

UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
DOUTORADO EM DIREITO

JAMILI SIMÕES

O CARÁTER OBJETIVO-VINCULANTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL NO BRASIL

SÃO PAULO

2025

JAMILI SIMÕES

**O CARÁTER OBJETIVO-VINCULANTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL NO BRASIL**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito na Área de Concentração Direito Empresarial: Estruturas e Regulação, sob a orientação do Prof. Dr. Marcelo Benacchio.

São Paulo

2025

Simões, Jamili.

O caráter objetivo-vinculante da responsabilidade social empresarial no Brasil. / Jamili Simões. 2025.

138 f.

Tese (Doutorado)- Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2025.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Benacchio.

1. Direitos humanos. 2. Responsabilidade social empresarial. 3. Direito internacional dos direitos humanos. 4. Vinculante. 5. Empresa.

I. Benacchio, Marcelo. II. Título

CDU 34

JAMILI SIMÕES
O CARÁTER OBJETIVO-VINCULANTE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL
EMPRESARIAL NO BRASIL

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade Nove de Julho como parte das exigências para a obtenção do título de Doutor em Direito.

São Paulo, 13 de junho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

MARCELO
BENACCHIO:07729055848

Assinado de forma digital por
MARCELO BENACCHIO:07729055848
Dados: 2025.06.13 10:22:48 -03'00'

Prof. Dr. Marcelo Benacchio

Orientador

UNINOVE



Documento assinado digitalmente
SAMANTHA RIBEIRO MEYER PFLUG MARQUES
Data: 13/06/2025 18:00:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques
Examinadora Interna

UNINOVE

Documento assinado digitalmente



RENATA MOTA MACIEL
Data: 13/06/2025 11:05:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Renata Mota Maciel

Examinadora Interna

UNINOVE

MARCUS ELIDIUS
MICHELLI DE
ALMEIDA

Assinado de forma digital por
MARCUS ELIDIUS MICHELLI DE
ALMEIDA
Dados: 2025.06.16 13:03:08
-03'00'

Prof. Dr. Marcos Elidius Michelli de Almeida
Examinador Externo

Documento assinado digitalmente



LEONARDO BRANDELLI
Data: 17/06/2025 12:27:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Leonardo Brandelli

Examinador Externo

EPD/SP

AGRADECIMENTOS

Se aqui cheguei foi porque tenho pessoas que me amam, me apoiam, e me permitiram viver meu sonho, e porque tenho Deus me guiando e preenchendo meu coração.

Agradeço a minha família, que é a minha essência, minha força e a alegria da minha vida. Inexistem palavras que consigam expressar o tanto que vocês me fazem feliz. Meu agradecimento especial para a minha doce e sábia irmã Juliana, que aguentou sozinha todas as desventuras para eu poder me dedicar e viver meu sonho, e ainda tinha energia para debater e trazer luz em períodos de pesquisa incertos. Obrigada família, por vocês e com vocês, tudo vale a pena.

Agradeço imensamente ao meu professor orientador, Marcelo Benacchio, por quem tenho admiração e carinho imensuráveis. Obrigada por sempre acreditar e apostar em mim. Existem pessoas que surgem em nossas vidas para fazer a diferença. Se sou o que sou hoje, devo ao senhor.

Agradeço com muito afeto ao meu parceiro de vida Cristian, que me impulsiona e sonha comigo a vida acadêmica. Seu companheirismo, amor, paciência e generosidade são essenciais em minha trajetória.

Agradeço carinhosamente aos meus amigos e companheiros de pesquisa e docência.

Agradeço a todos professores que contribuíram com meu engrandecimento: Samantha Meyer, Renata Mota, Paulo D. Moura Ribeiro, Reynaldo da Fonseca, Marcelo R. Dantas, Wilson Levy, Marcelo Cavali, José F. Vidal, Maurício Adeodato, Luciana Temer, entre outros.

O Doutorado foi prazeroso e instigante, e não me arrependo das escolhas que fiz. Pesquisar é apaixonante e aqueles que se dedicam à pesquisa merecem ser enaltecidos e valorizados.

Que a chama da curiosidade nunca se apague em mim. E que eu possa sempre ajudar os outros. É meu desejo genuíno.

Muito obrigada.

Jamili Simões.

“Negar às pessoas seus direitos humanos, é desafiar a sua própria humanidade”.

Nelson Mandela.

RESUMO

A tese propõe trazer a temática dos Direitos Humanos e Empresa, através do estudo da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e seu caráter vinculante-objetivo. Para melhor compreensão da temática, inicialmente se apresenta a conceituação de Direitos Humanos e sua evolução, bem como o surgimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, retratando aspectos importantes como a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), marco histórico sobre a promulgação dos direitos fundamentais a qualquer ser humano; o panorama de aplicação dos Direitos Humanos às pessoas jurídicas; a influência dos princípios orientadores de John Ruggie, com a responsabilidade social empresarial; a compreensão de desenvolvimento sustentável, sustentabilidade e ESG, que permeiam a temática e possuem relevância nos dias atuais. Na sequência, o estudo aborda de forma pormenorizado sobre responsabilidade social empresarial, com enfoque nas características, legislações estrangeiras que regulamentam este tema, e o enfrentamento do caráter vinculante com mecanismo *hard law*. Encerra o presente estudo com as propostas de aperfeiçoamento seja em escala de tratado internacional, seja no aspecto nacional, justamente para tornar viável e efetiva a responsabilidade social empresarial nas empresas, bem como outras propostas: *a due diligence*, e o uso da inteligência artificial como mecanismo para realização da regulação; e por fim o estudo de caso da Vale S/A. Diante desta abordagem, o trabalho busca responder a seguinte problemática: o caráter da responsabilidade social empresarial é objetivo-vinculante, por ser um direito humano e a possibilidade se aperfeiçoar a regulação sobre a temática da RSE seja no aspecto de tratado internacional, seja no contexto brasileiro. Os assuntos estão divididos em três capítulos, fundamentados com ensinamentos doutrinários nacionais e estrangeiros, nas legislações nacional e estrangeiras referentes ao tema, bem como diretrizes baseadas em normas internacionais, e programas parceiros com a Organização das Nações Unidas, a promoção e proteção dos direitos humanos nas empresas. Assim, foi utilizado o método hipotético-dedutivo, e como método de procedimento serão bibliográfico, doutrinário e documental. A tese está direcionada à área de pesquisa em Direito Empresarial, na Linha de Pesquisa 2: Empresa Transnacional e Regulação.

Palavras – chave: Direitos Humanos; Responsabilidade Social Empresarial; Direito Internacional dos Direitos Humanos; Vinculante; Empresa

ABSTRACT

The thesis aims to address the topic of Business and Human Rights through the study of Corporate Social Responsibility (CSR) and its binding-objective nature. In order to provide a comprehensive understanding of the subject, the research begins with the conceptualization of Human Rights and their historical evolution, including the emergence of International Human Rights Law. This includes an analysis of key developments such as the creation of the United Nations (UN) and the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), a historic milestone in the proclamation of fundamental rights for all human beings. It further explores the applicability of Human Rights to legal entities, the influence of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (as formulated by John Ruggie), and the relationship between CSR and contemporary concepts such as sustainable development, sustainability, and ESG (Environmental, Social, and Governance), which are deeply interwoven with this thematic field and hold significant relevance today. Subsequently, the study undertakes a detailed analysis of Corporate Social Responsibility, focusing on its core characteristics, comparative legal frameworks in foreign jurisdictions, and the challenge of assigning binding legal force to CSR through hard law mechanisms. The thesis concludes with proposals for regulatory improvement, both at the international treaty level and within the domestic legal context, aiming to render CSR both viable and effectively enforceable within corporate structures. Additional proposals include the implementation of human rights due diligence and the incorporation of artificial intelligence as a regulatory tool. A case study of Vale S.A. is also presented as a practical illustration of the challenges and possibilities in this field. In light of this comprehensive approach, the research seeks to answer the following central question: Is Corporate Social Responsibility of an objective and binding nature by virtue of being rooted in human rights, and is it possible to enhance CSR regulation either through an international treaty or within the Brazilian legal framework? The subject matter is organized into three chapters, supported by national and international legal scholarship, foreign and domestic legislation relevant to the theme, as well as guidelines derived from international norms and partnerships with the United Nations for the promotion and protection of human rights within business contexts. Methodologically, the study adopts a hypothetico-deductive approach, with bibliographic, doctrinal, and documentary research methods. The thesis is situated within the field of Business Law, specifically under Research Line 2: Transnational Corporations and Regulation.

