



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**GEOVANA GUIMARÃES SOARES**

**DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS:**  
**ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA À LUZ DAS PRÁTICAS ESTABELECIDAS**  
**POR INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS**

Brasília

2023

**GEOVANA GUIMARÃES SOARES**

**DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS:  
ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA À LUZ DAS PRÁTICAS ESTABELECIDAS  
POR INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na Faculdade de Direito como requisito para outorga do grau de bacharel em Direito da Universidade de Brasília.

Orientador: André Augusto Giuratto Ferrazo

Co-Orientadora: Daniela Marques de Moraes

Brasília

2023

**GEOVANA GUIMARÃES SOARES**

**DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS:  
ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA À LUZ DAS PRÁTICAS ESTABELECIDAS  
POR INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado na  
Faculdade de Direito como requisito para outorga do grau  
de bacharel em Direito da Universidade de Brasília.

Orientador: André Augusto Giuratto Ferrazo

Co-Orientadora: Daniela Marques de Moraes

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

**André Augusto Giuratto Ferrazo — Orientador**

---

**Daniela Marques de Moraes — Co-Orientadora**

---

**Alexandre Kehrig Veronese Aguiar — Examinador**

---

**Tainá Aguiar Junquillo — Examinadora**

Brasília

2023

*“Que sei eu do que serei, eu que não sei o que sou?”*

- Álvaro de Campos

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que tornaram possível chegar até esse momento e àqueles que estiveram comigo ao longo dessa jornada. Obrigada por me ajudar a perceber diariamente que, mais importante que contemplar o êxito de atingir qualquer objetivo, é, antes, apreciar a beleza que existe ao longo do trajeto.

Serei eternamente grata a minha mãe, Valdete, por ser espelho de dedicação, força, justiça e honestidade. A conclusão desse trabalho não seria possível se não fosse o seu apoio e acolhimento incondicional às minhas escolhas de vida. Obrigada por acreditar diariamente no meu potencial, sua crença me move.

Aos meus irmãos de sangue, Fernanda, Vinícius, Mateus, Ana, Lucas e Jaqueline, e aos meus irmãos de alma, Sandi, Fernanda, Dinna, Synara, Maria Clara, Igor, Júlia, Juliana, Pedro, Pinheiro, Bruno, Synara e Natália. Sou grata pelos ensinamentos e companhia constante de cada um de vocês em todas as etapas da minha vida. Eu sei que nunca vou estar sozinha em um mundo que qualquer um de vocês exista.

A toda minha família, em especial a minha avó Júlia (*in memoriam*), por quem fui criada e cresci aprendendo tanto com pessoas tão diversas e, ao mesmo tempo, tão parecidas em suas singularidades. Obrigada por me ensinarem que não há obstáculo que não possa ser superado e que juntos somos mais fortes.

Aos meus parceiros de UnB, Bárbara, Breno, Charles, Júlia Soub, Júlia Moury, Tayná, Natalie, Gabriel Felipe e Gabriel Barbosa, e tantos outros amigos das turmas 126, 128 do Direito/UnB e da coordenação do Centro de Estudos Constitucionais Comparados: não fosse o apoio mútuo de cada um de vocês, os momentos de estudo e compartilhamento de experiências, talvez não fosse possível chegar até aqui com a boa sensação de ter vivido plenamente a universidade, dentro e fora de sala.

Agradeço ainda ao meu orientador, professor André Ferraço, por ter me acompanhado nos últimos 3 anos da graduação em projetos de monitoria e pesquisa, me dando a oportunidade de aprender a fazer ciência com excelência sem, contudo, deixar a empatia de lado. Obrigada por ter me permitido finalizar essa etapa da minha graduação sob sua supervisão e orientação — espero que muitos outros discentes tenham esse privilégio.

Ainda, não poderia deixar de agradecer toda a disponibilidade e presteza da minha co-orientadora, professora Daniela Moraes, não apenas nesta etapa de conclusão do curso, mas durante toda a graduação e no desenvolvimento das atividades de monitoria. Igualmente, agradeço aos professores Alexandre Veronese e Tainá Junquilha por gentilmente terem

aceitado o convite para compor a minha banca e por todos os relevantes apontamentos feitos para o aperfeiçoamento deste trabalho.

Serei eternamente grata aos professores da Universidade de Brasília e *staff* administrativo, que com maestria realizam diariamente o projeto de universidade de ensino, pesquisa e extensão idealizado por Darcy Ribeiro.

Por fim, agradeço a todos os chefes e supervisores que tive nos estágios realizados ao longo da graduação por todos os ensinamentos profissionais e pessoais que são essenciais ao exercício da advocacia.

## RESUMO

O presente trabalho analisa a legislação brasileira sobre *due diligence* em direitos humanos à luz de práticas internacionais, visando investigar a compatibilidade dos parâmetros estabelecidos pela legislação nacional com as melhores práticas fixadas por instrumentos internacionais. Por meio de uma revisão sistemática da literatura, foi realizada uma análise comparativa entre a legislação brasileira e internacional, identificando lacunas e desafios na implementação das normas de *due diligence* em direitos humanos no contexto pátrio. Com base nessa análise, são propostas recomendações para o aprimoramento da legislação brasileira, visando alinhar as práticas nacionais aos marcos internacionais de proteção dos direitos humanos. O objetivo geral do trabalho é analisar a legislação brasileira existente sobre *due diligence* em direitos humanos aplicável a empresas a partir de marcos normativos internacionais. A justificativa reside na importância do tema para a sociedade e na existência de tratamento judicial sobre o tema sem respaldo legal, destacando-se a importância de diretrizes claras para a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos e para fortalecimento do arcabouço jurídico brasileiro relacionado à *due diligence* em direitos humanos, promovendo uma maior proteção dos direitos humanos no âmbito empresarial. A metodologia envolveu uma abordagem qualitativa, utilizando análise de conteúdo e comparativa. O trabalho está estruturado em três capítulos: o primeiro apresenta um panorama geral sobre *due diligence* e direito humanos, o segundo identifica os marcos internacionais e analisa os princípios sobre o tema; e o terceiro revisa a legislação brasileira e analisa as políticas governamentais, além de analisar as lacunas e desafios na legislação brasileira à luz de marcos internacionais. A partir das análises realizadas, foi possível concluir que o arcabouço normativo existente no Brasil não é tão desenvolvido quanto as normas existentes no panorama internacional.

**Palavras-chave:** *due diligence*, direitos humanos, empresas, governança corporativa.

## ABSTRACT

This thesis analyzes Brazilian legislation on human rights due diligence in light of international practices, aiming to investigate the compatibility of the parameters established by national legislation with international best practices. Through a systematic literature review, a comparative analysis was carried out between Brazilian and international legislation, identifying gaps and challenges in the implementation of human rights due diligence standards in the national context. Based on this analysis, recommendations are proposed for the improvement of Brazilian legislation, aiming to align national practices with international human rights protection frameworks. The general objective of the work is to analyze the existing Brazilian legislation on human rights due diligence applicable to companies based on international normative frameworks. The justification lies in the importance of the theme for society and the existence of judicial treatment on the subject without legal support, highlighting the importance of clear guidelines for the responsibility of companies in relation to human rights and for strengthening the Brazilian legal framework related to human rights due diligence, promoting greater protection of human rights in the business sphere. The methodology involved a qualitative approach, using content and comparative analysis. The work is structured in three chapters: the first presents an overview of due diligence and human rights, the second identifies international frameworks and analyzes the principles on the subject; and the third reviews Brazilian legislation and analyzes government policies, in addition to analyzing the gaps and challenges in Brazilian legislation in light of international frameworks. Based on the analysis carried out, it was possible to conclude that the existing regulatory framework in Brazil is not as developed as the existing norms in the international panorama.

**Keywords:** due diligence, human rights, companies, corporate governance



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 01</b> - Mapeamento de legislações sobre empresas e direitos humanos em diversas jurisdições.....	21
<b>Tabela 02</b> – 31 princípios da cartilha das Organizações Unidas sobre Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos esquematizados.....	29

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2. EMPRESAS E DUE DILIGENCE EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: PRINCIPAIS ASPECTOS</b> .....	17
2.1. EMPRESAS E DUE DILIGENCE EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: PRINCIPAIS ASPECTOS.....	17
2.2. <i>OVERVIEW</i> DOS AVANÇOS DESDE OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.....	20
<b>3. EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO PANORAMA INTERNACIONAL</b> .....	26
3.1. DECLARAÇÃO TRIPARTIDA DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL.....	26
3.2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.....	27
3.3. GUIA DA OCDE DE DEVIDA DILIGÊNCIA PARA UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL.....	39
<b>4. EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO BRASIL</b> .....	42
4.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	42
4.2. DECRETO 9571/2018.....	44
4.3. RESOLUÇÃO Nº 05/2020 DO CNDH.....	47
4.4. LEI 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022.....	48
4.5. DECRETO Nº 11.454/2023.....	49
4.6. NÍVEL DE COMPATIBILIDADE ENTRE RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS E NACIONAIS.....	50
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	51
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	52

## 1. INTRODUÇÃO

A discussão acerca dos valores fundamentais do direito privado tem sido objeto de constante revisitação ao longo da história, especialmente considerando a preponderância de teorias individualistas<sup>1</sup>, e formalistas que foram amplamente influenciadas pelo racionalismo. Nesse contexto, o exercício do poder empresarial, pautado exclusivamente na maximização dos lucros e sem considerar a responsabilidade civil, como pregado em concepções clássicas do liberalismo<sup>2</sup> econômico, tem sido amplamente questionado<sup>3</sup>. Essas reflexões têm levado a discussões sobre o abuso de direito nas relações privadas e ao papel da governança corporativa<sup>4</sup>. Um tema de grande relevância social que está intrinsecamente ligado a essa pauta, e é o tema de estudo deste trabalho de conclusão de curso, é o *respeito e a atenção aos direitos humanos no exercício das atividades empresariais*.

A crescente complexidade das relações privadas, impulsionada pela criação de cadeias produtivas cada vez mais globalizadas e interconectadas, torna a preocupação com o respeito aos direitos humanos uma questão premente. Nesse cenário, tanto o Estado quanto a sociedade

---

<sup>1</sup> SMITH, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. 6ª ed. Londres: Methuen & Co. Ltd. London, 1950. (Muito embora existam autores que argumentem que Smith, por exemplo, não se enquadraria na visão extrema do liberalismo, pois vislumbrava espaço para atuação do governo em sua teoria. É o que discute, por exemplo, Jacob Soll, em SOLL, Jacob. *Free Market. The History of an Idea*. New York: Basic Books, 2022).

<sup>2</sup> Conforme disserta João Matias (2009), “Com a afirmação do poder da burguesia (...), o ideário liberal se consolida a partir do século XIX, lastreado em [ideias] centrais, a saber: (i) iluminismo, movimento filosófico que, com esteio na razão, afasta o mito e o dogma e, no plano político, combate o abuso de poder e defende as liberdades individuais; (ii) racionalismo, cuja base é a crença no valor da razão; (iii) individualismo, nas vertentes filosófica, política, econômica e jurídica; (iv) na [ideia] do direito como sistema de normas criado pelo Estado e no desenvolvimento do pensamento sistemático na interpretação e aplicação do direito e (v) na dicotomia entre Estado e sociedade civil e na redução do processo interpretativo à mera exegese das normas”. MATIAS, João Luis Nogueira. *A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada*. Orientadora: Paula Andrea Forgiomo. 2009. 323 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/publico/Dissertacao\\_Joao\\_Luis\\_Nogueira\\_Matias.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/publico/Dissertacao_Joao_Luis_Nogueira_Matias.pdf)

<sup>3</sup> Em sua coluna semanal para o jornal JOTA publicada em 07 de julho de 2023 e intitulada “A construção do mito da livre empresa: A história de uma das narrativas econômicas e políticas mais importantes do nosso tempo”, Ana Frazão discute como a teoria de Glickman (2019) mostra que a construção da ideia de livre mercado como verdade e senso comum é equivocada pois se afasta tanto da realidade quanto de ideais democráticos, os quais exigem que o Estado seja forte a fim de regular os mercados e também conter abusos e excessos que podem ocorrer no sistema capitalista. (FRAZÃO, Ana. *A construção do mito da livre empresa: A história de uma das narrativas econômicas e políticas mais importantes do nosso tempo*. JOTA, Constituição, Empresa e Mercado, 07 jun. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/a-construcao-do-mito-da-livre-empresa-07062023>; GLICKMAN, Lawrence. *Free Enterprise. An American History*. Yale University Press, 2019)

