

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Fernanda Guedes Pinton

**DIREITOS HUMANOS COMO INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E SEUS LIMITES
NAS EMPRESAS ESTADUNIDENSES (2011-2019)**

Juiz de Fora

2019

Fernanda Guedes Pinton

**DIREITOS HUMANOS COMO INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E SEUS LIMITES
NAS EMPRESAS ESTADUNIDENSES (2011-2019)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial a obtenção do bacharelado em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Elcemir Paço Cunha

Juiz de Fora

2019

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Pinton, Fernanda Guedes.

Direitos humanos como inovação organizacional e seus limites nas empresas estadunidenses (2011-2019) / Fernanda Guedes Pinton. -- 2019.

77 p.

Orientador: Elcemir Paço Cunha

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, 2019.

1. Direitos humanos. 2. Direitos humanos e empresas. 3. Direitos humanos como inovação organizacional. 4. Inovação. I. Cunha, Elcemir Paço, orient. II. Título.

Dedico este trabalho aos meus pais e à minha irmã, que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado, mesmo nos momentos mais turbulentos desta dupla jornada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a Santa Rita de Cássia, que me guiaram e me deram forças para chegar até aqui.

Aos meus pais e à minha irmã, que sempre me apoiaram, me guiaram, investiram nos meus sonhos e torceram pelo meu sucesso.

Aos meus amigos, obrigada por me tornarem esta dupla jornada mais fácil e mais prazerosa. Sem a participação de vocês eu não conseguiria atingir mais esta conquista.

À minha prima Lorraine e ao meu amigo Bedim, agradeço pelo auxílio e pela paciência. Vocês foram fundamentais para a conclusão deste trabalho.

Agradeço ao meu orientador Elcemir Paço Cunha, pela orientação, pela paciência e pela liberdade que me cedeu para o desenvolvimento de meu tema.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram de alguma forma, para a minha formação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio. Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 02 de dezembro de 2019.

Fernanda Guedes Pinton
Fernanda Guedes Pinton

¹ LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa.

**ATA DE DEFESA DO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Ao 02 dia do mês de Dezembro de 2019, nas dependências da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, reuniu-se a banca examinadora formada pelos professores abaixo assinados para examinar o Trabalho de Conclusão de Curso de Fernanda Guedes Pinton, discente regularmente matriculado(a) no Bacharelado em Administração sob o número 201546005, intitulado Direitos humanos como inovação organizacional e seus limites nas empresas estadunidenses (2011 - 2019). Após a apresentação e consequente deliberação, a banca examinadora se reuniu em sessão fechada, considerando o (a) discente Aprovada. (aprovado(a)/reprovado(a)). Tal conceito deverá ser lançado em seu histórico escolar quando da entrega da versão definitiva do trabalho, impressa e em meio digital.

Juiz de Fora, 02 de Dezembro de 2019.



Prof. Dr. Elcemir Paço Cunha
Orientador(a)



Prof. Dra. Renata de Almeida Bicalho Pinto



M.e. Thiago Martins Jorge

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso visa o estudo da relação entre direitos humanos e empresas em organizações estadunidenses, analisando-se se a implementação daqueles pode ser considerada uma inovação organizacional. Assim, pretende-se mostrar, a princípio, os conceitos que envolvem a inovação e a caracterização do termo *inovação organizacional*, bem como uma análise crítica da relação entre direitos humanos e inovação organizacional. Deste modo, caberá ainda uma investigação relacionada à relação entre direitos humanos e capitalismo. Será abordado o conceito de direitos humanos para a doutrina especializada, bem como a caracterização das chamadas três gerações de direitos humanos. Neste contexto, será elaborada uma pesquisa a fim de se analisar se a maior regulamentação relativa a direitos humanos dentro das organizações está surtindo efeito. Para realização da pesquisa, foram colhidos dados em sites especializados do governo americano e, após a análise dos mesmos, construídos gráficos a fim de se ter uma análise mais detalhada. Foi realizada também uma pesquisa bibliográfica, a fim de se construir o referencial teórico da presente obra. Diante disso, dentre as conclusões deste trabalho, ressalta-se que no período de tempo estudado (2011-2019), não é possível dizer que a introdução dos direitos humanos esteja em medida razoável.

Palavras-chave: Direitos humanos, direitos humanos e empresas, direitos humanos como inovação organizacional, inovação.

ABSTRACT

This final paper aims to study the relationship between human rights and business in North American organizations, analyzing whether their implementation can be considered an organizational innovation. Thus, we intend to show, at first, the concepts that involve innovation and the characterization of the term organizational innovation, as well as a critical analysis of the relationship between human rights and organizational innovation. Thus, there will also be an investigation related to the relationship between human rights and capitalism. It will address the concept of human rights for specialized doctrine as well as the characterization of the so-called three generations of human rights. In this context, research will be conducted to analyze whether increased human rights regulation within organizations is having an effect. To carry out the research, data were collected from specialized websites of the US government and, after their analysis, graphs were constructed to have a more detailed analysis. A bibliographical research was also performed in order to build the theoretical framework of the present work. Given this, among the conclusions of this paper, it is noteworthy that in the time period studied (2011-2019), it is not possible to say that the introduction of human rights is to a reasonable extent.

Keywords: Human rights, human rights and business, human rights as organizational innovation, innovation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2011	45
Gráfico 2 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2012	46
Gráfico 3 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2013	46
Gráfico 4 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2014	47
Gráfico 5 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2015	47
Gráfico 6 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2016	48
Gráfico 7 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2017	48
Gráfico 8 - Comparativo da média da variação salarial semanal de homens e mulheres entre os anos de 2011-2017	49
Gráfico 9 - Comparativo da média salarial semanal de homens e mulheres entre os anos de 2011-2017	50
Gráfico 10 - Variação da remuneração das mulheres como percentual do salário dos homens (2011-2017)	50
Gráfico 11 - Taxa de desemprego de trabalhadores negros e brancos (2017-2019)	54
Gráfico 12 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres nos anos de 2011-2019	54
Gráfico 13 - Variação percentual dos salários dos trabalhadores negros em comparação com trabalhadores brancos (2011-2019).....	55
Gráfico 14 - Variação percentual do número de trabalhadores negros em relação aos trabalhadores brancos (2011-2019)	56
Gráfico 15 - Número de casos registrados de discriminação de raça (2011-2018)...	57
Gráfico 16 - Vítimas de trabalho forçado comparadas às maiores cidades do mundo (2012).....	59

Gráfico 17 - Número de pessoas vítimas do trabalho forçado.....	59
Gráfico 18 - Média do total de casos envolvendo a saúde do trabalhador nos Estados Unidos (2011-2017)	62
Gráfico 19 - Casos registrados de assédio no ambiente de trabalho nos Estados Unidos (2011-2018)	65

QUADROS

Quadro 1 - Direitos humanos comumente afetados pelas organizações	41
Quadro 2 - Situações em que empresas respeitam e não respeitam os direitos humanos	42
Quadro 3 - Percentual de trabalhadores que já sofreram discriminação de gênero no trabalho	51

FIGURAS

Figura 1 - Variação do desemprego de negros e brancos levando-se em consideração a taxa total de desemprego dos anos 1972-2014	56
Figura 2 - Comparativo do número de casos de suicídio com as demais causas de morte mais comum nos Estados Unidos	62

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. INOVAÇÃO	15
2.1. O QUE É INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL?	17
2.2. GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS COMO INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL	19
3. DIREITOS HUMANOS E CAPITALISMO	24
3.1. DIREITOS HUMANOS E SUAS GERAÇÕES.....	28
3.1.1. Primeira geração.....	31
3.1.2. Segunda Geração	31
3.1.3. Terceira Geração	32
3.1.4. Novas Gerações.....	33
3.2. DIREITOS HUMANOS DO CAPITAL: UMA CRÍTICA.....	34
4. METODOLOGIA	37
4.1. TIPO DE PESQUISA E OPERACIONALIZAÇÃO	37
4.2. DELIMITAÇÃO DAS VARIÁVEIS.....	38
5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	44
5.1. DIREITO À EQUIDADE DE GÊNERO	44
5.2. LIBERDADE CONTRA DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA	52
5.3. LIBERDADE CONTRA ESCRAVIDÃO	57
5.4. DIREITO À SAÚDE	60
5.5. LIBERDADE CONTRA ASSÉDIO	63
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

1. INTRODUÇÃO

Diante da atual conjuntura social, têm-se os Direitos Humanos como matéria de estudo e aplicação cada vez mais em voga dentro do Direito, sobretudo quando observada a constante evolução de sua tutela e constatando-se, conseqüentemente, uma concreta mudança de paradigmas no presente período histórico. Porém, apesar de muito discutido no âmbito do Direito, esta é uma matéria de pouca discussão direta no âmbito da Administração, existindo poucos materiais a respeito do tema.

Dos artigos publicados sobre o assunto na área de Administração, destacam-se alguns temas. Barros (2018), por exemplo, enfatiza a aproximação que a administração deve ter dos direitos humanos. Wagner *et al* (2017), por outro lado, vinculam os direitos humanos às grades curriculares de gestão de pessoas. Por sua vez, Paço Cunha (2018) enfatiza a vinculação histórica entre direitos humanos e comando da força de trabalho. O assunto ganha alguma audiência na área, tanto pelas possibilidades protetivas e quanto críticas.

Ganha ainda mais relevo pelo fato de que se deve considerar a introdução dos direitos humanos nas empresas como inovação organizacional com amplos efeitos sociais, econômicos e políticos. Tal introdução como inovação mostra os direitos humanos como orientadores de práticas gerenciais para estabelecer modos e limites normativos frente ao imperativo econômico que condiciona a ação empresarial em fundamento

Dessa forma, cria-se certa expectativa político-institucional de que se faz necessário que os diversos segmentos da sociedade passem a considerar os direitos humanos como orientadores do exercício de suas atividades. Dentre tais segmentos, está incluído o ambiente corporativo/empresarial, o qual, por diversas vezes, é causador de abusos e violações a direitos humanos como registrado por farta literatura jurídica.

Conforme sugere Feeney (2009), grande parte destas violações está diretamente relacionada ao fato de as empresas atuarem em um mercado global, onde não são sujeitas a leis internacionais. Segundo ETHOS (2011, p. 7), em sua publicação “Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente–Marco de Referência”, “enquanto o Estado tem o dever de proteger os direitos

humanos de seus cidadãos, a empresa tem o dever de respeitá-los, independentemente da realidade política na qual esteja inserida”. Nesta consideração geral, se enquadram as preocupações relacionadas à função social da propriedade privada e ao crescimento da desigualdade social (FERREIRA, 2019) que, no conjunto, ajudam a moldar um ambiente institucional que alimenta a expectativa de que as empresas econômicas possam equilibrar a funcionalidade e eficiência de seu exercício com o devido respeito aos aspectos humanos não só de seus empregados, como de todos aqueles que de alguma forma restam afetados pelas suas atividades. Este contexto sobreviria de uma introdução generalizada dos direitos humanos como inovação organizacional.

Outro aspecto, bem menos aludido, está na compulsão intrínseca à dinâmica econômica de um modo de produção historicamente determinado (Paço Cunha, 2018). Aquela expectativa institucional deve levar em conta a matriz capitalista e a essencial objetivação do lucro que moldam e estruturam a empresa econômica. A introdução dos direitos humanos como inovação organizacional deve considerar como lastro aquilo que as empresas são e não aquilo que se espera que elas sejam. Apenas dessa forma se pode colocar no horizonte uma análise realista¹ das práticas gerenciais orientadas pelos direitos humanos.

Diante de debates envolvendo direitos humanos e empresas, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (CDH), em julho de 2011, acabou por aprovar o documento intitulado “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, sob três pilares essenciais: proteger, enquanto dever do Estado, respeitar, na perspectiva da responsabilidade das corporações e reparar, quando das possibilidades de remédio e reparação supramencionadas.

Logo, evidencia-se a necessidade, tanto das empresas, quanto do Estado, de não só proporcionar mecanismos para a defesa dos Direitos Humanos, no ambiente corporativo, como também, o dever de ensejar sempre os aspectos que dizem respeito ao seu devido tratamento, fundamentando as atividades empresariais em tais bases apresentadas e torna-se parte daquilo que é considerado eficiente no seu exercício.

¹ Trata-se da ideia de se levar em conta as principais forças sociais existentes na dinâmica econômica e não fazer da realidade reflexo do desejo do pesquisador

No ensejo de análise realista, a pesquisa sobre direitos humanos possui um desafio ainda maior de se levar em conta as práticas reais desenvolvidas pelas corporações vis a vis as normativas de direitos humanos. Ainda é persistente a problemática de se apreender a efetividade dos direitos humanos como inovação organizacional para além dos materiais institucionais que atendem mais aos desejos e aparências do que revelam práticas reais. Passados já vários anos do início do movimento de introdução dos direitos humanos nas empresas (desde 2011), é possível estabelecer alguma análise aproximada desse movimento.

Neste sentido, o presente estudo tem por objetivo fundamental determinar a medida da introdução dos direitos humanos como inovação organizacional, considerando os recentes dispositivos legais que o dizem respeito e as características tocantes ao comportamento das empresas. A principal contribuição da presente pesquisa é para a área da Administração, visto que, conforme foi afirmado anteriormente, existem poucos trabalhos na área a respeito da violação dos direitos humanos para as organizações na direção proposta pela presente pesquisa.

Para o cumprimento do objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica para delimitação das categorias de direitos humanos que foram analisadas. A pesquisa também se fundamentou no levantamento de dados secundários sobre empresas estadunidenses, uma vez que os Estados Unidos são a maior potência econômica mundial até este momento e o país com maior banco de dados sobre assunto, sendo assim, o referido país serve de importante parâmetro de análise do desenvolvimento dos direitos humanos. Alimentamos o pressuposto de que a maior economia também daria um quadro de análise geral mais abrangente. Especificamente, a análise se baseou nos dados do *American Bureau of Labor Statistics*, da *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* e do *Global Slavery Index*, considerando o período compreendido entre as primeiras regulamentações a respeito de direitos humanos e empresas (2011) até os dias atuais. Assim, a partir do referencial teórico adiante, estabeleceu-se determinadas variáveis que expressam os direitos humanos e, a partir dos dados, foi possível avaliar o grau de violação a estes direitos.

Assim, o restante deste trabalho está dividido em cinco partes. Depois desta introdução, serão abordados conceitos e questões teóricas relativas à inovação e suas contribuições para as organizações. Na segunda parte são abordados os direitos

humanos e sua relação com o capitalismo. Nesta parte ainda serão abordadas as fases que constituem a história e a evolução dos direitos humanos segundo doutrinadores. Em seguida serão apontados os aspectos metodológicos utilizados pelo presente trabalho. Na quarta parte serão apresentados os resultados da pesquisa elaborada. Por fim, serão apresentadas as considerações finais.

2. INOVAÇÃO

De acordo com o dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, inovação significa ato ou efeito de inovar; novidade. Ainda para o mesmo dispositivo, inovar significa renovar; introduzir novidade.

Não há como definir inovação sem utilizar como base o conceito difundido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) através do Manual de Oslo (2006), o qual nada mais é senão a principal fonte internacional sobre atividades inovadoras na indústria. Dessa forma, afirma o Manual:

Uma inovação é a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional² nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas. (OECD, 2006, p. 55)

Segundo Stefanovitz (2011), desta definição acima apresentada, decorre uma espécie de classificação de inovação em quatro tipos, sendo eles: inovação de produto, de *marketing*, de processo e organizacionais. A inovação organizacional, foco do próximo tópico, é definida pela OECD como a “implementação de novos métodos organizacionais, tais como mudanças em práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas da empresa” (OECD, 2006).

Cem anos atrás, o cenário mundial era diferente do atual. Porém, desde que Frederick Winslow Taylor encontrou uma forma de se alavancar a produtividade com a implementação de métodos com o foco em tempos e movimentos, passou-se a buscar conscientemente alterações na organização do trabalho para se fazer com que as empresas se destaquem e tenham desempenhos maiores do que os anteriores ou melhores que o desempenho de seus concorrentes. Dessa forma, o cenário atual pode não ser o mesmo de antes, porém a busca pela maximização de lucros e a necessidade de se tornar a concorrência irrelevante permanecem intactos (SILVA; LIMA; *et al*, 2018, p. 14-15)

Na tentativa ainda de se definir inovação, Haddad (2015, p. 11) defende que a inovação pode ser dividida em duas formas: a inovação radical e a inovação incremental. Por inovação radical, pode-se afirmar que nada mais é que a introdução

² O Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo podem ser considerados também inovações organizacionais, diante disso, recomenda-se a leitura do item 2.2 do presente trabalho.

e o desenvolvimento de um novo processo, produto ou forma de organização da produção. Como o próprio nome diz, a inovação radical muda completamente padrões anteriores, sendo assim, a mesma rompe estruturalmente com o padrão tecnológico anterior, dando origem a novos setores, mercados e indústrias; podendo significar também o aumento de qualidade de produtos já existentes ou até mesmo a redução do custo dos mesmos.

Do ponto de vista da inovação incremental, pode-se dizer que nada mais é que a melhoria de um processo, produto ou organização industrial, sem que, ao contrário do modelo anteriormente apresentado, haja uma mudança na estrutura empresarial/industrial. Grande parte das inovações incrementais são imperceptíveis do ponto de vista do consumidor, porém para as empresas, este tipo de inovação pode significar uma grande mudança.

De acordo com Silva e Lima *et al* (2018), a inovação também pode ser dividida em disruptiva. Segundo os autores, este tipo “parte da premissa de que o novo produto, serviço ou processo permite a criação de um novo mercado e agrega novos valores. Eventualmente pode até encerrar algum mercado já existente. O termo inovação disruptiva é utilizado para identificar inovações inesperadas em produtos serviços ou processos” (SILVA; LIMA; *et al*, 2018, p. 89).

Não é segredo que a inovação está presente em todos os lugares da vida das pessoas. A mesma aparece em diversos anúncios, sejam eles da área médica até a área da beleza. A mesma não pode ser considerada apenas propaganda. Ela realmente faz diferença para todas as empresas, independentemente do tamanho e do tipo. A inovação é a ferramenta-chave dos gestores, o meio pelo qual exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio ou serviço diferente (BESSANT; TIDD, 2019, p. 10).

Para uma organização, inovar é sinônimo de sobreviver em um contexto econômico competitivo. Em um mundo globalizado como o atual, se uma empresa se estagna e não inova a fim de se manter competitiva em um mercado consumidor, ela tende a desaparecer. A concorrência é uma força que pesa sobre os capitais e opera, com variados graus, para a efetivação de certas tendências.

A respeito da relação entre inovação e a geração de “valor econômico”, Brillo e Boonstra (2019) citam os trabalhos seminais de Schumpeter. Segundo eles, o autor

inseriu a inovação no processo de desenvolvimento econômico ao contrastar a estrutura dinâmica em que o empresário inovador é a figura central, com o modelo estacionário de fluxo circular da vida econômica. Porém, deve-se destacar que antes de Schumpeter, Karl Marx, em 1848 (mais de meio século antes do referido autor), em sua obra “O Manifesto Comunista”, aborda as mesmas questões, deixando apenas de lado a figura do “empresário inovador”. Diante disso, pode-se afirmar que Marx foi o pioneiro na relativa questão supracitada em razão de ter constatado o imperativo de revolucionamento constante da produção que se impõe aos capitais.

Para especialistas, a inovação é ainda associada ao crescimento econômico.

Novos negócios são criados a partir de novas ideias, pela geração de vantagem competitiva naquilo que uma empresa pode ofertar. Há décadas que os economistas debatem sobre a natureza exata dessa relação, mas em geral concordam que a inovação responde por uma considerável proporção do crescimento econômico (BESSANT; TIDD, 2019, p. 5)

É importante frisar que a inovação é importante em uma empresa, conforme foi afirmado anteriormente. A literatura sugere, porém, que para que a mesma surta efeito é necessário que haja uma integração entre ambiente, clima e estrutura da empresa. Sem que estes itens andem alinhados, as características criativas dos indivíduos podem ser inibidas. A despeito disso, cabe enfatizar certo tipo mais específico de inovação.

