, jul./dez. 2013.

9. VALE, Sílvia Teixeira do; LACERDA, Rosângela Rodrigues. *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2025. p. 89.

mais aos seus interesses, em especial no mundo globalizado, basta mudar o investimento, até porque é o capitalismo financeiro, e não produtivo que impe-  
ra. Sendo assim, não se pode permitir o retorno à barbárie que já existiu e teve  
seu pico no século XIX.

O valor social do trabalho também é um princípio a ser trazido à prática,  
e resgata a condição humanizante do trabalho. Sua efetivação se dá pelo cum-  
primento das normas trabalhistas em vigor, além da preservação e garantia de  
um meio ambiente do trabalho hígido, seguro, sadio, que preserve a integridade  
dos trabalhadores, onde quer que prestem seu serviço.

O que se vê são as companhias transnacionais indo em busca de locais  
em que não haja as normas trabalhistas que não desejam ter que obedecer, e  
é nisso que acaba consistindo a globalização do mundo do trabalho: a migra-  
ção para locais com poucas normas, baixa fiscalização, Poder Judiciário não  
especializado.

Justamente por isso algumas normas devem ser universais, como por  
exemplo as relacionadas a patamar salarial, limites da duração do trabalho,  
ambiente saudável, entre outras. Se o direito nacional não contemplar o que  
garanta o mínimo para a dignidade dos trabalhadores, que haja um ordenamen-  
to global que o faça.

Isso porque, como lembra Alves,

os direitos das pessoas que trabalham em contextos transnacionais estão  
entre as questões jurídicas, incluindo os retromencionados direitos hu-  
manos, que constituem a necessidade de uma lei transnacional, ou pelo  
menos um sistema de jurisdição para conflitos transnacionais.<sup>10</sup>

Cabe também à Sociedade global atribuir valor aos direitos que garantam  
a dignidade do trabalhador em qualquer espaço territorial, e independentemen-  
te de quem seja o patrão.

O Estado deve cumprir sua função social, mas não só ele. É necessário se  
incorporar que a empresa também tem função social a cumprir, derivada da  
função social da propriedade. Nesse aspecto, o investidor é chamado a exercer  
função social, como proprietário, e não se está falando de ativos imobilizados,

---

10. ALVES, Danilo Scramin. Globalização, transnacionalismo, direitos humanos e jurisdição  
trabalhista: reflexões sobre o tratamento de conflitos laborais no contexto transnacional. *Revis-  
ta de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Encontro Virtual,  
v. 7, n. 2, p. 67, jul./dez. 2021. e-ISSN 2525-9903.

mas da atividade economicamente organizada. Isso é empresa, independentemente de onde está instalada, e ainda que não tenha sede física.

Quando o particular não cumpre com a função social da propriedade, o Estado pode e deve intervir. O direito de propriedade é exercido na medida da sua finalidade, que também pode estar relacionada a determinada política pública, como a garantia de direitos mínimos dos trabalhadores em determinada empresa, independentemente de onde ela se situar e de onde eles prestarem os serviços. A função social da empresa não é um princípio de abstenção, e sim de ação, de comportamento dos gestores.

Segundo Teixeira,

o desenvolvimento econômico depende da atividade empresarial, por meio de um círculo virtuoso de geração de empregos, consumo, aumento na produção e aumento do rendimento *per capita* da população. A empresa gera empregos, tributos e riquezas para a comunidade, de sorte que a descontinuidade de suas atividades pode prejudicar sobremaneira a sobrevivência econômica de determinada região.<sup>11</sup>

Não obstante a importância de um ordenamento global que traga obrigações e direitos mínimos para assegurar dignidade ao trabalhador como pessoa que é, e que esse ordenamento tenha força cogente e coercitiva, é possível que as próprias empresas firmem compromissos em todos os territórios que atuarem para oferecer os direitos mínimos, que não são apenas um mínimo existencial, que, para este estudo, vincula-se tão somente ao valor de salário para o sustento das necessidades básicas do trabalhador.

Isso porque embora todo princípio possa, em algum momento, ser afastado em situação concreta de conflito com outro princípio, o mínimo existencial é da essência da humanidade, e não comporta afastamento ou exceção.

Uma opção para que empresas adotem interna e espontaneamente normas de conteúdo garantidor mínimo para os seus trabalhadores – independentemente do nome do vínculo que tenham – é a inversão da lógica habitual de punição a quem não cumpre determinadas regras, adotando-se premiação para quem cumpre. Isso porque normas e políticas internas podem ser consideradas dentro do chamado *soft law*, e, por isso, sua obrigatoriedade e exigência pelas autoridades tem limites por si só.