<sup>4</sup> A respeito da discussão, vide: PORTUGAL GOUVÊA, Carlos. *A estrutura da governança corporativa raça, casta e tecnologia*. São Paulo Quartier Latin, 2022. p. 476-493. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7559336/mod\\_resource/content/2/PORTUGAL%20GOUV%20C%208AA%20%20Carlos.%20A%20estrutura%20da%20governan%C3%A7a%20corporativa%20ra%C3%A7a%20e%20casta%20e%20tecnologia.%20S%C3%A3o%20Paulo%20Quartier%20Latin%20C%202022.%20p.%20476-493..pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7559336/mod_resource/content/2/PORTUGAL%20GOUV%20C%208AA%20%20Carlos.%20A%20estrutura%20da%20governan%C3%A7a%20corporativa%20ra%C3%A7a%20e%20casta%20e%20tecnologia.%20S%C3%A3o%20Paulo%20Quartier%20Latin%20C%202022.%20p.%20476-493..pdf)

têm expectativas em relação às empresas<sup>5</sup>, exigindo que elas não apenas cumpram as leis referentes aos direitos humanos, mas também adotem posturas proativas para garantir que suas atividades empresariais não contribuam para violações de tais direitos<sup>6</sup>. Esse requisito abrange a adoção de medidas de devida diligência em direitos humanos, como auditorias e avaliações, com o objetivo de assegurar que a conduta empresarial seja responsável e respeitosa dos direitos humanos. A importância dessa abordagem se baseia tanto na legislação nacional quanto nas normativas internacionais, representadas pelo *hard* e *soft law*. Dessa forma, a sociedade e o Estado esperam que as empresas não apenas atendam às obrigações legais, mas também demonstrem um compromisso efetivo com o respeito aos direitos humanos, adotando uma postura de responsabilidade empresarial e engajando-se na adoção de práticas de *due diligence* em direitos humanos.<sup>7</sup>

A *due diligence* em direitos humanos consiste em um conjunto de ações e procedimentos que visam identificar, prevenir, mitigar e reparar potenciais impactos negativos das atividades empresariais sobre os direitos humanos. Trata-se de uma abordagem proativa e preventiva, que vai além do cumprimento das leis vigentes, buscando uma atuação empresarial ética e socialmente responsável. Assim, a adoção de *due diligence* em direitos humanos não só contribui para uma atuação empresarial ética e responsável, mas também fortalece a reputação da empresa, aumentando sua credibilidade perante os stakeholders e a sociedade em geral.<sup>8</sup>

Considerando a importância da preservação de direitos humanos tanto em legislações nacionais quanto internacionais<sup>9</sup>, além de preocupações do governo brasileiro para ingresso em órgãos internacionais como a OCDE<sup>10</sup>, é evidente que o respeito aos direitos humanos na realização da atividade empresarial é um tema de grande importância e que deve ser objeto de estudo e análise aprofundados. A adoção de *due diligence* em direitos humanos representa um avanço significativo na promoção da responsabilidade social corporativa e na proteção dos direitos fundamentais dos indivíduos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

---

<sup>5</sup> MELO RICO, Elizabeth de. *A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O ESTADO: uma aliança para o desenvolvimento sustentável*. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, 18(4): 73-82, 2004.

<sup>6</sup> BENACCHIO, Marcelo (coordenador). *A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos*. CRV: Curitiba, 2016, p. 148-169.

<sup>7</sup> RUGGIE, John Gerard. *Quando Negócios Não São Apenas Negócios: as corporações transnacionais e os direitos humanos*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

<sup>8</sup> McCORQUODALE, Robert; SMIT, Lise; NEELY, Stuart; BROOKS, Robin. *Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises*. Business and Human Rights Journal, 2 (2017), pp. 195–224 © Cambridge University Press doi:10.1017/bhj.2017.2

<sup>9</sup> Conforme será discutido nos capítulos 1, 2 e 3 deste trabalho de conclusão de curso.

<sup>10</sup> MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *O Brasil na OCDE*. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/ocde/o-brasil-na-ocde>

O conceito de conduta empresarial responsável, conforme definido pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)<sup>11</sup> e endossado pelo *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*<sup>12</sup>, enfatiza a necessidade de que empresas adotem procedimentos de *due diligence* em direitos humanos<sup>13</sup>. A devida diligência em matéria de direitos humanos refere-se ao processo de avaliação e tratamento dos potenciais impactos nos direitos humanos de uma determinada atividade ou operação comercial. Esse procedimento implica uma análise exaustiva dos potenciais riscos e impactos sobre os direitos humanos, bem como medidas para prevenir ou atenuar esses danos por meio de processos sistemáticos de identificação, prevenção, atenuação e contabilização do impacto das atividades empresariais nesta seara.<sup>14</sup>

Ruggie<sup>15</sup> sublinha que a auditoria em matéria de direitos humanos é um processo contínuo, ao contrário daquela feita em matéria de transações, que só pode ser exigida para transações específicas, como fusões ou aquisições. A devida diligência em matéria de direitos humanos é uma tentativa abrangente e proativa de descobrir os riscos para os direitos humanos ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade empresarial. Isto significa que as empresas devem avaliar e abordar continuamente os potenciais impactos sobre os direitos humanos, tanto atuais como futuros, a fim de atenuar quaisquer riscos e garantir a proteção dos direitos dos indivíduos. Além disso, a obrigação de as empresas aplicarem um dever de diligência nas suas atividades tem implicações significativas, que incluem o estabelecimento de políticas a nível do grupo que promovam a responsabilidade pela gestão do risco e pela conformidade em toda a organização<sup>16</sup>.

Com o intuito de atender a obrigação legal de respeito aos direitos humanos, empresas devem exercer processos contínuos de *due diligence* para que seja possível mapear, prevenir e endereçar e punir impactos negativos aos direitos humanos que sejam decorrentes do exercício regular de suas cadeias de valores de negócios. Para tanto, precisam considerar o contexto

---

<sup>11</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis*. Disponível em: [http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#\\_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312](http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312); ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Diretrizes para Empresas Multinacionais*. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>.

<sup>12</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf)

<sup>13</sup> MARTIN-ORTEGA, Olga; O'BRIEN, Claire. *Advancing Respect for Labour Rights Globally through Public Procurement*. Politics and Governance, Vol 5, No 4, 2017.

<sup>14</sup> McCORQUODALE, Robert; SMIT, Lise; NEELY, Stuart; BROOKS, Robin. *Op Cit*.

<sup>15</sup> RUGGIE, John Gerard. *Op Cit*.

<sup>16</sup> PORTUGAL GOUVÊA, Carlos. *Op Cit*.

específico do desenvolvimento de suas atividades, bem como o panorama regulatório do(s) país(es) em que operam, as iniciativas e recomendações de entidades no espaço geográfico específico, bem como se ou de que forma a sua relação com parceiros comerciais e fornecedores pode contribuir para abusos e violações de direitos humanos.<sup>17</sup>

Ao realizar o dever de diligência neste contexto, as empresas podem identificar potenciais impactos negativos sobre os direitos humanos e adotar medidas proativas para os preveni-los ou atenuá-los<sup>18</sup>. Além disso, vale destacar que a *due diligence* em matéria de direitos humanos ajuda as empresas a cumprir as suas obrigações legais e a reduzir o risco de serem responsabilizadas por violações<sup>19</sup>.

Nos últimos anos, a importância da devida diligência em matéria de direitos humanos foi reconhecida na legislação internacional e nacional. Por exemplo, a nível internacional, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>20</sup> fornecem orientações aos Estados e às empresas sobre a forma de prevenir, abordar e reparar as violações dos direitos humanos associadas às atividades empresariais. Além disso, vários países, incluindo o Brasil, introduziram legislação para promover a devida diligência em matéria de direitos humanos e responsabilizar as empresas pelas suas ações. No ordenamento pátrio, por exemplo, a Constituição Federal<sup>21</sup> garante os direitos fundamentais e estabelece que as atividades econômicas devem ser exercidas de acordo com o interesse social e o respeito pela dignidade humana. Além disso, também na legislação brasileira, o Decreto nº 9571/2018<sup>22</sup> estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Essas leis exigem que as empresas implementem mecanismos para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar seu impacto sobre os direitos humanos.

Nesse sentido, o presente trabalho se propôs a analisar a legislação pátria sobre *due diligence* em direitos humanos à luz das práticas estabelecidas em instrumentos internacionais. A principal questão que pretendeu-se explorar com o desenvolvimento desta monografia foi analisar se os parâmetros de *due diligence* em direitos humanos estabelecidos pela legislação brasileira são compatíveis com as melhores práticas fixadas por instrumentos internacionais —

---

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf)

<sup>18</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.*

<sup>19</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Ibidem.*

<sup>20</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Ibidem.*

<sup>21</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

<sup>22</sup> BRASIL. *DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018*. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. DOU de 22 nov 2018.

ou se, ao contrário, estão aquém dos parâmetros internacionais de proteção de direitos humanos por empresas fixados nestes instrumentos.

O trabalho foi realizado por meio do emprego da metodologia de revisão de literatura sistemática de leis e regulamentos, bem como documentos de *soft law*, tanto no panorama internacional quanto nacional, a fim de compreender o escopo e a eficácia das medidas adotadas em cada contexto. Posteriormente, foi conduzida uma análise comparativa entre as legislações pátria e internacional com vistas a identificar semelhanças e diferenças em relação aos princípios e diretrizes estabelecidos para a devida diligência em direitos humanos.

Com base nessa análise, identificou-se lacunas existentes na legislação brasileira em relação aos marcos normativos internacionais. Foram utilizadas abordagens qualitativas, como a análise de conteúdo e a análise comparativa, para examinar os dados coletados e obter uma compreensão aprofundada das questões a que nos propusemos investigar.

Por fim, com base nos resultados da análise e avaliação realizadas, foram propostas recomendações para o aprimoramento da legislação brasileira sobre devida diligência em direitos humanos, buscando alinhar as práticas nacionais aos marcos normativos internacionais. Essas recomendações foram embasadas nas lacunas identificadas e nas melhores práticas observadas nos instrumentos internacionais analisados. Espera-se que esse trabalho possa contribuir para o fortalecimento do arcabouço jurídico brasileiro relacionado à devida diligência em direitos humanos e fomentar o debate jurídico a respeito de maior proteção dos direitos humanos no âmbito empresarial, especialmente considerando que há tratamento judicial sobre o tema sem respaldo legal<sup>23</sup>.

Considerando todo o panorama e escopo delimitado acima, que não se propõe a exaurir o tema, optou-se pela divisão do trabalho em 3 capítulos, além deste capítulo introdutório, considerações finais e elementos pré e pós-textuais. O primeiro capítulo encarrega-se da identificação dos marcos normativos internacionais relevantes para a devida diligência em direitos humanos aplicável a empresas e da análise dos princípios e diretrizes estabelecidos pelos marcos normativos internacionais em relação à devida diligência em direitos humanos. O segundo capítulo, por sua vez, apresenta revisão da legislação brasileira relacionada e analisa

---

<sup>23</sup> Podemos citar os casos de Brumadinho, Braskem e Mariana. (CONNECTAS. Tragédia de Brumadinho: 4 anos de impunidade e sonhos soterrados. 24 jan 2022. Disponível em: [conectas.org/noticias/tragedia-de-brumadinho-4-anos-de-impunidade-e-sonhos-soterrados/](https://conectas.org/noticias/tragedia-de-brumadinho-4-anos-de-impunidade-e-sonhos-soterrados/) ; MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Caso Pinheiro/Braskem. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-pinheiro/arquivos/entenda-o-caso>; MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Tragédia de Mariana: repactuação de acordo com a Samarco é medida urgente, defende MPF. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/mg/sala-de-imprensa/noticias-mg/tragedia-de-mariana-repactuacao-de-acordo-com-a-samarco-e-medida-urgente-defende-mpf>)

as políticas e medidas adotadas pelo governo brasileiro para promover a devida diligência em direitos humanos por parte das empresas.

A seu turno, o terceiro capítulo foi desenvolvido com a proposta de identificar as lacunas existentes entre a legislação brasileira e os marcos normativos internacionais em relação à *due diligence* em direitos humanos. Foram analisadas e expostas as diferenças e semelhanças entre as normas nacionais e internacionais, bem como a eficácia da legislação brasileira existente em garantir a devida diligência em direitos humanos por parte das empresas. Ainda, o terceiro capítulo foi o espaço para reflexão sobre os desafios e obstáculos enfrentados na implementação da legislação brasileira relacionada à devida diligência em direitos humanos pelas empresas.



## 2. EMPRESAS E DUE DILIGENCE EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: PRINCIPAIS ASPECTOS

### 2.1. EMPRESAS E DUE DILIGENCE EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: PRINCIPAIS ASPECTOS

No contexto de um mundo cada vez mais globalizado, o papel das empresas na definição dos resultados em matéria de direitos humanos é de extrema importância. Com a expansão das operações das empresas para além das fronteiras e o envolvimento em complexas cadeias de abastecimento, empresas têm o potencial de impactar tanto positiva como negativamente os direitos humanos<sup>24</sup>. Nesse sentido, o conceito de *due diligence* em matéria de direitos humanos emerge como um princípio essencial para que as empresas garantam que suas ações não violem nem tenham um impacto negativo sobre os direitos humanos. Esse conceito tem suas bases nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>25</sup>, que estabelecem um arcabouço para que as empresas cumpram sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos<sup>26</sup>. Dessa forma, é fundamental compreender de forma mais aprofundada o conceito de devida diligência das empresas e sua relevância em relação aos direitos humanos.