Key Words: Human Rights; Corporate Social Responsibility; International Human Right Law; Binding; Business

RESUMEN

La tesis propone abordar la temática de los Derechos Humanos y la Empresa a través del estudio de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su carácter vinculante y objetivo. Para una mejor comprensión del tema, inicialmente se presenta la conceptualización de los Derechos Humanos y su evolución histórica, así como el surgimiento del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Se abordan aspectos relevantes como la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) —hito histórico en la proclamación de los derechos fundamentales inherentes a todo ser humano—, el panorama de aplicación de los Derechos Humanos a las personas jurídicas, la influencia de los principios rectores de John Ruggie en la configuración de la RSE, y la comprensión de conceptos contemporáneos como el desarrollo sostenible, la sostenibilidad y los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), los cuales atraviesan la temática y poseen gran relevancia en la actualidad. A continuación, el estudio desarrolla un análisis pormenorizado de la responsabilidad social empresarial, con énfasis en sus características esenciales, las legislaciones extranjeras que regulan esta materia y el tratamiento del carácter vinculante de la RSE a través de mecanismos de *hard law*. El trabajo culmina con propuestas para el perfeccionamiento normativo, tanto a nivel de un tratado internacional como en el ámbito nacional, con el objetivo de tornar viable y efectiva la responsabilidad social empresarial dentro de las organizaciones. Asimismo, se presentan otras propuestas complementarias, como la debida diligencia (*due diligence*) y el uso de la inteligencia artificial como instrumento de regulación. Finalmente, se incluye el estudio de caso de la empresa Vale S.A., a modo de ilustración práctica de los desafíos regulatorios contemporáneos. Desde esta perspectiva, la investigación busca responder a la siguiente problemática central: ¿Tiene la responsabilidad social empresarial un carácter objetivo y vinculante en cuanto constituye un derecho humano? ¿Es posible perfeccionar su regulación tanto en el marco de un tratado internacional como en el contexto jurídico brasileño? Los contenidos se estructuran en tres capítulos, sustentados en doctrina nacional e internacional, en legislaciones comparadas y en directrices basadas en normas internacionales, así como en programas en cooperación con las Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. Metodológicamente, se adopta el método hipotético-deductivo, y como métodos de procedimiento, se emplean la investigación bibliográfica, doctrinaria y documental. La tesis se enmarca en el área de investigación en Derecho Empresarial, específicamente en la Línea de Investigación 2: Empresa Transnacional y Regulación.

Palabras clave: Derechos Humanos; Responsabilidad Social Empresarial; Derecho Internacional de los Derechos Humanos; Vinculante; Empresa

LISTA DE SIGLAS

BAFA - *Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle*

CF – Constituição Federal

CNDH – Conselho Nacional dos Direitos Humanos

CSR – *Corporaty Social Responsibility*

DUDH – Declaração Universal de Direitos Humanos

ECOSOC – Conselho Econômico e Social

ESG - *Environmental, Social, and Governance*

ETNs – Empresas Transnacionais

IA – Inteligência Artificial

LKSG - *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*

MDIC – Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços

OCDE – Organização de Cooperação de Desenvolvimento Econômico

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

SAAE – Serviço Autônomo de Água e Esgoto

SE-CAMEX – Secretaria Executiva da Câmara de Comércio Exterior

UE – União Europeia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. OS DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIZAÇÃO SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL.....	13
1.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS.....	13
1.2 OS DIREITOS HUMANOS E SUA CONEXÃO COM AS EMPRESAS: PANAROMA DE APLICABILIDADE ÀS PESSOAS JURÍDICAS	25
1.3 OS PRINCÍPIOS EMPRESARIAIS ORIENTADORES DAS NAÇÕES UNIDAS: A INFLUÊNCIA DOS PENSAMENTOS DE JOHN RUGGIE PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL	32
1.4. O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL COMO VETOR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS.....	37
2. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E SUA REGULAÇÃO NO BRASIL.....	47
2.1. O CONCEITO E AS CARACTERÍSTICAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL EM FACE DA DOUTRINA E DAS NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL	47
2.2. DA REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL: O NECESSÁRIO ENFRENTAMENTO DO SEU CARÁTER VINCULANTE PELO SISTEMA <i>HARD LAW</i>	59
2.3. DAS TENTATIVAS DE REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL	72
3. PROPOSTAS DE APERFEIÇOAMENTO DA REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	78
3.1. LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS: ALGUNS EXEMPLOS DE REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO MUNDO	79
3.2 DA VIABILIDADE DE TRATADOS INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESA	91
3.3 . A VIABILIDADE DE REGULAÇÃO TENDO COMO INSTRUMENTO A <i>DUE DILIGENCE</i>	97

3.4. DA VIABILIDADE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO MECANISMO REGULATÓRIO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	100
3.5. DO ESTUDO DE CASO: A VALE S/A	103
CONSIDERAÇÕES FINAIS	109
REFERÊNCIAS	115

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem o intuito de abordar a importância dos direitos humanos nas empresas no cenário da atualidade, principalmente no aspecto das transnacionais, e trazer à baila a responsabilidade social empresarial (RSE) como um direito humano de caráter objetivo vinculante.

A responsabilidade social empresarial corresponde a integração das preocupações sociais, laborais e ambientais das empresas às suas atividades comerciais e às relações com todas as partes envolvidas interna e externamente (acionistas, consumidores, fornecedores, entre outros) visando satisfazer plenamente as obrigações jurídicas aplicáveis e investir em capital humano e no meio ambiente.

As empresas transnacionais (ETNs) frequentemente violam direitos humanos através de múltiplos mecanismos estruturais e operacionais. Esta problemática se insere no campo emergente dos Direitos Humanos e Empresas, justamente por não existir nenhum tratado internacional ou lei expressa que obriguem as empresas no dever de agir com responsabilidade social empresarial, fazendo, assim, que essas ETNs se aproveitem principalmente de países em desenvolvimento, justamente pela menor rigidez legal e menor fiscalização.

Contudo, as empresas podem ou devem se valer da responsabilidade social empresarial? Afinal, existe a obrigação por parte das empresas ou meramente o aspecto moral pelo bom comportamento? A vida humana possui um preço?

O estudo possui seu foco e sua originalidade justamente na perspectiva de afirmar que a responsabilidade social empresarial, por ser um direito humano, possui natureza de cumprimento obrigatório pelas empresas, e não uma medida facultativa, ou uma opção de adoção empresarial, ou pior, um instrumento de utilização para promoção de *marketing* reputacional.

Se os direitos humanos possuem força normativa, por conseguinte seus instrumentos também possuem e devem ser aplicados pelas empresas. Portanto, inexiste a possibilidade de escolha pelas empresas em adotarem ou não os direitos humanos por meio da responsabilidade social empresarial. O respeito e cumprimento é obrigatório.

Com as questões levantadas, salienta-se a importância de analisar os direitos humanos e empresa sob o enfoque da responsabilidade social empresarial, bem como a análise sob viés do Direito Internacional dos Direitos Humanos, e aspectos do Direito Empresarial.

O método de abordagem desta pesquisa utilizará do hipotético-dedutivo, a partir da análise de direitos humanos – conceituação, evolução histórica, criação do direito internacional e direito internacional dos direitos humanos; questões dos tratados internacionais e pessoas jurídicas, e sua aplicabilidade; o instituto da Responsabilidade Social Empresarial, sua aplicação em legislações estrangeiras; bem como a característica vinculante-objetiva; para, por fim, o estudo da possibilidade de aperfeiçoamento de regulação seja em tratado internacional, seja por *due diligence*, por sistemas tecnológicos como inteligência artificial; e por fim, faz análise do estudo do caso Vale S/A.

Como métodos de procedimento serão utilizados o histórico, bibliográfico, documental e doutrinário. Assim, o método histórico será utilizado no processo de explicação da criação dos direitos humanos, da criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, da criação dos Direito Internacional de Direitos Humanos, bem como a evolução até criação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, por John Ruggie. Toda tese se fundamentará métodos bibliográficos, documental e doutrinário.

No tocante aos levantamentos bibliográficos foram também agregadas informações obtidas em sítios da *internet*, pertencentes a organizações governamentais e não governamentais, além de livros, doutrinas e artigos científicos a esse respeito.

Deste modo, a finalidade principal é estudar a característica vinculante da responsabilidade social empresarial, por ser um direito humano, bem como demonstrar ser uma ferramenta possível de ser aplicada nas empresas mesmo com mecanismo *hard law*, visando proteger e promover os direitos humanos e o desenvolvimento sustentável, como ocorre em diversos países no mundo.

Logo, a análise do caráter objetivo-vinculante da responsabilidade social empresarial pelas empresas é inovadora, original, relevante e atual, justificando-se pela necessidade das empresas resguardarem em suas práticas os direitos humanos mínimos para exploração de

sua atividade, entenda-se: vida, trabalho digno, meio ambiente, desenvolvimento sustentável, questões de gênero, dentre outros, principalmente em empresas transnacionais que são grandes violadoras de direitos humanos e não possuem responsabilização para tanto.

O primeiro capítulo aborda os direitos humanos e responsabilidade social empresarial. Assim, traz a conceituação de direitos humanos, sua evolução histórica, a origem de direito internacional de direitos humanos; a correlação de direitos humanos e empresa, nos tratados internacionais; os princípios orientadores de John Ruggie e responsabilidade social empresarial; e o papel do desenvolvimento sustentável como vetor para responsabilidade social empresarial.