2.1. O QUE É INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL?

A literatura da Administração é taxativa sobre o papel da inovação organizacional como uma importantíssima ferramenta para o bom desempenho das empresas econômicas. A mesma contribui para que a empresa tenha uma maior qualidade em certas atividades e que obtenha excelentes resultados. Segundo Souza (2015, p.1), “a capacidade competitiva e a própria sobrevivência das empresas está fortemente associada à sua capacidade de inovar e à forma como elas estão organizadas”. De acordo com a mesma autora ainda, “o conceito de inovação organizacional depende de uma visão integrada entre a dimensão humana e as múltiplas dimensões que a organização do trabalho pode assumir”.

De acordo com Oda (2018), “a inovação organizacional é a transformação nos métodos de negócio da empresa. Pode ser uma mudança na organização do local do trabalho ou mesmo na relação com o mercado, clientes e fornecedores”. Ao se considerar o tema, está se falando principalmente de empresas que aprimoram, através de tecnologia e/ou outros métodos inovadores, seus processos de gestão. O autor ainda registra que organizações que priorizam a aplicação deste conceito/ferramenta, são mais flexíveis e dessa forma, alterações em seus processos internos são mais fáceis de serem executadas e, dessa forma, podem impactar e melhorar a produtividade das equipes de trabalho.

De acordo com o Manual de Oslo, “a literatura sobre a inovação organizacional centra-se no papel das estruturas organizacionais, dos processos de aprendizado e da adaptação a mudanças na tecnologia e no meio ambiente” (OECD, 2006, p. 38).

Apesar de ser uma ferramenta eficaz para as organizações, é algo que para ser implantado requer certas mudanças na forma de pensar dentro da empresa. Dessa forma, é um processo que demanda tempo e é preciso que esteja associado a mecanismos de apoio. Um exemplo de ferramenta útil nesse processo é a ampliação dos meios de comunicação e o desenvolvimento de programas de treinamento (ODA, 2018). Adicionalmente,

A estrutura organizacional de uma empresa pode afetar a eficiência das atividades de inovação, sendo algumas estruturas mais apropriadas a determinados ambientes. Por exemplo, um grau maior de integração organizacional pode melhorar a coordenação, o planejamento e a implementação de estratégias de inovação. A integração organizacional pode funcionar particularmente bem em indústrias caracterizadas por mudanças incrementais em conhecimentos e em tecnologias. Uma forma de organização mais livre e flexível, que permite aos trabalhadores maior autonomia para tomar decisões e definir suas responsabilidades, pode ser mais efetiva na geração de inovações mais radicais. (OECD, 2006, p. 38-39)

Para Oliveira (2015), “a existência de rotinas organizacionais nas empresas, criadas como base no conhecimento coletivo, pode ser relevante para a realização de IO³, mesmo que sejam complexas”. O autor ainda afirma que

Entender como as firmas diferem-se umas das outras, na questão organizacional, é um aspecto importante para a compreensão do processo de tomada de decisões. Considerando-se que aspectos internos e externos à firma podem influenciar na sua forma de tomada de decisão, torna-se relevante o estudo das rotinas. (OLIVEIRA, 2015, p. 33)

³ IO deve ser lido como inovação organizacional.

Outro ponto importante na implantação inovação organizacional em uma empresa é que as mesmas busquem apoio e não se aventurem sozinhas. Especialistas sugerem que as organizações busquem apoio em universidades e até mesmo nos consumidores.

É importante destacar que empresas inovadoras estão sempre em busca de novas estratégias que garantam aumento de competitividade e destaque no mercado. Não por acaso, elas são as que mais crescem em tempos desafiadores. Mas esse nem sempre é um caminho fácil. Um erro frequente entre as pequenas e médias empresas é não adotar um processo estruturado. Isso faz com que algo potencialmente inovador torne-se rapidamente um negócio voltado ao atingimento de indicadores. Não basta ter uma boa ideia, é preciso ter disciplina e paciência para saber que, muitas vezes, o resultado vem no médio e longo prazo. (ODA, 2018, recurso online)

É importante ressaltar que o processo de inovação organizacional deve ser feito através de um processo estruturado, uma vez que caso este requisito não seja atendido, a inovação fica de lado e a organização passa a apenas buscar atingir indicadores. Não basta ter uma boa ideia, é preciso ter disciplina e paciência para saber que, muitas vezes, o resultado vem no médio e longo prazo.

Não obstante, a delimitação da inovação organizacional aponta para as alterações que dizem respeito mais à dimensão social da empresa do que aos instrumentos e produtos. Fica então bastante evidente que o foco principal recai sobre a gestão da força de trabalho.

2.2. GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS COMO INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL

Inovação na gestão da força de trabalho é uma modalidade mais específica de inovação organizacional. Conforme visto anteriormente, é possível considerar a inovação como “novo método organizacional nas práticas de negócios” (OECD, 2006, p. 55). Os métodos e orientações para a gestão da força de trabalho desempenham um papel muito importante na dinâmica econômica. Basta considerar o desenvolvimento da área profissional no interior da administração dedicada à gestão de pessoas e, ainda mais centralmente, o lugar histórico do taylorismo, fordismo e toyotismo (para citar os mais emblemáticos) na remodelagem da organização do trabalho no século XX.

Antes de se aprofundar sobre o tema, deve-se entender do que se trata o termo *gestão da força de trabalho* e sua evolução histórica. Por gestão da força de trabalho, o site Ludos Pro⁴ afirma que “é um processo para otimizar o serviço dos funcionários, realizando a administração das habilidades e produtividade dos colaboradores para alinhá-los aos objetivos da empresa”. Segundo o site ainda, “essa atividade envolve planejamento, análise dos pontos fortes e fraquezas dos empregados e o desenvolvimento da equipe visando sempre melhorar os resultados da organização”.

Pode-se dizer ainda que a gestão da força de trabalho nada mais é que uma forma de tornar a distribuição das atividades entre os trabalhadores mais eficiente, levando-se em consideração as capacidades de cada profissional, as necessidades da empresa e também os fluxos de serviços. Deve-se levar em consideração também que este tipo de gestão não atua apenas auxiliando na otimização de processos, ela pode ajudar também no fornecimento de indicadores de desempenho dos funcionários e assim, a empresa pode ter maior noção os pontos fortes e fracos para que possa tomar certas atitudes.

De acordo com Gomes e Arnaud (2016, p. 109), após a Primeira Guerra Mundial e a grande depressão 1929, o capitalismo adotou como estratégia para sua recuperação o sistema taylorista-fordista. Diante disso as principais características desse sistema eram o controle de tempo e movimento do trabalhador, produção em larga escala, especialização de cada operário em apenas uma etapa do processo de produção e ênfase na figura do gerente que era o responsável por deter os conhecimentos e fiscalizar os operários.

Com esta metodologia de gestão e organização do trabalho, o capitalismo vivenciou trinta anos de glória e prosperidade econômica. Período este que ficou conhecido por “Welfare State”. Com uma nova crise do capitalismo contemporâneo no ano de 1970,

(...) os mecanismos de acumulação de capital taylorista-fordista cederam lugar para a adoção de inovadoras estratégias de consumo e de gestão da força de trabalho, inaugurando novas formas de intensificação da exploração dos trabalhadores. Surgiu, assim, a era da acumulação flexível e do sistema de organização da produção de base toyotista (...) (GOMES; ARNAUD, 2016, p. 110)

⁴Disponível em: <<https://www.ludospro.com.br/blog/gestao-da-forca-de-trabalho>>. Acesso em:

Cabe ressaltar que o modelo toyotista possuía como características uma flexibilidade nos produtos, mercados, padrões de consumo e, principalmente, nos processos de trabalho.

A flexibilização dos processos e das relações de trabalho ocasionou um crescente movimento de desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, promovendo o crescimento dos trabalhos precarizado, informal, subcontratado, parcial e temporário; a ampliação do assalariamento no setor de serviços; a retração do operariado industrial e o avanço do desemprego estrutural. Nesse cenário de instabilidade, flutuações constantes e de precarização, há de se mencionar ainda o acirramento da competitividade entre os trabalhadores, a queda de seu poder aquisitivo e a fragilização dos sindicatos. (GOMES; ARNAUD, 2016, p. 111)

Além disso, pode-se citar também como características do modelo supracitado, o sistema *just-in-time* de produção e também os círculos de controle da qualidade. De acordo com Gomes e Arnaud (2016, p. 111), esta forma de organização traz sérios prejuízos para as condições de trabalho, de vida e de saúde do trabalhador. Tudo isso se deve ao fato de que a subjetividade do trabalhador está sendo capturada, ou seja, a capacidade do mesmo de pensar.

Diante do exposto, pode-se afirmar que

as mencionadas transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho incidem de forma destrutiva na saúde dos trabalhadores, (...), degradando a saúde física e mental dos mesmos e desencadeando processos de adoecimento dos quais sobressaem as doenças relacionadas ao trabalho, com destaque para o adoecimento mental (GOMES; ARNAUD, 2016, p. 117).

Após abordados o conceito e a evolução histórica, tem-se a base para a discussão acerca das inovações sobre a gestão da força de trabalho. A força de trabalho sempre foi um aspecto importante da gestão das empresas, como registra, por exemplo, Henry Ford. Escreveu o empreendedor, em 1922, que os “tempos atuais exigem que se dê ao fator humano dos negócios a mesma importância que se dá ao econômico. (...). É preciso reconhecer justamente o valor do elemento humano nos negócios” (FORD, 1925, p. 162). No contexto atual, não é diferente e um dos caminhos para uma empresa ter vantagem competitiva é se investir em aspectos que tangenciam a dimensão social. De acordo com artigo publicado no site Ludos Pro⁵, “funcionários engajados, capacitados e proativos realizam suas funções com mais eficiência e produtividade, trazendo melhores resultados para a empresa”. Diante

⁵ Disponível em: <<https://www.ludospro.com.br/blog/gestao-da-forca-de-trabalho>>. Acesso em 10 Nov. 2019

disso, cabe à empresa considerar diversas situações e realidades dos trabalhadores atualmente.

Segundo Oliveira (2015), as inovações organizacionais voltadas para a organização do ambiente de trabalho podem estimular a satisfação neste local. Dessa forma, faz com que a produtividade tenha um aumento significativo. Faz também com que a empresa tenha acesso a ativos não transacionáveis e que os custos de suprimentos sejam reduzidos. “As inovações no local de trabalho incluem novos métodos para distribuir responsabilidades e poder de decisão entre os empregados na divisão do trabalho existente no interior das atividades da empresa (...) e entre essas atividades” (OLIVEIRA, 2015, p. 36)

Levando-se em consideração o conceito de inovação apresentado nos tópicos anteriores e que a inovação compreende também uma nova introdução de organização de trabalho, pode-se afirmar, então, que as novas modalidades de gestão da força de trabalho que serão apresentadas a seguir podem ser compreendidas como inovação: aprender a lidar com as diferentes gerações, valorizar os empregados, focar na equipe, economia Gig, automação e aprender a utilizar dados.

Em relação às diferentes gerações existentes nas organizações, pode-se dizer que esta diferença de idade entre os empregados tem aumentado cada vez mais. Isso se deve ao fato de que a expectativa de vida das pessoas tem aumentado e as legislações previdenciárias têm prejudicado cada vez mais o trabalhador aposentado. Aprender a lidar com as diferentes gerações é o grande desafio das organizações. A literatura assevera que uma empresa que consegue manter alinhada esta tendência sai à frente das demais no mercado.

Valorizar os empregados ofertando treinamentos, a fim de capacitá-los, faz com que a retenção de talentos seja muito maior. Acabar com a individualidade dentro do ambiente de trabalho, implementando tarefas a serem realizadas por grupos, acaba por motivar toda a equipe, como em geral sugere a literatura. Por fim, a utilização de um sistema de dados bem elaborado contribui para que não haja retrabalho e dessa forma, faz com que não haja desgaste por parte do empregado.

A literatura é baseada no discurso gerencial e, por vezes, parece constatar com a visão de um gerenciamento voltado para os direitos humanos. As técnicas descritas acima podem contribuir para que haja inovação em termos de gestão do

trabalho, porém como as empresas as implementam na expectativa de resultados econômicos, não se tem a medida da ultrapassagem certos direitos e garantias fundamentais relativos aos trabalhadores, podendo, inclusive, surtir efeito ao esperado.

Diante disso, e de acordo com o que foi abordado supracitadamente, pode-se afirmar que direitos humanos podem atuar como inovação organizacional quando atingirem diretamente a organização do local de trabalho e surtirem efeitos na gestão da força de trabalho. A introdução de orientações na direção dos direitos humanos aparece como interferência e modificação das formas de gestão da força de trabalho uma vez que implicam os horizontes da prática gerencial propriamente dita. Nesse sentido, podemos considerar a introdução dos direitos humanos nas empresas como inovação organizacional de tipo particular, afetando políticas, práticas, modos e processos gerenciais.

Mas o que são ao certo direitos humanos e como se refletem considerando o modo capitalista de produção? Como a introdução desse tipo de inovação organizacional poderia ser medida na realidade e, portanto, em que estágio de fato está? As próximas partes da pesquisa procuram responder a essas questões.

3. DIREITOS HUMANOS E CAPITALISMO

Pode-se afirmar que o capitalismo e os direitos humanos estão diretamente interligados, ambos “caminham de mãos dadas na história, fato que já se verifica já no nascimento da ordem capitalista” (BIONDI, 2012, p. 37). Esta interligação dá-se, principalmente, devido ao fato de que o surgimento do capitalismo ocorre no momento em que se inicia também uma discussão mais afluída acerca dos direitos humanos, tal discussão se trata, conforme estudiosos, dos direitos humanos de primeira geração.

A fim de se entender melhor a interligação apresentada acima, deve-se desenvolver uma linha cronológica e histórica do surgimento do capitalismo e, somente após isso a relação entre capitalismo e direitos humanos fica mais evidente.

Diante disso, estudar a formação histórica do capitalismo, exige que sejam abordados o surgimento dos detentores do capital, neste caso a burguesia, e o surgimento dos detentores da força de trabalho, neste caso, o proletariado (BIONDI, 2012, p. 39).

O capitalismo tem origem com a queda do feudalismo, este pode ser entendido como um sistema de organização social, política e econômica da Idade Média. O mesmo tinha como base a posse de terras e uma sociedade estamentada, ou seja, uma sociedade estática, onde pessoas morriam pertencendo à mesma classe social na qual nasceram. Esta sociedade estamental era baseada em três classes principais: a nobreza, o clero e os servos.

A nobreza era a classe mais alta, da qual pertenciam os senhores feudais (grandes proprietários de terras) que dentro de seus feudos criavam normas e determinavam como seria o funcionamento. Os senhores feudais detinham o poder absoluto.

Uma das marcas distintivas do modo de produção feudal foi a relação social estabelecida pelos senhores feudais e sua principal propriedade, a terra. Antes de ser considerada como um bem de alto valor econômico, a terra era tida como um elemento de sustentação política, social e militar das classes dominantes. Quanto maior fosse uma extensão territorial, maior seria o número de servos dependentes do senhor feudal dono das terras, que, por sua vez, gerava braços para empunhar espadas, fazendo as guerras, e manusear arados, gerando produção, tudo em nome do seu senhor. (BRANCO, 2006, p. 32)

O clero era formado por membros da Igreja Católica, a qual, nesta época, não apenas evangelizava, mas também era parte política e detentora de terras. Era ela a grande responsável pelos servos continuarem a obedecer aos senhores feudais, uma vez que condenava a usura e o lucro e, dessa forma, evitavam com que os servos comercializassem entre eles.

Já os servos eram os trabalhadores dos feudos. Os mesmos trabalhavam para os senhores feudais em troca de um lugar para morar e de alimentos. “Em troca do usufruto da terra o camponês devia uma pequena renda fixa, o censo, pago em dinheiro ou em espécie” (FRANCO JR, 2011, p. 46). Eles não tinham direito a salários e se sujeitavam às ordens de seus senhores. Segundo Franco Jr. (2001), o fundamento da economia dominial estava na reserva senhorial na mão dos camponeses livres, mas dependentes.

Os feudos eram autossuficientes e, dessa forma, produziam o que seria consumido dentro dele. Diante desse fato, não haviam moedas e nem mesmo o comércio e, quando era necessário um produto que não havia dentro do feudo, utilizava-se a prática do escambo, onde mercadorias eram trocadas por mercadorias.

A queda do feudalismo teve origem no crescimento demográfico, agrícola e comercial. O excedente agrícola causado pelo crescimento desenfreado da agricultura possibilitou que ocorresse o revigoramento do comércio que até esta época ocorria em baixa escala (FRANCO JR, 2011).

Com o crescimento das cidades, devido aos fatores anteriormente citados e às Cruzadas, os comerciantes (mais uma classe social do mundo feudal, embora originalmente, como dito antes, não pertença a esse universo) começaram a progredir e atrair ainda mais pessoas para as cidades. É importante ressaltar que as cidades, durante a idade média, nunca deixaram de existir, apenas passaram a ter menos foco devido à existência dos feudos.

No contexto de transição entre a economia essencialmente agrícola e de subsistência do feudo para o surgimento do comércio e da especialização de mão de obra, é importante ressaltar que as cidades não substituíram a economia feudal, e sim que ambas desenvolveram-se concomitantemente e dependentes entre si. (BRANCO, 2006, p. 33)

O fato que mais contribuiu para a fuga dos servos para as cidades foi a exploração desenfreada dos nobres sobre eles e, dessa forma, esta população preferiu enfrentar salários baixos, desnutrição e superpopulação nas cidades

(BRANCO, 2006). Outro fator de forte influência foi o aumento da pauperização a qual deu ensejo para que se iniciassem os cercamentos dos campos. Estes fatores contribuíram para que houvesse nas cidades o contingente necessário para que houvesse a exploração da força de trabalho na produção de manufaturas. Diante disso, segundo Biondi (2012), o capital finalmente se deparava com a força de trabalho como mercadoria.

Durante este período de tempo, a urbanização caminhou lado a lado com a expansão comercial. Segundo Biondi (2012, p. 39), foi nas cidades que se originou o desejo de liberdade comercial e, sendo assim, certos direitos foram comprados de senhores feudais para que as cidades fossem mais independentes. Comerciantes e artesãos perceberam que, através das associações poderiam ser mais fortes.

Inicialmente, os comerciantes ainda se atinham aos costumes e princípios da Igreja Católica, dessa forma, as mercadorias eram vendidas de acordo com o chamado “preço justo”. De acordo com o que afirma Branco (2006), “em face de mudanças tão significativas no cenário econômico, geográfico e político medieval, é previsível que haja conflitos com a ideologia da Igreja Católica, que desde a queda do Império Romano tanto influenciava o modo de vida da população”

Com o desenvolvimento das práticas mercantilistas e do capital, passaram a ser aceitos os preços de mercado. Com isso, ocorre uma “acentuada monetarização da economia” (FRANCO JR, 2011, p. 56). Anteriormente a isto, a moeda era mais um objeto de entesouramento do que de circulação, mas diante do progresso iniciado, fez-se necessária a criação deste meio para comercialização. Como solução, buscou-se o fortalecimento do por monárquico que até então estava começando a ocorrer, dessa forma, havia uma certa padronização na cunhagem e no tipo de moedas colocadas em circulação (FRANCO JR, 2011, p. 56)

Biondi ainda afirma que:

A transição do feudalismo ao capitalismo foi conduzida, determinantemente, pelo comércio em ampla escala, que teria subvertido a lógica interna da sociedade feudal, baseada que era na produção de valores de uso. Este tipo de sociedade, por repousar em mecanismos de reprodução social tidos como demasiado estáveis (a servidão feudal e a precária técnica produtiva vigente), não poderia gerar em si nenhum antagonismo capaz de desencadear sua própria superação. Somente a intervenção de elementos externos poderia trazer as mudanças mais significativas, e por isso a expansão comercial teria sido decisiva. (...) o capitalismo só se afirma na história quando o capital invade e assume o controle da produção, o que só é possível quando os

produtores diretos estejam imersos em condições favoráveis para tanto. Indubitavelmente, foi graças à constituição histórica do proletariado que o modo de produção capitalista conseguiu se erigir. (BIONDI, 2012, p. 44)

É importante afirmar aqui que o surgimento do Estado e suas atitudes em relação à economia da época foram de importante valor para o desenvolvimento do capitalismo. O mesmo atuou rebaixando o salário dos trabalhadores e estendendo as jornadas de trabalho através de legislações rígidas.

