



A devida diligência como ferramenta de respeito aos direitos humanos pelas empresas

Due diligence as a tool for respecting human rights by business



Anderson Vasconcelos

Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
Mestrando em Direito pela Universidade Nove de Julho
Especialista em Direito Processual Civil
São Paulo – SP
Brasil



Renata Mota Maciel

Doutorado em Direito Comercial
Universidade Nove de Julho - Uninove
São Paulo – SP
Brasil

Resumo: O presente trabalho, considerando a sedimentação de situações de violações de direitos humanos evidenciadas nas últimas décadas e o debate sobre a relação entre empresas e direitos humanos, analisa o instituto da devida diligência em direitos humanos. A pesquisa bibliográfica e o método hipotético-dedutivo, permitiram obter como resultado a necessidade de aprofundar o debate e extrair a aplicação do instituto em convergência com os princípios orientadores da ONU para empresas e direitos humanos. Identificou-se ainda há necessidade de desenvolver coerência entre as ações empresariais desempenhadas e os conflitos existentes com os direitos humanos, a fim de evitá-los ou mitigá-los. A reflexão crítica permitiu a compreensão de que a devida diligência é ferramenta essencial para a temática devendo ser desenvolvida e incorporada à atividade empresarial.

Palavras chaves: direitos humanos; função social da empresa; devida diligência.

Abstract: The present work, considering the sedimentation of situations of human rights violations evidenced in the last decades and the debate on the relationship between companies and human rights, analyzes the institute of due diligence in human rights. The bibliographic research and the hypothetical-deductive method allowed to obtain as a result the need to deepen the debate and extract the application of the institute in convergence with the UN guiding principles for business and human rights. It was also identified that there is a need to develop coherence between the business actions performed and the existing conflicts with human rights, in order to avoid or mitigate them. Critical reflection allowed the understanding that due diligence is an essential tool for the subject and must be developed and incorporated into business activity.

Keywords: human rights; company's social function; due diligence.

Para citar este artigo

ABNT NBR 6023:2018

VASCONCELOS, Enderson; MACIEL, Renata Mota. A devida diligência como ferramenta de respeito aos direitos humanos pelas empresas. *Prisma Jurídico*, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 153-174, jan./jun. 2023. <http://doi.org/10.5585/2023.23104>

1 Introdução

O modelo econômico vigente, marcado por elementos capitalistas, ainda que sujeito a variações na conceituação, não pode ser concebido sem a presença das sociedades empresariais. São estas que, objetivando o lucro, possuem aptidão para geração de riquezas e empregos.

Na lição de Waldirio Bulgarelli (1985) a empresa é compreendida como elemento da atividade econômica, organizada para a produção e circulação de bens e serviços para o mercado, exercida de forma profissional. Para Alberto Asquini (1996) a empresa é um fenômeno econômico, compreendendo a organização dos fatores de produção, natureza, capital, trabalho e tecnologia. Dirá o autor que esse fenômeno econômico é poliédrico, possuindo quatro perfis distintos, o subjetivo (empresário), o funcional (atividade orientada a um esforço produtivo), o objetivo (patrimônio) e o corporativo (“núcleo social organizado em função de um fim econômico comum”) (ASQUINI, 1996).

A obtenção do lucro em favor do empresário e acionistas é o objetivo primordial da empresa, não é possível concebê-la despida das suas aspirações. Em virtude disto, o comportamento empresarial necessariamente será orientado para o incremento da vantagem econômica.

A sociedade empresarial está inserida em uma ordem constitucional, o que exige a observância de princípios específicos, encarados como essenciais para a construção e manutenção de uma sociedade livre, os quais estão previstos no art. 170 da Constituição Federal, merecendo destaque para o presente trabalho os princípios da livre iniciativa, da função social da propriedade e da redução das desigualdades regionais e sociais.

O princípio da livre iniciativa manifesta-se a partir de quatro características marcantes do modo de produção capitalista. Conforme lição de Fábio Ulhoa Coelho (2012, p. 27-34), a livre iniciativa denota a imprescindibilidade da empresa privada para o acesso de bens e serviços pela sociedade; a busca do lucro como motivação principal do empresário; a importância de proteção dos investimentos privados; e o reconhecimento da empresa como entidade de geração de empregos e riquezas para a sociedade.

A função social da propriedade, princípio constitucional impositivo (Canotilho, 2010), manifestação do princípio da propriedade privada, ambos princípios da ordem econômica, é interpretado por COELHO (2012, p.37).

O respeito ao aspecto social da propriedade e, portanto, da atividade empresarial, não antagoniza o interesse na superação dos índices de eficiência e de lucros, mas implica em um juízo de equilíbrio entre a obtenção de riquezas, a finitude e escassez de recursos materiais e os custos sociais decorrentes da atividade.

A função social só pode ser analisada quando em perspectiva da propriedade privada, conforme destaca Eros Grau (1991, p. 244), a ideia da função social, vínculo que atribui a propriedade um novo conceito, só possui sentido e razão de ser quando se refere a propriedade privada. A propriedade pública, necessariamente, possui uma função pública e social, voltada ao coletivo, como destaca o autor. O texto constitucional revela que a propriedade não é um instituto jurídico, mas um conjunto de institutos jurídicos relacionados a distintos tipos de bens e relações jurídicas (GRAU, 1991, p. 248).

André Ramos Tavares (2019) destaca que a função social constitui a introdução de uma nota na propriedade que pode não coincidir com os interesses do proprietário, embora seja derivada da própria ordem jurídica, devendo ser obedecida, logo, seriam exigíveis dentro do conceito todas as condições que decorram do interesse social.

Nesta linha de intelecção, destaca Eros Roberto Grau (1991, p. 250) que

o que mais revela enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário – ou a quem detém o poder de controle, na empresa – o dever de exercê-la em benefício de outrem. Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos – prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer – ao detentor do poder que deflui da propriedade.

É possível, ainda, aproximar a função social da empresa do desejado comportamento empresarial ético.