O segundo capítulo adentra na responsabilidade social empresarial e regulamentação, demonstrando no trabalho informações e características fundamentais para entendimento e compreensão deste instituto, bem como expor a distinção de responsabilidade social empresarial com conceitos do direito empresarial e civil, visando respeitar integralmente seus objetivos. Aborda a principal característica da responsabilidade social empresarial: seu aspecto vinculante, com mecanismos *hard law*, e por fim traz as tentativas brasileiras de regulação da responsabilidade social empresarial.

O terceiro capítulo busca o aperfeiçoamento da utilização da responsabilidade social empresarial pelas empresas por meio de regulação. Com a compreensão do caráter vinculante da responsabilidade social, necessário vislumbrar meio efetivo de tornar prático, portanto, o capítulo traz possibilidades de aplicação seja em âmbito internacional ou nacional, por meio de tratado internacional; seja por *due diligence*; com o uso de mecanismos tecnológicos como a inteligência artificial; e também faz a análise do caso Vale S/A, com as tragédias de Mariana e Brumadinho, que marcaram a história do Brasil.

A responsabilidade social empresarial possuindo caráter objetivo-vinculante é tema de extrema relevância de estudo ao se pensar em atividade empresarial, pois o que se observa é que as empresas selecionam convenientemente quais direitos promover e quais negligenciar, conforme sua estratégia de mercado, sem respeitar o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, bem como força normativa, e o que se observa na realidade é a magnitude dos impactos corporativos sobre direitos humanos no cenário global contemporâneo.

As empresas não possuem o aval para desrespeitarem ou descumprirem com direitos humanos, devendo agir de forma consciente e responsável, inclusive solidária, nas suas práticas mercantis e atuação no mercado. A compreensão da RSE como um dever da empresa, através dos mecanismos reguladores propostos nesse estudo, visa apenas a promover e propagar a dignidade da pessoa humana inerente ao indivíduo.

Assim, além do estudo do caráter vinculante-objetivo da responsabilidade social empresarial, este trabalho visa trazer meios de aperfeiçoamento por regulação deste instrumento, a fim de dar maior efetividade ao mecanismo, sendo a busca e proposta de tais regulações também objeto de originalidade da pesquisa.

Por fim, a tese é fruto de um estudo realizado dentro do programa de Doutorado em Direito Empresarial Universidade Nove de Julho – UNINOVE, nos parâmetros entendidos na linha de pesquisa 2 (Empresa Transnacional e Regulação).

1. OS DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIZAÇÃO SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL.

1.1 Considerações iniciais sobre Direitos Humanos.

Considera-se os direitos humanos um conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade.¹

Comparato² explica que é o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais.

Além do caráter universal, os direitos humanos possuem a característica de serem indivisíveis, ou seja, todos possuem relação entre si como caráter de unidade, não podendo dispor de tal direito.

Neste sentido, inclusive:

Tratar-se de condição necessária para garantir a efetividade dos direitos humanos e, desse modo, sua universalidade. A indivisibilidade traduz-se na unidade de regime jurídico, especialmente no que diz respeito à justiciabilidade. Todos os direitos humanos têm uma dimensão econômica, social ou cultural e implicam deveres para o Estado e para os indivíduos e a universalidade desses direitos impõe que se considere a situação concreta dos indivíduos e que se coloque em evidência a interdependência desses direitos.³

Estabelece também Peces-Barba⁴:

Os direitos humanos são faculdades que o direito atribui a pessoas e aos grupos sociais, expressão de suas necessidades relativas à vida, a liberdade, igualdade, participação política e social, ou qualquer outro aspecto fundamental que afete o desenvolvimento integral dos indivíduos em uma comunidade de homens livres, exigindo respeito ou a atuação dos demais

¹RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023, p. 18.

²COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 13.

³JUNIOR, Lauro Guimarães Machado; RESENDE, Ulises Borges. O princípio da indivisibilidade dos direitos humanos e a eficácia dos direitos econômicos, sociais e culturais. **Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 12, n. 12, jan/jun 2022, p. 24.

⁴PECES-BARBA, Gregório. **Derecho positivo de los derechos humanos**. 1. ed. Madrid: Editorial Debate, 1987, p.14-15.

homens, dos grupos sociais e do Estado, com garantia dos poderes públicos para restabelecer seu exercício em caso de violação ou para realizar prestação.⁵ (tradução livre)

Nesta toada, Ingo Sarlet⁶ aduz que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional.

Os direitos humanos têm como cerne da sua criação a luta contra opressão e a busca do bem-estar do indivíduo. Assim, suas ideias basilares são referentes à justiça, igualdade e liberdade, cujo conteúdo impregna a vida social desde o surgimento das primeiras comunidades humanas.

A contar dos primeiros escritos das comunidades humanas ainda no século VIII a.C. até o século XX d.C., são mais de vinte e oito séculos rumo à afirmação universal dos direitos humanos, que tem como marco a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.⁷

Inicialmente, o primeiro passo rumo à afirmação dos direitos humanos ocorreu já na Antiguidade, no período compreendido entre os séculos VIII e II a.C. Para Comparato⁸, vários filósofos trataram de direitos dos indivíduos, influenciando-nos até os dias de hoje: Zaratustra na Pérsia, Buda na Índia, Confúcio na China e o Dêutero-Isaías em Israel.

Tais filósofos convergem na adoção de códigos de comportamento baseados no amor e respeito ao outro.

⁵Los derechos humanos son facultades que la ley atribue a las personas y grupos sociales, expresión de sus necesidades relacionadas con la vida, la libertad, la igualdad, la participación política y social, o cualquier otro aspecto fundamental que afecte el desarrollo integral de las personas en una comunidad de hombres libres, exigiendo respecto o la acción de otros hombres, grupos sociales y del Estado, con la garantía de los poderes públicos de restablecer su ejercicio en caso de violación o de proveer.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 33.

⁷ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023, p. 20

⁸ COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 49-50

Grécia e Itália deixaram importante herança na consolidação dos direitos humanos. No tocante ao universo grego, os direitos políticos foram de extrema importância, por meio da democracia ateniense com participação política dos cidadãos (com exclusões), que posteriormente fora aprofundada pela proteção dos direitos humanos.

Ainda, a antiguidade grega também estimulou reflexão sobre superioridade de determinadas normas, mesmo em face da vontade contrária do poder.⁹ Exemplo disto é a peça de Sófocles, *Antígona*, em que retrata a protagonista e sua luta para enterrar o irmão Polínice, mesmo contra a ordem da lei promulgada do tirano da cidade, Creonte. Para *Antígona*, “não se pode cumprir as leis humanas que se chocarem com as leis divinas.”¹⁰

A Itália, por meio de sua república romana, contribuiu com os direitos humanos com a sedimentação do princípio da legalidade (por exemplo, com a Lei das Doze Tábuas), indo de encontro à vedação do arbítrio. Não obstante, o Direito Romano consagrou tantos outros direitos, como por exemplo, propriedade, liberdade, personalidade jurídica.

Benjamin Constant¹¹ afirma que:

Os antigos viam a liberdade composta pela possibilidade de participar da vida social na cidade; já os modernos (ele se referia aos iluministas do século XVIII e pensadores posteriores do século XIX) entendiam a liberdade como sendo a possibilidade de atuar sem amarras na vida privada. Essa visão de liberdade na Antiguidade resultou na ausência de discussão sobre a limitação do poder do Estado, um dos papéis tradicionais do regime jurídico dos direitos humanos.

Na Idade Média, o poder dos governantes era ilimitado, pois era fundado na vontade divina. Contudo, mesmo nesse cenário, surgiram os primeiros movimentos de reivindicação de liberdades como a Magna Carta de 1250. Ramos¹² explica que Magna Carta consistiu em um diploma que continha um ingrediente essencial ao futuro regime jurídico dos direitos humanos: o catálogo de direitos dos indivíduos contra o Estado.

⁹RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023, p. 20

¹⁰PIOVESAN, Flávia. Hierarquia dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos: jurisprudência do STF. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Ano 1, n. 6, 2008, p. 8

¹¹CONSTANT, Benjamin. Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos. **Revista Filosofia Política** n. 2, Porto Alegre: L&PM, 1985, p. 9-25. Disponível em: <http://caosmose.net/candido/unisinos/textos/benjamin.pdf>. Acesso em: 13 jan 2024.

¹²RAMOS, *op. cit.*, p. 22.

Com o Renascimento e a Reforma Protestante, a crise da Idade Média deu lugar ao surgimento dos Estados Nacionais absolutistas europeus. Nessa fase, o poder se concentrava em absoluto na figura do rei. Porém, tal fato não protegeu os súditos da opressão e violência. O grande exemplo dessa violência e desrespeito aos direitos humanos foi o extermínio de milhares de indígenas nas Américas, em poucas décadas após a chegada de Colombo na ilha de São Domingo.

No século XVII, o Estado Absolutista foi questionado, especialmente na Inglaterra. A busca pela limitação do poder, já incipiente na Magna Carta, é consagrada na *Petition of Right* de 1628, estabelecendo que “nenhum homem livre podia ser detido ou preso ou privado dos seus bens, das suas liberdades e franquias, ou posto fora da lei e exilado ou de qualquer modo molestado, a não ser por virtude de sentença legal dos seus pares ou da lei do país”¹³

Ainda no século XVII, houve a edição do *Habeas Corpus Act* (1679), que formalizou o mandado de proteção judicial aos que haviam sido injustamente presos, existente até então somente no *common law* inglês.