Diante do exposto,

Uma vez consolidada a estrutura de classes do capitalismo que deu ensejo às manufaturas e, posteriormente, à industrialização, a subsunção real do trabalho ao capital fez-se presente, propiciando o regime de produção tipicamente capitalista (BIONDI, 2012, p. 45)

Devido ao crescimento econômico da burguesia, a mesma se ascendeu de forma revolucionária contra o estado autoritário. Iniciaram-se assim os movimentos burgueses para pôr fim ao absolutismo. O movimento marco foi a Revolução Francesa que, apesar de a doutrina caracteriza este movimento destinado apenas à satisfação dos anseios burgueses,

O que não pode ser contestado em face da eminente participação da burguesia naquele momento, defendendo seus interesses, há de se frisar que as intensas lutas e violências que marcaram os dez anos de revolução, aliadas às transformações políticas influenciadas pelos enciclopedistas e filósofos que passaram por aquele momento, tais como Locke, Diderot, Kant, Voltaire, Montesquieu, entre outros, proporcionaram a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, constituída de dezessete artigos, pregando o universalismo e a generosidade, anunciando a todos os povos o advento de um novo tempo, um tempo em que aos homens são reconhecidos direitos imprescritíveis e naturais, dentre eles a liberdade, a prosperidade, a segurança, a justiça, consagrando, ainda, a separação entre os poderes. (BERSANI, 2012, p. 23-24)

Tem-se então, nesta época o que é chamado atualmente de Primeira Geração de Direitos Humanos, como já mencionado. A preocupação desta consiste em direitos de liberdade *latu sensu*, ou seja, direitos civis e políticos, os quais são um marco no constitucionalismo ocidental. Em relação a esta geração, quem possui os direitos são os indivíduos e, dessa forma, são oponíveis ao Estado (direitos de resistência e oposição ao Estado). “Como exemplos, podem ser citados os direitos à vida, à liberdade (de locomoção, reunião, associação, de consciência, crença etc.), à igualdade, à propriedade, ao nome, à nacionalidade, dentre tantos outros” (MAZZOULI, p. 51). Esta geração de direitos humanos se caracteriza pela liberdade, onde a população necessita do “não fazer” do Estado.

Em relação a esta geração, haverá um maior aprofundamento a seguir, bem como a apresentação e caracterização das demais Gerações de Direitos Humanos.

Diante do exposto, pode-se perceber que, conforme foi afirmado no início do presente tópico, Direitos Humanos e capitalismo estão integrados historicamente. Entender o surgimento de um, não é possível sem que se compreenda a história do outro.

3.1. DIREITOS HUMANOS E SUAS GERAÇÕES

O conceito de direitos humanos é bastante amplo e varia entre os doutrinadores, porém, é um consenso entre eles que basta ter a condição de pessoa para ter este direito adquirido.

De acordo com Bersani (2012, p. 17), “a locução Direitos Humanos substituiu a expressão *the rights of the man* (os direitos do homem), corrigindo uma falha não apenas literal, mas que subsistiu ideologicamente por longo tempo na sociedade patriarcal”. O referido autor ainda afirma que “a nova expressão surgiu para incluir toda a espécie humana no seu rol de exigências e enunciados” (BERSANI, 2012, p. 17).

(...) os direitos humanos ensejam dois distintos âmbitos de análise: lato sensu e stricto sensu. Os direitos humanos stricto sensu seriam aqueles garantidos em tempos de paz (...). Os direitos humanos lato sensu englobariam, além dos já mencionados, o direito de asilo, o direito dos refugiados e o direito humanitário (CASTILHO, 2018, p. 22).

De acordo ainda com Castilho (2018, p.21), os direitos humanos possuem quatro características principais, sendo elas: historicidade, inalienabilidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade. Por *historicidade* pode-se dizer que estes direitos são advindos de uma determinada época com condições materiais e culturais determinadas. Diante disso, não podem ser entendidos como direitos fixos, que não se alteram conforme a evolução da história de cada povo (devido a isso que as concepções de direitos humanos variam em diferentes partes do mundo) (CASTILHO, 2018). Como qualquer outro direito, os direitos humanos “modificam-se ao longo da história cujo estudo deve levar em conta aspectos econômicos, culturais, religiosos e, dentre outros sociais (SCAFF, 2010, p. 20).

Já por *inalienabilidade*, pode-se dizer que os direitos humanos são inalienáveis e, dessa forma, o titular deste direito não pode aliená-lo ou colocá-lo em negociação (CASTILHO, 2018). Segundo Scaff (2010), “é uma característica que se justifica pelas atrocidades cometidas ao longo da História contra o ser humano”; a autora ainda afirma que “por sua própria natureza (...), esses direitos se impõem aos poderes públicos e privados, aos atores do plano internacional e a todos os personagens do ordenamento jurídico” (SCAFF, 2010, p. 20).

Pode-se afirmar ainda que a característica *imprescritibilidade* faz jus aos direitos fundamentais uma vez que os mesmos não são prescritíveis e, diante disso, os criadores destes direitos não podem determinar prazos para que eles se findem (CASTILHO, 2018). Por fim, *irrenunciabilidade* se trata da questão de que o particular não pode renunciar a este direito, porém, é permitido ao titular não os exercer em determinadas situações (CASTILHO, 2018). Esta característica se justifica devido ao fato de que “em razão de seu conteúdo não patrimonial e de sua íntima ligação com a condição humana, os direitos fundamentais são intransferíveis, inegociáveis e indisponíveis” (SCAFF, 2010, p. 20).

Há doutrinadores que afirmam ainda a existência de uma quinta característica, chamada de *universalidade*, uma vez que os direitos em estudo são universais e, dessa forma, todos os seres humanos são dotados destes direitos. De acordo com Taiar (2009), “a característica diferenciadora principal dos direitos humanos em relação ao direito privado é a universalidade, alicerçada no princípio da dignidade da pessoa humana”.

Apesar de ser alvo de discussões durante toda a história da humanidade, e de ter suas raízes no pós Primeira Guerra Mundial, os direitos humanos entraram no holofote após a Segunda Guerra Mundial. Nesta época, além de se buscar efetivar a paz, a grande preocupação estava em cima de pessoas que buscavam refúgio ou asilo em outros países. A fim de dar apoio a civis e militares no pós-guerra diversos tratados foram criados.

Quando as atrocidades se repetiram na Segunda Guerra Mundial, diversos países decidiram elaborar a Convenção de Genebra, em 1949. Foram quatro convenções: Convenção para a Melhoria da Sorte dos Feridos, Enfermos e dos Exércitos em Campanha; Convenção para a Melhoria da Sorte dos Feridos, Enfermos e Náufragos das Forças Armadas no Mar; Convenção para a Proteção dos Prisioneiros de Guerra e Convenção para a Proteção dos Civis em Tempos de Guerra. Dois protocolos foram, ainda, acrescentados,

em 1977. Esse conjunto de acordos ficou conhecido como a Convenção de Genebra (CASTILHO, 2018, p. 25).

Dentre os tratados relativos aos asilados, pode ser citada a Convenção sobre Asilo Diplomático de Caracas firmada no ano de 1954, a qual foi utilizada como base para a Declaração sobre Asilo Territorial da ONU firmada no ano de 1967.

Em relação à proteção dada aos refugiados, pode-se afirmar que no ano de 1943 foi tomada a primeira medida com a fundação da UNRAA (Administração de Socorro e Reabilitação das Nações Unidas). No mesmo ano ocorreu ainda a Conferência de Bermudas que auxiliou no aumento da proteção internacional dada a estas pessoas. No ano de 1946, a Assembleia das Nações Unidas estabeleceu princípios que deveriam coordenar a situação de refugiados. No ano seguinte, foi criada a Organização Internacional de Refugiados (OIR) e o ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados).

Como dito anteriormente nas características dos direitos humanos, os mesmos não ocorrem de uma vez. Eles são frutos das evoluções históricas e das “conquistas históricas oponíveis ao Estado” (CASTILHO, 2018, p. 27).

Em outros termos, a história da humanidade revela a existência de conjuntos de direitos fundamentais com diferentes conteúdos, eficácias e titularidades. Trata-se, pois, de um reconhecimento progressivo de direitos, marcados, em cada época, pelo contexto histórico subjacente (CASTILHO, 2018, p. 27).

Diante disso, ao se referir aos direitos humanos relativos a cada momento da história, deve-se falar em fases e/ ou gerações. É importante ressaltar que não é porque existem fases/ gerações de direitos fundamentais, que uma fase anula a anterior, pelo contrário, estes direitos são cumulativos ao decorrer do tempo, sendo que alguns são mais destacados em determinada fase que outros.

Ante o exposto, ao se tratar materialmente os Direitos Humanos, se faz necessário compreender sua Teoria Geracional, proposta pelo jurista tcheco-francês, Karel Vasak no ano de 1979. De tal modo que, o citado autor, estabelece um paralelo entre tais direitos e o lema da Revolução Francesa: *liberté, égalité et fraternité* (liberdade, igualdade e fraternidade). Sendo cada um dos três termos, os pilares para cada uma das três gerações consolidadas⁶.

⁶ Recomenda-se a leitura da obra de Karl Marx intitulada de “Sobre a questão judaica” para um maior aprofundamento a respeito desta discussão. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0BxJ3cT91JXC8MHg0LTNjMzVLOXM/view>>. Acesso em 15 Nov. 2019

3.1.1. Primeira geração

A concepção de Direitos Humanos, sendo o tema tratado de maneira abrangente e visando sua aplicabilidade, tem-se difundida, inicialmente, a partir das revoluções liberais eclodidas a partir da segunda metade do século XVIII, conforme exposto anteriormente.

De acordo com Scaff (2010), a primeira geração

apresenta-se como direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado em razão da não intervenção estatal peculiar do liberalismo. Surgiram no pensamento clássico liberal burguês do século XVIII de caráter individual e protetivo do indivíduo frente ao Estado. São mais comumente conclamados de direitos “negativos” direcionados à abstenção do Estado tais como direito à vida, à liberdade, à igualdade perante a lei e à autonomia individual. (...) Explica Paulo Bonavides que se trata de direitos civis e políticos que integram a fase inicial do constitucionalismo ocidental, mas que se mantêm nas constituições até os dias de hoje, ainda que seu conteúdo e significados tenham sofrido modificações. (SCAFF, 2012, p. 23)

Os direitos de citada natureza, acabaram consagrados, com destaque, nas constituições da França, de 1789 e dos Estados Unidos, de 1791.

Os direitos humanos da Declaração de Virgínia e da Declaração Francesa de 1789 são neste sentido, direitos humanos de primeira geração, que se baseiam numa clara demarcação entre Estado e não Estado, fundamentada no contratualismo de inspiração individualista. São vistos como direitos inerentes ao indivíduo e tidos como direitos naturais, uma vez que precedem o contrato social. Por isso, são direitos individuais: (I) quanto ao modo de exercício – é individualmente que se afirma, por exemplo, a liberdade de opinião; (II) quanto ao sujeito passivo do direito – pois o titular do direito individual pode afirmá-lo em relação a todos os demais indivíduos, já que esses direitos têm como limite o reconhecimento do direito de outro (...) (LAFER, 1988, p. 126).

Os movimentos burgueses (sendo os principais citados acima) são importantes, pois serviram como modelo para o estabelecimento formal dos direitos subjetivos e das liberdades e assim, oriundos dos ideais iluministas, fez com que a atuação do Estado fosse limitada.

3.1.2. Segunda Geração

No decorrer da história, observados os efeitos da Revolução Industrial (que foram marcados pelo trabalho submetido a péssimas condições, longas jornadas, baixos salários e contratações de crianças) (BERSANI, 2013) e dos movimentos

socialistas do século XIX, constatou-se que os Direitos Humanos, na forma em que restavam consagrados na sua primeira geração, sob o viés de abstenção do Estado, já não eram suficientes a prestação do devido amparo legal aos indivíduos.

Assim, “Tais circunstâncias demandaram o estabelecimento de garantias de cunho social, já que o excessivo liberalismo fora praticado de forma desenfreada, ignorando as péssimas condições a que se submetia grande parte da população” (BERSANI, 2013, p. 25). Diante disso, passou-se a ser necessário o “reconhecimento progressivo dos direitos sociais como prestações positivas perante o Estado” (SCAFF, 2012, p. 23).

A segunda geração caracteriza-se por outorgar ao indivíduo prestações sociais como saúde e educação, de maneira que se vislumbra uma transição entre as liberdades formais referidas na primeira dimensão para a realização das liberdades materiais concretas. Isto porque não é satisfatório que a norma proclame saúde a todos se não há implementação desse direito. É a busca pela justiça social, pela igualdade material. (SCAFF, 2012, p. 23-24)

Logo, no início do século XX, se inicia o tratamento constitucional acerca dos direitos de igualdade, destacando-se neste sentido, as constituições do México, de 1917, a de Weimar (Constituição Alemã), de 1919 e o Tratado de Versalhes também de 1919. Deste modo, sob esta natureza, estariam os direitos econômicos, culturais e sociais.

O tratado e as constituições acima apresentados “são tidos como os precedentes históricos que levaram o mundo a definir condições jurídicas mínimas que assegurassem a independência social dos indivíduos” (CASTILHO, 2018, p. 27).

3.1.3. Terceira Geração

“A terceira geração consiste no advento de Direitos Humanos referentes a toda a humanidade” (BERSANI, 2013, p. 25). Diante disso, essa geração elenca “os direitos ao meio ambiente sadio, à paz, à livre determinação dos povos, à educação, ao bem-estar social, entre outros” (BERSANI, 2013, p. 25).

(...) os direitos de terceira dimensão se desligam do homem-indivíduo e estendem-se ao homem coletividade. Referem-se aos direitos de fraternidade ou solidariedade, de titularidade coletiva ou difusa. (...) Despontam como novas reivindicações do ser humano diante das modificações socioeconômicas como o impacto tecnológico e a ecologia. (SCAFF, 2012, p. 23-24)

Após a Segunda Guerra Mundial, tendo os conflitos causados a morte de uma grande parcela da população global, houve uma grande preocupação em se atentar a

dignidade da pessoa humana e dos seus próprios direitos, de maneira geral, por parte dos mais diversos povos ao redor do globo, conforme abordado anteriormente.

Como um importante marco neste sentido, foi criada em 1948, logo após o fim da supracitada Guerra, a Organização das Nações Unidas (ONU) e em sequência, seu diploma legal que representou uma significativa evolução acerca, sobretudo, do ideal de fraternidade: a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Ao passo que, restaria atribuído a esta espécie de direito, o caráter de transindividualidade, visto que, sua tutela acaba por evoluir do mero reconhecimento dos indivíduos, já consolidado, para a proteção do gênero humano, enquanto coletividade.

Neste diapasão, pode-se afirmar:

(...) trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem indivíduo como seu titular, destinando-se à proteção de grupos humanos (família, povo, nação), e caracterizando-se, conseqüentemente, como direitos de titularidade coletiva ou difusa. (...) Cuida-se na verdade do resultado de novas reivindicações fundamentais do ser humano, geradas, dentre outros fatores, pelo impacto tecnológico, pelo estado crônico de beligerância, bem como pelo processo de descolonização do segundo pós-guerra e suas contundentes conseqüências, acarretando profundos reflexos na esfera dos direitos fundamentais (SARLET, 1998. P. 50-51).

Ante o exposto, conclui o Ministro Celso de Mello do Supremo Tribunal Federal Brasileiro que os direitos relativos a esta geração acabam por consagrar o princípio da solidariedade e constituir um importante momento no desenvolvimento, reconhecimento e expansão dos direitos humanos, os quais podem ser caracterizados, “enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade” (MS 22.164, rel. min. Celso de Mello, j. 30-10-1995, P, DJ de 17-11-1995.).

3.1.4. Novas Gerações

Apesar de não haver uma unanimidade em sede doutrinária, alguns autores teorizam além da tríade geracional proposta por Karel Vasak. Para estes doutrinadores, a quarta geração é composta basicamente por

Direitos à democracia, à informação, ao pluralismo, incluindo-se, ademais, a polêmica institucionalização dos direitos bioéticos, objetos de acirradas discussões na atualidade, controvérsias envolvendo questões políticas, científicas e religiosas, que correspondem a grande desafio a ser enfrentado

não somente pelos ordenamentos jurídicos isolados, mas também pelo Direito Internacional Público. (BERSANI, 2013, p. 26)

Atrela-se deste modo, a ideia de pluralismo sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, em oposição a eventuais condutas abusivas, seja do Estado ou até mesmo de particulares.

3.2. DIREITOS HUMANOS DO CAPITAL: UMA CRÍTICA

A fim de se entender melhor a relação dos direitos humanos com o capitalismo, é necessária que a relação entre Direito e Economia seja explicada. Ambas instituições, apesar de andarem em conjunto em uma sociedade e de necessitarem de uma reciprocidade entre elas, pertencem a âmbitos distintos.

A Economia possui uma dinâmica própria de funcionamento e, dessa forma, não pode ser totalmente limitada pelo direito, ainda que os aspectos jurídicos sejam importantes (se levar em consideração um ambiente com lutas de classes), uma vez que na sociedade mundial são privilegiados a produção e a regência do capital, objetivos essenciais da instituição em estudo.

Diante do exposto, pode se afirmar que a Economia tem uma legalidade própria, mais objetiva. O direito, mais abstrato e heterogêneo em relação à Economia, está cercado por fatores políticos, sociais, burocráticos, entre outros. Devido a isto, ambos são distintos, porém há uma relativização mútua uma vez que o segundo tem arranque na primeira embora esta seja afetado por aquele (Paço Cunha, 2018).

Dentro do universo do Direito, estão elencados os direitos humanos, os quais desenvolvem o conceito do “homem egoísta”, visto que, todas as previsões tratam da afirmação do indivíduo por si só e do reconhecimento de seus direitos. O próprio capitalismo representa um gerador de conflitos acerca dos direitos humanos, logo, não tem potência interna capaz de versar sobre esta tutela, ficando assim sob responsabilidade de um Estado capitalista, na busca de equilíbrios temporários e sempre temporários. De acordo com Paço Cunha (2018):

É importante notar, logo de partida, que tais políticas ficam a cargo do Estado capitalista, dado que a esfera econômica por si só nesse modo de produção particular não é capaz de fazer frente às consequências geradas por seus próprios pressupostos.

A redução da dignidade da pessoa humana como força de trabalho, que, em razão de todo o mecanismo social desenvolvido pelo capitalismo, faz com que sua capacidade de trabalhar acabe por ser reduzida a uma espécie de mercadoria (trabalha e é pago por isso), que gera e consome outras mercadorias. A livre concorrência é importante nisto, visto que o trabalhador vende sua força de trabalho e acaba se sujeitando às condições que o mercado lhe impõe, ainda que discutíveis em variados graus.

Diante disso, o capital, na prática, acaba por ditar muitas regras acerca da concepção de direitos humanos e isso não é refletido da maneira mais adequada na norma jurídica, que não considera fielmente esse fator. É próprio do âmbito normativo fazer abstração das determinantes essenciais para que possa de fato funcionar como tal. Assim, é da natureza do Direito não expressar as contradições econômicas que foram sua base concreta (SARTORI, 2015).