Considerando que a Constituição Federal é um todo harmônico, segundo o princípio hermenêutico constitucional da unidade, deve ser interpretada e aplicada de modo a ser considerada como um todo indivisível, devendo ser evitadas e afastadas as contradições, harmonizando-se os espaços de tensão, mediante uma interpretação global (CANOTILHO, 2010). Ainda que a Doutrina aponte dúvida se se trata de princípio ou objetivo, sendo certo que deve ser articulado com outros métodos e princípios interpretativos a fim de que seja considerada na prática, além de permitir a manifestação de outros intérpretes não oficiais (SARLET et al, 2021).

O princípio da unidade, portanto, sujeita o princípio da propriedade privada ao respeito da dignidade humana e da solidariedade, os quais, inclusive, poderiam ser extraídos da função social, diante do conteúdo axiológico presente. A própria atividade econômica também se sujeita a esta estrutura normativa e por consequência a licitude das ações empresariais necessariamente deve observar os princípios fundamentais que lhe conformam o exercício da empresa.

A dignidade da pessoa humana está prevista no artigo 1º, III, da Constituição Federal como um dos fundamentos da República. Possui como conteúdo mínimo o valor comunitário, a autonomia privada e o valor intrínseco do indivíduo. Este, consolidado a partir da ideia kantiana de que o homem é um fim em si mesmo, afastando uma visão utilitarista, deve primar pela valorização do indivíduo, forte na máxima do imperativo categórico (BARROSO, 2017).

A solidariedade é extraída de um dos objetivos da República Federativa do Brasil, prevista no art. 3º, I, da Constituição Federal, aponta ao propósito de se construir uma sociedade livre, justa e solidária. A solidariedade leva em conta a repartição dos encargos sociais, em que todos devem suportar as agruras do progresso, decorrendo da terceira dimensão dos direitos fundamentais encartados como direitos de fraternidade.

Neste cenário, é possível apontar que a sociedade empresarial não pode agir como se o único comportamento possível e exigível fosse orientado a obtenção do lucro, autointeressado (SEN, 1999). Dentre vários comportamentos possíveis, deve a atividade empresarial ser exercida em respeito aos princípios e direitos previstos na Constituição Federal, exigindo-se não apenas um não lesar – não fazer, mas inclusive um fazer, um agir empresarial ético.

Há um elemento ético que orienta o comportamento empresarial, esse elemento está em sintonia com os princípios e fundamentos da Constituição Federal. Logo, é possível extrair que o dever ético é sobretudo constitucional, embora manifestado por institutos e princípios específicos. Portanto, o comportamento empresarial deve respeito à ordem jurídica constitucional na qual está inserida, o que implica dizer que deve respeitar a dignidade da pessoa humana, o dever de solidariedade e atingir sua função social, manifestações de um dever ético.

Não se pode falar em lucro empresarial se a existência digna de pessoas ingressa na cadeia de produção como insumo, o produto deve receber outra nomenclatura, não sendo diluído em virtude da distância na cadeia produtiva.

O respeito aos direitos humanos se extrai deste contexto normativo.

2 Direitos Humanos: fundamento e espécies

Importa ao presente trabalho destacar que a princípio, como afirma Comparato (1998) a afirmação de autênticos direitos humanos parece ser incompatível com uma concepção positivista do direito, porquanto o fundamento dos direitos humanos esteja além da norma positiva, “situando-se em uma esfera mais profunda, correspondente ao valor ético do direito” (COMPARATO, 1998, p. 9).

Não se vislumbra impossibilidade de os direitos humanos disporem de múltiplos fundamentos, mormente a partir do espectro utilizado. Nada obstante, a origem será sempre humana, derivando do valor atribuído pelos homens em uma construção histórica. Logo, é o homem, em sua dignidade substancial de pessoa que dá origem e fundamento aos direitos humanos (COMPARATO, 1998).

A fundamentação jusnaturalista dos direitos humanos. implica dizer que estes conjugam sua raiz ética com a vocação jurídica, resultando em implicações éticas de “dever ser”, ao mesmo tempo em que sua razão de ser se resume em modelo e limite crítico das estruturas normativas e institucionais positivas (PEREZ LUÑO, 2021, p.561), conclui o ponto dizendo que os direitos humanos não são apenas exigências éticas, mas também direitos, ingredientes básicos do ordenamento jurídico, condição de validade de um Direito Justo (PEREZ LUÑO, 2021, p.563).

Sob o ponto de vista filosófico, os direitos humanos permanecem no campo dos valores morais, embora o direito fique circunscrito ao reino da coação, o que implica dizer que aqueles são uma projeção dos valores às situações jurídicas subjetivas. Alinhado a Kant, o autor aponta como fundamento jusnatural que “uma definição geral do direito deve conter um critério de delimitação do justo do injusto” (PEREZ LUÑO, 2021, p. 567).

Ao analisar o conteúdo dos direitos humanos a partir de um viés axiológico, Perez Luño (2021) aponta que preencher o elemento é exercer uma escolha quanto aos valores. Nesta escolha, destaca que não pode ser feita apenas objetivamente, como se houvesse princípios absolutos, tampouco subjetivamente, limitado aos desejos e interesses dos indivíduos, mas deve seguir um “intersubjetivismo axiológico, que parte da possibilidade de chegar a estabelecer as condições que permitam à racionalidade prática obter certo consenso aberto e revisável, sobre o fundamento dos direitos humanos” (PEREZ LUÑO, 2021, p. 574). O consenso é definido pelo autor como sendo um sistema de necessidades básicas ou radicais que constituem um indeclinável suporte antropológico.

A partir deste suporte de valores, cuja normatividade jurídica é reconhecida a despeito da baixa densidade, Perez Luño (2021) identifica que os direitos humanos se projetam a partir de valores jurídicos como justiça, dignidade, liberdade e igualdade. Na mesma esteira da doutrina tradicional, o autor destaca que a liberdade se relaciona aos direitos humanos de primeira geração, relacionados as liberdades pessoais e políticas, a igualdade explicita-se por meio de um conjunto de direitos econômicos, sociais e culturais, conhecidos como direitos de segunda geração. A dignidade humana representaria um “núcleo axiológico dos direitos de personalidade destinados a tutelar sua integridade moral (...) assim como sua física” (PEREZ LUÑO, 2021, 585).