Nos últimos anos, a *due diligence* das empresas ganhou proeminência como uma medida fundamental para a responsabilidade das empresas em relação ao impacto nos direitos humanos. O relatório "Proteger, Respeitar e Remediar" do Representante Especial das Nações Unidas em 2008<sup>27</sup> enfatizou a importância do dever de diligência nesse contexto. Esse relatório destacou a relevância primordial da *due diligence* como abordagem para a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Tal reconhecimento ressalta a necessidade de as empresas adotarem medidas de diligência cuidadosa para identificar e compreender possíveis impactos adversos nos direitos humanos. A ênfase dada a esse tema pelo relatório atuou como um catalisador para aumentar a conscientização sobre a incorporação dessas medidas nas operações das empresas, que impulsionou a busca por mecanismos de responsabilização mais

---

<sup>24</sup> QUIJANO, Gabriela; LOPEZ, Carlos. Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence: A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword?, Cambridge University Press, 22 jun 2021. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/abs/rise-of-mandatory-human-rights-due-diligence-a-beacon-of-hope-or-a-double-edged-sword/34FB600B4B6939BC04895BF871E96BA3>

<sup>25</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf)

<sup>26</sup> MCCORQUODALE, Robert; LA FORGIA, Rebecca. *TAKING OFF THE BLINDFOLDS: TORTURE BY NON-STATE ACTORS*. Human Rights Law Review, Volume 1, Issue 2, Autumn 2001, Pages 189–218, 2001. <https://doi.org/10.1093/hrlr/1.2.189>

<sup>27</sup> UNRCH (2008). *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*. Disponível em: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

robustos e estimulou iniciativas como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos – acima mencionado e abordado com maior minúncia no próximo capítulo.

Ademais, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados em 2011 também representaram um marco importante no discurso sobre a responsabilidade das empresas na promoção dos direitos humanos. Esses princípios desempenharam um papel significativo na formação do debate em torno das obrigações das empresas de proteger e promover os direitos humanos fundamentais. Eles estabelecem que as empresas têm a responsabilidade de conduzir processos exaustivos de *due diligence* para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de seu impacto sobre os direitos humanos.<sup>28</sup> Em linhas gerais, os Princípios Orientadores destacaram a *due diligence* como uma ferramenta indispensável para identificar potenciais riscos ou violações relacionadas a questões de direitos humanos ao longo da cadeia de valor de uma empresa. Além disso, enfatizaram a importância de mecanismos transparentes de comunicação para divulgar efetivamente as medidas implementadas, garantindo a prestação de contas. Ao serem incentivadas a adotarem esses princípios, as organizações são instadas a integrar considerações de direitos humanos em seus processos de planejamento estratégico, políticas e práticas.

Em consonância com os Princípios Orientadores da ONU, a Declaração Tripartida De Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social<sup>29</sup> (aplicável a empresas multinacionais) ampliou o conceito de *due diligence* em matéria de direitos humanos. Essa declaração, adotada pela Organização Internacional do Trabalho em 1977 e revisada em 2017, aprofundou o entendimento desse conceito. A versão revisada fornece uma compreensão mais detalhada, buscando promover um maior nível de responsabilidade das empresas em relação ao respeito e à proteção dos direitos humanos. Ela destaca que as organizações devem ir além do mero cumprimento dos requisitos legais e se empenhar ativamente em esforços para identificar potenciais riscos ou impactos adversos nos direitos humanos associados às suas operações.

A adoção de uma abordagem proativa por meio de abrangentes mecanismos de *due diligence* permite que as empresas avaliem e gerenciem eficazmente quaisquer consequências

---

<sup>28</sup> FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos*. CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA FGV (CDHeE). Brasília, 2017. Disponível em: <https://epge.fgv.br/files/default/empresas-e-direitos-humanos.pdf>

<sup>29</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Genebra, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_211136.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf)

negativas que possam afetar indivíduos ou comunidades envolvidas em suas atividades. Isso inclui a realização de avaliações regulares do impacto sobre os direitos humanos para identificar quaisquer lacunas ou áreas a serem aprimoradas em suas políticas e práticas.

Além disso, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais<sup>30</sup> também desempenham um papel crucial na promoção da *due diligence* em matéria de direitos humanos. Essas diretrizes, introduzidas pela primeira vez em 1976 e atualizadas pela última vez em 2023, estabelecem princípios e normas para a conduta empresarial responsável por parte das empresas multinacionais. A atualização de 2023 responde às prioridades sociais, ambientais e tecnológicas urgentes enfrentadas pelas sociedades e empresas. As principais atualizações incluem recomendações para as empresas alinharem-se com os objetivos acordados internacionalmente em relação às mudanças climáticas e à biodiversidade, bem como expectativas de devida diligência relacionadas ao desenvolvimento, financiamento, venda, licenciamento, comércio e utilização de tecnologia, incluindo a coleta e uso de dados. Essas diretrizes enfatizam a necessidade de as empresas realizarem *due diligence* sobre os impactos e as relações comerciais relacionadas à utilização de seus produtos e serviços, proporcionando uma melhor proteção para pessoas e grupos em situação de risco, e recomendam transparência na divulgação de informações relativas à conduta empresarial responsável. Além disso, são ampliadas as recomendações de auditoria em relação a todas as formas de corrupção e à garantia de que as atividades de lobby das empresas estejam em consonância com as diretrizes. O processo de atualização contou com a participação ativa de diversos atores, incluindo representantes de empresas, trabalhadores e sociedade civil em nível global, demonstrando a importância do engajamento das partes interessadas.<sup>31</sup>

Diante disso, fica evidente como o conceito internacional de *due diligence* em matéria de direitos humanos abrange não apenas a avaliação dos potenciais impactos adversos causados diretamente pela empresa, mas também a análise dos impactos decorrentes de suas relações comerciais e cadeias de valores. Esse conceito demanda uma análise minuciosa das práticas empresariais por meio de rigorosas medidas de implementação, como a aplicação de legislação pertinente à conduta ética ou ao abastecimento responsável ao longo das cadeias de suprimentos.

---

<sup>30</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais*. 92 fls., 2011, atualizado em 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/39ad30a0-pt>.

<sup>31</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Op Cit.*

É importante ressaltar que, embora os riscos em matéria de direitos humanos afetem tanto as próprias empresas (por exemplo, danos à reputação) como os trabalhadores (em termos de segurança e condições de trabalho precárias), a atenção deve ser direcionada principalmente para a proteção dos titulares de direitos e para a minimização de quaisquer consequências negativas que eles possam enfrentar.<sup>32</sup> Nesse sentido, é fundamental que as empresas busquem minimizar quaisquer consequências prejudiciais que eles possam sofrer.

Dessa forma, este capítulo abordará os avanços nas empresas e a *due diligence* em matéria de direitos humanos em um contexto internacional. Destaca-se, contudo, que a proposta de Diretiva Do Parlamento Europeu e do Conselho Relativa ao Dever de Diligência das Empresas em Matéria de Sustentabilidade e que Altera a Diretiva (UE) 2019/1937<sup>33</sup> não será analisada nesta monografia, especialmente considerando que seu texto ainda está em discussão, podendo sofrer alterações, e pendente de tramitação e aprovação.

## 2.2. OVERVIEW DOS AVANÇOS DESDE OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Desde a publicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011<sup>34</sup>, várias iniciativas relevantes foram implementadas visando promover a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Neste contexto, é crucial ressaltar algumas dessas iniciativas que contribuíram significativamente para o avanço da temática. Uma das importantes ações foi a criação do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>35</sup>, que desencadeou uma série de esforços para promover o diálogo e a cooperação entre empresas, governos e sociedade civil, no intuito de garantir a proteção e o respeito aos direitos humanos no âmbito empresarial.

---

<sup>32</sup> FASCIGLIONE, Marco. *Corporate human rights responsibility, State's duty to protect and UN GPs National Action Plans: some thoughts after the UK 2016 NAP update*. European Papers, vol. 1, p. 621-635, 2016. Disponível em: <http://europeanpapers.eu/en/europeanforum/corporate-human-rights-responsibility-states-duty-to-protectand-uk-2016-nap-update>.

<sup>33</sup> UNIÃO EUROPEIA. *Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937*. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf)

<sup>35</sup> OHCHR. Working Group on Business and Human Rights. Página do grupo de trabalho disponível em: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business>.

Ademais, a Corporação Financeira Internacional (IFC) também atualizou seu Padrão de Desempenho sobre Sustentabilidade<sup>36</sup>, reforçando a importância de considerar os aspectos de direitos humanos em projetos de desenvolvimento e investimentos financeiros. A questão da responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos também foi tratada por meio do lançamento do Guia Interpretativo sobre a Responsabilidade das Empresas de Respeitar Direitos Humanos pelo grupo de trabalho da ONU<sup>37</sup>, que contribuiu para esclarecer aspectos-chave dos Princípios Orientadores.

Outrossim, o Grupo de Trabalho da ONU publicou o FAQ sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>38</sup>, abordando perguntas frequentes e promovendo uma melhor compreensão da implementação desses princípios.

O projeto Responsabilização e Remediação do ACNUDH<sup>39</sup> simbolizou outro passo importante na busca por proporcionar mecanismos efetivos para que as empresas sejam responsabilizadas em casos de violações dos direitos humanos e para garantir a devida reparação às vítimas. Ademais, o grupo de trabalho da ONU lançou os Princípios para Contratos Responsáveis<sup>40</sup>, que ressaltam a importância de integrar a gestão de riscos relacionados aos direitos humanos nas negociações de contratos Estado-Investidor, buscando evitar impactos adversos.

Ainda em relação às cadeias de fornecimento responsáveis, a OCDE e a FAO lançaram o Guia da OCDE-FAO para Cadeia de Fornecimento Responsável na Agricultura<sup>41</sup>, visando promover práticas sustentáveis e respeitosas aos direitos humanos nesse setor. Por fim, a 3ª

---

<sup>36</sup> INTERNATIONAL FINANCIAL CORPORATION. *IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability*, 2011. Disponível em: <https://www.ifc.org/en/types/insights-reports/2012/publications-handbook-pps#:~:text=The%20Performance%20Standards%20are%20directed,of%20the%20client%20in%20relation>.

<sup>37</sup> ESCRITÓRIO DO ALTO COMISSARIADO PARA DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS. *A Responsabilidade Empresarial de Respeitar os Direitos Humanos – Uma Guia Interpretativa, Advanced unedited version*, novembro 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>.

<sup>38</sup> UN GLOBAL COMPACT. *Perguntas frequentes: Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*, 2019. Disponível em: <https://materiais.pactoglobal.org.br/faq-empresas-direitos-humanos>.

<sup>39</sup> OHCHR. *OHCHR Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses*. Página do projeto disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business/ohchr-accountability-and-remedy-project>.

<sup>40</sup> OHCHR. *PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE CONTRACTS INTEGRATING THE MANAGEMENT OF HUMAN RIGHTS RISKS INTO STATE –INVESTOR CONTRACT NEGOTIATIONS*, 2015. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles\\_ResponsibleContracts\\_HR\\_PUB\\_15\\_1\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_EN.pdf).

<sup>41</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Guia OCDE-FAO para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no setor agrícola*, 2022. Disponível em: [https://read.oecd-ilibrary.org/agriculture-and-food/guia-ocde-fao-para-cadeias-de-fornecimento-responsaveis-no-setor-agricola\\_fb446fdc-pt](https://read.oecd-ilibrary.org/agriculture-and-food/guia-ocde-fao-para-cadeias-de-fornecimento-responsaveis-no-setor-agricola_fb446fdc-pt).

edição do Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeia de Fornecimento Responsável<sup>42</sup> também teve um papel relevante ao oferecer diretrizes e critérios para empresas avaliarem os riscos e impactos relacionados aos direitos humanos em suas cadeias de suprimentos.

Essas iniciativas representam avanços significativos no campo da responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, demonstrando a importância de ações concretas e do engajamento de diversos atores para garantir a proteção dos direitos humanos no contexto empresarial. Esses esforços têm potencial para fortalecer a sustentabilidade e a ética corporativa, ao mesmo tempo em que contribuem para o desenvolvimento de práticas empresariais responsáveis em âmbito global.