O capital faz todo o sistema econômico girar. Já o direito faz com que todas as conquistas históricas adquiridas pela humanidade em relação aos direitos humanos nas suas diversas gerações, restam consolidados no plano abstrato. Porém, quando analisada sua aplicação em meio as nuances do sistema capitalista, é necessário que se considere os limites práticos impostos por este sistema.

Deste modo, Direito exerce uma função no sistema, assumindo o papel de mediador entre as lutas de classes que consolidaram estes direitos e tendem a eventualmente reivindicar modificações em direções diversas. Quando há mobilização social da classe trabalhadora com capacidade organizativa, certas modificações podem adquirir caráter mais protetivo, sobretudo quando aderem às reivindicações outras camadas sociais. Por outro lado, contextos de crise tentam a estraçalhar esses limites, potencializando a descida do nível civilizatório. Através de declarações (diplomas legais essencialmente públicos) ou pelas políticas desenvolvidas pelas próprias empresas (iniciativas da esfera privada), percebe-se que tais direitos oscilam nos limites das contradições que, em última instância, restam preservadas. Os direitos humanos, portanto, funcionam como reguladores, uma forma de gestão das contradições sociais. É nesses marcos que se entende o esforço, limitado e contingente, de “humanização” do sistema em tela, pois, em última instância, os “direitos humanos” prevaletentes são os do capital.

Qualquer análise realista dos Direitos Humanos deve considerar a natureza das coisas como ponto de partida. Considerar a introdução de tais normativas como inovação organizacional requer a compreensão de seus limites e reais funções. Avaliar a medida dessa introdução também ajuda a jogar luz sobre a realização de tais funções. Antes, porém, de realizar essa avaliação, cabe estabelecer os meios aplicados.

4. METODOLOGIA

4.1. TIPO DE PESQUISA E OPERACIONALIZAÇÃO

Para a consecução do objetivo da pesquisa, realizou-se uma pesquisa descritiva, pois esta visa “descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35). Procedeu-se, primeiramente, uma pesquisa bibliográfica, visando o estabelecimento das variáveis a serem consideradas (conforme tópico a seguir) e, em seguida, uma pesquisa documental com base em diferentes fontes referentes à economia e mercado de trabalho dos Estados Unidos.

As fontes utilizadas para a delimitação das variáveis foram Tratados e documentos da Organização das Nações Unidas, manuais e bibliografias especializadas em direitos humanos, bem como revistas, teses e artigos especializados no estudo da relação dos direitos humanos com empresas. Com isso, foram elencadas para estudo cinco variáveis, as quais serão apresentadas, delimitadas e justificadas no tópico a seguir.

Para a avaliação da introdução dos direitos humanos, levantou-se dados do *American Bureau of Labor Statistics*, da *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* e do *Global Slavery Index*. É importante ressaltar que o presente trabalho encontrou certas limitações no acesso a determinados dados, seja pelo fato de não existirem documentos com o limite de tempo que estava sendo pesquisado, ou pela falta de divulgação de certos dados.

Como forma de se compreender o grau de introdução dos direitos humanos no ambiente de trabalho, a análise compreenderá o limite de tempo entre o ano de 2011 (quando foram implementados os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU”) até o ano atual (2019). Essa delimitação tem a vantagem de apreender o estágio mais atual, mas, por outro lado, apresenta um intervalo muito curto para extrair o comportamento das variáveis em período mais longo.

Ante o exposto, os dados estatísticos coletados a partir das fontes citadas foram analisados e apresentados através da estatística descritiva em forma de gráficos e quadros para uma melhor compreensão por parte do leitor da evolução das variáveis no período de tempo do estudo. Através disso, foi possível concluir

aproximadamente a medida da introdução dos direitos humanos na maior economia do sistema mundial.

4.2. DELIMITAÇÃO DAS VARIÁVEIS

De acordo com o que foi abordado anteriormente, o primeiro documento expressivo na história dos direitos humanos surgiu no fim da Segunda Guerra Mundial. A Organização das Nações Unidas (ONU), através da Assembleia Geral, reunida em Paris, no fim do ano de 1948, deu ensejo ao documento conhecido por Declaração Universal dos Direitos Humanos. O qual é composto por trinta artigos e determina, pela primeira vez, a proteção universal aos direitos humanos.

Nos anos finais do século XX e início do século XXI, surge a globalização econômica e, com ela, os Direitos Humanos passam por uma nova missão de incorporar este tema e suas principais características e atores. Não se pode deixar de lado o fato de que a globalização impacta diretamente em contextos políticos, sociais e culturais internacionais. Devido ao fato de as empresas começarem a operar transnacionalmente, inicia-se a discussão a respeito das responsabilidades destas organizações para com os direitos humanos. Diante disso, é necessário que seja analisado e se questionado qual a responsabilidade dos Estados para com a relação empresas - direitos humanos, qual o alcance das garantias e dos direitos para com as vítimas em caso de violação por parte das empresas e quais estratégias a serem utilizadas a fim de se prevenir que tais violações sejam praticadas (SOARES; PIOVESAN, 2018).

Os primeiros avanços para coibir a violação dos direitos humanos foram registrados a partir dos anos 70, período em que ocorreram denúncias a respeito de atividades antiéticas e ilegais praticadas por multinacionais. Tais denúncias fizeram com que se iniciasse uma discussão a respeito de uma regulamentação internacional para empresas. Como forma de resposta rápida a estes casos, houve boicotes a empresas que praticavam irregularidades. Um exemplo a ser citado é o caso de boicotes a empresas que forneciam equipamentos militares a regimes responsáveis por violações de direitos humanos. Como forma de resposta ao público em geral, as Nações Unidas se tornaram as principais formuladoras de medidas a fim de se responsabilizar os agentes econômicos de seus atos ilegais. Pode-se afirmar, no

entanto, que países ricos, com medo de uma regulamentação mais forte, se refugiaram na Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD).

Em 1977, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social (...), que solicita que empresas respeitem a Declaração Universal de Direitos Humanos e outras convenções internacionais de direitos humanos. Embora não seja legalmente vinculante e enfoque em especial direitos trabalhistas, esta Declaração Tripartida de fato constituiu um mecanismo por meio do qual grupos da sociedade civil, em parceria com sindicatos, poderiam apresentar denúncias de abusos cometidos por empresas. (FEENEY, 2009, p. 177)

A partir dos anos 80, a sociedade civil passou a denunciar práticas do Banco Mundial em apoio a projetos voltados ao desenvolvimento de grande impacto em países de baixa renda. A grande discussão estava acerca da violação de direitos humanos e na destruição ambiental causados pelas transnacionais nestes países. Na década de 90, estas empresas tiveram um crescimento exponencial e iniciou-se o debate a respeito das condições de trabalho degradante, nesta mesma década, ocorreram protestos pelo mundo todo, os quais pediam a responsabilização destas empresas e o reconhecimento pelas cortes das violações aos direitos humanos. Na mesma época em que ocorriam essas manifestações por parte da sociedade civil, havia em paralelo uma série de cúpulas da ONU, sendo as mais importantes delas: “ECO 92 realizada no Rio de Janeiro (1992), a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, 1993) e a Cúpula sobre a Mulher (Beijing, 2006)”. (FEENEY, 2009)

Segundo o que se afirma Lençoni:

As sociedades empresárias podem afetar, positiva ou negativamente, toda a gama de direitos referentes à proteção social de seus envolvidos, incluindo, por exemplo, questões referentes à discriminação, assédio sexual, saúde, segurança, liberdade de associação (e de formar sindicatos), estupro, tortura, liberdade de expressão, privacidade, pobreza, comida e água, educação e habitação. (LENÇONI, 2019, recurso online)

Diante do exposto, e da preocupação contínua com a violação dos direitos humanos pelas empresas, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprova, no ano de 2011 o documento intitulado “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, sob três pilares essenciais: proteger, enquanto dever do Estado, respeitar, na perspectiva da responsabilidade das corporações e reparar, quando das possibilidades de remédio e reparação. É importante frisar que as empresas possuem o dever de respeitar os direitos humanos e os cidadãos, independentemente do país

e da realidade política na qual está inserida, mesmo se tratando de países em que não há uma democracia.

É importante ressaltar que, mesmo antes da aprovação de um documento totalmente voltado às empresas em 2011, o dever das empresas de se respeitar os direitos humanos vem desde a carta de 1948, a qual insta a todos os indivíduos e órgãos da sociedade a promover e respeitar os direitos humanos.

Segundo o site Business & Human Rights:

Embora o dever primário de proteger os direitos humanos permaneça com os governos nacionais, as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em suas operações. O Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos por consenso em 2011. Os Princípios Orientadores 11 define que: “Empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem evitar infringir os direitos humanos dos outros e devem abordar os impactos adversos dos direitos humanos com os quais estão envolvidos” (BUSINESS & HUMAN RIGHTS, recurso online).

Segundo o Instituto ETHOS (2011), em sua publicação “Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco de Referência”, muitas das vezes as empresas têm de lidar com um mercado extremamente globalizado e altamente competitivo e, dessa forma, buscam cada vez mais aumento das taxas de produção e redução dos custos. Quando estes dois fatores citados se sobrepõem a outros parâmetros, pode-se afirmar que aspectos ambientais e sociais deixam de ser analisados quando da contratação de fornecedores.

Dessa forma, de acordo ainda com o Instituto ETHOS (2011), as empresas devem adotar junto com suas estratégias, a preocupação com os direitos humanos. Muitas das empresas já colocam em prática a questão do alinhamento da responsabilidade social empresarial às estratégias das mesmas. Segundo ainda a revista Homa (2018a, p.9):

É necessário que as cadeias de valor se enquadrem à lógica da chamada Human Rights Due Diligence e busquem meios de responsabilização aplicáveis a todo o sistema de produção, desde a matriz até as subsidiárias e fornecedores, estabelecendo um sistema no qual a empresa matriz seja obrigada a monitorar a atuação das demais companhias parte de seu processo produtivo. O instrumento parece ser uma saída mais confiável para resolver a questão da impunidade de corporações transnacionais e para que a devida diligência não seja restrita apenas aos países das matrizes, protegendo assim todos os envolvidos na produção, mesmo aqueles cujas leis pátrias em matéria ambiental e trabalhista são mais flexíveis. (HOMA, 2018a, p. 9)

Os quadros apresentados a seguir demonstram exemplos de direitos humanos mais afetados por organizações.

Quadro 1 - Direitos humanos comumente afetados pelas organizações

Função da organização	Exemplos de questões empresariais relevantes	Direitos humanos afetados
Recursos Humanos	Nossos funcionários sempre se baseiam apenas em suas competências para selecionar as melhores pessoas para o trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> • Direito à igualdade • Liberdade contra discriminação
Saúde e segurança	Todos os nossos locais de trabalho têm um ambiente que não prejudica a saúde de nossos funcionários?	<ul style="list-style-type: none"> • Direito ao trabalho justo e favorável
Fornecedores e contratantes	Nossos fornecedores assinam e aderem às normas trabalhistas internacionalmente proclamadas?	<ul style="list-style-type: none"> • Direito de ingressar em um sindicato • Liberdade contra escravidão
Segurança do produto	Algum de nossos produtos é potencialmente prejudicial à saúde de nossos clientes?	<ul style="list-style-type: none"> • Direito à saúde
Benefícios aos empregados	Nossos fundos de pensão se abstêm de investir em empresas envolvidas em violações de direitos humanos, como fabricantes de armas?	<ul style="list-style-type: none"> • Direito à seguridade social • Direito a um padrão de vida adequado

Fonte: Un Global Compact (2010, p. 4)⁷ (Adaptado)

⁷Disponível

em: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf

Quadro 2 - Situações em que empresas respeitam e não respeitam os direitos humanos

Situação em que a empresa não respeita os direitos humanos	Situação em que a empresa respeita os direitos humanos
Enfrenta custos relacionados a greves quando os trabalhadores entendem que seus direitos não são respeitados.	Mantém força de trabalho diversificada, tornando-se mais competitiva.
Tem custos de contencioso relativos aos processos de violação de direitos humanos (i.e. discriminação).	Tende a ser mais atrativa como empregadora.
Observa-se a piora no clima organizacional, pela implicação da empresa em violações aos direitos humanos.	Conta com funcionários mais motivados, o que pode levar a um aumento de produtividade e altas taxas de retenção.
Há aumento de custo com relações públicas e para reverter os riscos à imagem causados por violações.	Uma apropriada diligência em torno dos direitos humanos pode minimizar críticas e até atrair atenção positiva diante de problemas com os direitos humanos.
Ocorrem restrições de acesso, perda ou aumento de custos com financiamento.	Há menos restrições de acesso a financiamento.
Há cancelamento de contratos com os clientes ou renegociações de cláusulas contratuais.	A empresa pode tornar-se mais atraente para fornecedores, clientes e outros parceiros de negócio.
Há restrições na obtenção de novas licenças e autorizações ou em sua renovação, reduzindo-se as oportunidades de crescimento.	A empresa tem maior acesso a contratos com o governo.
Ocorre maior possibilidade de <i>write-offs</i> e de correção monetária no caso de projetos cancelados ou atrasados.	Aumenta a probabilidade de os projetos terminarem no prazo previsto ou antes.
A empresa tem acesso restrito ao mercado de capitais como resultado das preocupações dos investidores socialmente responsáveis.	Tempo, recursos financeiros e humanos antes focados na resolução de problemas podem ser dedicados a inovação, empreendedorismo e outras frentes que a empresa queira desenvolver.

Fonte: Instituto Ethos (2012, p. 9)⁸ (Adaptado)

É importante ressaltar que, segundo a revista Homa (2018b, p. 13), os direitos humanos são interdependentes, correlacionados e indivisíveis e, dessa forma, não existe uma hierarquia entre os mesmos. Diante disso, pode-se afirmar que as

⁸ Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/04_Empresas-e-Direitos-Humanos-na-Perspectiva-do-Trabalho-Decente-%E2%80%93-Marco-Referencial.pdf>

empresas podem violar qualquer um destes direitos. Portanto, de acordo com o exposto, não há como elencar apenas alguns como relevantes.

Todavia, devido ao fato de que o presente trabalho visa analisar a evolução dos direitos humanos dentro das organizações após a aprovação dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” pela ONU, de acordo com as tabelas acima apresentadas e de acordo com Rosenthal em seu artigo “Litigation – Labor & Employment”, alguns exemplos de direitos humanos que podem ser violados por empresas em relação aos trabalhadores são:

- Direito à equidade de gênero;
- Liberdade contra discriminação de raça;
- Liberdade contra escravidão;
- Direito à saúde;
- Liberdade contra assédio;

Também é importante ressaltar que diversos direitos podem ser violados pelas empresas, como é caso do direito a um trabalho justo, direito de ingressar em um sindicato, direito à seguridade social, entre outros. Porém, apenas os citados anteriormente serão abordados no presente trabalho, apesar de não haver uma hierarquia entre eles, conforme já foi afirmado.

Para facilitar a exposição, optou-se por apresentar os detalhes desses direitos em conjunto com a apresentação dos resultados no tópico a seguir.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A partir do levantamento e da discussão apresentada acima, a seguir serão analisados os dados levantados a respeito das variáveis abordadas no capítulo anterior.

5.1. DIREITO À EQUIDADE DE GÊNERO

A discussão a respeito de equidade de gênero não é algo atual, ela vem de décadas de luta por igualdade. Porém, mesmo não sendo algo recente a discussão a respeito do tema, os esforços para que haja tal equidade vêm sendo empreendidos somente a partir de uma década atrás. Diante disso, pode-se dizer que apesar de haver discussões a respeito do tema e de esforços serem apreendidos para que o mercado de trabalho seja mais igualitário para homens e mulheres, ainda não se chegou a um patamar de igualdade plena, pelo contrário, ainda há uma grande distância a ser percorrida.

Apesar de as mulheres terem avançado em vários setores da sociedade, estes avanços são demonstrados pela história, como consequências de reivindicações, transformações políticas e movimentos sociais. Segundo Morsch (2013), pode-se afirmar que, além de direitos políticos e civis, as mulheres conquistaram direitos culturais, econômicos e sociais, porém os mesmos só foram conquistados a partir da metade do século XX. De acordo ainda com publicação do instituto supracitado:

Há vários marcos importantes nesse caminho, como a conquista, em 1920, do direito ao voto pelo movimento das sufragettes, nos EUA. Mas foi a Nova Zelândia o primeiro país a conceder esse direito às mulheres, em 1893; no Brasil, essa conquista só viria em 1932. E demoraria até 2010 para que uma brasileira assumisse a Presidência da República. (...) Na década de 1990, a conferências da ONU em Viena, no Cairo e em Beijing marcaram a sociedade global e estabeleceram novos patamares para o debate sobre igualdade de gênero. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), de Beijing, reitera o papel da mulher como agente econômico, assim como a posição dos direitos das mulheres dentro de um contexto maior, o dos direitos de todos, dos direitos humanos. (MORSCH, 2013, recurso online)

Apesar das diversas conquistas das mulheres em relação ao mercado de trabalho, ainda existem poucas ocupando os principais cargos de liderança dentro das organizações, segundo o que afirma Maria (2019).

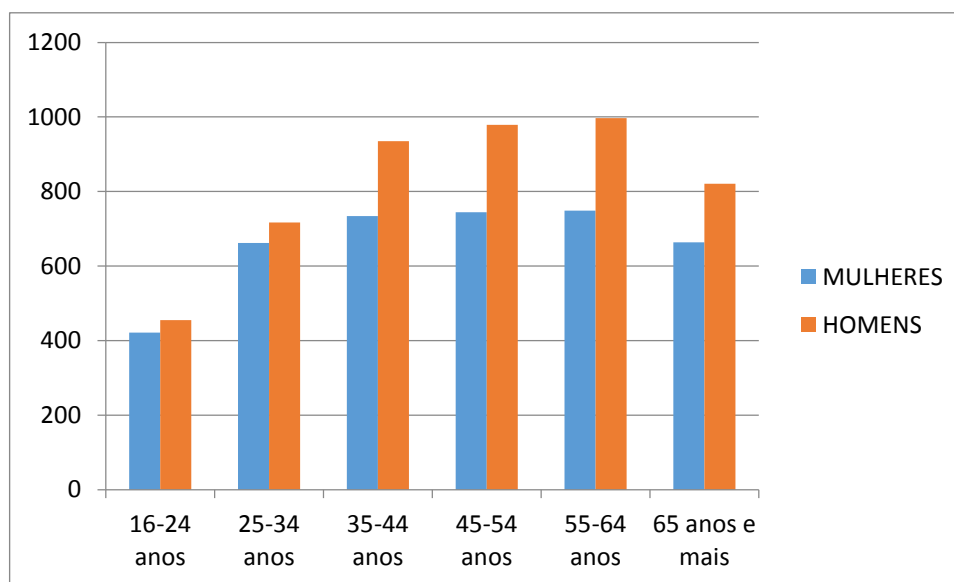
De acordo com a autora acima citada, a equidade de gênero, que inclui igualdade de ganhos e oportunidades, é um dos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável, indicados pela ONU como uma das formas de se alcançar um mundo mais igualitário para as futuras gerações. Segundo a mesma agência ainda, a diversidade faz com que as empresas sejam mais competitivas, uma vez que influencia na forma como as mesmas se posicionam no mercado consumidor e também afeta nas tomadas de decisões.

“Enxergar o resultado econômico como um produto colateral do cumprimento e realização de direitos de mulheres e de homens deve ser o caminho para estimular as empresas a realizar programas de igualdade de gênero” (MORSH, 2013).

Abaixo estão contidos dados a respeito da situação da mulher em relação à igualdade de salários e condições para com os homens no mercado de trabalho para a economia norte-americana. Os quadros e gráficos apresentados a seguir demonstram a evolução no período de tempo determinado pelo presente estudo, do direito à equidade de gênero dentro das empresas após a aprovação dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”.