---

11. VALE, Silvia Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues. *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2025. p. 117.

Sendo assim, podem existir certificações para as empresas que efetivamente tenham normas minimamente protetivas aos trabalhadores, dentro de um consenso razoável global, e tais certificações conferirem vantagens competitivas, como preferência para exportação, redução de carga tributária, juros menores em empréstimos junto a bancos também adotantes das medidas, ou seja, verdadeiro *compliance* ou governança social.

Enquanto não temos um ordenamento global que traga obrigações e direitos mínimos para assegurar dignidade ao trabalhador, com força cogente e coercitiva, é possível que as próprias empresas firmem compromissos em todos os territórios que atuarem para oferecer os direitos mínimos, e aqui não é só um mínimo existencial, porque o mínimo existencial é da essência da humanidade, e não comporta afastamento ou exceção, nem deveria estar em pauta.

A OIT tem 8 (oito) convenções qualificadas de fundamentais sobre questões consideradas como princípios e direitos fundamentais do trabalho. São elas: Convenção n. 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório (1930); Convenção n. 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização (1948); Convenção n. 98 – direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949); Convenção n. 100 – igualdade de remuneração entre homens e mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951); Convenção n. 105 – abolição do trabalho forçado (1951); Convenção n. 111 – sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão (1958); Convenção n. 138 – idade mínima de admissão ao emprego (1973); Convenção n. 182 – sobre Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (1999).

Especificamente sobre meio ambiente laboral, são as Convenções n.148 e 155 da OIT. A Convenção n. 148 trata da proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho. Já a Convenção n.155 trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, aplicando-se a todas as áreas de atividade econômica e a todos os trabalhadores abrangidos.

Nada proíbe ou impede que as empresas adotem as diretrizes dessas convenções, independentemente de o Estado em que estejam localizadas tê-las ou não ratificado. Trata-se de uma adesão voluntária voltada à condução dos negócios, que parametriza.

Pode-se também utilizar como ponto de partida para a reflexão sobre o tema as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais. No item V, Emprego e Relações de Trabalho, constam, por exemplo, as seguintes obrigações:

1. As empresas deverão, no âmbito da legislação aplicável, dos regulamentos e das relações de trabalho e práticas de emprego em vigor, bem

como das normas de trabalho internacionais aplicáveis, evitar quaisquer práticas e relações de trabalho ilegais, de acordo com as expectativas de devida diligência descritas nos Capítulos II e IV: c) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil e adotar medidas imediatas e eficazes para garantir urgentemente a eliminação das piores formas de trabalho infantil. d) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e adotar medidas imediatas e eficazes para a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório com caráter de urgência. e) Orientar todas as suas operações pelo princípio da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e não discriminar os seus trabalhadores em relação ao trabalho ou ocupação com base na raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, deficiência ou outra condição, a menos que a seletividade em relação às características do trabalhador tenha o objetivo de fazer face a políticas governamentais estabelecidas que promovam especificamente uma maior igualdade de oportunidades de trabalho ou se relacione com os requisitos inerentes a um trabalho. f) Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável de acordo com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.<sup>12</sup>

Importante destacar que são feitas várias referências à associação sindical pelos trabalhadores, que é outra forma de se estabelecer as normas mínimas e que são adequadas a cada atividade econômica e suas especificidades, e ter abrangência territorial conforme a ocupação da empresa. É evidente que há dificuldade em se estabelecer regras gerais globais, porque, assim como os direitos humanos em geral, também a dignidade do trabalhador tem conteúdo que varia no tempo e no espaço. São conteúdos criados historicamente e respeitando regionalidades, mas há valores intrínsecos que devem, sim, ser respeitados em todos os lugares. O trabalho escravo não é algo a ser debatido conforme o local de serviço: deve apenas ser abolido, sob qualquer circunstância.

Pode ser estimulada a Negociação Coletiva Transnacional. O fortalecimento da atuação sindical em escala global permite a criação de acordos coletivos que contemplem as especificidades de cada setor e as necessidades regionais dos trabalhadores, promovendo um diálogo construtivo entre capital e trabalho.

Nas Diretrizes, a respeito das empresas transnacionais:

---

12. OECD. *Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável*. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/663b7592-pt>. Acesso em: 15 out. 2025.