No cenário específico de outras jurisdições, leis que refletem a crescente preocupação global na responsabilidade corporativa em relação aos direitos humanos também têm sido criadas. Mencionamos a seguir as principais normas mapeadas, a título exemplificativo, sendo, contudo, inviável a análise de todos em razão do escopo limitado deste trabalho. Dentre as normas mapeadas, destacam-se as seguintes:

<b>JURISDIÇÃO</b>	<b>ANO</b>	<b>NOME</b>	<b>BREVE RESUMO</b>
Estados Unidos	2010	Lei de Transparência em Cadeias de Suprimentos da Califórnia <sup>43</sup>	Visa abordar a questão do trabalho escravo e tráfico de pessoas nas cadeias de suprimentos das empresas californianas.
Reino Unido	2015	Lei de Combate à Escravidão Moderna do Reino Unido <sup>44</sup>	Busca combater a exploração e a escravidão moderna no âmbito das operações empresariais.
França	2017	Lei do Dever de Vigilância Corporativa da França <sup>45</sup>	Impõe obrigações às empresas no monitoramento de suas cadeias de suprimentos, a fim de evitar violações de direitos humanos.
União Europeia	2017	Regulamento da União Europeia (EU) n. 2017/821	Busca evitar o financiamento de conflitos armados por meio da

<sup>42</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *GUIA DA OCDE DE DEVIDA DILIGÊNCIA PARA UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL*, 2022. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>.

<sup>43</sup> CALIFORNIA. The California Transparency in Supply Chains Act. Califórnia, Estados Unidos. Disponível em: <https://oag.ca.gov/SB657>.

<sup>44</sup> UNITED KINGDOM. Modern Slavery Act 2015. Reino Unido, 2015. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/enacted#:~:text=An%20Act%20to%20make%20provision,%5B26th%20March%202015%5D>

<sup>45</sup> FRANCE. LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1). França, 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>

		sobre Minerais em Zonas de Conflito <sup>46</sup>	exploração de minerais em áreas de conflito.
Austrália	2018	Lei de Combate à Escravidão Moderna da Austrália <sup>47</sup>	Tem como objetivo prevenir a escravidão moderna nas operações das empresas australianas.
União Europeia	2019	Regulamento da União Europeia (EU) n. 2019/2088 sobre divulgação de informações relacionadas à sustentabilidade no setor dos serviços financeiros <sup>48</sup>	Requer a divulgação de informações sobre o impacto das atividades das empresas nos aspectos sociais e ambientais.
Holanda	2019	Lei Holandesa de Devida Diligência com relação ao Trabalho Infantil <sup>49</sup>	Estabelece obrigações para as empresas na prevenção do trabalho infantil em suas cadeias de suprimentos.
União Europeia	2019	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 <sup>50</sup>	Dispõe sobre o dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade
Alemanha	2021	Lei Alemã de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento <sup>51</sup>	Visa garantir que as empresas sejam responsáveis pelas violações de direitos humanos em suas cadeias de suprimentos.
Estados Unidos	2021	Lei da Califórnia - SB 62/2021 <sup>52</sup>	Possibilita a responsabilização de empresas do setor têxtil por violações trabalhistas cometidas por seus fornecedores.

<sup>46</sup> UNIÃO EUROPEIA. REGULAMENTO (UE) 2017/821 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de maio de 2017, que estabelece as obrigações referentes ao dever de diligência na cadeia de provisionamento que incumbe aos importadores da União de estanho, de tântalo e de tungstênio, dos seus minérios, e de ouro, provenientes de zonas de conflito e de alto risco. União Europeia, 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN#:~:text=O%20presente%20regulamento%20estabelece%20as,como%20consta%20do%20anexo%20I.>

<sup>47</sup> AUSTRALIA. Modern Slavery Act 2018. Australia, 2018. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>

<sup>48</sup> UNIÃO EUROPEIA. REGULAMENTO (UE) 2019/2088 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2088&from=LV>

<sup>49</sup> THE NETHERLANDS. Child Labour Due Diligence Law ‘Wet Zorgplicht Kinderarbeid’. Holanda, 2017. Disponível em: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-ek-20172018-13-3.html>

<sup>50</sup> UNIÃO EUROPEIA. Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071>

<sup>51</sup> GERMANY. The Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten). Alemanha, 2022. Disponível em: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D\\_1690239516941](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1690239516941)

<sup>52</sup> CALIFORNIA. The California SB-62 Employment: garment manufacturing. Califórnia, Estados Unidos. Disponível em: [https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=202120220SB62](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220SB62)

Noruega	2021	Lei da Transparência (LOV-2021-06-18-99) <sup>53</sup>	Estabelece requisitos de divulgação de informações sobre os impactos das atividades das empresas nos direitos humanos.
Suíça	2021	Lei da Suíça de Devida Diligência e Transparência nos Setores de Metais e Minerai s de Áreas de Conflito e sobre Trabalho Escravo <sup>54</sup>	Busca garantir a devida diligência e transparência nas atividades das empresas relacionadas a minerai s de áreas de conflito e trabalho escravo.

**Tabela 01:** Mapeamento de legislações sobre empresas e direitos humanos em diversas jurisdições.

Essas normas desempenham um papel fundamental no fortalecimento da responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos e na promoção de práticas empresariais socialmente responsáveis em âmbito global<sup>55</sup>. De forma geral, o contínuo desenvolvimento dessas regulamentações reflete a crescente importância atribuída à proteção e ao respeito aos direitos humanos nas atividades empresariais, e evidencia a necessidade de uma abordagem abrangente e colaborativa para enfrentar os desafios associados aos direitos humanos no contexto corporativo.

<sup>53</sup> MINISTRY OF CHILDREN AND FAMILIES. Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act). Noruega, 2021. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>

<sup>54</sup> SWISS. Ordinance on Due Diligence and Transparency in relation to Minerals and Metals from Conflict-Affected Areas and Child Labour. Suíça, 2021. Disponível em: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/847/en>

<sup>55</sup> FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos*. CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA FGV (CDHeE). Brasília, 2017. Disponível em: <https://epge.fgv.br/files/default/empresas-e-direitos-humanos.pdf>.



### 3. EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO PANORAMA INTERNACIONAL

#### 3.1. DECLARAÇÃO TRIPARTIDA DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL

A Organização Internacional do Trabalho elaborou a Declaração Tripartida De Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE), que oferece orientações sobre a forma como as empresas podem efetivamente implementar e aplicar os princípios de diligência devida para garantir o respeito pelos direitos humanos. Os princípios gerais da declaração Tripartida abordam a responsabilidade social das empresas multinacionais, incluindo questões relacionadas à igualdade de oportunidades, condições de trabalho seguras e saudáveis, bem como questões ambientais e de direitos humanos.<sup>56</sup> O objetivo da declaração tripartida é incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso econômico e social, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas pelas suas diversas operações. O escopo da declaração tripartida abrange as atividades das empresas multinacionais e os seus relacionamentos com governos, empregados, suas organizações e outras partes interessadas.<sup>57</sup>

Os princípios gerais expostos no documento delineiam e exigem que as empresas multinacionais respeitem os direitos soberanos dos Estados, cumpram a legislação e regulamentações nacionais, tenham em conta as práticas locais e aja de acordo com as normas internacionais do trabalho pertinentes. Devem também cumprir os compromissos adotados livremente, respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>58</sup> (1948) e os Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos<sup>59</sup> (1966), bem como a Constituição da Organização Internacional do Trabalho<sup>60</sup> e seus princípios, segundo os quais a liberdade de expressão e de associação constituem uma condição essencial para um progresso sustentado. Além disso, as

---

<sup>56</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Genebra, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_211136.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf), p. 4.

<sup>57</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op Cit.*, p. 9.

<sup>58</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

<sup>59</sup> MINISTÉRIO das Relações Exteriores. *Relatório Inicial Brasileiro relativo ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966*, Brasília: Fundação Alexandre Gusmão — FUNAG e Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo, 1994.

<sup>60</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)*, 1946. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf).

partes devem contribuir para a realização da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao seu Seguimento, adotada em 1998<sup>61</sup>.

A seção sobre emprego da Declaração Tripartida estabelece princípios e requisitos relacionados com empregabilidade, igualdade de oportunidades e não-discriminação, bem como direitos e obrigações de empregados e empregadores em matéria de emprego. A declaração também aborda questões relacionadas com a retaliação ou outros tratamentos prejudiciais aos trabalhadores que apresentem queixas ou exerçam seus direitos. Além disso, as empresas são incentivadas a criar mais empregos, oferecer boas condições de trabalho e remuneração justa. Essas medidas devem ser tomadas a fim de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade em geral<sup>62</sup>.

A seção sobre formação da Declaração Tripartida estabelece princípios e requisitos relativos ao direito à formação e educação, incluindo questões relacionadas à igualdade de acesso à formação e aos programas de aprendizagem, à importância de formar e desenvolver a mão de obra local, bem como à promoção da qualificação e do desenvolvimento profissional dos trabalhadores. A declaração também incentiva as empresas multinacionais a compartilharem seus conhecimentos, tecnologia e habilidades com as comunidades e trabalhadores locais. O objetivo é permitir que as comunidades aproveitem as oportunidades econômicas e promover assim o desenvolvimento sustentável a longo prazo<sup>63</sup>.

Na seção sobre condições de trabalho e de vida, a Declaração Tripartida estabelece princípios e requisitos relativos à melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, incluindo a saúde e segurança no trabalho, proteção social, habitação e nutrição adequadas. A declaração também incentiva as empresas multinacionais a adotarem uma abordagem preventiva em relação aos riscos ocupacionais e a protegerem seus trabalhadores contra acidentes e doenças profissionais. Além disso, a declaração incentiva as empresas a respeitarem o trabalho infantil, a protegerem seus trabalhadores contra o assédio.

A seção sobre relações laborais da Declaração Tripartida estabelece princípios e requisitos relativos ao diálogo social e à negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores. A declaração incentiva as partes a estabelecerem relações construtivas e utilizar meios pacíficos para solucionar disputas trabalhistas. É importante garantir que as partes

---

<sup>61</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op Cit.*, p. 11.

<sup>62</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op Cit.*, p. 7-11.

<sup>63</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op Cit.*, p. 11-13.

envolvidas tenham a capacidade de realizar negociações coletivas e de implementar acordos de trabalho. A declaração também enfatiza que a relação empregador-trabalhador não deve ser vista exclusivamente pela perspectiva da remuneração, mas sim deve abordar a qualidade do emprego, a segurança do emprego e o sistema de proteção social apropriado.<sup>64</sup>

O Anexo I da Declaração Tripartida lista convenções e recomendações internacionais do trabalho, códigos de conduta, diretrizes e outros documentos de orientação pertinentes para a Declaração Tripartida de Princípios Relativos às Empresas Multinacionais e Política Social. O Anexo II lista instrumentos operacionais que podem ajudar a implementar as diretrizes estabelecidas na Declaração. Essas listas são fornecidas para ajudar as empresas multinacionais a realizar suas operações de maneira responsável e sustentável e informar as partes interessadas, como empregados, trabalhadores, sindicatos, ONGs e governos, da sua atividade e suas obrigações com relação aos direitos humanos, trabalho decente, emprego justo, responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.<sup>65</sup>

Ao adotarem essas diretrizes, as empresas multinacionais têm a oportunidade de empreender ações proativas para identificar e resolver os impactos negativos sobre os direitos humanos em suas operações. A Declaração MNE representa um marco essencial na definição da responsabilidade das empresas em relação ao respeito pelos direitos humanos fundamentais. Ela estabelece um quadro que encoraja as empresas a exercerem uma cuidadosa consideração e vigilância em relação às potenciais consequências negativas que suas ações e relações comerciais possam ter sobre os indivíduos ou comunidades. Ao enfatizar tanto as estratégias de prevenção como de mitigação, essa abordagem abrangente assegura que as empresas multinacionais não contribuam, direta ou indiretamente, para violações dos aspectos civis, políticos, econômicos, sociais ou culturais básicos da vida das pessoas.

### 3.2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Os Princípios Orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>66</sup> constituem a única orientação oficial que o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas elaboraram com direcionamentos para empresas. Conforme mencionado no prefácio da cartilha, o apoio a criação e publicação do material foi a única vez

---

<sup>64</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op Cit.*, p. 15-18.

<sup>65</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Op Cit.*, p. 19-23.

<sup>66</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf).

que o órgão da ONU endossou uma publicação sem a discussão e negociação pelos governos dos países membros. Os três pilares que constituem os Princípios são descritos da seguinte forma:

(1) os estados têm o dever de proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; (2) as empresas têm uma responsabilidade independente de respeitar os direitos humanos: ou seja, evitar impactar negativamente os direitos humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; (3) quando os direitos humanos forem prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar<sup>67</sup>.