Sobre a dignidade, a partir da concepção Kantiana é possível verificar, segundo a mesma proposição de Comparato (1998) que todo homem tem dignidade, e não um preço, como as coisas. A dignidade se torna então fundamento para a construção histórica de direitos específicos do gênero humano. É a dignidade humana o fundamento dos direitos humanos. Note-se, inclusive, que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal).

Posteriormente a solidariedade surge como valor jurídico para outros direitos, compreendidos, sobretudo, como novos direitos humanos, orientados por uma comunidade de esforços e responsabilidades universais, de sacrifício voluntário e altruísta dos interesses egoístas, para satisfação das necessidades relativas à paz, qualidade de vida ou liberdade informática (PEREZ LUÑO, 2021, p. 586). Interessa destacar que a solidariedade é identificada pelo autor a partir de duas dimensões mutuamente condicionantes, a ética política e a jurídica, o que faz com que a solidariedade atue como “substrato dos direitos e deveres entre os membros da coletividade que emanam da igualdade em sua dimensão material ou substancial” (PEREZ LUÑO, 2021, p. 586).

Conclui-se, portanto, que a própria existência dos direitos humanos carrega esse componente ético, estando inserido na nossa ordem constitucional, inclusive, por meio de cláusulas abertas, como a própria dignidade da pessoa humana e o disposto no art. 5, §2º.

A despeito disso, desse evidente consenso sobre o que compõem os direitos humanos, inclusive através do filtro constitucional, verifica-se diuturnamente a prática reiterada de condutas empresariais que implicam em desrespeito aos direitos humanos (e constitucionais), resultando em violações sistemáticas.

3 Das Violações de Direitos Humanos pelas Empresas

A empresa é um instrumento para o desenvolvimento econômico e social. Neste processo de desenvolvimento, enquanto acumula e produz riquezas, as sociedades empresariais também produzem externalidades, efeitos não intencionais decorrentes de suas atividades, os quais podem ser positivos ou negativos. O conceito de externalidade pode ser extraído de Salvatore (1984, p. 96) o qual define como sendo “a divergência entre custos privados e custos sociais ou entre lucros privados e lucros sociais”.

Em virtude disso, notadamente das externalidades negativas, surge a ideia de desenvolvimento sustentável, baseado no imperativo ético de solidariedade sincrônica com a geração atual e diacrônica com as gerações futuras (SACHS, 2008, p.15). A ideia de um desenvolvimento sustentável encontra-se sustentada nos direitos de igualdade, equidade e solidariedade, a partir de aspectos sociais, ambientais, territoriais, econômicos e políticos, exigindo uma transição do modelo atual para o modelo de desenvolvimento sustentável, o qual começa com o gerenciamento de crises (SACHS, 2008, p.17).

Nos últimos anos, diversos foram os casos de tortura, violência e morte praticados no interior de estabelecimentos comerciais por suspeita de furto ou desinteligência entre consumidores e seguranças, sendo as vítimas, na totalidade dos casos, negros.

Identificou-se na última década desastres ambientais diretamente relacionados a atividades empresariais que resultaram na morte de centenas de pessoas. Não fosse suficiente, há ainda casos de contaminação do solo e das águas por diversos resíduos e utilização de substâncias cancerígenas como Amianto, causando danos à saúde, inclusive resultando em mortes, havendo relação direta com a produção industrial.

Somam-se a isso os clássicos casos apontados por John Ruggie (2014), merecendo destaque as violações praticadas pela Nike na década de 1990 na Indonésia e Vietnã que envolvia baixos salários, péssimas condições de trabalho, proibição dos trabalhadores de sair dos alojamentos da fábrica, exceto no domingo com carta de autorização da gerência, trabalho infantil, utilização de produtos químicos que causavam doenças respiratórias, entre outros. O autor também destaca o enorme vazamento de gás isocianato de metila em fábrica de pesticida em Bhopal, na Índia, em 3 de dezembro de 1984, nominado como maior desastre industrial da história. Ingrid Eckerman (2005) aponta que cerca de 500.000 pessoas foram afetadas, dos quais 32.000 tiveram danos severos, além de 3.000 a 5.000 mortos. John Ruggie (2014) recorda também as violações ocorridas na Nigéria, as quais foram perpetradas pela Shell, indicando

cumplicidade nas condutas do Governo local que reprimia protestos contra a empresa violentamente.

O Centro Europa Terceiro Mundo (CETIM) publicou em 2016 uma análise sobre a impunidade das empresas transnacionais, recordando, também, clássicos casos de violações aos direitos humanos.

Destaca-se do Relatório (CETIM, 2016) que na Costa do Marfim um navio (Probo Koala) despejou em 2006 dejetos tóxicos (resíduo de soda cáustica) nas proximidades da cidade de Abidjan, afetando a saúde de aproximadamente 107.000 pessoas, após ser recusado pela empresa as condições de tratamento dos resíduos impostas pelo Governo Neerlandês.

Considerando que diante de um intenso modelo de globalização os processos produtivos não se concentram em um único local, é natural que as fases de coleta de matérias primas, distribuição e comercialização possam ocorrer em países diferentes, de modo que a própria linha de produção não possa ser definida ou submetida a um único ordenamento jurídico, o que por vezes enfraquece a soberania estatal e influencia a tomada de decisão política pelos Estados.

Muito também é atribuído ao discurso de geração de empregos, desenvolvimento econômico e ampliação do mercado consumidor, desconsiderando-se, contudo, as externalidades provocadas, como alterações na estrutura social, desigualdades, degradação ambiental, redução do marco protecionista, desinvestimento na industrialização local, entre outras.