Em 1689, na Inglaterra, após a Revolução Gloriosa, é editada a *Bill of Rights* (Declaração Inglesa de Direitos), pela qual o poder autocrático dos reis ingleses é reduzido de forma definitiva ao afirmar que a vontade da lei sobre a vontade absolutista do rei.

Importante mencionar que as revoluções liberais inglesa, americana e francesa, e suas respectivas Declarações de Direitos, marcaram a primeira clara afirmação histórica dos direitos humanos.¹⁴

A Revolução Inglesa, como mencionado anteriormente, tem como marcos a *Petition of Right*, de 1628, e o *Bill of Rights*, de 1689, que consagraram a supremacia do Parlamento e o império da lei.

A Revolução Americana retrata o processo de independência das colônias britânicas na América do Norte, culminado em 1776, e a criação da primeira Constituição do mundo, a Constituição norte-americana de 1787.

¹³PIOVESAN, Flávia. Hierarquia dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos: jurisprudência do STF. *Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica*. Ano 1, n. 6, 2008, p. 7

¹⁴RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023, p. 23.

Comparato¹⁵ ressalta que a Constituição norte-americana de 1787 não possuía um rol de direitos, uma vez que vários representantes na Convenção de Filadélfia temiam introduzir direitos humanos em uma Constituição que organizaria a esfera federal, o que permitiria a consequente federalização de várias facetas da vida social. Somente em 1791, esse receio foi afastado e foram aprovadas 10 Emendas que, finalmente, introduziram um rol de direitos na Constituição norte-americana.

A Revolução Francesa gerou um marco para a proteção de direitos humanos no plano nacional: a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. Esta declaração consagrou a igualdade, fraternidade e liberdade como direitos inatos a todos os indivíduos, cuja expressão é popularmente conhecida: “*liberté, égalité et fraternité*”.

A Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, proclamou os direitos humanos a partir de uma premissa que permeia até os tempos hodiernos: todos os homens nascem livres e com direitos iguais.

No final do século XVIII, os jacobinos franceses defendiam o aumento do rol de direitos da Declaração Francesa para agregar os direitos sociais, como o direito à educação e assistência social. Em 1793, editou-se uma nova “Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão”, redigida com forte apelo à igualdade, com reconhecimento de direitos sociais como o direito à educação.

Assim, no aspecto constitucionalista, houve a introdução dos chamados direitos sociais, cuja finalidade era assegurar condições materiais mínimas de existência, em diversas Constituições, sendo as pioneiras a Constituição do México (1917), da República da Alemanha (também chamada de República de Weimar, 1919) e, no Brasil, a Constituição de 1934.

No aspecto do Direito Internacional, consagrou-se, pela primeira vez, uma organização internacional voltada à melhoria das condições dos trabalhadores, através da Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, pelo próprio Tratado de Versailles, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial.

¹⁵COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 62.

Afirma Ramos¹⁶ que:

Até meados do século XX, o Direito Internacional possuía apenas normas internacionais esparsas referentes a certos direitos essenciais, como se vê na temática do combate à escravidão no século XIX (que, apesar de não estar vinculada diretamente à gramática dos direitos humanos – e sim ao desejo de ampliar os mercados – serviu indiretamente, para estimular a defesa da liberdade), na formação do Direito Internacional Humanitário (para impor regras aos conflitos armados, nas últimas décadas do séc. XIX), ou ainda na criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho, 1919), que desempenha papel importante até hoje na proteção de direitos trabalhistas.

Por conseguinte, a criação do direito internacional dos direitos humanos está relacionada à nova organização da sociedade internacional no pós-Segunda Guerra Mundial, com a finalidade de efetivar os direitos humanos. Tem-se como marco dessa nova etapa do Direito Internacional a Conferência de São Francisco em 1945, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da “Carta de São Francisco”.

O contexto histórico desta criação localiza-se em pós-Segunda Guerra Mundial, como reação à barbárie nazista com a inserção da temática de direitos humanos na Carta da ONU.

Sob o prisma histórico, a primazia jurídica do valor da dignidade humana é resposta à profunda crise sofrida pelo positivismo jurídico, associada à derrota do fascismo na Itália e do nazismo na Alemanha.¹⁷

À título de exemplo, os principais acusados em Nuremberg invocaram o cumprimento da lei e a obediência a ordens emanadas de autoridade competente como justificativa para os crimes cometidos. Arendt¹⁸ desenvolve a ideia da “banalidade do mal”, ao ver em Adolf Eichmann um ser vazio de pensamento e incapaz de atribuir valores e juízos éticos às suas ações. Nesse contexto, ao final da Segunda Guerra Mundial, emerge a

¹⁶ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023, p. 26.

¹⁷ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 22. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024, p. 27

¹⁸ ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999, p. 156

grande crítica e o repúdio à concepção positivista de um ordenamento jurídico indiferente a valores éticos, confinado à ótica meramente formal.

Neste cenário, e pelo fato da Carta da ONU não listar o rol dos direitos que seriam considerados essenciais, em 10 de dezembro de 1948, em Paris, foi aprovada, sob a forma de Resolução da Assembleia Geral da ONU, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (também chamada de “Declaração de Paris”), que contém 30 (trinta) artigos e explicita o rol de direitos humanos aceitos internacionalmente.

Explica Comparato¹⁹:

Ao emergir da Segunda Guerra Mundial, após três lustros massacres e atrocidades de toda sorte, iniciados com o fortalecimento do totalitarismo estatal nos anos 30, a humanidade compreendeu, mais do que qualquer outra época da História o valor supremo da dignidade humana. O sofrimento como matriz da compreensão do mundo e dos homens, segundo lição luminosa da sabedoria grega, veio aprofundar a afirmação histórica dos direitos humanos. A Declaração Universal e a Convenção Internacional sobre a prevenção e punição do crime de genocídio, aprovada um dia antes também no quadro da ONU, constituem marcos inaugurais da nova fase histórica, que se encontra em pleno desenvolvimento.

Nos trinta artigos presentes na declaração universal dos direitos humanos são enumerados os chamados direitos políticos e liberdades civis (artigos I ao XXI), bem como direitos econômicos, sociais e culturais (artigos XXII-XXVII).

Entre os direitos civis e políticos, constam o direito à vida e à integridade física, o direito à igualdade, o direito de propriedade, o direito à liberdade de pensamento, consciência e religião, o direito à liberdade de opinião e de expressão e à liberdade de reunião. Entre os direitos sociais em sentido amplo, constam o direito à segurança social, ao trabalho, o direito à livre escolha da profissão e o direito à educação, bem como o “direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis”²⁰.

¹⁹COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 68-69

²⁰ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

Bobbio²¹ explica que com essa declaração um sistema de valores é, pela primeira vez na história, universal - não em princípio, mas de fato, na medida em que o consenso sobre sua validade e sua capacidade para reger os destinos da comunidade futura de todos os homens foi explicitamente declarado.

É possível então constatar que, com a declaração universal dos direitos humanos, existe a afirmação de direitos aproximando o universal, no sentido que os destinatários dos direitos são todos os seres humanos; e sua positivação, no sentido de que todos os direitos serão efetivamente protegidos.²²

Com isso, intenta-se a reaproximação da ética e do direito, e, neste esforço, surge a força normativa dos princípios, especialmente do princípio da dignidade humana.²³

Nas lições de Piovesan²⁴:

Se, no plano internacional, o impacto desta vertente “kantiana” se concretizou com a emergência do “Direito Internacional dos Direitos Humanos” (todo ele fundamentado no valor da dignidade humana, como valor intrínseco à condição humana), no plano dos constitucionalismos locais, a vertente “kantiana” se concretizou com a abertura das Constituições à força normativa dos princípios, com ênfase ao princípio da dignidade humana. Pontue-se, ainda, a interação entre o Direito Internacional dos Direitos Humanos e os direitos locais, na medida em que aquele passa a ser parâmetro e referência ética a inspirar o constitucionalismo ocidental.

Sustenta-se, assim, que é no princípio da dignidade humana que a ordem jurídica encontra o próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, para a hermenêutica constitucional contemporânea. Consagra-se, desta forma, a dignidade humana como verdadeiro super princípio, a orientar tanto o direito internacional como o direito interno.²⁵

Como já dito, pela necessidade de proteção e efetividade dos direitos humanos, surge o direito internacional dos direitos humanos, visando à concretização da plena eficácia dos

²¹BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 7. Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 18.

²²Id, p. 19.

²³PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 22. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024, p. 29.

²⁴Id, p. 30.

²⁵Id, p. 33.

direitos humanos, por meio de normas gerais tuteladoras de bens e previsões de instrumentos políticos e jurídicos de implementação, com objetivo final de garantir o exercício dos direitos da pessoa humana.²⁶

Ademais, as normas que possuem valores considerados essenciais para comunidade internacional como um todo, conhecidas como normas cogentes ou *jus cogens*, possuem superioridade normativa entre outras normas de direito internacional.