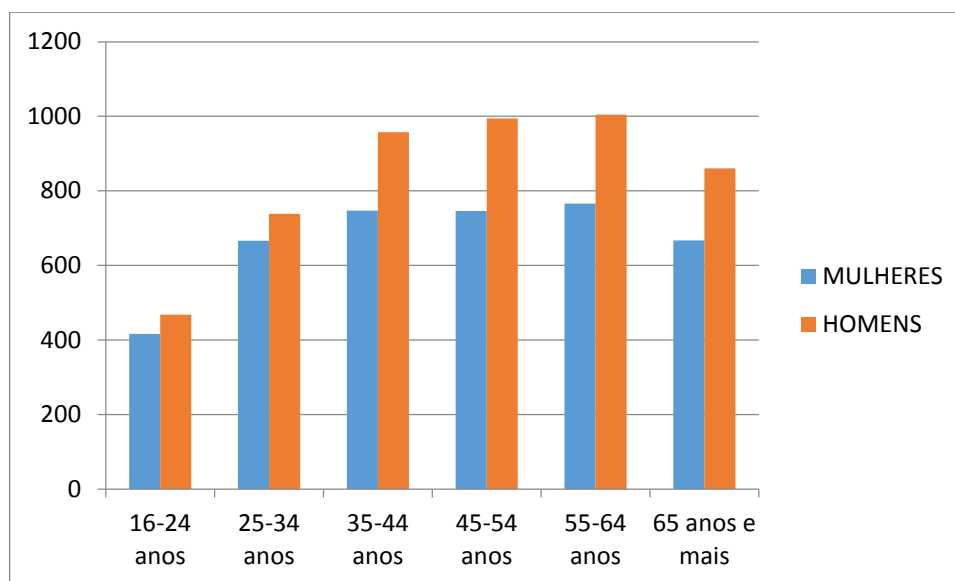
Gráfico 1 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2011



Fonte: Bureau of Labor Statistics⁹(2011)

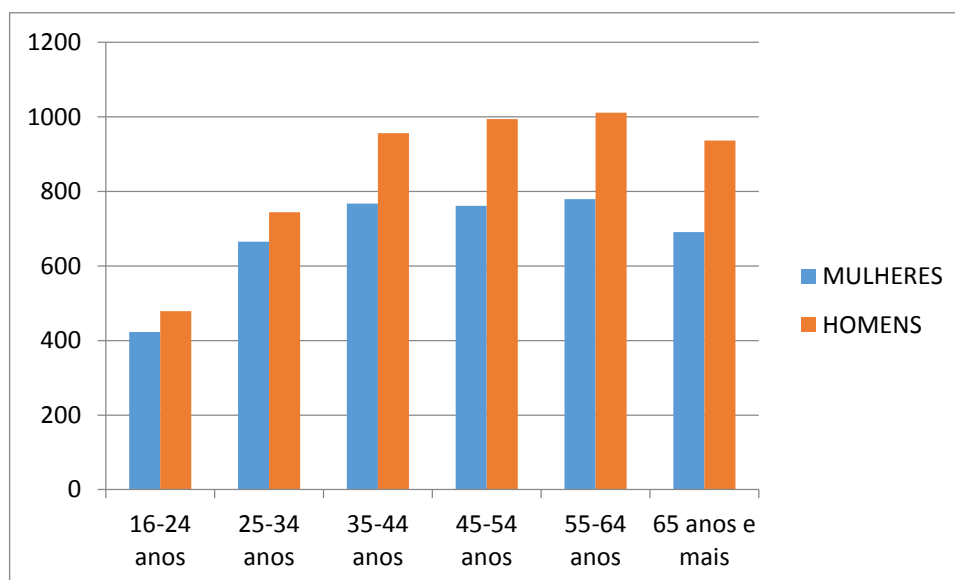
⁹ Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/archive/womensearnings_2011.pdf>

Gráfico 2 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2012



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹⁰ (2012)

Gráfico 3 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2013

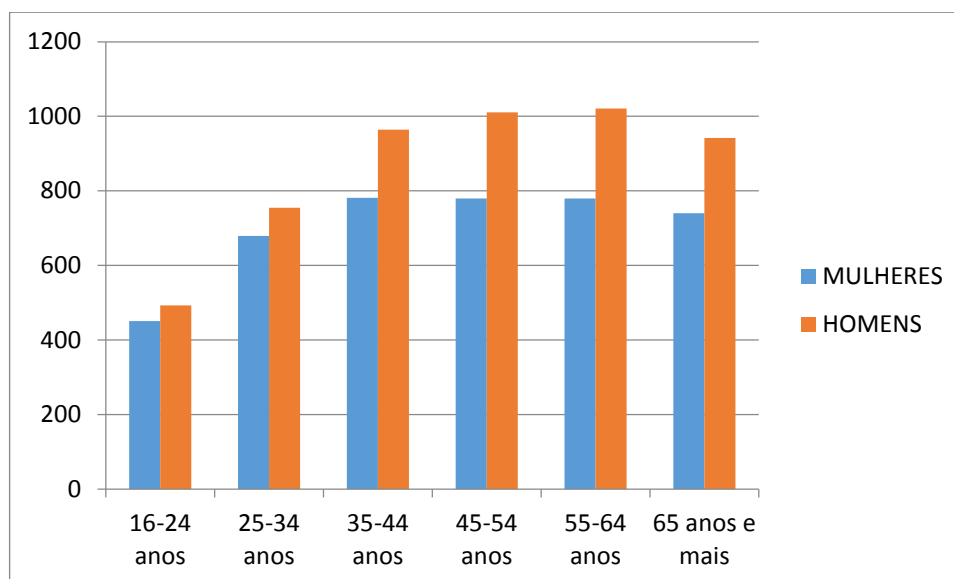


Fonte: Bureau of Labor Statistics¹¹(2013)

¹⁰ Disponível em: <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/archive/womensearnings_2012.pdf>

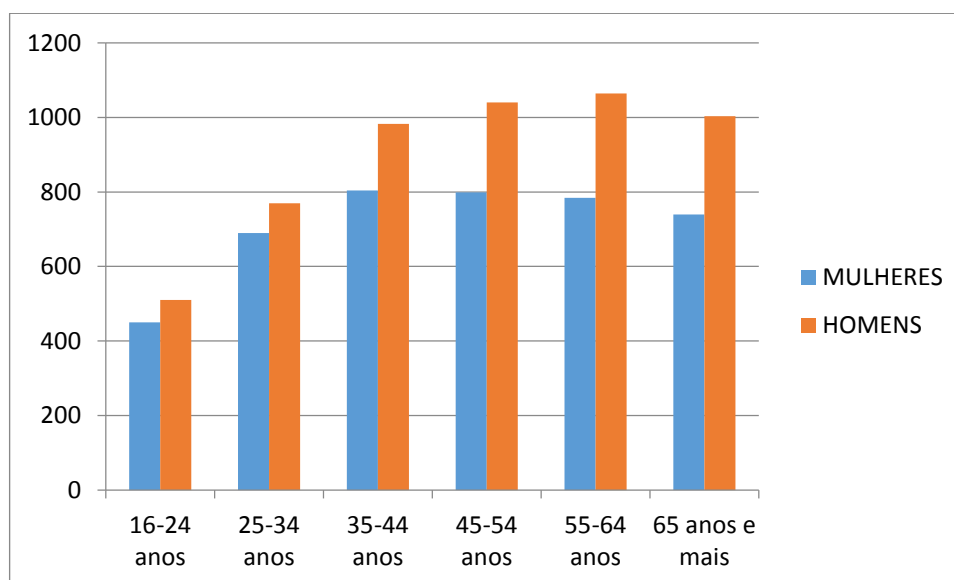
¹¹ Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/archive/highlights-of-womens-earnings-in-2013.pdf>>

Gráfico 4 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2014



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹² (2014)

Gráfico 5 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2015

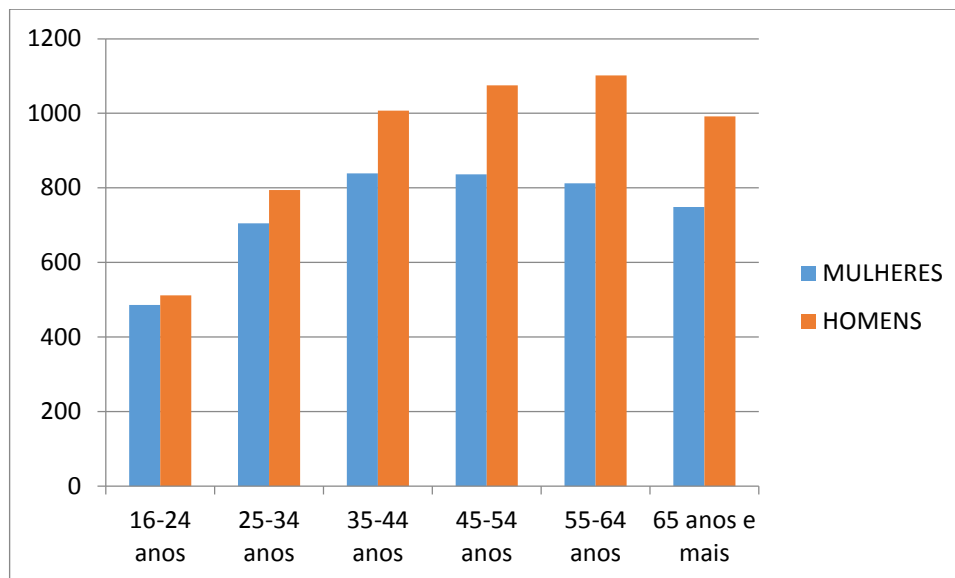


Fonte: Bureau of Labor Statistics¹³ (2015)

¹² Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/ted/2015/womens-earnings-compared-to-mens-earnings-in-2014.htm>>

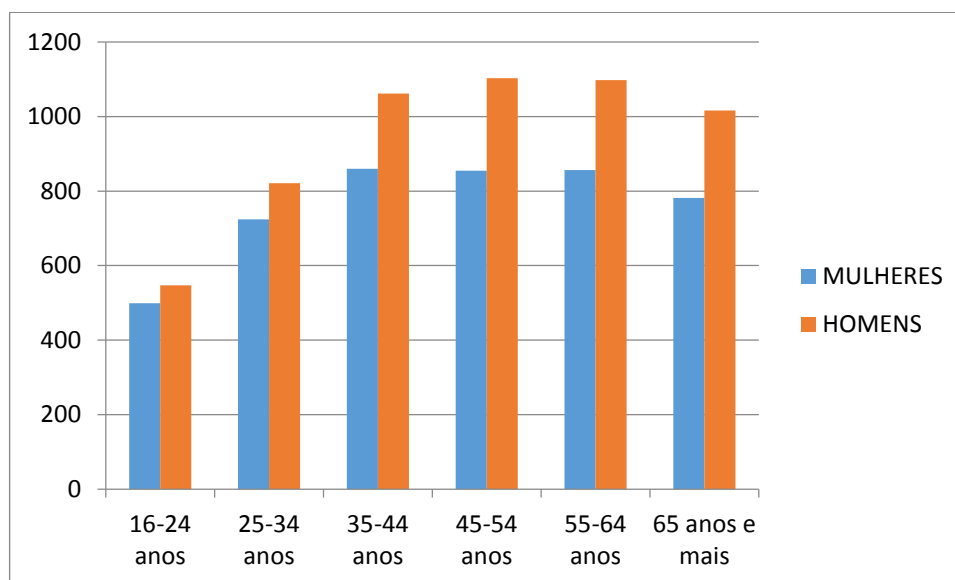
¹³ Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2015/home.htm>>

Gráfico 6 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2016



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹⁴ (2016)

Gráfico 7 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres no ano de 2017



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹⁵(2017)

Comparando-se os Gráficos 1-7, pode-se concluir que na maioria dos anos analisados, é perceptível que havia disparidade de salários entre homens e mulheres,

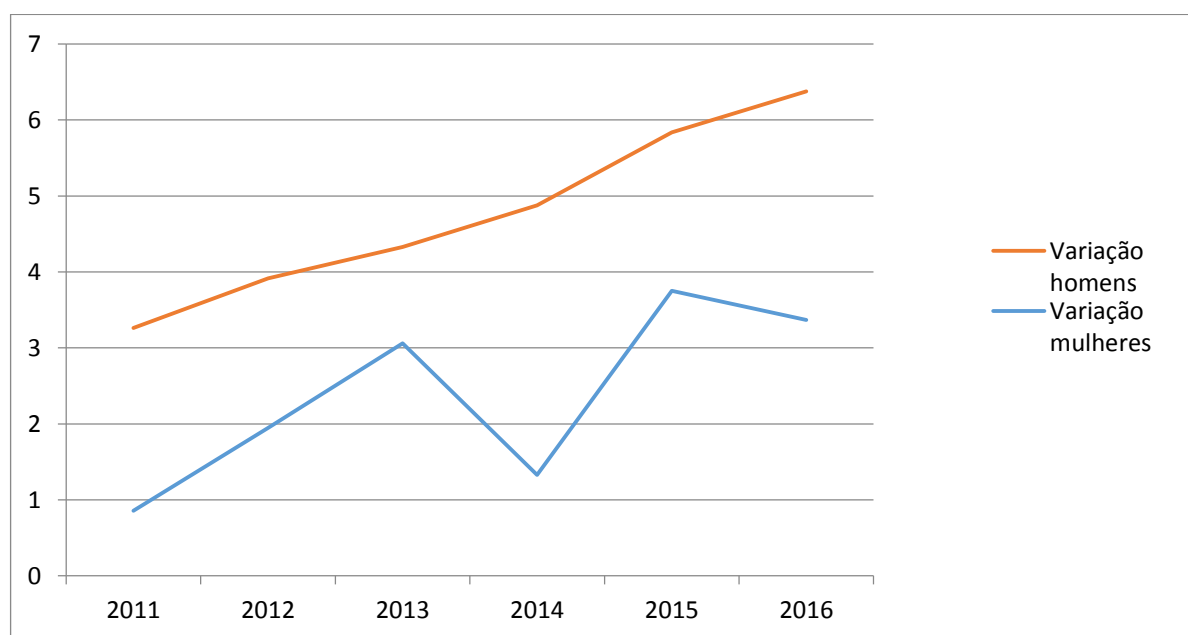
¹⁴Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/ted/2017/womens-and-mens-earnings-by-age-in-2016.htm>>

¹⁵Disponível em: <<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2017/home.htm>>

sendo que nas idades entre 55 a 64 anos se percebe a maior diferença salarial. Em 2011 as mulheres dessa faixa de idade recebiam em média setecentos e quarenta e nove dólares por semana e os homens recebiam em média novecentos e noventa e sete dólares semanais. A menor disparidade pode ser encontrada entre os jovens de 16 a 24 anos, com mulheres, no ano de 2011 recebendo em média quatrocentos e vinte e um dólares semanais e homens recebendo em média quatrocentos e cinquenta e cinco dólares semanais.

De acordo com o Gráfico 8 abaixo, pode-se perceber que a amplitude de variação da remuneração das mulheres é maior e mais instável que a variação da remuneração dos homens, a qual se mantém constante apenas aumentando desde o ano de 2011.

Gráfico 8 - Comparativo da média da variação salarial semanal de homens e mulheres entre os anos de 2011-2017



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹⁶ (2011-2017)

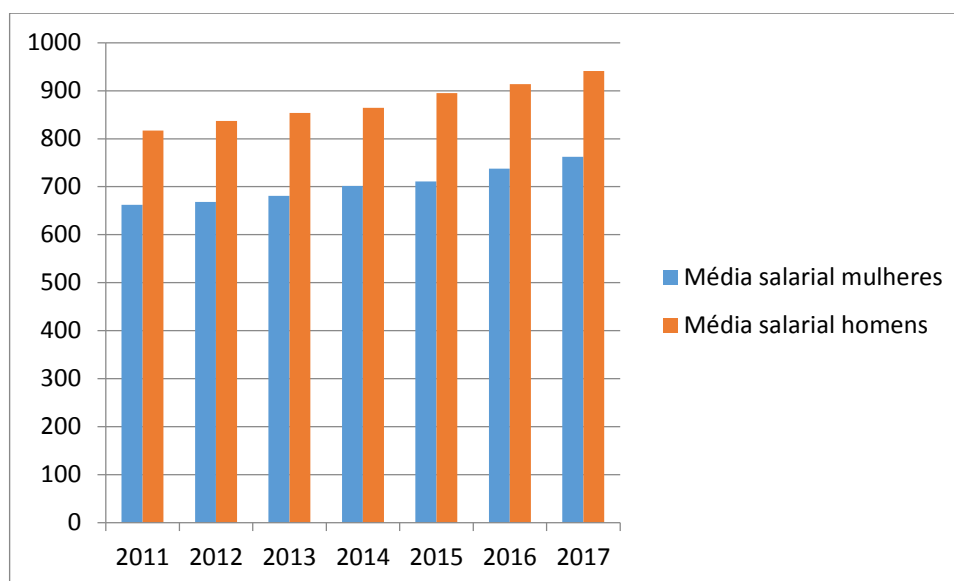
Nos Gráficos 9 e 10 apresentados a seguir, pode-se observar que os salários das mulheres têm aumentado com o passar dos anos. Porém, o salário dos homens também tem crescimento e apresenta um crescimento maior do que o das mulheres.

¹⁶Disponível em: <<https://www.bls.gov/cps/earnings.htm#demographics>>

Diante disso, apesar do que foi constatado, pode-se concluir que a mulher ainda continua ganhando menos que o homem no mercado de trabalho.

No Gráfico 10 é possível perceber que mulheres recebiam em 2016, cerca de 81,9% (oitenta e um vírgula nove por cento) do salário dos homens e em 2017 este número abaixou para 81,8% (oitenta e um vírgula oito por cento), ficando mais evidente e detalhado o que foi dito acima.

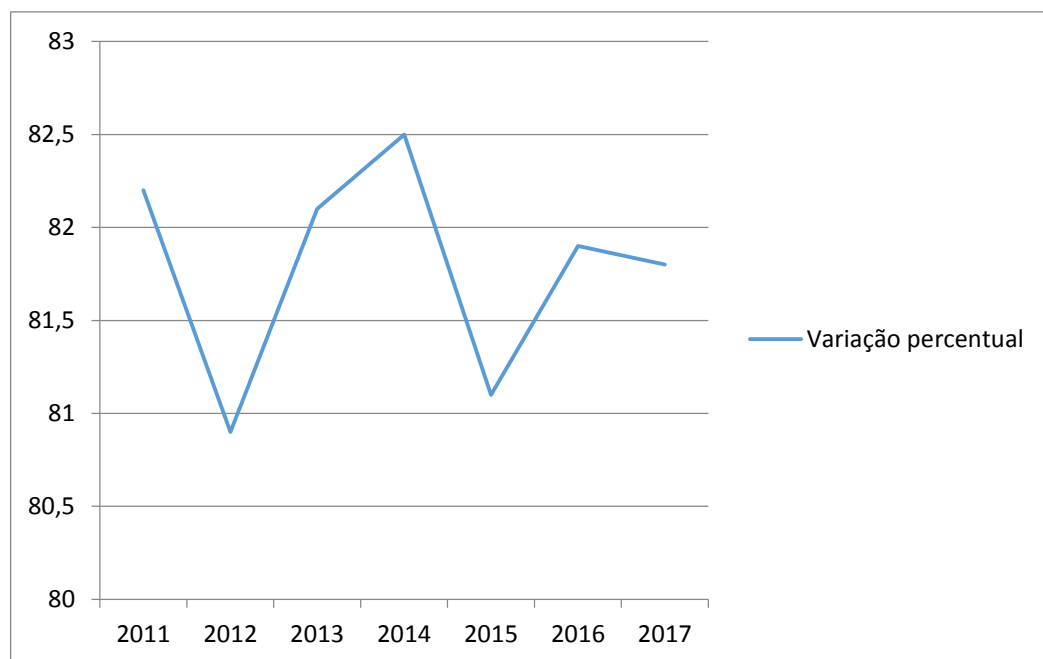
Gráfico 9 - Comparativo da média salarial semanal de homens e mulheres entre os anos de 2011-2017



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹⁷ (2011-2017)

Gráfico 10 - Variação da remuneração das mulheres como percentual do salário dos homens (2011-2017)

¹⁷Disponível em: <<https://www.bls.gov/cps/earnings.htm#demographics>>



Fonte: Bureau of Labor Statistics¹⁸ (2011-2017)

No Quadro 3 a seguir, é apresentada uma pesquisa efetuada pela *Pew Research Center*, com homens e mulheres a fim de se evidenciar qual gênero sofria mais discriminação no ambiente de trabalho pelo fato de se ter determinado sexo. O mesmo aborda percentuais de mulheres e homens inseridos no mercado de trabalho americano, que já sofreram discriminação de gênero. Segundo o mesmo órgão, cerca de quatro em dez mulheres já sofreram este tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Como pode ser analisado, apenas em situações corriqueiras, como no caso de não ser aceito (a) em um trabalho ou de não ter tido uma promoção, os homens e mulheres possuíram um número próximo de respostas. Nas demais perguntas, principalmente na que diz respeito a receber menos que um colega de trabalho que desempenha a mesma função, as mulheres foram a maioria absoluta.