A alteração dos marcos legais e a maior fluidez e rebaixamento das normas de proteção aos direitos humanos também é um elemento de atração ou condicionamento para o investimento das Transnacionais, o que proporciona maior incidência de violações em direitos humanos, notadamente quando o próprio ordenamento jurídico local não incorporou tratados de direitos humanos ou normais internacionais de proteção ao trabalho ou meio ambiente.

Olsen e Pamplona (2019) recordam que diversas corporações sediadas no hemisfério norte deslocam parte da linha de produção considerada mais agressiva (ou mais danosa) para países do hemisfério sul, em virtude de vulnerabilidade econômica e fiscalização mais condescendente em caso de potencial violação aos direitos humanos.

Ainda segundo as autoras, a globalização teria facilitado a exploração econômica de populações com estrutura jurídica, social e política deficitária pelas transnacionais. Destacam, ainda, que a fragmentação da cadeia produtiva dificulta a responsabilização das empresas transnacionais, transferindo a responsabilidade ou a prática das violações para outras empresas subsidiárias ou parceiras, na tentativa de não relacionar, diretamente, as violações as empresas de maior envergadura.

Deste cenário surge o debate acerca da responsabilidade empresarial das empresas pelas violações aos direitos humanos praticadas diretamente por si ou relacionadas a cadeia de fornecimento.

4 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

Apesar das sociedades empresariais serem responsáveis pela geração de riquezas e criação de empregos, não há dúvida de seu potencial danoso para os direitos humanos, como apontam os diversos exemplos. O comportamento empresarial através das suas ações e decisões pode impactar positiva ou negativamente os direitos das pessoas.

Em virtude disto, a Organização das Nações Unidas, por meio de seu Secretário-Geral, incumbiu o professor John Ruggie para desenvolver formas práticas de enfrentar riscos para os direitos humanos relacionados diretamente com as atividades empresariais (DAVIS, 2018).

O trabalho final resultou na criação de 31 princípios constituídos a partir de três pilares ou quadro referencial (proteger, respeitar e remediar). Segundo Ruggie, no prefácio dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, deve-se extrair do verbete “proteger” que “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”. Por “respeitar”, John Ruggie esclarece que “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”. Por fim, no que concerne ao pilar “remediar”, o autor aponta que “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”.

Estes princípios foram parcialmente incorporados no ordenamento jurídico nacional por meio do Decreto Federal nº 9.571 de 21 de novembro de 2018. Importa consignar que o Decreto explicitou no art. 2º os mesmos eixos orientadores, substituindo o termo princípios por diretrizes. Do citado dispositivo extrai-se que além da obrigação dos Estados proteger e da responsabilidade das empresas respeitar os direitos humanos, bem como da promoção do acesso aos mecanismos de reparação e remediação, foi incluída a implantação, monitoramento e avaliação das diretrizes.

Convém destacar que os referidos princípios são de observância voluntária, tratando-se de norma jurídica caracterizada como soft law, havendo previsão expressa que as diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas, conforme disposto no art. 1, §2º, do

Decreto Federal nº 9.571 de 21 de novembro de 2018. A despeito disso, é possível discutir se se tratam efetivamente de normas de observação voluntária ou se o ordenamento jurídico pátrio poderia implicar na obrigatoriedade da observação, inclusive em virtude da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, contudo, a análise ultrapassa o escopo deste trabalho.

Os Princípios Orientadores são fundamentados em princípios gerais, os quais são estabelecidos no reconhecimento de

(a) obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e as liberdades fundamentais; (b) o papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos; (c) a necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes em caso de descumprimento (ONU, 2021)

Adverte John Ruggie que estes princípios devem ser compreendidos como um todo coerente, interpretando-os de forma individual e conjunta. O dever de os Estados proteger os direitos humanos relacionados com a atividade empresarial implica na necessidade de adoção de medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar essas violações por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial. Cabe, ainda, aos Estados, estabelecerem 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.

Do ponto de vista normativo, em cumprimento do seu dever de proteger, os Estados devem:

(a) 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; (b) 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; (c) Fornecer orientação efetiva às empresas sobre como respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações; (d) Incentivar e, quando necessário, exigir que as empresas informem como lidam com seus impactos nos direitos humanos (ONU, 2011).

Além disso, devem os Estados adotar medidas adicionais de proteção contra as violações a direitos humanos cometidas por empresas que integrem a administração indireta ou que recebam significativo apoio e serviços dos órgãos estatais, exigindo, quando adequado, a devida diligência em direitos humanos. Os Estados também devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.

No que concerne à responsabilidade das empresas respeitarem os direitos humanos, consigna-se que os Princípios Orientadores apresentam padrões de comportamentos esperados pelas sociedades empresariais, merecendo destaque a obrigação das empresas respeitarem os direitos humanos, o que implica dizer que devem se abster de violar e enfrentar os impactos

adversos quando tenha algum envolvimento. John Ruggie destaca que “respeitar os direitos significa essencialmente não infringir os direitos dos outros – simplesmente, não causar danos” (2008, p. 194). Ainda para o autor, existem situações em que as empresas podem possuir alguma responsabilidade adicional, seja pelo contexto ou por ter assumido voluntariamente alguns compromissos, contudo, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos está na base de expectativa para todas as companhias em todas as situações (RUGGIE, 2008).

Além disso, exige-se das empresas que evitem causar ou contribuir impactos adversos por meio de suas próprias atividades, ou previnam e mitiguem quando estes impactos adversos estiverem diretamente relacionados às atividades e operações da sociedade empresarial, ainda que não haja contribuição direta desta.

A obrigação de cumprir os direitos humanos, que alcança todas as empresas, independentemente de seu porte, incluem um compromisso político de observância destes direitos, um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas, além de processos que possibilitem reparar os impactos adversos causados por elas ou que tenha contribuído.

A implementação da devida diligência é o ponto fulcral do processo de demonstração da empresa quanto à sua respeitabilidade aos Direitos Humanos, a qual será objeto de posterior aprofundamentos.