4. a) Cumprir as normas de trabalho, de acordos contratuais e de relações de trabalho em todas as suas operações. b) Quando as empresas multinacionais operam noutros países, os salários, benefícios e condições de trabalho oferecidos nas suas operações não devem ser menos favoráveis para os trabalhadores do que aqueles oferecidos por empregadores comparáveis no país anfitrião. Quando não existirem empregadores comparáveis, as empresas devem oferecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis, no âmbito das políticas governamentais e das normas internacionais aplicáveis. Esses fatores devem estar relacionados com a posição económica da empresa, mas devem ser, pelo menos, adequados para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias. c) Manter os mais elevados padrões de segurança e saúde no trabalho. 5. Na medida do possível, empregar mão de obra local nas suas operações, e oferecer formação para melhorar os seus níveis de qualificação, em cooperação com representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, com as autoridades governamentais relevantes.

As diretrizes levam em consideração a importância da Organização Internacional do Trabalho – OIT para fixação justamente desse conteúdo mínimo desejável para os trabalhadores na nova conformação transnacional, trazendo os Estados à responsabilidade pela garantia, com ratificação das Convenções essenciais, pelo menos, e também as empresas para a forma de cumprimento, envolvendo, assim, a Sociedade.

Estas diretrizes são desprovidas de sanções em caso de não respeito. São ações voluntárias da responsabilidade social da empresa. Todavia, as diretrizes foram revisadas em 2000, e impõem uma certa obrigação aos Estados uma vez que a ratificaram, os obrigando a instaurar o Ponto de Contato Nacional – PCN, fundamentado na inobservância das diretrizes da OCDE.<sup>13</sup> De toda forma, esse instrumento não pode substituir as regras nacionais e aos procedimentos jurisdicionais tradicionais que sejam eficientes e obrigatórios.

Dentro das diretrizes sobre responsabilidade social, a ISO 26000 foi publicada em 2010, dando a primeira definição para a responsabilidade social das empresas em uma concepção internacional.<sup>14</sup>

13. <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn>

14. ARAUJO, Juliana Frauches de. Responsabilidade social das empresas transnacionais. *Revista de Direito*, v. 12, n. 1, p. 11, 2020.

A normativa ISO 2600 é aplicável a todos os tipos de organização empresarial, coletividades locais e ONG, independentemente do tamanho ou do ramo de atividade. Ali são definidos 07 (sete) temas: governança corporativa (transparência, diálogo social com as partes interessadas), direitos humanos, condições e relações de trabalho e meio ambiente, boa prática empresarial, questões relativas à sociedade e ao consumidor.<sup>15</sup>

Há ainda o Pacto mundial das Nações Unidas (2000), uma iniciativa voluntária, pela qual as empresas, associações, organizações não governamentais, são convidadas a respeitar os dez princípios universalmente aceitos, no que diz respeito aos direitos humanos, as normas de direito do trabalho, do meio ambiente e a luta contra a corrupção.<sup>16</sup>

O cumprimento das normas deve ser também para quem explora mão de obra sem o vínculo de emprego direto, como nas terceirizações, situação das mais comuns nas grandes organizações produtivas. Na ausência do vínculo as empresas devem atuar em conformidade com a devida diligência, enquadrando-se na teoria do risco e com responsabilidade por toda a cadeia de fornecimento, o que se aplica também em relações de serviço de curta duração.

Como confirmação da hipótese de validade e cogência própria que decorrem das normas de *soft law*, as recomendações obrigam as empresas transnacionais a exigirem dos envolvidos na sua cadeia produtiva ações de respeito e promoção dos Direitos Humanos. Não obstante, operacionaliza canais de circulação para execução eficaz dos seus preceitos, elencando autoridades nacionais que são responsáveis por dirimir controvérsias que envolvam as diretrizes em potenciais situações de violações de Direitos Humanos pelas empresas, sem pretensões de competência exclusiva.<sup>17</sup>

Ainda a OIT, que instituiu o trabalho decente como o objetivo central de todas as suas políticas e programas, trouxe, primeiro a Declaração de Princípios e Direitos Humanos básicos no trabalho, de 1998, que elegeu como direitos humanos mínimos do trabalhador a erradicação do trabalho infantil, a erradicação do trabalho escravo, a liberdade sindical e a não discriminação no trabalho.

---

15. ARAUJO, Juliana Frauches de. Responsabilidade social das empresas transnacionais. *Revista de Direito*, v. 12, n. 1, p. 12, 2020.

16. *Ibidem*, p.13

17. STAFFEN, Márcio Ricardo. *Interfaces do direito global*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 157.

Depois vieram mais três declarações importantes: a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008; a atualização da Declaração Tripartite para Empresas e Direitos Humanos, de 2017; e a Declaração do Centenário da OIT, de 2019.