São abordados um total de trinta e um Princípios Orientadores (PO), sendo que cada um é acompanhado por comentários que explicam o seu significado e os desenvolvimentos legais, políticos e práticos relacionados a ele. Essas diretrizes se aplicam a todos os Estados-Membro e empresas, abrangendo todos os direitos reconhecidos internacionalmente. É importante ressaltar que os Princípios não criam responsabilidades juridicamente vinculantes por si só; em vez disso, recebem o apoio dos Estados e de outras partes interessadas, como as próprias empresas, para se tornarem vinculantes. Um dos principais componentes é o procedimento de “*due diligence* em direitos humanos” que as empresas devem seguir ao considerar novos empreendimentos ou realizar mudanças significativas em suas operações atuais. Conforme destaca o texto, a situação factual dos negócios pode se alterar ao longo do tempo e, portanto, o processo de auditoria deve ser realizado de forma regular, com avaliações periódicas. Alguns governos já começaram a exigir que grandes corporações realizem a devida diligência em direitos humanos.

A cartilha dos POs os divide em três seções, sendo elas (i) o dever do estado de proteger os direitos humanos; (ii) a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; e (iii) acesso a mecanismos de reparação.

A seção sobre o dever do Estado de proteger os direitos humanos aborda princípios fundamentais e operacionais que exigem que os Estados adotem medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar violações de direitos humanos cometidas por terceiros, incluindo empresas. Essas medidas incluem políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial. Além disso, os Estados devem estabelecer claramente a

---

<sup>67</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.* p. 7.

expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas atividades e operações.<sup>68</sup>

Os princípios estabelecidos na seção sobre a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos indicam que as empresas devem respeitar os direitos humanos e se abster de violá-los. Elas também devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e tomar medidas adequadas para sua prevenção, mitigação e, quando necessário, reparação. As empresas não devem comprometer as capacidades dos Estados de cumprir suas obrigações de direitos humanos, nem adotar ações que possam enfraquecer a integridade de processos judiciais. Adicionalmente, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Na seção sobre a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos fixa-se, em linhas gerais, que as empresas devem respeitar os direitos humanos e se abster de violá-los. A cartilha também indica que as empresas devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e tomar medidas adequadas para sua prevenção, mitigação e, quando necessário, reparação. As empresas não devem comprometer as capacidades dos Estados de cumprir suas obrigações de direitos humanos, nem adotar ações que possam enfraquecer a integridade de processos judiciais. Adicionalmente, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.<sup>69</sup>

Na seção sobre o acesso a mecanismos de reparação, os Estados devem tomar medidas adequadas para garantir que indivíduos ou grupos impactados por violações de direitos humanos relacionadas a atividades empresariais tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes por meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros meios apropriados. Mecanismos de reparação eficazes devem orientar-se pelos direitos humanos, tanto no processo de reparação quanto no reparo em si. Além disso, a seção discute a importância de mecanismos estatais judiciais que possam tratar de questões relacionadas a atividades empresariais, bem como mecanismos operacionais através dos quais as empresas possam lidar com questões em um estágio inicial.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.* p. 12-31.

<sup>69</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.* p. 20-31.

<sup>70</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.* p. 31-32.

A Cartilha aborda a devida diligência em direitos humanos principalmente na seção III - Como as Empresas Podem Respeitar os Direitos Humanos. Essa seção começa afirmando que a devida diligência em direitos humanos é um processo de gestão de riscos e impactos sobre os direitos humanos, que geralmente é abordado em etapas ou elementos. A seção então discute quatro etapas ou elementos de devida diligência em direitos humanos, incluindo a avaliação de impactos previstos e atuais sobre os direitos humanos, a integração de controles de prevenção e mitigação, a monitoração e verificação dos impactos e a comunicação e prestação de contas públicas. Para obter informações mais detalhadas sobre o que a cartilha diz especificamente sobre devida diligência em direitos humanos, sugiro consultar essas páginas.

As quatro etapas em direitos humanos descritas na seção III da Cartilha, intitulada "Como as Empresas Podem Respeitar os Direitos Humanos", são normalmente abordadas como elementos ou etapas dos processos de *due diligence*. São elas: *(i)* Avaliação de Impactos Previstos e Atuais aos Direitos Humanos, por meio da qual uma empresa deve identificar e avaliar quaisquer impactos adversos reais ou potenciais nos direitos humanos, com os quais ela possa estar envolvida por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Isso deve considerar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos de pessoas ou grupos em maior risco de vulnerabilidade ou marginalização; *(ii)* Integração de Controles de Prevenção e Mitigação, que significa que a empresa deve integrar controles preventivos e mitigatórios eficazes com relação aos riscos identificados na etapa de avaliação. Esses controles devem ser orientados pelos direitos humanos, levando em consideração a gravidade e a probabilidade dos impactos identificados; *(iii)* Monitoramento e verificação dos impactos, que representa a responsabilidade empresarial de monitorar e verificar os impactos adversos e as eficácias das ações tomadas nas etapas anteriores, bem como revisar e atualizar as avaliações de risco de direitos humanos à medida que surgem novos riscos; e, por fim *(iv)* Comunicação e prestação de contas públicas, representando o dever das empresas de comunicar sua avaliação de risco de direitos humanos, as medidas de prevenção e mitigação que colocou em prática para abordar esses riscos, e se comprometer em garantir a reparação de quaisquer impactos adversos nos direitos humanos. A empresa pode usar informações de monitoramento e verificação para melhorar continuamente seu desempenho em relação aos direitos humanos e prestar contas publicamente.

As quatro etapas descritas são essenciais para a abordagem de devida diligência em direitos humanos, mas a adaptação dessas etapas à realidade de cada empresa é fundamental para garantir que elas sejam eficazes. A Cartilha destaca que o desenvolvimento de cada etapa

de devida diligência em direitos humanos exige uma abordagem específica, pois as empresas podem operar em diferentes setores, contextos e dispensar diferentes impactos em direitos humanos. Por isso, as empresas precisam considerar os desafios e oportunidades específicos de suas operações ao aplicar o conceito de devida diligência em direitos humanos<sup>71</sup>.

Preparamos abaixo uma tabela com todos os princípios esquematizados, conforme listados na versão da cartilha traduzida pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.* p. 32-36.

<sup>72</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Op Cit.*

<b>PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS</b>	
<b>A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS</b>	<b>B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS</b>
<b>I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS</b>	
<p>(1) Os Estados devem proteger contra violações a direitos humanos cometidas em seu território e/ou jurisdição por terceiros, incluindo empresas. Para tanto, devem adotar as medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar essas violações por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial.</p>	<p><b>FUNÇÕES NORMATIVAS E POLÍTICAS DE CARÁTER GERAL DOS ESTADOS</b></p> <p>(3) Em cumprimento do seu dever de proteger, os Estados devem: <i>(a)</i> Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos e, periodicamente, avaliar a adequação dessas leis e suprir eventuais lacunas; <i>(b)</i> Assegurar que outras leis e políticas que regem a criação e a atividade empresarial, como o direito empresarial, não restrinjam, ao contrário, viabilizem que as empresas respeitem os direitos humanos; <i>(c)</i> Fornecer orientação efetiva às empresas sobre como respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações; <i>(d)</i> Incentivar e, quando necessário, exigir que as empresas informem como lidam com seus impactos nos direitos humanos.</p>
<p>(2) Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas atividades e operações.</p>	<p><b>A RELAÇÃO ENTRE OS ESTADOS E AS EMPRESAS</b></p> <p>(4) Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações a direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade, sob seu controle e, ou que recebam significativo apoio e serviços dos órgãos estatais, tais como órgãos oficiais de crédito à exportação e órgãos oficiais de seguro ou de garantia de investimentos, exigindo, quando adequado, a devida diligência em direitos humanos.</p> <p>(5) Para cumprir as suas obrigações internacionais de direitos humanos, os Estados devem exercer um monitoramento adequado quando contratam empresas ou promulgam leis para a prestação de serviços que podem impactar o gozo e usufruto dos direitos humanos.</p> <p>(6) Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.</p>
	<p><b>FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS EM ZONAS AFETADAS POR CONFLITO</b></p>



	<p>(7) Considerando que o risco de graves violações a direitos humanos é maior em zonas afetadas por conflitos, os Estados devem assegurar que as empresas que operam nesses contextos não estejam envolvidas em abusos dessa natureza, adotando, dentre outras, as seguintes medidas: <i>(a)</i> Colaborar o quanto antes com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos de suas atividades e relações comerciais aos direitos humanos; <i>(b)</i> Prestar assistência adequada para as empresas a fim de avaliar e tratar os principais riscos de violações, com atenção especial à violência de gênero e à violência sexual; <i>(c)</i> Negar acesso a serviços e recursos públicos a qualquer empresa envolvida em graves violações a direitos humanos e que se recuse a cooperar para resolver a situação; <i>(d)</i> Assegurar que suas políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes sejam eficazes para diminuir o risco de envolvimento das empresas em graves violações a direitos humanos.</p>
	<p><b>GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA</b></p> <p>(8) Os Estados devem assegurar que os departamentos, órgãos governamentais, e outras instituições estatais que orientam as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações de direitos humanos do Estado e as respeitem no exercício de seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, treinamento e suporte adequados.</p> <p>(9) Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado a fim de assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos ao firmar acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados ou contratos de investimento.</p> <p>(10) Os Estados, quando atuarem como membros de instituições multilaterais que tratam de questões relacionadas às empresas, devem: <i>(a)</i> Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos seus Estados membros de cumprir seu dever de proteger nem impeçam as empresas de respeitar os direitos humanos; <i>(b)</i> Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas e, quando demandado, apoiar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra violações a direitos humanos por empresas, incluindo por meio de assistência técnica, atividades de capacitação e sensibilização; <i>(c)</i> Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o entendimento mútuo e</p>

	avançar na cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e direitos humanos.
<b>II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS</b>	
(11) As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento.	<p><b>COMPROMISSO POLÍTICO</b></p> <p>(16) Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que: (a) Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; (b) Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; (c) Estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços; (d) Esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas; (e) Seja refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la no âmbito de toda a empresa..</p>
(12) A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.	<p><b>DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS</b></p> <p>(17) Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos: (a) Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; (b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos aos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações; (c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa.</p> <p>(18) Para aferir os riscos para os direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, reais ou potenciais, com os quais elas possam estar envolvidas por meio suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Esse processo deve: (a) Basear-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas</p>

	<p>internos ou externos e independentes; <b>(b)</b> Incluir consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação.</p> <p><b>(19)</b> Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas. <b>(a)</b> Para que a integração seja eficaz é preciso que: <i>(i)</i> A responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa; <i>(ii)</i> A tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos. <b>(b)</b> As medidas a serem adotadas irão variar conforme: <i>(i)</i> A empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial; <i>(ii)</i> A capacidade de influência para prevenir os impactos adversos.</p> <p><b>(20)</b> Para verificar se os impactos adversos nos direitos humanos estão sendo endereçados, as empresas devem monitorar a eficácia de sua resposta. O monitoramento deve: <b>(a)</b> Ter como base indicadores qualitativos e quantitativos adequados; <b>(b)</b> Fundamentar-se nas informações de fontes internas e externas, incluindo indivíduos e grupos impactados.</p> <p><b>(21)</b> Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados. As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem <b>(a)</b> Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e serem acessíveis ao público pretendido; <b>(b)</b> Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos direitos humanos; <b>(c)</b> Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.</p>
<p><b>(13)</b> A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exigem que as</p>	<p><b>REPARAÇÃO</b></p>

<p>empresas: <i>(a)</i> Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; <i>(b)</i> Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.</p>	<p><b>(22)</b> Quando as empresas constatarem que causaram ou contribuíram para causar impactos adversos nos direitos humanos, elas devem reparar ou contribuir para sua reparação por meio de processos legítimos.</p>
<p><b>(14)</b> A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. Contudo, a magnitude e a complexidade dos meios pelos quais as empresas cumprem com essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos adversos das empresas nos direitos humanos.</p>	<p><b>QUESTÕES DE CONTEXTO</b></p> <p><b>(23)</b> Em todos os contextos, as empresas devem: <i>(a)</i> Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; <i>(b)</i> Buscar formas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com necessidades conflitantes; <i>(c)</i> Considerar o risco de causar ou contribuir para graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem;</p> <p><b>(24)</b> Quando for necessário priorizar medidas para fazer frente aos impactos adversos, reais e potenciais, nos direitos humanos, as empresas devem primeiramente buscar prevenir e mitigar as consequências mais graves ou que possam se tornar irreversíveis caso não recebam uma resposta imediata.</p>
<p><b>(15)</b> Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter políticas e processos adequados em função do seu tamanho e circunstâncias, incluindo: <i>(a)</i> Um compromisso político de observar sua responsabilidade de</p>	