Quadro 3 - Percentual de trabalhadores que já sofreram discriminação de gênero no trabalho

	MULHERES	HOMENS
Já experenciou a discriminação de gênero no trabalho	42	22
Recebe menos que um homem/ mulher que possui a mesma função	25	5

¹⁸Disponível em: <<https://www.bls.gov/cps/earnings.htm#demographics>>

É tratado (a) como incompetente	23	6
Experenciou certas negligências no trabalho	16	5
Recebeu menos apoio de líderes que um homem/ mulher efetuando a mesma função	15	7
Foi preterido (a) para a execução de tarefas mais importantes	10	5
Se sentiu isolado (a) no ambiente de trabalho	9	6
Foi negada uma promoção	7	5
Foi recusado (a) por um emprego	7	4

Fonte: Pew Research Center (2017)¹⁹

Considerando esta variável de introdução dos direitos humanos, dever-se-ia encontrar uma tendência distinta. Desse prisma salarial como referência para a equidade de gênero, portanto, não é possível dizer que a introdução dos direitos humanos esteja em medida razoável.

5.2. LIBERDADE CONTRA DISCRIMINAÇÃO DE RAÇA

Pode-se afirmar que, atualmente, a discriminação racial é tão comum que muitas vezes é imperceptível para quem não é vítima. A escravidão foi abolida, porém ainda se mantém viva a conhecida “escravidão do preconceito”, a qual é mantida por séculos. As condutas classificadas como racistas são aquelas onde há um sentimento de superioridade biológica, moral e cultural por certa raça. Este tipo de discriminação era utilizada no passado para se justificar o domínio de determinados povos sobre outros. Apesar de séculos de história terem se passado, atualmente, mesmo com tantas leis em vigor que criminalizam o racismo, o mesmo ainda é constante na sociedade e afetam, principalmente, pessoas da raça negra (GRANADEIRO, 2018).

A Organização das Nações Unidas implementou o dia 21 de março como o dia Internacional de Luta Pela Eliminação da discriminação Racial. Este dia foi escolhido pela mesma devido ao fato ocorrido no dia 21 de março de 1960, conhecido como Massacre de Shaperville, onde 20 mil negros protestavam em Joanesburgo capital da África do Sul, quando foram surpreendidos por tropas militares no bairro de

¹⁹Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>>

Shaperville e sessenta e quatro negros foram mortos e cento e oitenta e seis ficaram feridos.

A ONU ainda instituiu, após este acontecimento, a Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a qual afirma em seu Artigo I que:

(...) a expressão "discriminação racial" significará toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública. (CÂMARA, 1969, recurso online)²⁰

Levando-se a discussão para o ambiente de trabalho, o cenário ainda é bem parecido com a realidade da sociedade, haja vista que as organizações são micro representações da sociedade. Diante disso, segundo o Instituto ETHOS (2011), as empresas possuem dificuldade para formularem mecanismos que avaliem e monitorem que a diversidade pode trazer aos negócios. De toda forma, segundo o mesmo, incentivar a diversidade de raça e gênero, conforme supracitado, é um diferencial competitivo no mercado.

Apesar de a grande maioria das organizações ainda não se atentar para se usar da diversidade como um diferencial competitivo, algumas já têm buscado aplicar métodos e estratégias para o combate à discriminação e ao racismo, proibindo condutas discriminatórias, assédio e todas as formas de opressão exercidas sobre empregados com base em diferenças raciais.

A seguir estão contidos dados a respeito da discriminação racial dentro de organizações estadunidenses. Os quadros e gráficos demonstram a evolução no período de tempo determinado pelo presente estudo, da liberdade contra discriminação de raça após a aprovação dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”.

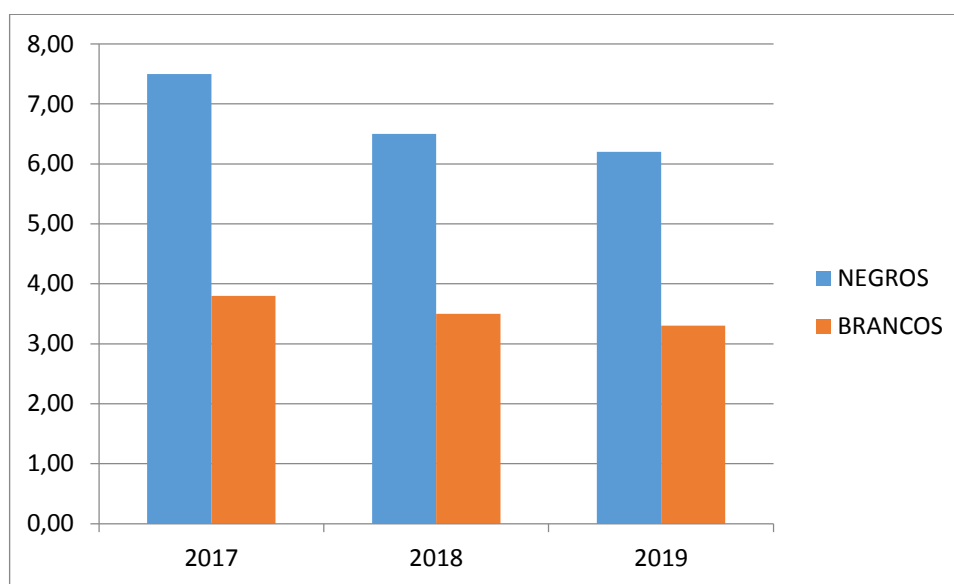
De acordo com o Gráfico 11 abaixo representado, é possível perceber que a taxa de desemprego de trabalhadores negros caiu, bem como a taxa de desemprego de trabalhadores brancos. Apesar da redução da taxa de desemprego, os negros

²⁰ Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvIntElimTodForDiscRac.html>>

desempregados representam um número bem acima de brancos desempregados, representando quase o dobro do número destes.

Levando-se em consideração os valores iniciais e finais da série (negros: 7,50 e 6,20/ brancos: 3,80 e 3,30), a variação de desempregados negros é bem maior que a variação de desempregados brancos.

Gráfico 11 - Taxa de desemprego de trabalhadores negros e brancos (2017-2019)

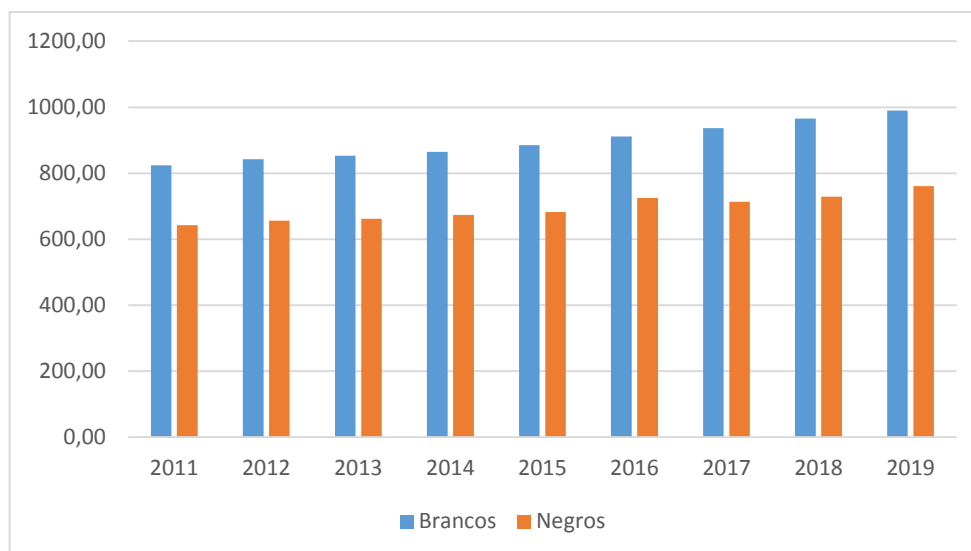


Fonte: Bureau of Labor Statistics²¹ (2017-2019)

Observando-se o Gráfico 12 a seguir, é possível concluir que os trabalhadores brancos recebem mais que os trabalhadores negros. A partir ainda da análise dos anos 2018 e 2019, percebe-se que esta disparidade salarial tem aumentado ao invés de reduzir, demonstrando assim, que mesmo com as políticas voltadas para o tratamento igualitário entre os trabalhadores independentemente de cor e/ ou raça não está surtindo o efeito esperado.

Gráfico 12 - Comparativo das médias salariais semanais de homens e mulheres nos anos de 2011-2019

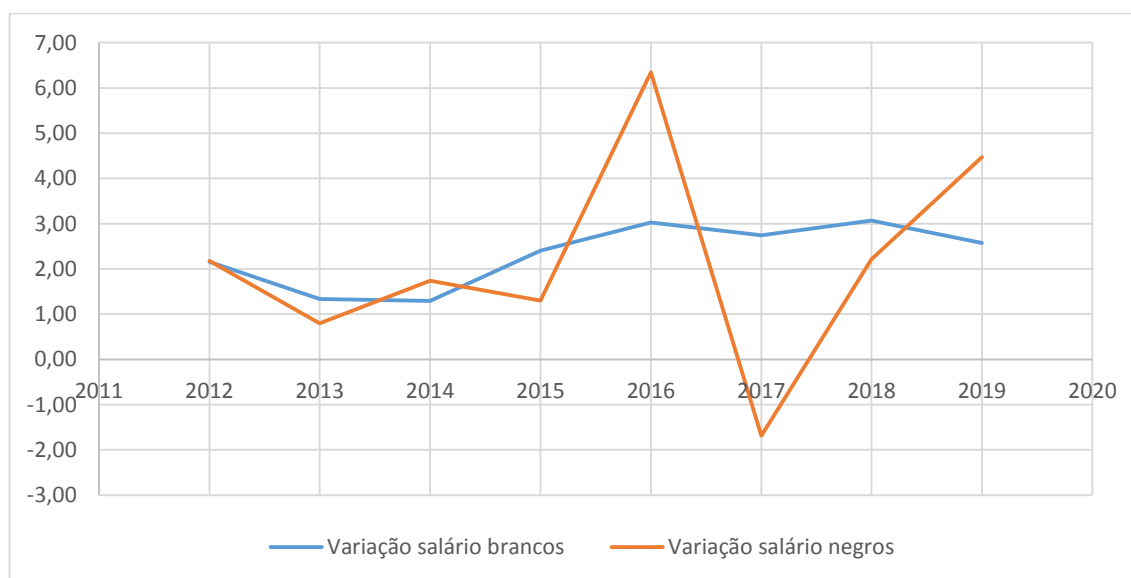
²¹ Disponível em: <<https://beta.bls.gov/dataViewer/view/timeseries/LNS14000006>>



Fonte: Bureau of Labor Statistics²² (2011-2019)

Utilizando-se como base para análise os Gráficos 13 e 14, pode-se afirmar que a amplitude de variação dos salários e do número de trabalhadores negros é muito maior e muito mais instável que a de trabalhadores brancos.

Gráfico 13 - Variação percentual dos salários dos trabalhadores negros em comparação com trabalhadores brancos (2011-2019)

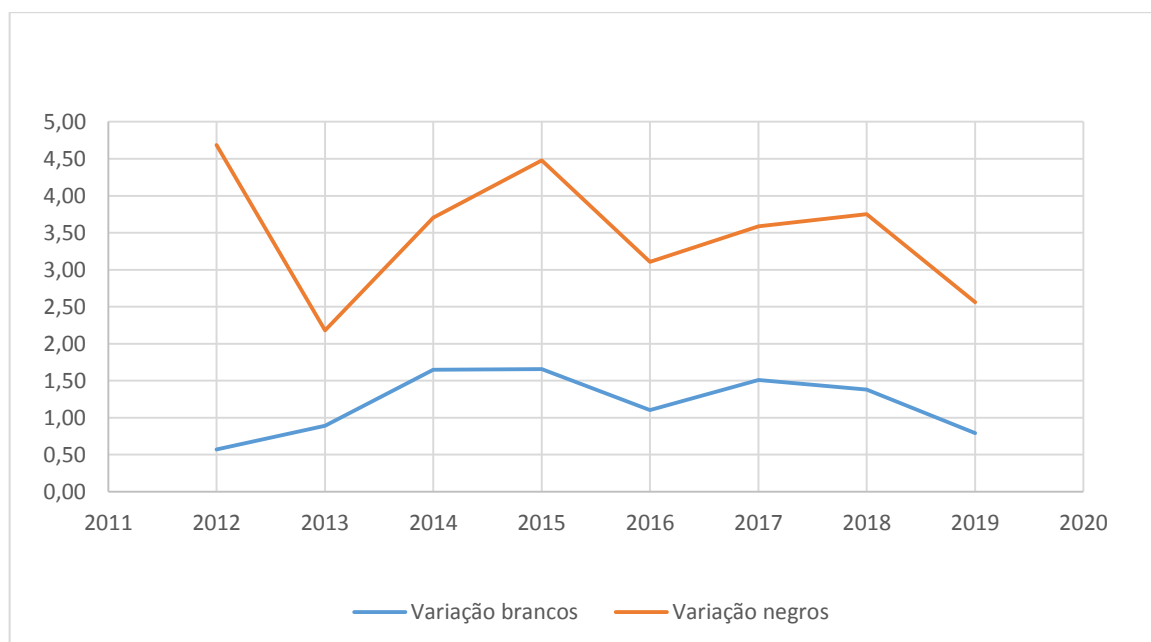


Fonte: Bureau of Labor Statistics²³ (2011-2019)

²² Disponível em: <[https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:\[In\]&s=popularity:D](https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:[In]&s=popularity:D)>

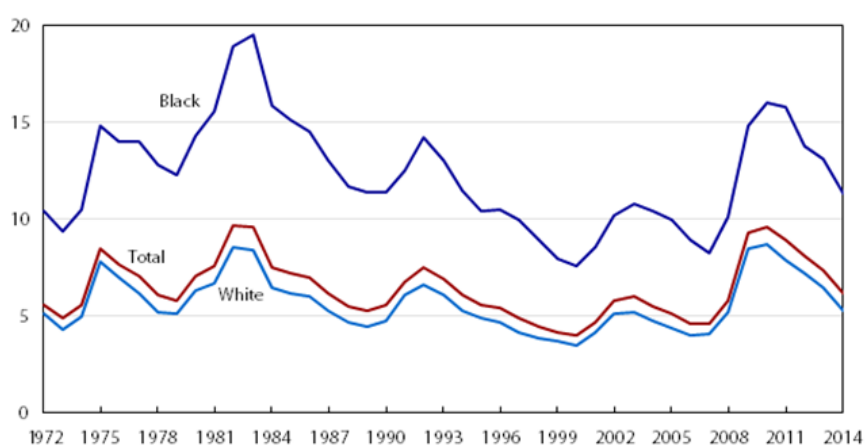
²³ Disponível em: <[https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:\[In\]&s=popularity:D](https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:[In]&s=popularity:D)>

Gráfico 14 - Variação percentual do número de trabalhadores negros em relação aos trabalhadores brancos (2011-2019)



Fonte: Bureau of Labor Statistics²⁴ (2011-2019)

Figura 1 - Variação do desemprego de negros e brancos levando-se em consideração a taxa total de desemprego dos anos 1972-2014



Fonte: Bureau of Labor Statistics²⁵ (1972-2014)

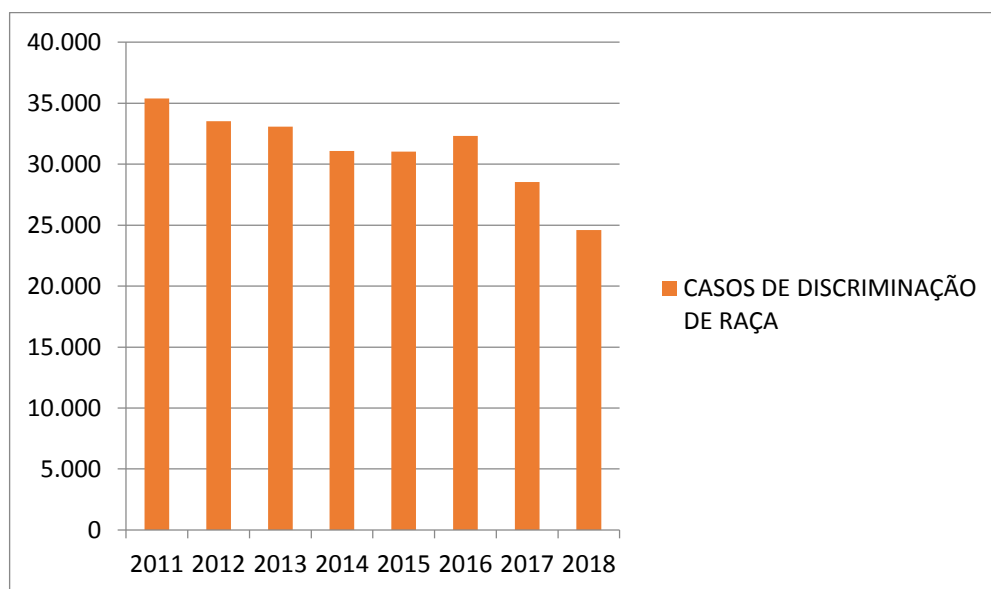
Em relação ao nível de desemprego, os trabalhadores negros seguem o mesmo ciclo de variação dos trabalhadores brancos, porém sempre com um nível de

²⁴ Disponível em: <[https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:\[ln\]&s=popularity:D](https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:[ln]&s=popularity:D)>

²⁵ Disponível em: <[https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:\[ln\]&s=popularity:D](https://beta.bls.gov/dataQuery/find?fq=survey:[ln]&s=popularity:D)>

desemprego duas vezes maior. Deixando um pouco de lado os níveis de desemprego, as condições dos trabalhadores negros têm melhorado, em grande parte devido à criação de leis que visam melhorar as condições de todos os trabalhadores americanos.

Gráfico 15 - Número de casos registrados de discriminação de raça (2011-2018)



Fonte: U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2011-2018)²⁶

Por fim, analisando-se o Gráfico 15, pode-se dizer que o ano de 2011 teve o maior número de casos relacionados a discriminação de raça, com 35.395, enquanto que no ano de 2018 teve o menor número, com 24.600 desempregados²⁷.

Ante o exposto, pode-se concluir que a discriminação de raça ainda é evidente no mercado de trabalho, mesmo após maior regulamentação acerca do assunto.

5.3. LIBERDADE CONTRA ESCRAVIDÃO

Não há registro dos primeiros casos de escravidão no mundo, haja vista que esta é uma prática que transcende as barreiras dos tempos. Historiadores afirmam que há registro do uso da mão de obra escrava desde os tempos antigos.

²⁶Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/race.cfm>>

²⁷ Disponível em: <<https://www.crosnerlegal.com/racial-discrimination-in-the-workplace-2019/>>

A escravidão consiste em uma prática na qual um ser humano possui direitos de propriedade sobre outro e, na maioria dos casos, esta condição é imposta através da força/ dependência, tanto física, quanto moral e financeira²⁸. “Apesar de ter raízes antigas na história, a escravidão existe ainda hoje em muitas formas. Tráfico de seres humanos, servidão por dívida e trabalho doméstico forçado são apenas alguns exemplos” (50 FOR FREEDOM, recurso online)²⁹.