A do centenário, de 2019, proclama como imperativo um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e seguro, com pleno emprego e dignidade para todos, como condição prévia para o desenvolvimento sustentável.<sup>18</sup>

Tratando especificamente da regulação das atividades das empresas transnacionais, em 2017 o Conselho de Administração da OIT aprovou uma revisão da Declaração Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que tem como objetivo fomentar a contribuição positiva das empresas multinacionais com o progresso econômico e social, bem como em relação à efetivação do trabalho decente para todos.

É exatamente através dessa norma que a OIT também aposta numa governança global. E a própria Organização mostra que é possível, tendo um papel mais resolutivo em questões especialmente graves. A OIT teve um papel de liderança em resposta ao desastre da fábrica de Rana Plaza em 2013<sup>19</sup> e teve envolvimento na governança do Acordo sobre Segurança Contra Incêndios e Edifícios em Bangladesh. Ela conseguiu estabelecer um acordo de natureza vinculante com o envolvimento de múltiplas partes interessadas, o que assegurou a reparação das vítimas e propiciou o estabelecimento de um novo marco regulatório no país, capaz de melhorar gradualmente as condições de trabalho e manter os pressupostos econômicos que sustentam a indústria de roupas prontas na região, que é algo importante.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se afirmar então que há meios de concretização dos direitos humanos aplicados aos trabalhadores no universo transnacional. Se pela criação de um ordenamento transnacional, global, se pela adoção das chamadas boas

18. SAMPEDRO, Maximiliano Lannes. *Empresas transnacionais, direitos humanos e responsabilidade social empresarial: a atuação e os desafios normativos da Organização Internacional do Trabalho para proteção dos direitos humanos dos trabalhadores*. 2021. p. 84.

19. Em que morreram 1.133 trabalhadores e mais de 2.500 ficaram feridos, todos empregados de confecções de *fast fashion*, como a rede de lojas britânica Primark, a italiana Bennetton e as espanholas Mango e El Corte ingles. No local havia cinco fábricas de confecção, um banco e um *shopping center*. Consta que o problema na estrutura do edifício foi diagnosticado por um engenheiro na véspera, e ele recomendou a interdição. Após o aviso, os empregados do banco evacuaram o prédio, e os empregados das confecções foram obrigados a ir trabalhar no dia seguinte.

práticas com exigência e conferência para exercício de atividades, se pelo melhor cumprimento de Convenções da OIT, é algo a se refletir e debater com os atores envolvidos, e não apenas pela via habitual de imposição estatal.

A construção de um ordenamento jurídico transnacional com força cogente segue como o ideal, mas a efetivação da dignidade do trabalhador no mundo globalizado não pode esperar, demanda ação coordenada e imediata da sociedade global. É a responsabilidade compartilhada que poderá tornar possível o desenvolvimento econômico que não se faça ao custo da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Danilo Scramin. Globalização, transnacionalismo, direitos humanos e jurisdição trabalhista: reflexões sobre o tratamento de conflitos laborais no contexto transnacional. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Encontro Virtual, v. 7, n. 2, p. 59–79, jul./dez. 2021. e-ISSN 2525-9903.
- ARAÚJO, Juliana Frauches de. Responsabilidade social das empresas transnacionais. *Revista de Direito*, v. 12, n. 1, p. 6, 2020.
- BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- CRUZ, Paulo Márcio; BODNAR, Zenildo. A transnacionalidade e a emergência do Estado e do Direito transnacionais. *Revista Eletrônica do CEJUR*, v. 1, n. 4, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.5380/cejur.v1i4.15054>. Acesso em: 15 out. 2025.
- OECD. *Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável*. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/663b7592-pt>. Acesso em: 15 out. 2025.
- RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Saraivajur, 2022.
- SAMPEDRO, Maximiliano Lannes. *Empresas transnacionais, direitos humanos e responsabilidade social empresarial: a atuação e os desafios normativos da Organização Internacional do Trabalho para proteção dos direitos humanos dos trabalhadores*. 2021.
- SILVA, Carlos Roberto da; SILVA, Jéssica Caroline da. Direito e transnacionalidade: desafios da sociedade contemporânea. In: *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*. Curitiba, v. 5, n. 9, p. 267–288, jul./dez. 2013.

STAFFEN, Márcio Ricardo. *Interfaces do direito global*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

VALE, Silvia Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues. *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2025.