<p>respeitar os direitos humanos; <i>(b)</i> Um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos; <i>(c)</i> Processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados por elas ou para os quais tenham contribuído.</p>	
<p><b>III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO</b></p>	
<p><b>25)</b> Como parte de seu dever de proteção contra violações a direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas adequadas para garantir, por meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros meios apropriados que, quando essas violações ocorram em seu território e/ou jurisdição, os indivíduos ou grupos impactados tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes.</p>	<p><b>MECANISMOS ESTATAIS JUDICIAIS</b></p> <p><b>(26)</b> Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais ao tratarem de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais, especialmente considerando formas de reduzir os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam levar a uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.</p>
	<p><b>MECANISMOS ESTATAIS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA</b></p> <p>Os Estados devem fornecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.</p>
	<p><b>MECANISMOS NÃO ESTATAIS DE DENÚNCIA</b></p> <p><b>(28)</b> Os Estados devem disponibilizar formas de facilitar o acesso a mecanismos não-estatais de denúncia efetivos que tratem de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.</p>

	<p>(29) Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia de nível operacional eficazes, que estejam à disposição de indivíduos e grupos que possam sofrer os impactos adversos.</p> <p>(30) As corporações industriais, as coletividades formadas por múltiplas partes interessadas e outras iniciativas colaborativas baseadas no respeito às normas de direitos humanos devem garantir que mecanismos de denúncia efetivos estejam disponíveis.</p>
	<p><b>CRITÉRIOS DE EFICÁCIA DOS MECANISMOS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA</b></p> <p>(31) Para garantir sua eficácia, os mecanismos extrajudiciais de denúncia, estatais e não-estatais, devem ser: <i>(a)</i> Legítimos: suscitar a confiança dos indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e responder pelo correto desempenho dos processos de denúncia; <i>(b)</i> Acessíveis: ser conhecidos por todos os indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e prestar a devida assistência aos que possam ter dificuldades para acessá-los; <i>(c)</i> Previsíveis: dispor de um procedimento definido e conhecido, com prazo indicativo de cada etapa, e esclarecimento sobre os processos e resultados possíveis, assim como os meios para monitorar a sua implementação; <i>(d)</i> Equitativos: assegurar que as vítimas tenham acesso a fontes de informação, assessoramento e conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; <i>(e)</i> Transparentes: manter as partes em um processo de denúncia informadas sobre sua evolução e fornecer informação suficiente sobre o desempenho do mecanismo, visando fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; <i>(f)</i> Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações estejam em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos; <i>(g)</i> Uma fonte de aprendizagem contínua: identificar experiências relevantes a fim de melhorar o mecanismo e prevenir novas denúncias e violações no futuro; Os mecanismos de nível operacional também devem: <i>(h)</i> Basear-se na participação e no diálogo: consultar indivíduos e grupos interessados, para os quais esses mecanismos são destinados, sobre sua concepção e desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para tratar as denúncias e resolvê-las.</p>

**Tabela 02:** 31 princípios da cartilha das Organizações Unidas sobre Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos esquematizados.

### 3.3. GUIA DA OCDE DE DEVIDA DILIGÊNCIA PARA UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

O guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável<sup>73</sup> tem como objetivo fornecer apoio prático para as empresas na implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais<sup>74</sup> e prevenir possíveis impactos negativos relacionados a direitos trabalhistas, direitos humanos, meio ambiente, combate à corrupção, consumidores e governança corporativa. Além disso, o guia ajuda a promover um consenso entre governos e partes interessadas sobre a devida diligência para uma conduta empresarial responsável.

Sua relação com outras recomendações de organizações internacionais inclui a Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco, a Recomendação do Conselho relativa ao Guia OCDE-FAO para Cadeias de Fornecimento Agrícola Responsáveis, a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para um Envolvimento Significativo das Partes Interessadas no Setor Extrativo e a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçado.<sup>75</sup>

O Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável aborda as áreas de: Direitos Humanos, Emprego e Relações Laborais, Meio Ambiente, Combate à Corrupção, Solicitação de Suborno e Extorsão, Interesses do Consumidor e Transparência. Ele se aplica a todos os tipos de relações comerciais das empresas, incluindo fornecedores, franqueados, licenciados, *joint ventures*, investidores, clientes, contratados, consultores, assessores financeiros, jurídicos e outros, e quaisquer outras entidades estatais ou não estatais ligadas às suas operações comerciais, produtos ou serviços. Três capítulos das Diretrizes da

---

<sup>73</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis*. Disponível em: [http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#\\_ga=2.179084769.4\\_91918108.1559051312-1074550660.1559051312](http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#_ga=2.179084769.4_91918108.1559051312-1074550660.1559051312).

<sup>74</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Diretrizes para Empresas Multinacionais*. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>.

<sup>75</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis*. *Op Cit.* p. 5 e 94.

OCDE para Empresas Multinacionais não são abrangidos pelo Guia: Ciência e Tecnologia, Concorrência e Tributação.<sup>76</sup>

A seção de Visão Geral da Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável descreve três aspectos, sendo eles (i) impactos adversos e riscos; (ii) Por que realizar a devida diligência?; e (iii) Características da devida diligência - elementos essenciais. O primeiro deles menciona que algumas operações empresariais podem ser arriscadas, e a devida diligência contribui para que as empresas antecipem, previnam ou mitiguem esses impactos adversos, bem como identifiquem impactos potenciais associados com suas operações, produtos e/ou serviços. A segunda subseção apresenta alguns motivos pelos quais empresas devem realizar diligência adequada em relação a questões de responsabilidade social e sustentabilidade, tais como: prevenir ou mitigar impactos adversos em questões de CER (como meio ambiente, direitos humanos, combate à corrupção e outros); maximizar as contribuições positivas para a sociedade, melhorar as relações com as partes interessadas e proteger a reputação da empresa.

Por fim, a terceira subseção da primeira seção apresenta uma lista de seis elementos que caracterizam a devida diligência e são considerados essenciais para a sua implementação eficaz, que são: incorporar a conduta empresarial responsável nas políticas e sistemas de gestão da empresa; identificar e analisar impactos adversos reais e potenciais associados com as operações, produtos e/ou serviços da empresa; cessar, prevenir e mitigar impactos adversos; monitorar a implementação e os resultados da devida diligência; comunicar como os impactos estão sendo enfrentados; e prover ou cooperar para remediar os impactos quando necessário.

A segunda e última seção do guia aborda o processo de devida diligência, apresentando detalhadamente as seis etapas que caracterizam esse procedimento essencial. A primeira subseção discorre sobre a incorporação da conduta empresarial responsável nas políticas e sistemas de gestão. Nesse tópico, busca-se integrar considerações relacionadas à responsabilidade social e sustentabilidade nos sistemas de gestão da empresa, incluindo políticas, procedimentos e práticas associadas. Conforme exposto no guia, tal integração é de suma importância, uma vez que auxilia as empresas a compreenderem a relevância da devida diligência em suas atividades cotidianas.

---

<sup>76</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis. Op Cit.* p. 12



A segunda subseção da segunda seção aborda aspectos relacionados à identificação e análise de impactos adversos reais e potenciais associados às operações, produtos e/ou serviços da empresa. Aqui, o objetivo é detectar os possíveis impactos negativos relacionados à responsabilidade social e sustentabilidade decorrentes das operações da empresa, bem como analisar suas conexões com as partes interessadas relevantes. Por outro lado, a terceira subseção concentra esforços em discorrer sobre o cessar, prevenir e mitigar dos impactos adversos do desenvolvimento da atividade empresarial. O texto busca discorrer sobre a importância das ações preventivas e de mitigação dos riscos associados à responsabilidade social e sustentabilidade, visando evitar ou minimizar os potenciais impactos negativos.

A quarta subseção concentra-se no monitoramento da implementação e dos resultados. Uma vez que as ações preventivas e de mitigação foram implementadas, essa etapa visa acompanhar a execução das medidas adotadas e avaliar os resultados obtidos. A quinta subseção, a seu turno, está voltada à discussão sobre comunicação transparente e clara sobre como os impactos estão sendo enfrentados. Conforme elucidado no documento, é fundamental que todas as partes interessadas relevantes possuam informações atualizadas e precisas acerca da forma como a empresa está gerenciando as questões relacionadas à responsabilidade social e sustentabilidade.

Por fim, a sexta subseção da segunda seção trata da provisão ou cooperação para remediar os impactos, sempre que necessário. Mesmo após a implementação de medidas preventivas e de mitigação, esclarece-se que pode ser exigida a reparação de impactos adversos. Segundo explica o guia, a empresa assume a responsabilidade de fornecer uma remediação adequada ou colaborar com outras partes para esse fim nessa fase.

O processo de devida diligência delineado nessas seis subseções é de fundamental importância para assegurar que as empresas atuem de forma responsável e sustentável em relação a questões de responsabilidade social e sustentabilidade. Ao incorporar essas etapas em suas práticas, as empresas podem prevenir e gerenciar adequadamente possíveis impactos negativos, bem como garantir um diálogo transparente e eficaz com as partes interessadas. É por meio desse processo que as empresas demonstram seu compromisso com ações socialmente responsáveis e contribuem para a construção de uma sociedade mais ética e sustentável.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis*. Op Cit. p. 20-29.

## 4. EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO BRASIL

### 4.1.CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Conforme ressalta Susan Black Morss, “quando histórias nacionais são concebidas como autônomas ou quando aspectos distintos da história são tratados por disciplinas isoladas, as evidências contrárias são marginalizadas e consideradas irrelevantes”<sup>78</sup>. Nesse sentido, caso tratemos aspectos constitucionais dissociados da experiência, sentido político e agência, não é possível extrair ideias de interpretações possíveis e prováveis ao texto constitucional, mas tende-se à uma interpretação desconexa e distópica.

Um bom exemplo disso é exposto na obra *Constituição dirigente e vinculação do legislador*, de Joaquim Gomes Canotilho<sup>79</sup>, que ilustra as suas concepções na época, as quais são reflexo de um contexto histórico, político, econômico, cultural e social. O autor ressalta que a Constituição Dirigente pressupunha a existência de um Estado Social, que dirige questões sociais, que intervém na sociedade, cria bens coletivos, fornece prestações. Observando o contexto no qual o conceito foi cunhado, após duas guerras mundiais, havia uma frustração em relação ao Pacto Liberal e, dessa forma, foi criado um apelo por um Estado forte, participativo, capaz de reconstruir as estruturas sociais.

Realizando a leitura da Constituição Federal de 1988<sup>80</sup> à luz do exposto acima, notamos que o texto constitucional é embasado em princípios fundamentais que norteiam a organização e o funcionamento do Estado brasileiro. Dentre esses princípios, destacam-se a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme estabelecido no artigo 1º. A cidadania, enquanto princípio, confere aos cidadãos brasileiros a garantia de direitos e deveres no âmbito da sociedade, assegurando sua participação ativa na construção de um Estado justo e solidário. A dignidade da pessoa humana, por sua vez, reconhece a centralidade do indivíduo no ordenamento jurídico, assegurando sua proteção e o respeito à sua integridade física e moral<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup> BUCK-MORSS, Susan. *Hegel e Haiti*. Trad. Sebastião Nascimento. In. “Novos Estudos”, 90, 2011;DUARTE, Evandro Charles Piza.

<sup>79</sup> CANOTILHO, J. J. Gomes. *Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas*. Imprensa: Coimbra, Coimbra Ed, 2001.

<sup>80</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

<sup>81</sup> MENDES FERREIRA, Gilmar; GONET BRANCO, Paulo Gustavo. *Curso de direito constitucional*. 18 ed. rev. e atual. – São. Paulo: Saraiva, 2023.

Já os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa se referem à importância do trabalho como fator de desenvolvimento social e econômico, bem como à liberdade de empreender e buscar melhores condições de vida. Esses princípios fundamentais se apresentam como pilares essenciais na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. É claro, portanto, que a eficácia horizontal dos direitos humanos está intimamente ligada aos objetivos fundamentais da república, consagrados no art. 3º da CF/88, os quais estabelecem um compromisso coletivo de todos os cidadãos brasileiros em edificar uma sociedade que seja caracterizada pela liberdade, justiça e solidariedade.

Nesse contexto, a liberdade – inclusive empresarial – deve ser exercida de forma equânime, garantindo-se oportunidades iguais para todos os cidadãos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de marginalização. A Constituição estabelece, ainda, que todos têm direito ao trabalho digno e respeitoso, bem como à proteção contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho<sup>82</sup>.

Além disso, a Constituição reconhece que as empresas desempenham um papel significativo na promoção dos direitos humanos. O texto da carta magna estabelece que a ordem econômica deve observar os princípios da valorização do trabalho humano e da função social da propriedade, visando a garantir a justiça social e o desenvolvimento sustentável para todas as pessoas. Portanto, a Constituição Federal de 1988 impõe às empresas o dever de exercerem suas atividades econômicas de forma a respeitar e proteger os direitos humanos, existindo uma noção plural que constitui, logo, mais do que um documento com diretrizes, que direciona anseios, aspirações e desejos do legislador no momento histórico da constituinte e não podem ser olvidados no desenvolvimento da atividade empresarial.