Ainda de acordo com o supracitado site, “a escravidão moderna é um grande negócio. Um estudo recente da OIT estimou que a escravidão moderna gera mais de 150 bilhões de lucro todos os anos, o equivalente à soma dos lucros das quatro empresas mais rentáveis do mundo. ”

De acordo com o que afirma Valério (2016), a escravidão moderna é um crime oculto que afeta todos os países e tem impacto na vida das pessoas que consomem produtos feitos a partir do trabalho escravo. Dessa forma, é necessário o envolvimento dos governos, da sociedade civil, do setor privado e da comunidade para que a população mais vulnerável seja protegida.

No documento intitulado “Global Slavery Index 2018”³⁰, da Fundação Walk Free, os países pertencentes ao G20 lideram o consumo de bens produzidos por mão de obra escrava, segundo o mesmo, estes países gastam cerca de trezentos e cinquenta e quatro bilhões de dólares com os produtos provenientes deste tipo de trabalho. Dentre os produtos mais comprados de indústrias envolvidas com escravidão estão os produtos de tecnologia como laptops e smartphones, roupas, peixe, cacau e cana de açúcar.

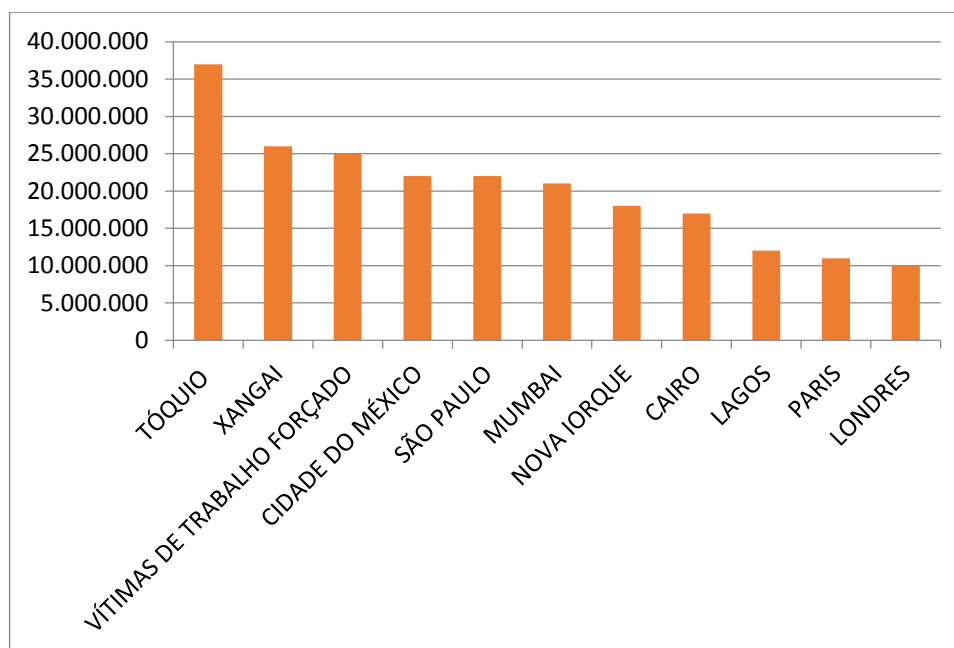
A escravidão moderna não é algo que abrange somente os países mais pobres, ela está presente em toda parte, em todo continente do globo terrestre. Em 2012, segundo o site 50 For Freedom, existiam mais pessoas em situação de escravidão que em qualquer outro momento da história, sendo cerca de 25 milhões. Utilizando-se um número como base, cerca de três em cada mil pessoas no mundo eram escravos. O Gráfico 16 a seguir demonstra o número de pessoas em situação de escravidão em relação ao número de habitantes das maiores cidades do mundo.

²⁸ Disponível em: <<https://www.sohistoria.com.br/ef2/culturaafro/p1.php>>

²⁹ Disponível em: <<https://50forfreedom.org/pt/a-escravidao-moderna-mitos-e-fatos/>>

³⁰ Disponível em: <https://downloads.globalslaveryindex.org/ephemeral/GSI-2018_FNL_190828_CO_DIGITAL_P-1572737601.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

Gráfico 16 - Vítimas de trabalho forçado comparadas às maiores cidades do mundo (2012)



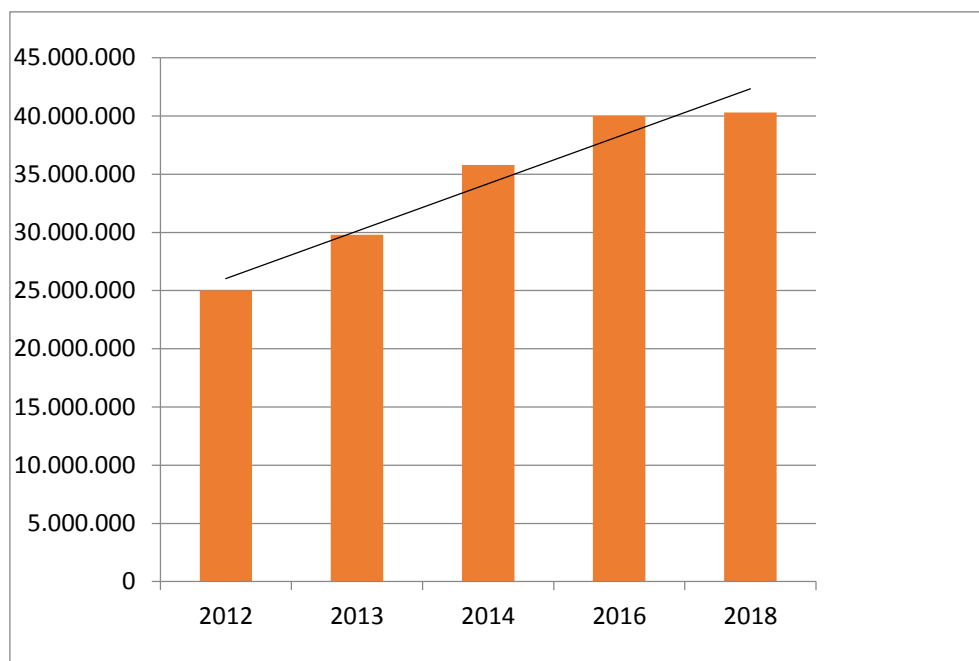
Fonte: 50 For Freedom³¹ (2012)

Já no ano de 2016, um estudo do *International Labour Office* intitulado “Global Estimates of Modern Slavery” apontou que existiam cerca de quarenta milhões de pessoas em situação de escravidão, sendo desses quarenta milhões, vinte e cinco milhões de vítimas de trabalho forçado. A estimativa apresentada acima de três a cada mil pessoas aumentou para 5,4 a cada mil pessoas vítimas de escravidão moderna.

O Gráfico 17 representa um compilado dos dados abordados nas pesquisas do instituto supracitado e, demonstra, que a escravidão moderna apesar de não crescer exponencialmente, continua a crescer a cada ano que se passa. O comportamento adequado diante de tantos tratados internacionais, bem como diante de uma série de regulamentações existentes, deveria ser o de redução dos níveis de escravidão e não o aumento conforme está indicado pelo gráfico.

Gráfico 17 - Número de pessoas vítimas do trabalho forçado

³¹Disponível em: <<https://50forfreedom.org/pt/a-escravidao-moderna-mitos-e-fatos/>>



Fonte: Global Slavery Index (2012, 2013, 2014, 2016 e 2018)

Como se pode perceber os dados apresentados acima não dizem respeito a violações apenas por empresas estadunidenses. Todavia, é importante ressaltar que, conforme foi afirmado no tópico quatro do presente trabalho, está-se diante de empresas que atuam transnacionalmente e que, na maioria das vezes, levam sua produção para países onde as legislações referentes a direitos humanos são mais frouxas. Diante disso, pode-se considerar dentro dos dados apresentados, a existência de empresas estadunidenses.

5.4. DIREITO À SAÚDE

As questões relativas à saúde estão diretamente relacionadas com o ambiente de trabalho. Como exemplo, pode-se citar o fato de que para ingressar em uma organização, o trabalhador deve passar por uma consulta para que seja avaliada sua saúde com a finalidade de se observar se a mesma está em adequação com o cargo pretendido. Tal requisito também é necessário quando há uma rescisão contratual.

De acordo com o site Hermes Pardini³², “é importante que as empresas desenvolvam programas de longo prazo, de acordo com a rotina do funcionário, a partir de campanhas que fomentem a saúde”, uma vez “que a promoção da saúde dentro das organizações gera benefícios tanto para o empregado quanto para o

³² Disponível em: <<https://www3.hermespardini.com.br/pagina/1379/cuidados-com-a-saude-do-trabalhador-geram-beneficios-para-empresas-e-funcionarios.aspx>>. Acesso em: 29 out. 2019.

empregador”. “A saúde do trabalhador e um ambiente de trabalho saudável são valiosos bens individuais, comunitários e dos países” (OPAS, recurso online)³³.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”. Segundo o mesmo órgão em conjunto com a Organização dos Países Pan-Americanos (OPAS)³⁴, cerca de quarenta e cinco por cento da população mundial faz parte da chamada força de trabalho. Apesar, de quase a metade da população global sustentar a base econômica das sociedades, é importante lembrar que estas pessoas estão sujeitas a questões relativas a saúde e, dessa forma, cuidar da saúde ocupacional dos trabalhadores é algo crucial para que haja produtividade e avanços socioeconômicos.

Segundo ainda o OPAS Brasil:

Os maiores desafios para a saúde do trabalhador atualmente e no futuro são os problemas de saúde ocupacional ligados com as novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidade dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais de várias origens. (...) A saúde ocupacional é uma importante estratégia não somente para garantir a saúde dos trabalhadores, mas também para contribuir positivamente para a produtividade, qualidade dos produtos, motivação e satisfação do trabalho e, portanto, para a melhoria geral na qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade como um todo (OPAS, recurso online)³⁵.

Como dito anteriormente, a saúde do trabalhador deve ser alvo de preocupação constante das organizações. Isso devido ao fato de que um trabalhador com a saúde debilitada representa prejuízos tanto economicamente, quanto em termos de produção para as organizações.

O Gráfico 18 a seguir apresenta a média anual total de casos envolvendo a saúde do trabalhador. Para a elaboração do mesmo, foram coletadas informações

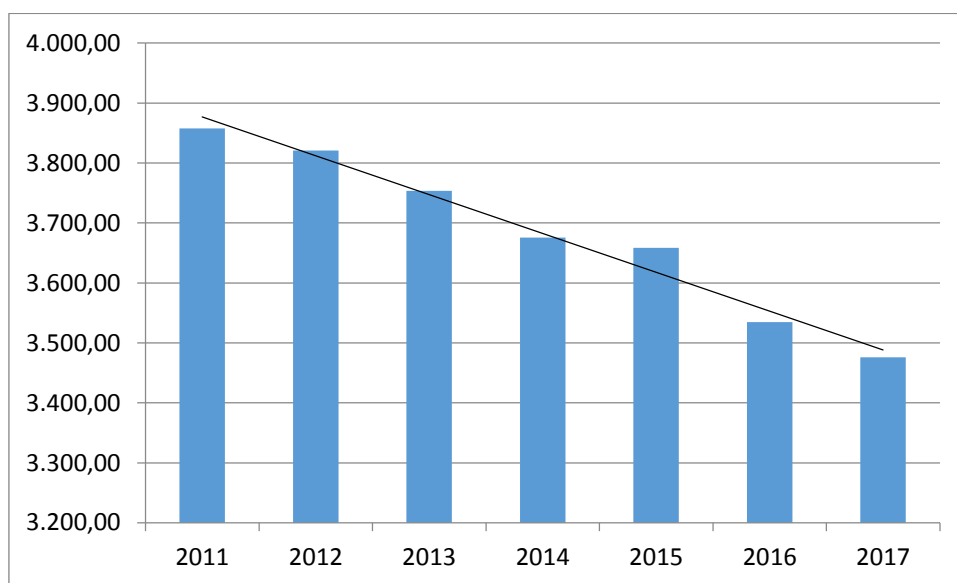
³³ Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685. Acesso

³⁴ Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685. Acesso em 25 out. 2019.

³⁵ Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=685. Acesso em 25 out. 2019.

provenientes dos relatórios anuais e compiladas em um mesmo arquivo para que o gráfico fosse construído. No mesmo estão considerados todos os casos, desde doenças causadas pelo emprego, doenças que necessitam de afastamento do trabalho, mortes, entre outras variáveis.

Gráfico 18 - Média do total de casos envolvendo a saúde do trabalhador nos Estados Unidos (2011-2017)

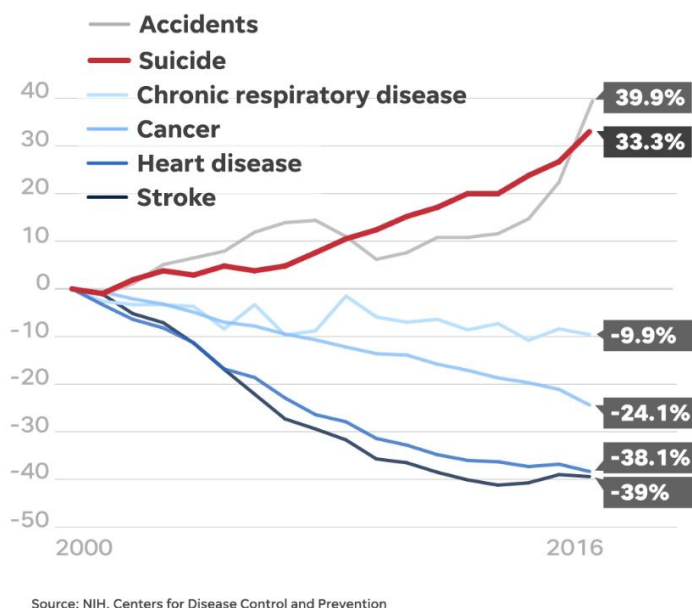


Fonte: Bureau of Labor Statistics³⁶ (2011-2017)

Diante do exposto, pode-se afirmar que os casos envolvendo a saúde do trabalhador têm diminuído. Deve ser devido ao fato de que as organizações estão investindo cada vez mais na qualidade de vida de seu empregado, a fim de se evitar que o que foi dito anteriormente ocorra. Outros fatores podem conjugar, como a desaceleração da produção industrial norte-americana e o deslocamento da manufatura para outras partes do planeta.

Figura 2 - Comparativo do número de casos de suicídio com as demais causas de morte mais comum nos Estados Unidos

³⁶ Disponível em: <https://www.bls.gov/iif/oshsum.htm#17Summary_News_Release>



Fonte: USA Today³⁷

A Figura 2 apresentada acima representa os casos totais de mortes nos Estados Unidos e não apenas mortes no ambiente de trabalho. A mesma indica que, enquanto os números de mortes causadas por câncer, problemas no coração, doenças respiratórias crônicas e acidente vascular cerebral têm diminuído, o número de suicídios tem aumentado cada vez mais. Os fatores que levam ao suicídio são inúmeros, porém deve-se considerar que a condição psíquica e econômica dos trabalhadores também influencia para que o suicídio seja cometido.

5.5. LIBERDADE CONTRA ASSÉDIO

O assédio é algo que afeta tanto diretamente quando indiretamente no dia a dia das pessoas. Tudo isso se deve ao fato de que o mesmo está presente em aspectos da vida moderna, principalmente no que concerne ao ambiente de trabalho.

O mesmo pode ser dividido em assédio moral e assédio sexual. Pode-se afirmar, que assédio moral nada mais é que um conjunto de situações constrangedoras e humilhantes, as quais podem causar ofensas à personalidade, à dignidade, ou à integridade psíquica ou até mesmo física, cujo principal objetivo é excluir a pessoa agredida de suas próprias funções ou deteriorar o ambiente de

³⁷ Disponível em: <<https://www.usatoday.com/in-depth/news/investigations/surviving-suicide/2018/11/28/suicide-prevention-suicidal-thoughts-research-funding/971336002/>>. Acesso em 21 nov. 2019

trabalho (SENADO, 2011, p. 6). Para a caracterização desta violência é indispensável a habitualidade e intencionalidade da conduta por parte do agressor.

Por sua vez, o assédio sexual pode ser caracterizado pela conduta de “constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o (a) assediador (a) da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função” (SENADO, 2011, p.14).

A matéria em questão se faz presente na vida e no cotidiano da maior parte da população, uma vez que está diretamente relacionado ao ambiente de trabalho (pode-se dizer que 52% dos trabalhadores já sofreram algum tipo de assédio³⁸) e, conseqüentemente, ao sistema econômico atual.

De acordo com matéria publicada pelo jornal Estado de Minas:

Cabe às empresas a responsabilidade de criar ações para impedir que esses fatos aconteçam em seus ambientes. A conscientização e a criação de um canal de denúncias sério são as ações que mais apresentam resultados e ajudam a construir um bom clima de trabalho (ORTEP, 2019, recurso online)³⁹.

Casos relacionados a assédio podem ocorrer em qualquer empresa, independentemente de tamanho e de setor. Estes casos podem custar mais a uma empresa do que dinheiro. Muitas das vezes denúncias de assédio fazem com que a empresa tenha uma perda de produtividade ou até mesmo faz com que a reputação da mesma seja atingida (HISCOX, 2018).

Alguns passos para as organizações prevenirem, detectarem e mitigarem este tipo de comportamento no ambiente de trabalho são: informar e educar os funcionários a respeito do assédio; ter uma cultura de inclusão; manter uma política de tolerância zero para com condutas de assédio.

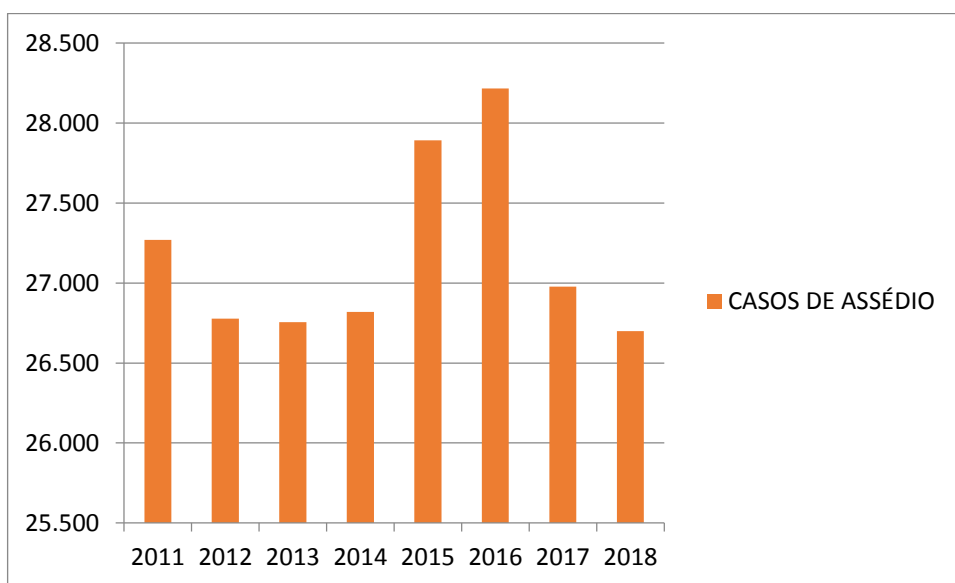
Abaixo estão representados no Gráfico 19 os dados colhidos pelo EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), o qual é um órgão do governo americano para analisar, reportar e solucionar questões relativas ao ambiente de trabalho. Estes

³⁸ Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/>>. Acesso em: 20 de set. 2018.