Assim, explica Ramos²⁷, que pertencer ao *jus cogens* não significa ser considerado norma obrigatória, pois todas as normas internacionais são, significa que além de obrigatória, a norma cogente não pode ser alterada pela vontade de um Estado. A vontade isolada de um Estado ou de um grupo de Estados não pode ofender uma norma cogente internacional.

Em 2017, a Comissão de Direito Internacional da ONU (criada em 1947), durante a sexagésima nona sessão, decidiu por mudar o tema de *jus cogens* para “normas imperativas do direito internacional geral” (*jus cogens*)²⁸

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969²⁹, em seu artigo 53, declara nulo o tratado cujas disposições estejam em conflito com norma imperativa de direito internacional geral. Tal tratado está presente na lei brasileira através do Decreto Lei nº 7.030/2009.³⁰

Exemplo de norma cogente é a declaração universal de direitos humanos, compondo direito costumeiro internacional inderrogável vinculante a todos os Estados, os quais devem, necessariamente, observar as metas protetivas mínimas nela consagradas³¹.

²⁶MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. Rio de Janeiro: Grupo Gen, 2021, p. 16.

²⁷RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. Rio de Janeiro: Grupo Gen, 2019, p. 191.

²⁸ONU. Organização das Nações Unidas. **Sexagésima nona sessão da Comissão de Direito Internacional**. Disponível em: <https://legal.un.org/ilc/sessions/69/>. Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

²⁹ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados**. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar67-2003.pdf>. Acesso em: 14 de setembro de 2024.

³⁰BRASIL. **Decreto Lei 7.030/2009**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 14 de setembro de 2024.

³¹FACHIN, Melina Girardi. **Direitos Humanos e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015, p. 29.

Não obstante, para Cançado Trindade³² o *jus cogens* não se restringe ao direito dos tratados, nem à responsabilidade internacional dos Estados, se estendendo ao direito internacional geral e aos próprios fundamentos do ordenamento internacional.

Desta forma, pelo fato de se imporem aos Estados independentemente da manifestação de consentimento, as normas cogentes conferem dinamicidade à seara internacional, contribuindo para a evolução do direito internacional em prol da proteção da pessoa humana e para a superação do voluntarismo.³³

Nesta toada, a contrapartida dos direitos humanos são deveres da mesma natureza. Hoje reconhece-se que, além do Poder Público, todos os indivíduos e as pessoas jurídicas de direito privado têm o dever de respeitar os direitos humanos de qualquer espécie.

Os deveres ligados aos direitos humanos obedecem a este mesmo regime jurídico.³⁴ O cumprimento dos deveres não pode ser transferido, transitória ou definitivamente, a pessoas diversas dos seus titulares.

Vale enaltecer que a Constituição Federal Brasileira de 1988 prevê, além dos direitos individuais, os direitos sociais, os direitos coletivos e difusos. Desta forma, a Carta de 1988, ao passo que consolida a extensão de titularidade de direitos, acenando para a existência de novos sujeitos de direitos, também consolida o aumento da quantidade de bens merecedores de tutela, por meio da ampliação de direitos sociais, econômicos e culturais.

A Constituição Federal acaba por concretizar a concepção de que os direitos fundamentais representam uma das decisões básicas do constituinte, através da qual os principais valores éticos e políticos de uma comunidade alcançam expressão jurídica. Os direitos fundamentais assinalam um horizonte de metas sociopolíticas a alcançar, quando estabelecem a posição jurídica dos cidadãos em suas relações com o Estado, ou entre si, conforme Pérez Luño³⁵.

³²TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Os Tribunais Internacionais contemporâneos e a busca da realização do ideal da justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 57, 2010, p.44

³³FACHIN, Melina Girardi *et al.* O ponto cego dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional das empresas violadoras dos direitos humanos. **Revista internacional de direitos humanos e empresa**. Juiz de Fora. Vol. 1. N.1, 2016, p. 6.

³⁴COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 70

³⁵LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. 12. ed. Madrid: Editorial Tecnos. 2018, p. 310.

E, na derradeira hipótese de conflito entre normas internacionais e internas em matéria de direitos humanos, há de prevalecer sempre o mais favorável ao sujeito de direito, pois a proteção da dignidade da pessoa humana é a finalidade última e a razão de ser de todo sistema jurídico.³⁶

A “Teoria do Diálogo das Fontes”, de Erik Jayme, traduz que a ordem jurídica deve ser coerente com os direitos humanos e com os valores máximos de proteção da pessoa humana. Explica que:

(...) a solução dos conflitos de leis emerge como resultado de um diálogo entre as fontes as mais heterogêneas. Os direitos humanos, as Constituições, as Convenções internacionais, os sistemas nacionais: todas estas fontes não se excluem mais mutualmente; elas “dialogam” umas com as outras. Os juízes ficam obrigados a coordenar estas fontes “escutando” o que elas dizem.³⁷

Com isso, de acordo com a teoria, diante do conflito entre normas considerando o ordenamento jurídico interno e o internacional, deverá prevalecer o que mais beneficie o ser humano, não se observando hierarquia, mas sim a norma mais benéfica.

A ideia é, portanto, que a visão seja mais humanista, com um ordenamento interno e internacional unitário e coerente, consubstanciados nos direitos humanos, valor supremo de todas as ordens normativas. Dessa forma, conforme Piucco e Gorczewski³⁸, diante de conflito de normas, os direitos humanos e a interpretação *pro homine* prevalecem.

Outrossim, o artigo 4º da Constituição Federal³⁹, dispõe seu rol de princípios vinculantes que norteiam as relações internacionais:

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

I -independência nacional;

³⁶COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 76.

³⁷MARQUES, Cláudia Lima; BENJAMIN, Antônio Herman. A Teoria do diálogo das fontes e seu impacto no Brasil: uma homenagem a Erik Jayme. **Revista de Direito do Consumidor**. Vol. 115, jan-fev 2018, p. 2

³⁸PIUCCO, Micheli; GORCZEWSKI, Clovis. Os Tratados internacionais de direitos humanos no Brasil: autonomia e hierarquia do direito interno à aplicação da Teoria do Diálogo das Fontes. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 55, ago-2024, p. 225.

³⁹BRASIL. **Constituição Federal Brasileira de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

- II -prevalência dos direitos humanos;
- III -autodeterminação dos povos;
- IV -não-intervenção;
- V -igualdade entre os Estados;
- VI -defesa da paz;
- VII -solução pacífica dos conflitos;
- VIII -repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX -cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X -concessão de asilo político.

É possível compreender que a lei máxima brasileira estabelece que das relações internacionais que envolvam o Brasil haverá a prevalência e proteção aos direitos humanos, ou seja, haverá então a preferência e prioridade ao direito humano diante de um possível conflito ou eventual acordo, ou mesmo na situação da norma cogente.

Por fim, a Declaração de Viena de 1993⁴⁰ consagra ser o direito ao desenvolvimento direito universal e inalienável, parte integral dos direitos humanos fundamentais, relacionando a interdependência entre democracia, desenvolvimento e direitos humanos.

Amartya Sen⁴¹ concebe a ideia de que o desenvolvimento apenas é viável com um processo de expansão das liberdades reais, sendo as liberdades meios principais para obtenção do desenvolvimento (não apenas fins primordiais).

Desenvolvimento e globalização trazem impactos na sociedade e novos atores, por exemplo, organizações internacionais, organizações não governamentais, empresas transnacionais e outras empresas. Neste viés, portanto, que os direitos humanos passam a enfrentar um novo desafio.

⁴⁰ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração de Viena de 1993**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%A7%C3%A2ncia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 21 de setembro de 2023.

⁴¹SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. 6. Reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 25.

Jayme⁴² afirma que a globalização é caracterizada exatamente pela perda dos Estados da posição de centros de poder e da proteção humana, uma vez que cederam grande parte de seus poderes ao mercado.

E, diante do mercado e empresas, pensando no indivíduo com o centro e principal norteador das relações humanas, também se fez presente o direito humano (norma e caráter máximo e inerente) no âmbito empresarial.

1.2 Os Direitos Humanos e sua conexão com as empresas: panorama de aplicabilidade às pessoas jurídicas.

No tocante aos direitos humanos, a empresa tem papel essencial no respeito, divulgação e implementação dos direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos no dia a dia dos cidadãos, principalmente por sua função.⁴³

A primeira tentativa de disciplinar a atuação das empresas transnacionais nas Nações Unidas ocorreu em 1973, momento em que as antigas colônias europeias, ao conquistarem sua independência, utilizavam os foros multilaterais (como a ONU) para dirimir desequilíbrios mundiais de poder. Desta forma, o Conselho Econômico e Social (ECOSOC) da ONU determinou a constituição de um “Grupo de Pessoas Eminentes” para avaliar o impacto das empresas transnacionais sobre o processo de desenvolvimento.⁴⁴

Tal grupo recomendou a criação da Comissão das Nações Unidas sobre Corporações Transnacionais, originado em 1974, para discussão de termos atinentes a empresas transnacionais.