Ademais, os objetivos fundamentais da Constituição abrangem a busca pelo desenvolvimento nacional, que deve ocorrer de forma sustentável e responsável, pautando-se pelo equilíbrio entre crescimento econômico, preservação do meio ambiente e qualidade de vida da população. A erradicação da pobreza e marginalização, assim como a redução das desigualdades sociais e regionais, constituem metas imprescindíveis para alcançar a justiça social e o bem-estar coletivo.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> AFONSO DA SILVA, Virgílio. *Direito Constitucional Brasileiro*. – 1. ed. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

<sup>83</sup> AFONSO DA SILVA, Virgílio. *Op Cit*.

No âmbito do meio ambiente, a Constituição Federal reconhece a importância do equilíbrio ambiental, incluindo o meio ambiente do trabalho, como um direito fundamental.<sup>84</sup> Nesse sentido, estabelece-se o dever de todos os cidadãos em defender e preservar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras. Essa abordagem reflete a preocupação com a sustentabilidade, o desenvolvimento sustentável e a garantia de condições saudáveis de trabalho, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

A promoção da cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, aliados aos propósitos de desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e das desigualdades sociais, bem como a defesa e preservação do meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho, são fundamentos essenciais para alcançar um Estado democrático e inclusivo, que assegure o bem-estar e a qualidade de vida de todos os cidadãos brasileiros.<sup>85</sup>

#### 4.2.DECRETO 9571/2018

O Decreto 9.571 de 2018<sup>86</sup> possui como propósito estabelecer diretrizes nacionais que se aplicam a médias e grandes empresas, incluindo empresas multinacionais atuantes no Brasil, relacionadas aos direitos humanos. Publicado em 21 de novembro de 2018 pelo Presidente da Câmara dos Deputados, esse decreto enfatiza as responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos, deixando de abordar as responsabilidades do Estado.

As diretrizes nacionais definidas no Decreto 9.571 compreendem quatro principais aspectos, descritos em seu 2º artigo<sup>87</sup>. Primeiramente, salienta-se a obrigação do Estado em proteger os direitos humanos em atividades empresariais. Em seguida, aborda-se a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos. Outro aspecto relevante é o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles cujos direitos foram afetados

---

<sup>84</sup> Art. 225: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

<sup>85</sup> AFONSO DA SILVA, Virgílio. *A evolução dos direitos fundamentais*. Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais 6 (2005): 541-558.

<sup>86</sup> BRASIL. *DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018*. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. DOU de 22 nov 2018.

<sup>87</sup> Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos: I - a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; II - a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos; III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

em decorrência das atividades empresariais. Por fim, o decreto destaca a necessidade de implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes.

O Capítulo II do decreto versa sobre a obrigação do Estado na proteção dos direitos humanos em atividades empresariais e sugere diversas diretrizes que o Estado deve seguir para cumprir com essa obrigação. Dentre elas, destacam-se a capacitação de servidores públicos em temas relacionados aos direitos humanos e empresas, o fortalecimento da coerência entre políticas públicas e a proteção dos direitos humanos, o aprimoramento dos mecanismos de transparência e participação social, bem como a implementação de políticas, normas e incentivos para direcionar as práticas das empresas em relação aos direitos humanos.<sup>88</sup>

Já o Capítulo III do Decreto aborda a responsabilidade das empresas no respeito aos direitos humanos, apresentando as principais diretrizes que devem ser observadas pelas empresas para cumprir essa responsabilidade. Essas diretrizes incluem o respeito aos direitos humanos protegidos em tratados internacionais e previstos na Constituição, a monitorização do respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa, a implementação de atividades educativas em direitos humanos para seus recursos humanos e colaboradores, a elaboração de um código de conduta com políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial e sua divulgação.<sup>89</sup> Dentre outros pontos, com relação a obrigação empresarial de auditoria, o art. 9º do fixa que as empresas devem:

VII - garantir, sempre que possível a participação das partes interessadas, sobretudo dos indivíduos e das comunidades potencialmente atingidas pelas atividades, no processo de diligência, desde a avaliação de impactos até a prestação de contas das medidas que são adotadas, incluído o processo decisório sobre quais são essas medidas e como elas serão executadas.

Parágrafo único. As empresas que possuem numerosas entidades em sua esfera de influência, que dificultem a auditoria no âmbito de cada entidade, priorizarão as áreas identificadas como mais sujeitas a riscos de consequências negativas sobre os direitos humanos.<sup>90</sup>

O Capítulo IV do decreto, a seu turno, aborda o acesso a mecanismos de reparação e remediação, estabelecendo diretrizes para garantir que aqueles que tenham seus direitos afetados em atividades empresariais tenham acesso adequado a esses mecanismos. As diretrizes fixadas incluem a manutenção de mecanismos de denúncia e reparação judiciais e extrajudiciais, a proposição de soluções para aprimorar o sistema estatal de reparação, a criação

---

<sup>88</sup> BRASIL. *Op Cit.* Art. 3º.

<sup>89</sup> BRASIL. *Op Cit.* Art. 4º a 12.

<sup>90</sup> BRASIL. *DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018.* Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. DOU de 22 nov 2018. Art. 9º.

de mecanismos internos de escuta e denúncia nas empresas, a capacitação de profissionais e a promoção de medidas de reparação adequadas.<sup>91</sup>

Finalmente, o Capítulo V trata da implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. As principais diretrizes nessa seção envolvem a criação de comitês de acompanhamento e monitoramento, a elaboração de estudos em parceria com a sociedade civil e instituições acadêmicas, a promoção da articulação entre diferentes atores, a proposição de ações referenciais em direitos humanos e a realização de consultas públicas para aprimorar as Diretrizes. Além disso, destaca-se a importância de receber reclamações, denúncias e propostas da sociedade civil, bem como propor regulamentações ao Ministro de Estado dos Direitos Humanos, quando necessário, para a efetiva implementação das Diretrizes.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> BRASIL. *Op Cit.* Art. 13 a 15.

<sup>92</sup> BRASIL. *Op Cit.* Art. 16 a 18.

#### 4.3.RESOLUÇÃO Nº 05/2020 DO CNDH

O Conselho Nacional Dos Direitos Humanos – CNDH, no exercício das atribuições previstas no art. 4º da Lei nº12.986, de 02 de junho de 2014 e dando cumprimento à deliberação tomada, de forma unânime, em sua 56ª Reunião Plenária, realizada nos dias 11 e 12 de março de 2020, aprovou a Resolução nº 05/2020<sup>93</sup>. A justificativa da elaboração da Resolução é complementar e aprimorar as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, fortalecer a participação e o controle social nas políticas públicas de desenvolvimento socioambiental e promover o acesso à justiça para as vítimas de violações. A resolução também se pauta na essencialidade da proteção dos defensores dos direitos humanos e da adoção de medidas efetivas para prevenir e responsabilizar empresas por violações. Conforme elucida, a garantia dos direitos humanos no contexto empresarial é fundamental para construir uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável. Além do Decreto sobre Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, a Resolução indica diversas normativas nacionais e internacionais que justificam e endossam a criação de regulamentação específica sobre empresas e direitos humanos no Brasil, conforme listado no preâmbulo da Resolução e descrito abaixo.

O preâmbulo da Resolução destaca que a Constituição Federal de 1988 estabelece como princípios fundamentais a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Com base nesses princípios, os objetivos fundamentais do país incluem a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou outras formas de discriminação. Além disso, destaca que a Constituição assegura o direito ao meio ambiente equilibrado, incluindo o ambiente de trabalho, e atribui a todos a responsabilidade de protegê-lo e preservá-lo para as gerações presentes e futuras. Essa preocupação com o desenvolvimento sustentável e a qualidade das condições de trabalho alinha-se com os princípios de justiça social e preservação do meio ambiente.

Outro ponto elucidado é que o Brasil também é signatário de diversos tratados e convenções internacionais que reforçam a importância do trabalho decente e da proteção dos direitos humanos no ambiente empresarial. O texto destaca que que o objetivo 8 de

---

<sup>93</sup> CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Resolução nº 05/2020*. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA5-2020-CNDH.pdf>

Desenvolvimento Sustentável da ONU<sup>94</sup> enfatiza a necessidade de promover o crescimento econômico sustentado e o trabalho produtivo para todos e, ainda, que a Organização Internacional do Trabalho estabelece princípios fundamentais, incluindo a liberdade sindical, a eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil, bem como a não discriminação no emprego e na ocupação.

Outro ponto ressaltado refere-se ao fato de que o Brasil também reconhece e participa do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, que aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>95</sup> e se comprometeu a adotá-los no âmbito interno. A Resolução 26/9 do Conselho de Direitos Humanos criou um Grupo de Trabalho Intergovernamental<sup>96</sup> para elaborar um documento vinculante que regule as atividades de empresas multinacionais e outras atividades empresariais no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Além disso, o Brasil é signatário do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>97</sup> e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos<sup>98</sup>, que garantem o direito dos povos à autodeterminação, o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, e proíbem a escravidão, entre outras violações de direitos humanos.

#### 4.4. LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022<sup>99</sup> instituiu o Programa Emprega + Mulheres. O programa tem como objetivo promover a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, por meio da implementação de medidas de apoio à parentalidade, flexibilização do regime de trabalho, qualificação profissional, reconhecimento de boas práticas, prevenção e combate ao assédio sexual e estímulo ao microcrédito para mulheres.

Conforme posto na lei, o Programa Emprega + Mulheres tem como objetivo estimular a contratação, ocupação de postos de liderança e a ascensão profissional de mulheres, incentivar

---

<sup>94</sup> Objetivo 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

<sup>95</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_verseimpreso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_verseimpreso.pdf).

<sup>96</sup> OHCHR. *BHR Treaty Process*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/bhr-treaty-process>.

<sup>97</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. 1966.

<sup>98</sup> ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos* (“Pacto de San José de Costa Rica”), 1969.

<sup>99</sup> BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>



a promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens, oferecer licenças para o cuidado e criação de vínculos com filhos, conceder acordos flexíveis de trabalho e implementar programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar. O Selo Emprega + Mulher será concedido a empresas que apresentarem boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, e as empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher, deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos na Lei. O regulamento completo do Selo Emprega + Mulher será disponibilizado por meio de ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

#### 4.5.DECRETO Nº 11.454/2023

O Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável da Presidência da República foi criado pelo Decreto nº 11.454, de 24 de março de 2023<sup>100</sup>, que dispõe sobre o Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável da Presidência da República. As suas atribuições consistem em assessorar o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes destinadas ao desenvolvimento econômico social sustentável e elaborar indicações normativas, propostas políticas e acordos de procedimento. Além disso, cabe ao Conselho apreciar propostas de políticas públicas, de reformas estruturais e de desenvolvimento econômico social sustentável que lhe sejam submetidas pelo Presidente da República. A sua competência inclui a apreciação de propostas de políticas públicas, de reformas estruturais e de desenvolvimento econômico social sustentável que lhe sejam submetidas pelo Presidente da República.

A composição do Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável da Presidência da República é composta de, no mínimo, 20 (vinte) membros designados pelo Presidente da República, dentre representantes dos setores empresariais, dos trabalhadores, de entidades da sociedade civil organizada e de instituições de ensino e pesquisa. Já o funcionamento do CDESS prevê a criação de um Comitê Gestor, coordenado pelo Secretário do CDESS, e também estabelece as atribuições do Ministro de Estado da Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República. Desde a sua criação até o depósito deste trabalho de conclusão de curso, não foram identificadas políticas em desenvolvimento.

---

<sup>100</sup> BRASIL. *Decreto nº 11.454/2023*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2023-2026/2023/decreto/D11454.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/decreto/D11454.htm)

#### 4.6. NÍVEL DE COMPATIBILIDADE ENTRE RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS E NACIONAIS

Inicialmente, cabe observar que o panorama internacional tem muito mais aparatos legais que dispõem especificamente sobre o tema de empresas e direitos humanos, ao passo que no Brasil temos como regras balizadoras apenas a CF/88<sup>101</sup>, o Decreto 9571/2018<sup>102</sup> e a Resolução nº 05/2020 do CNDH<sup>103</sup>. Nesse sentido, uma primeira conclusão comparativa é que o panorama internacional está mais desenvolvido e tem dado maior atenção ao tema.

Outro ponto que pode ser observado é que os instrumentos internacionais focam as obrigações e deveres às corporações, por meio de regras e recomendações bem delimitadas, ao passo que a legislação brasileira faz recair as obrigações de cumprimento de direitos humanos por empresas, antes, um dever a ser cumprido pelo Estado. Ademais, as regras e mecanismos estabelecidos na legislação vigente são deveras principiológicos, o que pode dificultar tanto a adoção de medidas por parte das empresas quanto eventual direito de fiscalização e punição por parte do Estado.