O último pilar, consistente no acesso a mecanismos de reparação eficazes, manifesta-se nos Princípios Orientadores como parte do dever dos Estados em garantir que quando ocorram os abusos haja mecanismos de reparação judicial e extrajudicial eficazes, reduzindo obstáculos jurídicos, práticos ou de outras naturezas que obstem o acesso à justiça.

Os mecanismos de denúncia devem ser múltiplos, alcançando as empresas, corporações, sociedade civil, organismos internacionais e o próprio estado, devendo serem, sobretudo, acessíveis, previsíveis, transparentes, aberto a participação e ao diálogo.

Como se extrai dos supracitados princípios, notadamente os de ns. 11 e 12, as sociedades empresariais devem, no exercício de suas atividades, respeitar os direitos humanos comportando-se em atenção a estes preceitos, não apenas quando estiver diretamente relacionada aos danos ou riscos de violação, mas também quando contribua em conjunto ou em paralelo com outras entidades, ou com quem colabora, podendo ser responsável quando estiver diretamente relacionada com as violações. As violações aos direitos humanos identificadas na cadeia de fornecimento ou de valor podem resultar na responsabilidade das sociedades empresariais.

Contudo, para que se verifique se determinada empresa respeita os direitos humanos não basta a declaração pública deste preceito, é imprescindível haver parâmetros claros e objetivos que permitam a confirmação desse respeito. Para esta finalidade, os Princípios Orientadores apontam a necessidade de adoção da devida diligência em direitos humanos.

5 Devida Diligência em Direitos Humanos

Cumprir o dever de respeitar os direitos humanos requer devida diligência.

A devida diligência aplicada aos direitos humanos relaciona-se com demandas sociais do início do milênio, sobretudo relacionada aos diversos casos de violação de direitos humanos, que passaram a exigir comportamento responsáveis das sociedades empresariais.

Em 2008, John Ruggie elaborou o relatório Proteger, Respeitar e Remediar, uma estrutura para negócios e direitos humanos, merecendo destaque seus apontamentos acerca da devida diligência. Para o autor, a forma por meio da qual se sabe que as empresas respeitam os direitos humanos, garantindo-se algum grau de confiança na avaliação, é por meio de um sistema de devida diligência, para além da simples garantia de conformidade com a legislação, exigindo-se o gerenciamento dos riscos de lesão a direitos humanos (RUGGIE, 2008). Em igual sentido TAYLOR et al. (2009), que destacam que o passo fundamental para garantir uma boa performance no respeito aos direitos humanos pelas empresas é por intermédio da forma como conduzem a devida diligência.

Assim, a devida diligência em direitos humanos figura como chave central para o enfrentamento dos riscos de violações em direitos humanos pelas empresas, sendo um mecanismo que permite acompanhamento pela empresa das situações que possam ocasionar danos. Além disso, “o escopo da due diligence relacionada a direitos humanos é determinado pelo contexto em que uma empresa está operando, suas atividades e os relacionamentos associados a essas atividades” (RUGGIE, 2008, p. 194)

Essa análise também pode ser feita a partir do risco, como propõem TAYLOR et al. (2009), os quais apontam que a orientação para o risco pretende evitar responsabilizações cíveis e criminais em virtude da participação e violações de direitos humanos, integrando a devida diligência em direitos humanos no sistema de controle de riscos já existente na empresa, a fim de evitar que este risco se materialize em dano.

A utilização deste mecanismo, como se observa, ultrapassa a gestão tradicional dos riscos técnicos e financeiros, notadamente porque se concentra nas pessoas como sujeitos capazes de sofrer com a conduta empresarial. Não se ignora que a evitação do risco e do dano

traz benefícios para a sociedade empresarial, sobretudo econômicos, todavia, o lucro e a ética (SEN, 1999), convergem neste ponto.

É possível diferenciar o instituto da filantropia e do voluntariado, não se tratando da visão tradicional da responsabilidade social, mas da necessidade de uma conduta proativa para evitar os próprios danos causados pela empresa ou causados por seus parceiros comerciais ou fornecedores, quando, em alguma medida, tenha contribuído para o dano, não se trata de uma medida compensatória.

A devida diligência em direitos humanos é um processo contínuo em quatro etapas, por meio das quais deve as empresas identificarem seus riscos de causar danos, integrando as descobertas com suas operações para responder aos riscos, rastreando os riscos de violação, prestando contas de suas atividades (SHERMAN III, 2020).

O instituto objetiva permitir as sociedades empresariais conhecerem suas atividades e identificarem quais os riscos de violação aos direitos humanos elas estão envolvidas, desenvolvendo estratégias para evitar ou mitigar os danos. Através deste processo a empresa pode demonstrar que conhece e que atua de forma consciente em relação a estes riscos, contrapondo-se a omissão ou à cegueira deliberada.

Aproveita-se da proposição de LUHMANN (1995) acerca do paradoxo da observação, para quem o observador não pode ver que não vê o que não vê. É possível apontar que a devida diligência serve de alteridade observadora, vasculhando o ponto cego da violação em direitos humanos. Inexistindo a ferramenta, não é possível dizer que a sociedade empresarial efetivamente tenha atuado para evitar o risco ou mitigar os danos que eventualmente ocorram.

Embora a devida diligência deva ser inevitavelmente indutiva e baseada nos fatos, como destaca John Ruggie (2008) é possível identificar três conjunto de fatores que servem de princípio geral. Primeiro deve-se observar o contexto do país em que as atividades empresariais são desenvolvidas, destacando os desafios específicos para os direitos humanos que possa representar; em segundo lugar, considera-se os impactos que os direitos humanos podem ter nas atividades da própria empresa; por fim, verifica-se se as sociedades empresariais podem contribuir para o abuso, seja diretamente por suas atividades ou por seus parceiros de negócios, como fornecedores e órgãos estatais (RUGGIE, 2008). A profundidade desse processo dependerá das circunstâncias.