Em 1977, foi estabelecido um grupo de trabalho intergovernamental com a finalidade de redigir um código de conduta para empresas transnacionais. Em 1984, a

⁴²JAYME, Erik. O Direito Internacional Privado no Novo Milênio: a Proteção da Pessoa Humana Face à Globalização. In: MARQUES, Claudia Lima; ARAÚJO, Nádia de. **O Novo direito Internacional: estudos em homenagem a Erik Jayme**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 134

⁴³CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas; COLLESI, Paula Castro. Empresas e direitos humanos. **Revista do Advogado AASP**, São Paulo, SP, v. 143, 2020, p.133.

⁴⁴BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p. 20.

minuta do código de conduta foi tornada pública; contudo, diante da intensa controvérsia existente e das dificuldades em avançar nas negociações, a ideia de elaborar o código acabou por ser abandonada em 1993.⁴⁵

Benedetti⁴⁶ explica que tentativas de estabelecer parâmetros para atuação das empresas transnacionais foram mais bem sucedidas no âmbito da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A OCDE adotou, em 1976, o documento “Diretrizes para Empresas Multinacionais”, com recomendações sobre temas como direitos trabalhistas, segurança laboral, meio ambiente, saúde e questões tributárias, para empresas multinacionais que operam nos territórios do países-membros da organização ou dos países que tenham aderido às Diretrizes.

Em 2011, foi incluído capítulo específico com recomendações sobre direitos humanos. Os países da OCDE e os países aderentes devem estabelecer um “Ponto de Contato Nacional”, cuja missão é promover o documento e contribuir para resolução de conflitos relacionados a inobservância das Diretrizes.

Apesar de não ser parte da OCDE, o Brasil aderiu às Diretrizes e mantém um “Ponto de Contato Nacional” de caráter interministerial, coordenando pela Secretaria-Executiva da Câmara de Comércio Exterior (SE-CAMEX) do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC).⁴⁷

Para Busturia⁴⁸, as diretrizes da OCDE são um marco importante do desenvolvimento e impulsionamento da responsabilidade social empresarial através dos direitos humanos.

⁴⁵REINISCH, August. The changing international legal framework for dealing with non-State actors. In: ALSTON, P. **Non-State actors and human rights**. Oxford: Oxford Academy, 2005, p. 54.

⁴⁶BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p. 21.

⁴⁷BRASIL. **PCN – Ponto de Contato Nacional**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn>. Acesso em: 01 de fevereiro de 2024.

⁴⁸BUSTURIA, Andrea-Ariadna López-Francos de. **Derechos humanos, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial**. Madrid: Instituto Berg, 2015, p. 119.

No tocante à OIT, em 1977, foi criado o Conselho de Administração, da "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social", cujo objetivo era difundir o respeito ao Direito do trabalho pelas empresas transnacionais.⁴⁹ Essa declaração estabelece recomendações e princípios voluntários para servir como guia às empresas transnacionais, no sentido de encorajar a contribuição positiva que essas empresas podem significar para o progresso social e econômico, com preocupação sobre questões relativas ao trabalho e à política social e os princípios buscam estabelecer condições de trabalho, salário adequado, livre associação, dentre outras.⁵⁰

No âmbito da ONU, a temática sobre a responsabilidade das empresas ante aos direitos humanos fora retomada apenas no fim dos anos 90, por iniciativa da própria organização, em contexto diverso da década de setenta.

Em 1999, o Secretário-Geral das Nações Unidas à época, Kofi Annan, durante o Fórum Econômico Mundial – também conhecido como Fórum de Davos – anunciou o chamado Pacto Global, que seria lançado definitivamente pela ONU no ano 2000.⁵¹

O Pacto Global é um documento aberto à adesão empresarial, contendo dez princípios (eram nove princípios no início, com o acréscimo do décimo princípio em 2004), com compromissos a serem assumidos por empresas na área de direitos humanos, trabalho e meio ambiente.

De acordo com Benedetti⁵²:

A adoção do Pacto Global teria sido motivada por três fatores: (i) a necessidade de resgatar a experiência frustrada da Comissão das Nações Unidas sobre Corporações Transnacionais; (ii) as crescentes preocupações relativas ao aumento da pobreza mundial e das violações de direitos

⁴⁹WUNSCH, Marina Sanches. **Empresas transnacionais de direitos humanos: desafios jurídicos e sociais a partir do direito internacional**. 2019. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2019, p. 74.

⁵⁰OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/declaracao-tripartida-de-principios-sobre-empresas-multinacionais-e-1#:~:text=A%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Tripartida%20de%20Princ%C3%ADpios,sustent%C3%A1veis%20no%20local%20de%20trabalho>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2024.

⁵¹ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto Global**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2024.

⁵²BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p. 23.

humanos ocorridas na década de noventa e relacionadas a políticas neoliberais; e (iii) a necessidade de fazer frente à crise financeira enfrentada pela ONU e de diversificar suas fontes de financiamento, por meio do estreitamento das relações entre as organizações e o mundo corporativo.

Afirma Ruggie⁵³ que aquele Pacto foi planejado como um fórum de aprendizagem para promoção de práticas socialmente responsáveis nas áreas de direitos humanos, padrões para os locais de trabalho, meio ambiente e anticorrupção, compartilhamento de melhores práticas e desenvolvimento de ferramentas.

Para Tarantini e Carneiro⁵⁴, o Pacto Global advoga por dois objetivos principais: fazer com que as empresas alinhem suas operações estratégicas aos dez princípios, e fazer com que elas tomem ações para avançar e apoiar metas mais globais das Nações Unidas, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, por meio de inovações e parcerias.

Apesar da repercussão positiva da adoção de códigos de conduta, diretrizes e declarações de celebração de pactos empresariais sobre direitos humanos, a prática sempre foi objeto de críticas pela reduzida eficácia.

De acordo com Camargos e Collesi⁵⁵, os referidos princípios receberam duras críticas dos especialistas em direitos humanos por serem vagos e, especialmente, por serem considerados mais um guia moral para as empresas do que um compromisso a ser seguido, sem nenhuma vinculação obrigatória.

Como o Pacto Global pressupõe a adesão espontânea das empresas, é observada a adoção de direitos humanos como uma “escolha”, que se pode livremente fazer ou não, deixando a descoberto ampla gama de empresas que não tem interesse em rever suas práticas.⁵⁶

⁵³RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Editora Abril e Planeta Sustentável, 2014, p.30.

⁵⁴TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodium, 2018, p.41.

⁵⁵CAMARGOS Ana Amélia Mascarenhas; COLLESI, Paula Castro. Empresas e direitos humanos. **Revista do Advogado AASP**, São Paulo, SP, v. 143, p. 137.

⁵⁶SIMÕES, Jamili. **Responsabilidade social empresarial como instrumento de efetivação dos direitos humanos**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2021, p. 27.

Benedetti⁵⁷ explica que o Pacto Global ainda padece de grave déficit de exigibilidade (*enforcement*) e supervisão: como não há órgãos responsáveis pelo monitoramento dos compromissos assumidos, com competência para induzir seu cumprimento, esses documentos acabam assumindo caráter de meras aspirações ou tornam-se ferramentas de estratégias corporativas de *marketing*, empregadas para transmitir uma imagem pública positiva.

A necessidade de instrumento mais eficazes, depois do lançamento do Pacto Global, trouxe de volta o debate, em 2002, quando a Subcomissão sobre a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos propôs elaborar parâmetros de observância aplicáveis a corporações transnacionais e outras empresas.⁵⁸

Foi redigida a minuta de “Normas sobre Responsabilidade das Corporações Transnacionais e outras Empresas em relação a Direitos Humanos”, atribuindo aos Estados a responsabilidade primária de assegurar que as corporações transnacionais e outras empresas, no âmbito de suas respectivas “esferas de influência”, a “obrigação” de “respeitar, garantir o respeito, prevenir abusos e promover direitos humanos”, definindo normas específicas sobre o direito a oportunidades iguais e não-discriminação, o direito à segurança (especialmente em situação de conflitos armados), direitos trabalhistas, respeito à soberania nacional, proteção do consumidor e proteção ao meio ambiente, sujeito as empresas a monitoramento nacional e internacional.⁵⁹

A minuta foi aprovada pela Subcomissão em 2003, mas rejeitada em 2004 pela Comissão de Direitos Humanos.

De acordo com Benedetti⁶⁰, a minuta das Normas representava uma radical mudança de paradigma no direito internacional dos direitos humanos, por determinar, de forma

⁵⁷BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p.24.

⁵⁸ONU. Organização das Nações Unidas. **Normas sobre responsabilidade das corporações transnacionais e outras empresas em relação a direitos humanos**. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/498842?ln=en&v=pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

⁵⁹Id, acesso em 12 de novembro de 2023

⁶⁰BENEDETTI, *op cit*, p. 25.

inequívoca e em linguagem convencional, que as empresas também possuíam internacionalmente a obrigação de respeitar os direitos humanos.