³⁹ Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2019/05/03/noticia-patrocinado-ortep,1050901/assedio-no-trabalho-e-crime-que-pode-render-ate-dois-anos-de-prisao.shtml>>. Acesso em: 10 nov. 2019

dados demonstram a evolução dos casos de assédio durante os anos de 2011 a 2018 nos Estados Unidos.

Gráfico 19 - Casos registrados de assédio no ambiente de trabalho nos Estados Unidos (2011-2018)



Fonte: U.S. Equal Employment Opportunity Commission⁴⁰ (2011-2018)

É possível concluir após a análise do gráfico, que os casos de assédio têm oscilado com o passar dos anos, sendo o ponto mais alto registrado no ano de 2016 com uma média de vinte e oito mil duzentos e dezesseis casos. Já os pontos mais baixos registrados são nos anos de 2013 e 2018 com uma média de vinte e seis mil e setecentos casos registrados.

⁴⁰ Disponível em: <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/all_harassment.cfm>

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise dos dados apresentados, é possível afirmar que, apesar da proteção concedida pela Organização das Nações Unidas no ano de 2011, através dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, no período de tempo estudado pela pesquisa não houve grande evolução e/ou redução das violações aos direitos humanos para com os trabalhadores praticadas pelas empresas.

Em determinadas variáveis, como é o caso do direito à saúde, houve uma significativa redução dos casos de afastamento do trabalho por adoecimento (tanto psicológico quanto físico). Deve-se ressaltar que no período de tempo estudado, a economia dos Estados Unidos estava mais lenta e também houve a saída de um grande número de empresas de manufatura que se mudaram para a China e outros países. Dessa forma, pode-se dizer de forma hipotética, que o número de adoecimento no trabalho diminuiu como consequência da redução do número de trabalhadores empregados. Não se pode falar também que esta redução de casos envolvendo a saúde do trabalhador é devido a regulamentações mais rígidas, uma vez que, após a posse do presidente norte americano Donald Trump, o mesmo vem tomando uma série de medidas para tornar as normas envolvendo a mão de obra mais flexíveis.

Em relação à variável relacionada ao assédio no ambiente de trabalho, pôde-se constatar que a mesma possui uma maior oscilação que as demais. Isto pode ser explicado devido ao fato de que nos últimos anos, tem havido maior número de denúncias e, devido a isso, o número de casos aumenta. Com a discussão mais acirrada a respeito do tema, este comportamento dos assediadores tende a diminuir. Porém, deve-se deixar claro, que mesmo que tenha havido uma redução deste comportamento, o número de casos ainda é alto.

Quanto às demais variáveis, pode-se afirmar que tiveram um comportamento oposto ao esperado pelo ambiente institucional que se forma a partir de 2011. Esperava-se que, com uma regulamentação e discussão maior por órgãos internacionais e, conseqüentemente, a adoção por normais internas dos Estados Unidos, o número de casos relacionados a estas variáveis tenderia à diminuição, e não à permanência e/ou aumento.

Em relação à discriminação de raça, apesar de uma ligeira diminuição dos casos registrados, a população negra economicamente ativa ainda está em um patamar de desigualdade em relação à população branca economicamente ativa. Os negros têm recebido menos que os brancos e, apesar de haver um aumento salarial ao longo dos anos analisados, este aumento segue mantendo a mesma diferença para com o salário dos brancos. É importante frisar também que o número de negros desempregados é muito maior que o de trabalhadores brancos. Diante disso, pode-se dizer que as organizações ainda possuem uma cultura discriminatória.

Em relação à equidade de gênero, as mulheres permanecem em um patamar de desigualdade em comparação aos homens. Isto ainda é fruto de uma sociedade patriarcal e essencialmente machista. O crescimento dos dados avaliados a respeito das mulheres se comporta de modo parecido com os dados relativos aos trabalhadores negros. Apesar de crescerem a cada ano, ainda se matem em desigualdade em relação aos homens.

É importante ressaltar o aumento expressivo da escravidão moderna. Este crescimento se dá devido ao fato de que as indústrias estão operando transnacionalmente, conforme afirmado no presente trabalho. Empresas estão se estabelecendo em países que não possuem uma legislação forte acerca dos direitos dos trabalhadores e também não incorporam tratados internacionais.

Dessa forma, apesar de se considerar os direitos humanos como inovação organizacional quando incorporados pelas empresas, na presente pesquisa, concluiu-se, analisando as variáveis, que mesmo havendo uma proteção em âmbito internacional, as empresas estadunidenses não estão colocando em prática o que determina a Organização das Nações Unidas e, dessa forma, não há considerável melhora nas taxas de violação aos direitos humanos. Assim, a introdução dos direitos humanos encontra limitações bastante explícitas e sua medida é, pode-se dizer, bastante precária.

Aqui se vê como a análise mais realista permite identificar os limites dos direitos humanos frente ao imperativo do capital. Apesar de na teoria os trabalhadores estarem resguardados por princípios internacionais, é perceptível que na prática esta realidade é diferente. A busca pela lucratividade em excesso por parte das organizações acaba por limitar direitos inerentes ao ser humano e que deveriam ser

respeitados e resguardados, deixando trabalhadores cada vez mais vulneráveis ao capital. Isso se agrava em contexto econômico em que os sindicatos perdem força e capacidade organizativa. O cenário, para ser revertido, depende em grande parte dessa capacidade que segue contingentemente enfraquecida.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

50 FOR FREEDOM. **A escravidão moderna: mitos e fatos.** Disponível em: <<https://50forfreedom.org/pt/a-escravidao-moderna-mitos-e-fatos/>>. Acesso em: 31 out. 2019.

AGÊNCIA BRASIL. **Escravidão moderna atinge 45,8 milhões de pessoas no mundo.** Brasília. 30 mai. 2016 Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/escravidao-moderna-atinge-458-milhoes-de-pessoas-no-mundo>>. Acesso em: 31 out. 2019.

BACCHI, Umberto. **Most big companies failing U.N. human rights test, ranking shows.** Londres. 11 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-global-rights-forced-labour/most-big-companies-failing-u-n-human-rights-test-ranking-shows-idUSKCN1NH02F>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

BALARDIM, Eduardo. **Gestão de força de trabalho: o que é, importância e tipos.** 13 jun. 2019. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/gestao-de-forca-de-trabalho/>>. Acesso em: 14 nov. 2019.

BARROS, Amon. **Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades.** O&S - Salvador, v. 25, n. 84, p. 087-099, Jan./Mar. 2018. DOI: 10.1590/1984-9240845.

BERSANI, Humberto. **Direito do trabalho na modernidade líquida sob a perspectiva dos Direitos Humanos.** 2012. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. doi:10.11606/D.2.2012.tde-27082013-142545. Acesso em: 17 nov. 2019.

BIONDI, Pablo. **Os direitos humanos e sociais e o capitalismo: elementos para uma crítica.** 2012. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. doi:10.11606/D.2.2012.tde-11122012-113000. Acesso em: 18 nov. 2019.

BRANCO, Rodrigo Castelo. **A “questão social” na origem do capitalismo: pauperismo e luta operária na teoria social de Marx e Engels.** 2006. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Faculdade de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006. Acesso em: 18 nov. 2019.

BRILLO, João, BOONSTRA, Jaap. **Liderança e Cultura Organizacional para Inovação.** 1ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131594/cfi/4!/4/4@0.00:5.51>>. Acesso em: 15 nov. 2019

BUSINESS RESPECT HUMAN RIGHTS. **A guidance tool for companies.** Disponível em: <https://www.businessrespecthumanrights.org/image/2016/10/24/business_respect_human_rights_full.pdf>. Acesso em 18 out. 2019.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. **Empresas e direitos humanos** - Uma breve introdução. Disponível em: <<https://www.business-humanrights.org/pt/empresas-e-direitos-humanos-uma-breve-introdu%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 10 set. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**. Brasília. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvIntElimTodForDiscRac.html>>. Acesso em: 31 out. 2019.

CASTILHO, Ricardo. Coleção Sinopses Jurídicas 30: **Direitos humanos**. 6ª edição. São Paulo. Ed. Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600083/>>. Acesso em 06 Nov. 2019

CROSNER, Zach. **Racial Discrimination in the Workplace in 2019**. 16 de set. 2019. Disponível em: <<https://www.crosnerlegal.com/racial-discrimination-in-the-workplace-2019/>>. Acesso em: 31 out. 2019.

COSTA, Daiane. O Globo. **Denúncias de discriminação racial no trabalho crescem 30% em quatro anos**. 21 mar. 2019. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/denuncias-de-discriminacao-racial-no-trabalho-crescem-30-em-quatro-anos-23538353>>. Acesso em 30 out. 2019.

FEENEY, Patricia. Empresas e direitos humanos. **A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy**. Dez. 2009. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/empresas-e-direitos-humanos/>>. Acesso em 10 set. 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio: o mini dicionário da língua portuguesa**. 7ª edição. Curitiba: Ed. Positivo. 2008.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. **A Origem da Desigualdade Social no Pensamento de Rousseau**. 24 de Jul. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/filosofia/a-origem-da-desigualdade-social-no-pensamento-de-rousseau/>>. Acesso em 16 nov. 2019

FORD, H. **Minha vida e minha obra**. São Paulo: Companhia Graphico-Editora Monteiro Lobato, 1925

FRANCO JÚNIOR, Hilário. **A Idade média: nascimento do ocidente**. 2ª edição. São Paulo: Brasiliense, 2001. Disponível em: <http://www.letras.ufrj.br/veralima/historia_arte/Hilario-Franco-Jr-A-Idade-Media-PDF.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2019.

GERHARDT, Tatiana E; SILVEIRA, Denise T. (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOLDBERG, Suzanne B. The Guardian. **Will the US supreme court uphold basic protections against discrimination?**. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/oct/08/will-the-us-supreme-court-uphold-basic-protections-against-discrimination>>. Acesso em: 27 out. 2019.

GUIMARÃES, Granadeiro. **Racismo e injúria racial no mercado de trabalho: profissionais lutam contra a discriminação**. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2018/11/22/racismo-e-injuria-racial-no-mercado-de-trabalho-profissionais-lutam-contra-a-discriminacao-2>>. Acesso em: 31 out. 2019.

HADDAD, Isadora Rezende. **Inovação organizacional: sua relevância no fomento e suporte para as inovações tecnológicas e sua relação com a cultura organizacional nas empresas.** 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão de Comércio Internacional) - Faculdade de Ciências Aplicadas, Universidade de Campinas, Limeira, 2015.

HISCOX. **2018 Hiscox Workplace Harassment Study.** Nova Iorque, 2018. Disponível em: <https://www.hiscox.com/documents/2018-Hiscox-Workplace-Harassment-Study.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2019.

HERMES PARDINI. **Cuidados com a saúde do trabalhador geram benefícios para empresas e funcionários.** Disponível em: <https://www3.hermespardini.com.br/pagina/1379/cuidados-com-a-saude-do-trabalhador-geram-beneficios-para-empresas-e-funcionarios.aspx>>. Acesso em: 29 out. 2019.

HOMA. Caderno de pesquisa HOMA. Vol. 5. **Cadeias de valor e os impactos na responsabilização das empresas por violações de direitos humanos.** Juiz de Fora, agosto de 2018a. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2018/08/Cadernos-de-Pesquisa-Homa-Cadeias-de-Valor.pdf>>. Acesso em 19 out. 2019.

HOMA. Caderno de pesquisa HOMA. **Vol. 1.** Juiz de Fora, julho de 2018b. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/03/Cadernos-de-Pesquisa-01-Relat%C3%B3rios-e-Trabalhos-T%C3%A9cnicos-atualizado.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2019.

HOMA. Caderno de pesquisa HOMA. Vol. 7. **Reflexões sobre o decreto 9571/ 2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos.** Juiz de Fora, dezembro de 2018. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/01/An%C3%A1lise-do-Decreto-9571-2018.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2019.

HOMA. Revista internacional de direitos humanos e empresas. Vol. 3. Juiz de Fora, janeiro de 2019. Disponível em: <http://ojs.homacdhe.com/index.php?journal=homapublica&page=issue&op=view&path%5B%5D=2&path%5B%5D=PDF>>. Acesso em: 10 set. 2019.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e direitos humanos na perspectiva do trabalho decente – Marco de referência.** Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/04_Empresas-e-Direitos-Humanos-na-Perspectiva-do-Trabalho-Decente-%E2%80%93-Marco-Referencial.pdf>. Acesso em 20 ago. 2019.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt.** São Paulo: Cia. das Letras, 1988 (apud RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direitos Humanos. São Paulo: Saraiva. 2014).

LENÇONI, Jonas. **O papel das organizações empresárias na defesa dos Direitos Humanos.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-papel-das-organizacoes-empresarias-na-defesa-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 18 out. 2019.

LUDOS PRO. **Como deve ser a gestão da força de trabalho no futuro?** Disponível em: <<https://www.ludospro.com.br/blog/gestao-da-forca-de-trabalho>>. Acesso em: 13 nov. 2019.

MARIA, Ana. Agência envolverde. **CEBDS debate causas da falta de equidade de gênero no mercado de trabalho.** 08 mar. 2019. Disponível em: <<https://envolverde.cartacapital.com.br/cebds-debate-causas-da-falta-de-equidade-de-genero-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 27 out. 2019.

MARQUES, José Roberto. **Entenda o conceito de inovação organizacional e como aplicá-lo no seu negócio.** 19 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/entenda-o-conceito-de-inovacao-organizacional-e-como-aplica-lo-no-seu-negocio/>>. Acesso em: 14 nov. 2019.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista.** 3ª edição, São Paulo, Global, 1988.

MAZZUOLI, Oliveira, V. D. **Curso de Direitos Humanos.** 5ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530980436/>. Acesso em: 05 Nov. 2019

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/empresas-e-direito-humanos/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>>. Acesso em: 30 jul. 2019.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/empresas-e-direito-humanos>>. Acesso em: 30 jul. 2019.

MORSCH, Camila. **Equidade de gênero nas empresas: por uma economia mais inteligente e por direito.** Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/equidade-de-genero-nas-empresas-por-uma-economia-mais-inteligente-e-por-direito/#.XbwR5-ZKjIU>>. Acesso em: 27 out. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Especialistas da ONU pedem ações de empresas pela igualdade de gênero no setor privado.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/especialistas-da-onu-pedem-acoes-de-empresas-pela-igualdade-de-genero-no-setor-privado/>>. Acesso em 20 out. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Apenas 32% das empresas do mundo têm planos ambiciosos para atingir objetivos globais.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/apenas-32-das-empresas-do-mundo-tem-planos-ambiciosos-para-atingir-objetivos-globais/>>. Acesso em: 20 out 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **ONU convoca empresas a defender direitos humanos.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-convoca-empresas-a-defender-direitos-humanos/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

ODA, Luciana Sayuri. **Inovação organizacional: o que é e como adotá-la.** 05 abr. 2019. Disponível em: <<https://blog.sebrae-sc.com.br/inovacao-organizacional-o-que-e/>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

OECD. **Manual de Oslo**: diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação. 2006. Disponível em: <<https://www.finep.gov.br/images/apoio-e-financiamento/manualoslo.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2019

OLIVEIRA, Carlos Eduardo de. **Inovação organizacional na indústria brasileira**. 2015. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2015. Acesso em: 16 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Saúde do Trabalhador**. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:sau-de-do-trabalhador&Itemid=685>. Acesso em 25 out. 2019.

PARKER, Kim e FUNK, Cary. **Gender discrimination comes in many forms for today's working women**. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>>. Acesso em 29 out. 2019.

PAÇO CUNHA, Elcemir. **Direitos humanos do capital**: reflexo jurídico e comando da força de trabalho. Rev. Direito Práx., Rio de Janeiro, Vol. 9, N. 2, 2018, p. 663-696.

PORFÍRIO, Francisco. **Trabalho escravo contemporâneo**. Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/escravidao-nos-dias-de-hoje.htm>> Acesso em: 31 out. 2019.

ROMANO, Rejane. Instituto ETHOS. **Há discriminação racial no mercado de trabalho?**. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/ha-discriminacao-racial-no-mercado-de-trabalho/#.Xb8Nv-ZKjIV>>. Acesso em 31 out. 2019.

ROSENTHAL, David S. Bestlawfirms. **Litigation - Labor & Employment**. Disponível em: <<https://bestlawfirms.usnews.com/litigation-labor-employment/overview>>. Acesso em: 26 out. 2019.

RE 482.611, rel. min. Celso de Mello, j. 23-3-2010, dec. monocrática, DJE de 7-4-2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SARTORI, Vitor Bartoletti. O que é crítica ao direito? *In*: MELO *et al.* **Para a crítica do direito**: reflexões sobre teorias e práticas jurídicas. 1ª edição. São Paulo: Outras Expressões: Editorial Dobra, 2015.

SCAFF, Luma Cavaleiro de Macêdo. **Sistema de proteção dos direitos humanos e trabalho forçado**: o Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. doi:10.11606/D.2.2010.tde-21092010-103821. Acesso em: 17 nov. 2019.

SCHUMPETER, J. A. **A teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1997. Originalmente publicado em 1911.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual**. Brasília, 2011. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 10 set. 2018.

SILVA, da, F. P., Lima, de, A.P. L., Alves, Aline, Júnior, Córdova, R. S. **Gestão da inovação**. 1ª edição. Porto Alegre. Ed. Sagah Educação, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595028005/>>. Acesso em 15 de Nov. 2019

SOARES, Inês Virgínia P. PIOVESAN, Flávia. **Empresas e Direitos Humanos**. 1ª Ed. Editora Juspodivm. 2018.

SÓ HISTÓRIA. **Escravidão**. Disponível em: <<https://www.sohistoria.com.br/ef2/culturaafro/p1.php>>. Acesso em: 31 out. 2019.

SOUZA, Maria José. **Inovação Organizacional**. 17 jan. 2015. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/270956623>>. Acesso em 17 nov. 2019.

STEFANOVITZ, Juliano Pavanelli. **Contribuições ao estudo da gestão da inovação**: proposição conceitual e estudo de casos. 2011. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2011. doi:10.11606/T.18.2011.tde-11082011-091926. Acesso em: 18 nov. 2019.

TAIAR, Rogerio. **Direito internacional dos direitos humanos**: uma discussão sobre a relativização da soberania face à efetivação da proteção internacional dos direitos humanos. 2009. Tese (Doutorado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi:10.11606/T.2.2009.tde-24112009-133818. Acesso em: 16 nov. 2019.

UNRIC. **As empresas e os direitos humanos são um tema mais importante do que nunca**. Disponível em: <<https://www.unric.org/pt/direitos-humanos-actualidade/24239>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

USA TODAY. **Suicide rate up 33% in less than 20 years, yet funding lags behind other top killers**. 21 dez. 2018. Disponível em: <<https://www.usatoday.com/in-depth/news/investigations/surviving-suicide/2018/11/28/suicide-prevention-suicidal-thoughts-research-funding/971336002/>>. Acesso em 21 nov. 2019

WAGNER, A.F. et al. **Direitos humanos na prática da gestão de pessoas**: um estudo sobre a aplicabilidade do tema como disciplina na grade do curso de graduação em administração. Revista Gestão & Saúde v.16, n.02, p. 16-27, abr-jun2017

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index 2013**. Disponível em: <<https://cdn.walkfreefoundation.org/content/uploads/2016/03/14153121/Global-Slavery-Index-2013.pdf>>. Acesso em 01 nov. 2019.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index 2018**. Disponível em: <https://downloads.globalslaveryindex.org/ephemeral/GSI-2018_FNL_190828_CO_DIGITAL_P-1572737601.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index 2014**. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2014/11/GlobalSlavery_2014_LR-FINAL.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index 2016**. Disponível em: <<http://un-act.org/publication/view/the-global-slavery-index-2016/>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

WALK FREE FOUNDATION, INTERNATIONAL LABOUR FORCE. **Forced labour and forced marriage.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2019.

WORKPLACE FAIRNESS. **Sex / Gender Discrimination.** Disponível em: <<https://www.workplacefairness.org/sexual-gender-discrimination>>. Acesso em: 29 out. 2019.