Para Ruggie (2008), o processo básico da devida diligência deve incluir questões relacionadas a política empresarial, avaliação de impactos, integração e monitoramento. Segundo o autor, deve a empresa adotar uma política interna alinhada aos direitos humanos, com uma linguagem assertiva sobre o dever de respeitar e orientações detalhadas para áreas

específicas. Ao avaliar os impactos de suas atividades, as empresas devem ser proativas na identificação e nas medidas que devem ser tomadas para reconhecer os riscos de dano aos direitos humanos, ou os danos já ocasionados, e para evitar os impactos negativos, em um processo contínuo de aperfeiçoamento. Integrar os direitos humanos a todos os setores da empresa é outro ponto importante, principalmente para evitar inconsistências ou contradições dentro da empresa, assegurando a coerência e a capacidade de reagir apropriadamente as situações que surgirem. Através do monitoramento é possível atualizar com frequência as situações de impactos e o desempenho da empresa em relação aos direitos humanos. O rastreamento permite a criação de incentivos e desincentivos para a melhoria contínua.

Ponto importante de atuação da devida diligência diz respeito aos casos de danos na esfera de influência da empresa e cumplicidade nas violações. Por esfera de influência deve-se compreender tanto as atividades e relacionamentos que causam danos aos direitos pelas ações diretas das empresas, como também aqueles causados por terceiros com quem a empresa se relaciona. Contudo, como destaca John Ruggie (2008, p. 203), “não é proximidade que determina se um impacto nos direitos humanos se enquadra ou não na responsabilidade de respeitar, mas sim a teia de atividades e relacionamentos da empresa”. Quanto à cumplicidade, considerada como violações indiretas, compreende-se a omissão qualificada, quando sabia ou podia saber que de alguma forma sua atividade contribuiu com as violações, dentro de um juízo daquilo que razoavelmente era esperado que a empresa fizesse. Por intermédio da devida diligência é possível identificar em que medida as ações das empresas podem estar diretamente relacionadas aos danos ou riscos de violação, bem como quais destes fenômenos podem ser identificados na sua esfera de influência ou junto aos seus parceiros, evitando-se a responsabilização ou acusação de cumplicidade.

Havendo uma extensa cadeia de fornecedores ou clientes, a empresa pode identificar as áreas nas quais os riscos são mais significativos, a fim de destinar a sua atividade para as questões mais urgentes.

A devida diligência tem a pretensão de auxiliar na redução do risco de demandas judiciais contra a empresa, demonstrando que todas as medidas razoáveis para evitar o envolvimento na violação dos direitos humanos foram tomadas. É possível discutir, inclusive, se há responsabilidade e o grau do envolvimento, a partir da análise do processo de devida diligência empregado, ou sua ausência, o que pode revelar uma conduta negligente.

A devida diligência encontra-se prevista no Princípio 17 dos Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos, o qual aponta que “para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um

processo de devida diligência em direitos humanos”; além disso, ainda conforme o mesmo princípio, o processo de devida diligência deve “incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos”; devendo os impactos serem considerados nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; sugere-se a “adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados” (ONU, 2021).

O mesmo princípio dispõe como deve ser a devida diligência em direitos humanos, apontando que:

- (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 nos 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.

Ao comentar o Princípio 17, John Ruggie esclarece que os impactos potenciais devem ser abordados por meio de prevenção ou mitigação, ao passo que os impactos reais, ou seja, aqueles que já ocorreram, devem ser reparados. Para tanto, é imprescindível a existência de um processo de devida diligência incluída em um sistema de gestão de risco, não se limitando a simples identificação, mas que seja possível ir além, seja para reparar, prevenir ou mitigar.

O Princípio 18 aponta que a aferição dos riscos para os direitos humanos, demanda que as empresas identifiquem e avaliem quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, reais ou potenciais, estejam envolvidas por meio suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. O cumprimento deste princípio exige a presença de um especialista em direitos humanos no processo, interno ou externo, mas desde que seja independente. Além disso, a existência de consultas com indivíduos e grupos potencialmente impactados também é importante. Ouvir as partes envolvidas e impactadas dentro do processo de devida diligência permite uma identificação dos riscos e violações com maior qualidade, a partir da ótica daqueles que podem sofrer com as ações.

A dinamicidade da atividade empresarial e eventuais consequências para os direitos humanos é dinâmica, o que exige uma regularidade na avaliação, seja quando um novo empreendimento, política ou produto for lançado, seja em intervalos regulares.

O Princípio 19 leciona que a prevenção e mitigação das adversidades exige a integração do resultado da avaliação em todas as funções e processos internos relevantes. O Princípio 20 trata da necessidade de monitoramento.

Por fim, o Princípio 21 aponta que a comunicação dos resultados, com a divulgação oficial dos dados coletados e das medidas adotadas devem compor o processo de devida diligência.

A metodologia da devida diligência, com o detalhamento de processos, é apresentada por Taylor et al (2009), Sherman III (2020) e pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2018).

Para a finalidade deste trabalho, merece destacar que o processo de devida diligência apresentado pela OCDE (2018) destaca em sua metodologia, como etapa final, após o processo de identificação, avaliação ação e monitoramento, a fase de divulgação e comunicação dos impactos e a forma como eles são tratados. As ações práticas sugeridas vão desde a divulgação das informações relevantes sobre o processo de devida diligência (áreas de risco identificadas, medidas implementadas, critérios de priorização, resultados) até a comunicação direta as pessoas envolvidas, impactadas ou potencialmente impactadas, de maneira oportuna, sensível e acessível. Sherman III (2020) também destaca a importância da comunicação após as fases de avaliar, integrar, agir e rastrear.

A primeira década dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos serviu para apresentar a devida diligência em direito humanos, embora não tenha obtido êxito massivo com sua implantação.

Em virtude disso, a Organização das Nações Unidas, por meio do grupo de trabalho sobre negócios e direitos humanos, ao avaliar os avanços da última década estabeleceu um plano de trabalho para a próxima década, nominando-o de “UNGPs 10+: a roadmap for the next decade of business and human rights.