Em 2005, a Resolução 2005/69⁶¹ solicitou que o Secretário-Geral das Nações Unidas designasse um “Representante Especial sobre a Questão de Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e outras Empresas”, com a missão de: identificar e esclarecer parâmetros de responsabilidade corporativa para corporações transnacionais e outras empresas com relação a direitos humanos; discorrer sobre o papel dos Estados em regular e atribuir, de forma efetiva, o papel de corporações transnacionais e outras empresas com relação a direitos humanos, inclusive por meio de cooperação internacional; e pesquisar e esclarecer as implicações para corporações transnacionais e outras empresas de conceitos como esfera de influência e cumplicidade.

Foi nomeado para tal tarefa o austro-americano John Gerard Ruggie, professor da Universidade de Harvard, para mandato inicial de dois anos, sendo prorrogado por mais três anos.⁶²

Em seu relatório parcial sobre seu trabalho, resultante do primeiro período de mandato (2005-2008), é apresentado o “Marco Proteger, Respeitar e Reparar sobre Negócios e Direitos Humanos”, estruturado em três pilares:

- (i) o dever do Estado de oferecer proteção contra abusos de direitos humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulação e atribuição de responsabilidades;
- (ii) a responsabilidade corporativa de respeitar direitos humanos atuando com a devida diligência para evitar infringir direitos e lidar com impactos adversos que possam advir de sua atuação;
- (iii) o acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de mecanismos judiciais e não judiciais.⁶³

⁶¹ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 2005/69**. Disponível em: <https://www.refworld.org/legal/resolution/unchr/2005/en/38668>. Acesso em: 15 de setembro de 2024.

⁶²RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Editora Abril e Planeta Sustentável, 2014, p.50.

⁶³Id, p.23.

De acordo com Silveira e Sanches⁶⁴, o Marco Ruggie assenta-se sobre o que ele chama de “responsabilidades diferenciadas, mas complementares” e compreende três princípios fundamentais: a obrigação do Estado de proteger os direitos individuais, a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos e assegurar que ocorram processos de investigação onde houver denúncia de violações, bem como tomar medidas de reparação e punição, quando necessárias.

O Marco foi aprovado com unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos (CDH) da ONU em 2008, e por meio da Resolução 8/7⁶⁵, renovou o mandato de Ruggie e estipulou novos objetivos: oferecer visões e recomendações sobre formas de fortalecer a realização do dever do Estado de proteger todos os direitos humanos de abusos e corporações transnacionais e outras empresas, incluindo por meio de cooperação internacional; aprofundar o entendimento sobre o escopo e o conteúdo da responsabilidade corporativa de respeitar todos os direitos humanos e oferecer orientação concreta a empresas e outros interessados; explorar opções e fazer recomendações, em nível nacional, regional e internacional, para o aprimoramento do acesso à reparação efetiva por aqueles cujos direitos humanos tenham sido afetados por atividades empresariais.

Desta forma, o segundo período do mandato de Ruggie (2008-2011) foi dedicado a definir diretrizes para implementação de seu Marco, o que originou um conjunto de princípios operativos, reunidos em um documento chamado “Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos”.⁶⁶

Os princípios criados por Ruggie possuem suma importância na temática de direitos humanos e empresa, e serão pormenorizadamente estudados a seguir.

Em 2014, Equador e África do Sul apresentaram ao Conselho de Direitos Humanos a Resolução 26/9, que tinha como proposta a elaboração de um instrumento internacional vinculante sobre Empresas Transnacionais e Outros Negócios com relação aos Direitos

⁶⁴SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Naspoli. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Revista Direito e Desenvolvimento**. Centro Universitário de João Pessoa, nº 12, 2015, p.152.

⁶⁵ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 8/7**. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/e/hrc/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf. Acesso em: 15 de setembro de 2024.

⁶⁶BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p. 27.

Humanos. Aprovada por maioria, a Resolução contou com a adesão de vários países da América Latina e com a oposição de países da União Europeia. O Brasil, entretanto, se absteve na votação.⁶⁷

Ainda em 2014, com a Resolução 2014/95 da ONU⁶⁸, foi criado grupo de trabalho intergovernamental e aberto para o desenho de um tratado sobre empresas e direitos humanos. Desde 2015 são realizados encontros anuais para discussão de norma vinculante.⁶⁹

Já ocorreram seis sessões de negociação deste grupo, com apresentação de *drafts*, que têm por objetivo orientar a construção de um texto definitivo para o tratado.

1.3 Os Princípios Empresariais orientadores das Nações Unidas: a influência dos pensamentos de John Ruggie para a responsabilidade social.

Os “Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos” foram criados no segundo mandato da nomeação de John Ruggie, totalizando 31 princípios.

Estes princípios determinam de forma detalhada as etapas necessárias para que os Estados e as empresas implementem o quadro referencial levando em consideração: “Proteger, Respeitar e Remediar”.⁷⁰

De acordo Trida⁷¹, os princípios orientadores são parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos direitos humanos, orientando-as, e também aos

⁶⁷MANSOLDO, Felipe Frayer; ROLAND, Manoela Carneiro. Direitos humanos e empresas: uma abordagem comparativa entre do Decreto 9.751/2018 e a Resolução nº 5/2020 do CNDH. **Revista de Direito Brasileira**. V. 34, n. 13, p. 341-360, Florianópolis, jan/abr 2023, p. 346.

⁶⁸ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 2014/95**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj>. Acesso em: 08 de maio de 2023

⁶⁹ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. Empresa e direitos humanos e ESG: linhas iniciais de uma relação de gênero e espécie. In: ZAVANELLA, Fabiano *et al.* **Temas em direito internacional, direito do trabalho e direito internacional do trabalho**: estudos em homenagem ao professor Carlos Roberto Husek. São Paulo: LTr, 2023, p. 29.

⁷⁰RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Editora Abril e Planeta Sustentável, 2014, p. 23

⁷¹TRIDA, Carina Alamino. Os Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU e sua aplicação como nova ferramenta para efetivação dos direitos dos trabalhadores. **Revista Direito Internacional e Globalização Econômica**. São Paulo, n.8, 2021, p. 69.

Estados para que se comprometam em sua implementação e aprofundamento a fim de que as violações aos direitos humanos restem sanadas ou evitadas.

Vale mensurar que a finalidade de J. Ruggie era chegar a uma proposta de compromisso, que superasse as divisões profundas, e os excessos doutrinários cometidos pelas Normas, e representasse o equilíbrio possível entre Estados, empresas e ONGs.⁷²

A primeira base – “proteger” – trata do papel do Estado em proteger seus cidadãos de violações cometidas por empresas em seu território, através de regulamentação e políticas adequadas. Desta forma, os dez primeiros princípios orientadores são direcionados ao Estado e oferecem orientação acerca da responsabilidade estatal de proteger.⁷³

Os princípios desta base determinam expressamente que os Estados adotem “medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar” os abusos em face dos direitos humanos relacionados a atividade empresarial.

À título de exemplo de intervenção do Estado, bem como do poder judiciário, em setembro de 2020, foi julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 509⁷⁴, que tem como cerne a legalidade do cadastro de empregadores envolvidos em trabalho escravo, estabelecendo que:

CADASTRO DE EMPREGADORES – PROCESSO ADMINISTRATIVO – CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA – OBSERVÂNCIA. Identificada, por auditor-fiscal, exploração de trabalho em condição análoga à de escravo e lavrado auto de infração, a inclusão do empregador em cadastro ocorre após decisão administrativa irrecorrível, assegurados o contraditório e a ampla defesa.
CADASTRO DE EMPREGADORES – NATUREZA DECLARATÓRIA – PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE. Descabe enquadrar, como sancionador, cadastro de empregadores, cuja finalidade é o acesso à informação, mediante publicização de política de combate ao trabalho

⁷²ARAGÃO, Daniel Maurício Cavalcanti. **Responsabilidade como legitimação: capital transnacional e governança global na Organização das Nações Unidas**. 2010. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro, 2010, p. 62.

⁷³TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodium, 2018, p. 44.

⁷⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 509**. Cadastro empresas trabalho análogo à escravidão. Min. Carmen Lúcia. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754002533>. Acesso em 17 de dezembro de 2022.

escravo, considerado resultado de procedimento administrativo de interesse público.

Com isso, é possível observar as características de “punir, investigar e prevenir” ao ser criada relação de lista de empresas, com o cadastro de empregadores, que atuam e convivem com trabalho escravo, visando à publicidade das informações em relação à empresa perante a sociedade, consumidores, fornecedores e próprios funcionários (e possíveis funcionários).

A segunda base remete à responsabilidade das empresas no respeito à matéria de direitos humanos. De acordo com o Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, existem três formas principais de envolvimento corporativo em impactos negativos em direitos humanos⁷⁵:

- (i) a empresa pode causar impacto por meio de suas próprias atividades;
- (ii) a empresa pode contribuir para o impacto por intermédio de suas próprias atividades, tanto diretamente ou por meio de alguma outra entidade, como o governo ou um parceiro comercial;
- (iii) a empresa pode não causar nem contribuir diretamente para o impacto, mas pode estar envolvida por intermédio de um relacionamento comercial com a entidade que causou o impacto e está conectada a suas operações, seus produtos ou serviços.