Por fim, quando comparado aos aparatos internacionais, nota-se o problema do vácuo legislativo e da insuficiência dos instrumentos existentes no Brasil. Ainda que a Resolução nº 05/2020 do CNDH estabeleça as diretrizes para a elaboração de eventual normativa sobre empresas e direitos humanos no Brasil, não foram mapeados ao longo dessa pesquisa qualquer iniciativa legislativa que envidasse esforços para a discussão da temática e criação de lei ou outros mecanismos sobre o tema.

---

<sup>101</sup> BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

<sup>102</sup> BRASIL. *DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018*. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. DOU de 22 nov 2018.

<sup>103</sup> CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Op Cit*.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a analisar a legislação pátria sobre *due diligence* em direitos humanos à luz das práticas estabelecidas em instrumentos internacionais. A principal questão que pretendeu-se explorar com o desenvolvimento desta monografia foi analisar se os parâmetros de *due diligence* em direitos humanos estabelecidos pela legislação brasileira são compatíveis com as melhores práticas fixadas por instrumentos internacionais — ou se, ao contrário, estão aquém dos parâmetros internacionais de proteção de direitos humanos por empresas fixados nestes instrumentos.

Em geral, a partir do destaque dado à *due diligence* nos instrumentos internacionais e pátrios analisados, nos faz concluir que enfrentar com sucesso cenários socioeconômicos complexos requer um engajamento proativo das empresas por meio de avaliações abrangentes para proteção de direitos humanos. Todavia, com base na análise realizada, identificou-se lacunas existentes na legislação brasileira em relação aos marcos normativos internacionais. A partir da comparação dos marcos normativos nacionais à luz das normas internacionais sobre empresa e direitos humanos, foi possível observar que o panorama internacional possui mais aparatos legais que dispõem especificamente sobre o tema. Nesse sentido, uma primeira conclusão comparativa é que o panorama internacional está mais desenvolvido e tem dado maior atenção ao tema.

Adicionalmente, verificou-se que as regras e mecanismos estabelecidos na legislação pátria vigente são deveras principiológicos, o que pode dificultar tanto a adoção de medidas por parte das empresas quanto eventual direito de fiscalização e punição por parte do Estado. Nesse sentido, é fundamental que sejam adotadas regras mais bem definidas que possam guiar a atuação das empresas quanto a proteção de direitos humanos, o que é um fator que também poderá contribuir para a entrada do país na OCDE.

Com base nos resultados da análise e avaliação realizadas, seria interessante que legislações e disposições normativas futuras sobre o tema endereçassem esse ponto a fim de elevar o nível dos parâmetros de proteção a direitos humanos no desenvolvimento de atividade empresarial no Brasil. Para tanto, esperamos que os instrumentos internacionais analisados neste trabalho de conclusão de curso e as legislações existentes em outros países possam servir de aparato para o avanço da discussão no país. Espera-se que esse trabalho possa contribuir eventualmente para o fortalecimento do desenvolvimento do arcabouço jurídico brasileiro relacionado à devida diligência em direitos humanos e fomentar o debate jurídico a respeito de maior proteção dos direitos humanos no âmbito empresarial.

## REFERÊNCIAS

AFONSO DA SILVA, Virgílio. *Direito Constitucional Brasileiro*. – 1. ed. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

\_\_\_\_\_. *A evolução dos direitos fundamentais*. Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais 6 (2005): 541-558.

AUSTRALIA. *Modern Slavery Act* 2018. Australia, 2018. Disponível em: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>

BENACCHIO, Marcelo (coordenador). *A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos*. CRV: Curitiba, 2016, p. 148-169.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

\_\_\_\_\_. *DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018*. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. DOU de 22 nov 2018.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.457-de-21-de-setembro-de-2022-431257298>

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 11.454/2023*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11454.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11454.htm)

BUCK-MORSS, Susan. *Hegel e Haiti*. Trad. Sebastião Nascimento. In. “Novos Estudos”, 90, 2011; DUARTE, Evandro Charles Piza.

CALIFORNIA. *The California SB-62 Employment: garment manufacturing*. Califórnia, Estados Unidos. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=202120220SB62](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220SB62)

\_\_\_\_\_. *The California Transparency in Supply Chains Act*. Califórnia, Estados Unidos. Disponível em: <https://oag.ca.gov/SB657>.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas*. Imprensa: Coimbra, Coimbra Ed, 2001.

CONNECTAS. *Tragédia de Brumadinho: 4 anos de impunidade e sonhos soterrados*. 24 jan 2022. Disponível em: [conectas.org/noticias/tragedia-de-brumadinho-4-anos-de-impunidade-e-sonhos-soterrados/](https://conectas.org/noticias/tragedia-de-brumadinho-4-anos-de-impunidade-e-sonhos-soterrados/).

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Resolução nº 05/2020*. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA5-2020-CNDH.pdf>

ESCRITÓRIO DO ALTO COMISSARIADO PARA DIREITOS HUMANOS DAS NAÇÕES UNIDAS. *A Responsabilidade Empresarial de Respeitar os Direitos Humanos – Uma Guia Interpretativa, Advanced unedited version*, novembro 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>.

FASCIGLIONE, Marco. *Corporate human rights responsibility, State's duty to protect and UN GPs National Action Plans: some thoughts after the UK 2016 NAP update*. European Papers, vol. 1, p. 621-635, 2016. Disponível em: <http://europeanpapers.eu/en/europeanforum/corporate-human-rights-responsibility-states-duty-to-protectand-uk-2016-nap-update>.

FRAZÃO, Ana. *A construção do mito da livre empresa: A história de uma das narrativas econômicas e políticas mais importantes do nosso tempo*. JOTA, Constituição, Empresa e Mercado, 07 jun. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/a-construcao-do-mito-da-livre-empresa-07062023>.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos*. CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA FGV (CDHeE). Brasília, 2017. Disponível em: <https://epge.fgv.br/files/default/empresas-e-direitos-humanos.pdf>.

FRANCE. *LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre* (1). França, 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>

GERMANY. *The Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains (Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten)*. Alemanha, 2022. Disponível em: [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D\\_1690239516941](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1690239516941)

GLICKMAN, Lawrence. *Free Enterprise. An American History*. Yale University Press, 2019.

INTERNATIONAL FINANCIAL CORPORATION. *IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability*, 2011. Disponível em: <https://www.ifc.org/en/types/insights-reports/2012/publications-handbook-pps#:~:text=The%20Performance%20Standards%20are%20directed,of%20the%20client%20in%20relation>.

MATIAS, João Luis Nogueira. *A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada*. Orientadora: Paula Andrea Forgione. 2009. 323 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2009. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/publico/Dissertacao\\_Joao\\_Luis\\_Nogueira\\_Matias.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-06052010-140746/publico/Dissertacao_Joao_Luis_Nogueira_Matias.pdf).

MARTIN-ORTEGA, Olga; O'BRIEN, Claire. *Advancing Respect for Labour Rights Globally through Public Procurement*. Politics and Governance, Vol 5, No 4, 2017.

McCORQUODALE, Robert; SMIT, Lise; NEELY, Stuart; BROOKS, Robin. *Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises*. Business and Human Rights Journal, 2 (2017), pp. 195–224 © Cambridge University Press doi:10.1017/bhj.2017.2.

MELO RICO, Elizabeth de. *A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O ESTADO: uma aliança para o desenvolvimento sustentável*. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, 18(4): 73-82, 2004.

MENDES FERREIRA, Gilmar; GONET BRANCO, Paulo Gustavo. *Curso de direito constitucional*. 18 ed. rev. e atual. – São. Paulo: Saraiva, 2023.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. *O Brasil na OCDE*. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/ocde/o-brasil-na-ocde>

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. *Relatório Inicial Brasileiro relativo ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966*, Brasília: Fundação Alexandre Gusmão — FUNAG e Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo, 1994.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. *Caso Pinheiro/Braskem*. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-pinheiro/arquivos/entenda-o-caso>.

\_\_\_\_\_. *Tragédia de Mariana: repactuação de acordo com a Samarco é medida urgente, defende MPF*. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/mg/sala-de-imprensa/noticias-mg/tragedia-de-mariana-repactuacao-de-acordo-com-a-samarco-e-medida-urgente-defende-mpf>.

MINISTRY OF CHILDREN AND FAMILIES. *Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act)*. Noruega, 2021. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2021-06-18-99>.

OHCHR. *OHCHR Accountability and Remedy Project: Improving accountability and access to remedy in cases of business involvement in human rights abuses*. Página do projeto disponível em: <https://www.ohchr.org/en/business/ohchr-accountability-and-remedy-project>.

\_\_\_\_\_. *PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE CONTRACTS INTEGRATING THE MANAGEMENT OF HUMAN RIGHTS RISKS INTO STATE —INVESTOR CONTRACT NEGOTIATIONS*, 2015. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles\\_ResponsibleContracts\\_HR\\_PUB\\_15\\_1\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Principles_ResponsibleContracts_HR_PUB_15_1_EN.pdf).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

\_\_\_\_\_. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)*, 1946. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf).

\_\_\_\_\_. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Genebra, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_211136.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf).

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos* (“Pacto de San José de Costa Rica”), 1969.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. *Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis*. Disponível em: [http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#\\_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312](http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312).

\_\_\_\_\_. *Guia OCDE-FAO para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no setor agrícola*, 2022. Disponível em: [https://read.oecd-ilibrary.org/agriculture-and-food/guia-ocde-fao-para-cadeias-de-fornecimento-responsaveis-no-setor-agricola\\_fb446fdc-pt](https://read.oecd-ilibrary.org/agriculture-and-food/guia-ocde-fao-para-cadeias-de-fornecimento-responsaveis-no-setor-agricola_fb446fdc-pt).

\_\_\_\_\_. *Diretrizes para Empresas Multinacionais*. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>.

PORTUGAL GOUVÊA, Carlos. *A estrutura da governança corporativa raça, casta e tecnologia*. São Paulo Quartier Latin, 2022. p. 476-493. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7559336/mod\\_resource/content/2/PORTUGAL%20GOUV%20C3%20AA%20C%20Carlos.%20A%20estrutura%20da%20governan%20C3%20A7a%20corporativa%20ra%20C3%20A7a%20C3%20A7a%20casta%20e%20tecnologia.%20S%20C3%20A3o%20Paulo%20Quartier%20Latin%20C%202022.%20p.%20476-493..pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7559336/mod_resource/content/2/PORTUGAL%20GOUV%20C3%20AA%20C%20Carlos.%20A%20estrutura%20da%20governan%20C3%20A7a%20corporativa%20ra%20C3%20A7a%20C3%20A7a%20casta%20e%20tecnologia.%20S%20C3%20A3o%20Paulo%20Quartier%20Latin%20C%202022.%20p.%20476-493..pdf).

QUIJANO, Gabriela; LOPEZ, Carlos. *Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence: A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword?*, Cambridge University Press, 22 jun 2021. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/abs/rise-of-mandatory-human-rights-due-diligence-a-beacon-of-hope-or-a-doubleedged-sword/34FB600B4B6939BC04895BF871E96BA3>.

RUGGIE, John Gerard. *Quando Negócios Não São Apenas Negócios: as corporações transnacionais e os direitos humanos*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SMITH, Adam. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. 6ª ed. Londres: Methuen & Co. Ltd. London, 1950.

SOLL, Jacob. *Free Market. The History of an Idea*. New York: Basic Books, 2022.

SWISS. *Ordinance on Due Diligence and Transparency in relation to Minerals and Metals from Conflict-Affected Areas and Child Labour*. Suíça, 2021. Disponível em: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2021/847/en>.

THE NETHERLANDS. *Child Labour Due Diligence Law 'Wet Zorgplicht Kinderarbeid'*. Holanda, 2017. Disponível em: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-ek-20172018-13-3.html>.

UNIÃO EUROPEIA. *Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937*. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071>.

\_\_\_\_\_. *REGULAMENTO (UE) 2017/821 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 17 de maio de 2017, que estabelece as obrigações referentes ao dever de diligência na cadeia de provisionamento que incumbe aos importadores da União de estanho, de tântalo e de tungsténio, dos seus minérios, e de ouro, provenientes de zonas de conflito e de alto risco*. União Europeia, 2017. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN#:~:text=O%20presente%20regulamento%20estabelece%20as,como%20consta%20do%20anexo%20I>.

\_\_\_\_\_. *REGULAMENTO (UE) 2019/2088 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de novembro de 2019 relativo à divulgação de informações relacionadas com a sustentabilidade no setor dos serviços financeiros*. União Europeia, 2019. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2088&from=LV>

UN GLOBAL COMPACT. *Perguntas frequentes: Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos*, 2019. Disponível em: <https://materiais.pactoglobal.org.br/faq-empresas-direitos-humanos>.

UNITED KINGDOM. *Modern Slavery Act 2015*. Reino Unido, 2015. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/enacted#:~:text=An%20Act%20to%20make%20provision,%5B26th%20March%202015%5D>.