6 A devida diligência, para além da reputação empresarial

Dentre os objetivos para a próxima década, destaca-se o item 1.1, compreendido como a necessidade de fazer os empreendimentos empresariais respeitarem os direitos humanos como elemento principal de uma estratégia de transição justa e desenvolvimento sustentável, respeitando as pessoas e o planeta, prevenindo e avaliando os impactos adversos decorrentes das atividades empresariais e da cadeia de valor, com a devida diligência como ferramenta deste processo (UN Working Group, 2021).

O objetivo 1.4 aponta que a principal contribuição dos Princípios Orientadores é o conceito de devida diligência em direitos humanos, sendo necessária a construção de um alinhamento entre os diversos parâmetros internacionais como as Orientações da OCDE e os princípios orientadores, garantindo uma coerência e alinhamento nos padrões de desenvolvimento (UN Working Group, 2021).

Por fim, para o escopo deste trabalho, destaca-se o objetivo 3.2, o qual aponta para a necessidade de incorporar a devida diligência em direitos humanos na governança corporativa e nos modelos de negócios, indicando a necessidade da incorporação do respeito aos direitos humanos no DNA das empresas, reclamando para uma mudança da cultura, com integração da devida diligência nas estruturas do empreendimento e no centro do modelo de negócio (UN Working Group, 2021).

O cenário dos objetivos para a próxima década é sobretudo fundado na ausência de respeito profundo das sociedades empresariais pelos direitos humanos. Não se observa que o respeito esteja incorporado em todas as estruturas empresariais, principalmente no nível da tomada de decisão.

É certo que há modelos de negócios que produzem maior impacto aos direitos humanos, contudo, sem que se pergunte se estes impactos existem não é possível que a empresa se comporte diferente. Destarte, o ponto de partida para a devida diligência parece ser justamente a indagação a ser feita pelas empresas: como meu negócio impacta os direitos humanos? Respondendo esta pergunta, a empresa pode identificar o que deve ser feito para impedir, mitigar ou reparar os danos que foram identificados.

Não basta isso, é imprescindível que a sociedade empresarial seja capaz de demonstrar como a governança corporativa e a liderança é exercida para conduzir a empresa respeitando os direitos humanos e como isso está incorporado na cultura organizacional, no modelo de negócio e na estratégia da empresa, explicitando critérios para supervisão e verificação de compatibilidade e alinhamento com os direitos humanos e os princípios orientadores.

A devida diligência em direitos humanos é a ferramenta essencial para cumprimento deste objetivo, sem ela não é possível responder a pergunta de forma eficiente, não seria possível excluir a possibilidade de existência de um ponto cego (LUHMANN, 1995).

A ferramenta se contrapõe a estratégias de marketing e publicidade que tentem apontar para o respeito aos direitos humanos pelas empresas. Inexistindo o processo de devida diligência não é possível confrontar as informações veiculadas ou verificar se há efetivo enfrentamento dos impactos causados pelas empresas.

A veiculação de informações com o cunho publicitário não tem outra finalidade que não seja a proteção da reputação da empresa, logo, se identifica o conflito de interesses, havendo déficit informacional ou omissões deliberadas.

A devida diligência em direitos humanos é a ferramenta capaz de demonstrar que a empresa conhece os impactos que causa ou que age para conhecê-los, bem como quais os riscos ou danos estão presentes em sua esfera de influência ou sua cadeia de valor. É por meio da devida diligência que a empresa pode demonstrar como está agindo em relação aos impactos identificados, para evitar, mitigar ou reparar. Pode-se extrair do processo de devida diligência como os direitos humanos estão incorporados na empresa e são considerados na tomada de decisão.

Conforme destacado, a comunicação eficiente faz parte do processo de devida diligência e está alinhado ao necessário respeito aos direitos humanos pela empresa, sendo etapa final do processo (OCDE, 2018; Sherman III, 2020).

Sem a devida diligência, o marketing que tente ressaltar o respeito aos direitos humanos é apenas forma, despido de conteúdo e de reflexão, não podendo ser confrontado efetivamente e não estando alinhado aos Princípios Orientadores para empresas e direitos humanos. É a simples transmissão de uma mensagem publicitária.

Os próximos dez anos exigem um comportamento mais diligente das sociedades empresariais, conscientes da necessidade de cumprimento de sua função social (art. 170, III, CF) e do inafastável dever de respeito aos direitos humanos, como manifestação da própria dignidade da pessoa humana e do necessário dever de solidariedade (arts. 1º, III e 3, III, CF).

Uma comunicação eficiente pelas sociedades empresariais acerca dos direitos humanos exige a existência de processos de devida diligência, do contrário, não terá sido dado um único passo para além do marketing, não sendo possível reconhecer que efetivamente há uma atuação consciente, proativa e relevante da empresa diante dos direitos humanos afetados pela sua atividade empresarial ou de seus parceiros.

Dessa forma, o respeito dos direitos humanos pelas empresas exige o alinhamento com os princípios orientadores, sobretudo a partir da implantação do processo de devida diligência.

Conclusão

Ao tempo que não se mostra possível pensar o atual modelo econômico e social sem a participação das empresas, deve-se estabelecer que também não é possível imaginar estas sem o respeito a ordem constitucional e aos direitos humanos.

É importante alcançar um marco estrutural no qual se torne lugar comum entender que as empresas são responsáveis por seus comportamentos, não podendo utilizar-se destas como elemento para diluição das consequências negativas decorrentes da exploração econômica.

Consoante apresentado no trabalho, é incontroverso que as empresas provocam alterações significativas no mundo, muitas delas com severos impactos e violações aos direitos humanos, compreendidos em toda sua amplitude. Ocorre que estas violações e impactos não podem passar despercebidos.

Ao contrário, é possível extrair da ordem constitucional, notadamente dos objetivos da República Federativa do Brasil e dos princípios da ordem econômica que há um dever constitucional de respeito a dignidade humana, núcleo essencial dos direitos humanos. Com isso, é possível dizer que a atividade empresarial não pode passar ao largo dos direitos humanos, ao contrário, devem agir e atuar com claro respeito a estes, do contrário, sequer estariam cumprindo sua função social ou respeitando a ordem constitucional.

Não bastasse isso, a solidariedade, também compreendida como um dos objetivos previstos na Constituição Federal, conduz a este raciocínio, ao ponto que determina a busca por uma sociedade em que haja repartição dos encargos sociais e que os direitos humanos correlacionados a terceira geração (direitos de fraternidade) sejam atendidos.

Portanto, pode-se dizer que as empresas não podem comportar-se como se a maximização do lucro fosse o único comportamento possível, ao contrário, é possível exigir um comportamento diligente, respeitável e cômico das consequências negativas de suas ações. Cuida-se da necessidade de observância pelas empresas de um comportamento ético, compreendido como atuação respeitosa e diligente em relação aos direitos humanos e a ordem constitucional.

Esta preocupação não atinge apenas a ordem nacional, como se observa do contexto que resultou na edição dos princípios orientadores para empresas e direitos humanos. Deste cenário, extrai-se a necessidade de que este comportamento diligente seja incorporado no DNA das empresas. Trata-se de um agir responsável e diligente, compreendido como uma devida diligência em direitos humanos, a qual exige das empresas que observem os direitos humanos, os riscos de violação e impactos, a fim de que este comportamento controlado e os danos reparados, minorando as consequências negativas destes atos.

A devida diligência deve ser entendida como um comportamento obrigatório, ocupando espaço na tomada da decisão. Isso implica dizer que o agir empresarial não pode ser adequado constitucionalmente se não respeitar os direitos humanos, ou seja, as consequências lesivas que a atividade empresarial possa provocar aos direitos humanos devem ser consideradas em toda

a estrutura empresarial, exigindo-se um comportamento pro-ativo, procurando sempre um agir responsável.

Conclui-se, portanto, que a devida diligência é ferramenta essencial para tanto, sendo aparentemente a melhor estrutura para permitir que as empresas possam identificar o que deve ser feito para impedir, mitigar ou reparar os danos que foram identificados. Sem esta ferramenta, as violações e impactos aos direitos humanos podem permanecer no ponto cego empresarial, sem que a empresa tenha sequer consciência destas consequências.

A devida diligência, portanto, ocupa espaço além da simples reputação empresarial, servindo para cuidados concretos em relação aos direitos humanos, um verdadeiro dever de cuidado derivado da dignidade da pessoa humana. Não se cuida de simples estratégia empresarial de marketing ou publicidade, mas de um comportamento ético e responsável, atento a ordem constitucional e aos direitos humanos, considerando que este comportamento é imprescindível e deve ser adotado independentemente das vantagens financeiras que possam dela derivar.

Referências

ASQUINI, Alberto. **Perfis da empresa**. Trad. Fábio Konder Comparato. Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. São Paulo: Malheiros, v. 35, n.104, p-109-126, out./dez. 1996.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BUGARELLI, Waldirio. **A Teoria Jurídica da Empresa: análise jurídica da empresarialidade**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1985.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7. Ed. Coimbra, Almedina, 2010.

CETIM. Centro Europa-Tecer Mundo. **Impunidade de empresas transnacionais**. Genebra. 2016

COELHO, Fábio Ulhoa. **Princípios do direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 2012.

COMPARATO, Fábio Konder. Fundamentos dos direitos humanos. In: **Cultura dos direitos humanos**, 1998.

DAVIS, Rachel. A responsabilidade dos bancos de respeitar os direitos humanos segundo os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos das Nações Unidas. In: GOMES, Rafael de Araújo *et al.* **A responsabilidade social das instituições financeiras e a garantia dos direitos humanos**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

ECKERMAN, Ingrid. The Bhopal Saga – **Causes and Consequences of the World's Largest Industrial Disaster**. Manuscript August 2004. Published by Universities Press (India) Private Limited 2005. Disponível em https://docs.google.com/file/d/0B0FqO8XKy9NRZDNzTkZQeVJQbE0/edit?pli=1&resourcekey=0-AQV8IQqhWZocx_FV5bq11w Acesso em: 03 jun. 2022

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988** – interpretação e crítica. 2 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1991.

LUHMANN, N. Como podemos observar estruturas latentes? In: WATZLAWICK, Paul e KRIEG, Peter. (org.) **O olhar do observador: contribuições para uma teoria construtivista**. Campinas: Ed. Psy II. 1995.

MACIEL, Ricardo R; MACIEL, Isabela Seyr. **Due Diligence e M&A: fusões e aquisições**. Curitiba: Juruá, 2020.

OCDE. **Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**. 2011

OCDE. **Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável**. 2018.

OLSEN, Ana Carolina Lopes. PAMPLONA, Daniela Anne. **Violações a Direitos Humanos por Empresas Transnacionais na América Latina: Perspectivas de Responsabilização**. Revista de Direitos Humanos e Democracia nº 13. Editora Unijuí. Páginas 129-151. jan./jun. 2019.

ONU. **Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas**. Disponível em https://www.gov.br/mdh/ptbr/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf, Acesso em: 20 ago. de 2021.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Direitos Humanos, Estado de Direito e Constituição**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2021.

RUGGIE, Jhon Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

RUGGIE, Jhon. **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights**, UN Doc A/HRC/8/5. 2008

SALVATORE, Dominick. **Microeconomia**. São Paulo: MacGraw-Hill, 1984.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2021

SEN, Amartya Kumar. **Sobre ética e economia**: tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras. 1999.

SHERMAN III, John F. **The Contractual Balance Between ‘Can I’ And ‘Should I?’**. **Corporate Social Responsibility Initiative**, Harvard Kennedy School. working paper n 73. 2020.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

Taylor, Mark B., Luc Zandvliet and Mitra Forouhar. **Due Diligence for Human Rights: a Risk-Based Approach**. Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 53. Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University. 2009.

UN Working Group on Business and Human Rights. **UNGPs 10+**: a roadmap for the next decade of business and human rights. Genebra. 2021.