Ademais, as empresas são encorajadas a realizar um processo de auditoria – sob *due diligence* - em direitos humanos que consiste em:

A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias, em uma matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas.⁷⁶

⁷⁵OHCHR. UN Human Rights Office *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative Guide*. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf. Acesso em 17 de out. de 2023.

⁷⁶CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos: implementação dos parâmetros da ONU para “proteger, respeitar e reparar”**. Disponível em: [http://conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\)\(2\).pdf](http://conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1)(2).pdf). Acesso em: 2 de set. de 2023.

Por fim, a terceira e última base trata sobre a remediação das vítimas. Na hipótese do Estado ou a empresa violarem ou contribuírem para violar algum direito, as vítimas devem ter acesso a meios eficazes de remediação, sejam eles judiciais ou extrajudiciais.⁷⁷

Resta claro, de forma taxativa, que os Estados devem proteger; as companhias devem respeitar; e aqueles que forem prejudicados devem ser indenizados.

O trabalho executado – princípios orientadores - por J. Ruggie teve parecer favorável dos países representados no Conselho dos Direitos Humanos da ONU, em 6 de julho de 2011.⁷⁸

Contudo, importante mencionar que de acordo com Benedetti⁷⁹, existiam críticas quanto à nomeação de John Ruggie como Representante Especial do Secretário-Geral da ONU e o trabalho executado por ele, como se observa:

A nomeação de John Ruggie deixou transparecer a influência norte-americana na definição mais branda de regras e princípios que seriam aplicadas às empresas. Seu mandato foi denominado de “Pragmatismo Principiológico”, em razão de priorizar ações e normativas que tivesse mais chance de serem alcançadas e que promovesse mudanças na vida diária das pessoas, ainda que não protegessem plenamente os direitos humano.⁸⁰

Do ponto de vista de alguns especialistas e da sociedade civil, a perspectiva do empresariado e de alguns países desenvolvidos teriam pesado mais na balança de Ruggie. Ainda que não admita a influência direta do governo dos Estados Unidos na sua indicação, o próprio Ruggie reconhece que as empresas norte-americanas intercederam junto a Kofi Annan para pleitear a designação de alguém com perfil simpático ao empresariado. É possível depreender, dos escritos de Ruggie, que o referencial que informa esses pontos de vista é a do liberalismo enraizado. Assim, Ruggie sublinha a importância da construção de regimes econômicos alicerçados na comunhão de sentidos entre Estados, atores sociais e agentes econômicos.

⁷⁷TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodium, 2018, p. 45.

⁷⁸ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 6 de julho de 2011**. Disponível em: <https://www.refworld.org/es/leg/resol/cdhonu/2011/es/129794>. Acesso em: 04 de novembro de 2023.

⁷⁹BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p.. 28.

⁸⁰RIBEIRO, Daniela Menegoti; OLIVEIRA, José Sebastião de. A promoção da tutela dos direitos da personalidade pelas empresas transnacionais. In: BENACCHIO, Marcelo. **A sustentabilidade da relação entre direitos transnacionais e direitos humanos**. 1ª Ed. Curitiba: Editora CRV, 2016, p.44.

A criação de sentidos comuns dependeria da existência de marcos institucionais fortes, alinhados por normas, costumes e valores partilhados, que fixem parâmetros dentro dos quais as forças de mercado possam atuar livremente.⁸¹

Os princípios organizadores não levam em conta a vulnerabilidade de países em desenvolvimento frente as empresas violadoras, e também silenciam sobre a responsabilidade dos países de origem dessas empresas, não sendo feita nenhuma menção à possibilidade de exercício, pelos países de origem, de prerrogativas de extraterritorialidade para coibir violações cometidas por suas empresas no exterior.⁸²

Apesar da existência das críticas quanto à nomeação de J. Ruggie e quanto ao trabalho executado por ele, sem dúvida, os princípios desempenharam um papel importante ao estabelecer novo repertório que já começa a ser apropriado por governos, empresas e sociedade civil.

A ideia de atuação e aderência para um modelo empresarial digno ao ser humano, tendo base nos princípios orientadores, torna-se possível e efetivo.

Em consonância, Piovesan e Gonzaga⁸³ afirmam que os princípios orientadores constituem o primeiro marco normativo internacional a identificar e a aclarar a responsabilidade das empresas e dos Estados em matéria de direitos humanos, objetivando aprimorar para alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, contribuindo assim para uma globalização socialmente sustentável.

Nesta toada, de acordo com Ruggie⁸⁴, algumas empresas à frente do processo de globalização, reagiram com políticas e práticas que prometiam obedecer a uma conduta empresarial responsável (pensando em obter lucro e também na sociedade, coletivo, meio

⁸¹BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p.. 29

⁸²Id. p. 31.

⁸³PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonora Corte. Desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p.94.

⁸⁴RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Editora Abril e Planeta Sustentável, 2014, p. 29.

ambiente, consumidor, trabalhadores, entre outros), o que ficou conhecido como responsabilidade social empresarial (RSE).

1.4 O desenvolvimento sustentável como vetor da responsabilidade social empresarial à luz dos Direitos Humanos.

Ao se pensar em direitos humanos e empresa, faz-se necessário abarcar o tema da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável, bem como seus desdobramentos junto da responsabilidade social empresarial.

Em um mundo globalizado, com um contexto econômico de capitalismo intenso, o número é cada vez maior de situações e condutas humanas que exigem do Estado ações de proteção e de prestação.

A globalização é um fenômeno da virada do século XX para o XXI, sendo a interconexão dos países no âmbito da tecnologia, política, cultura e economia. Com o aparecimento da rede mundial de computadores teve-se fim — no que diz respeito à informação — à própria noção de “viagem”, tornando a informação instantaneamente disponível em todo o planeta, tanto na teoria como na prática. Assim, para Bauman⁸⁵ a globalização arrasta as economias para a produção do efêmero, do volátil (por meio de uma redução em massa e universal da durabilidade dos produtos e serviços) e do precário (empregos temporários, flexíveis, de meio expediente).

Ainda, o processo de globalização e a progressiva segregação espacial, com a separação e exclusão do restante da população, apresentando ainda, o enfraquecimento do poder de decisão e da soberania dos governos estatais diante a presença das transnacionais, sendo a globalização um processo corrosivo, ao sinalizar que “ninguém está no poder agora”.⁸⁶

⁸⁵ BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 22

⁸⁶ DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira; RUIZ, Renata de Oliveira Bassetto. Apontamentos sobre a regulação da atividade empresarial a partir do direito ao desenvolvimento. **Revista Thesis Juris**, v. 8, n.1, jan/jun 2019, p. 28

Com isso, sob a perspectiva de Bauman, os Estados estão submetidos aos interesses dos grandes grupos empresariais (transnacionais), o mercado muda constantemente, para pior, do ponto de vista dos excluídos, e o trabalho também passa por reformulações cujos resultados não trazem boas perspectivas para os trabalhadores e seus direitos básicos.

Assim, diante da globalização e do rápido desenvolvimento tecnológico e industrial, desmascarou-se um crescimento desorganizado e ecologicamente predatório, tendo, por conseguinte, níveis de desmatamento e poluição excessivos, com mudanças profundas no ecossistema mundial. Se tornou necessário, portanto, repensar o estilo de desenvolvimento da sociedade humana, a fim de tornar sustentável o modelo de crescimento tecnológico, extremamente rápido e constante.

Ignacy Sachs⁸⁷ afirma que o desenvolvimento não pode ser visto em separado do crescimento econômico, sendo que só o crescimento econômico não garante o desenvolvimento. Assim, o mal desenvolvimento pode ser encontrado quando se verifica somente o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) acompanhado do aumento do desemprego, pobreza e desigualdades sociais, como acontece em países em desenvolvimento.

Salomão Filho⁸⁸ explica que a ideia de desenvolvimento está diretamente ligada a melhores padrões distributivos e melhoria social, com direito de acesso a todos os envolvidos, direta ou indiretamente na atividade empresarial: empresários, acionistas, sócios, trabalhadores, fornecedores, consumidores.

O que faz sentido é produzir o desenvolvimento realmente integrado, isto é, social, econômico, ambiental, ético e jurídico-político.⁸⁹ Assim, a sustentabilidade caracteriza-se pela efetiva harmonia entre os objetivos ambientais, sociais e econômicos.

Logo, o termo sustentabilidade refere-se a três dimensões distintas e complementares entre si (ecológica, econômica e social), porquanto se trata da reprodução e produção das sociedades humanas. Os modelos econômico e de sociedade precisam respeitar a capacidade contributiva do planeta.

⁸⁷SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008, p. 71.

⁸⁸FILHO, Calixto Salomão. **Regulação e desenvolvimento: novos temas**. São Paulo: Malheiros, 2012. P. 63.

⁸⁹FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 58.

Nesta toada, Benacchio e Parreira⁹⁰ explicam que sustentabilidade se define como a capacidade de satisfação da necessidade das relações presentes sem impedir que as gerações futuras supram suas necessidades.

O princípio da sustentabilidade, conforme Canotilho⁹¹, é um princípio estruturante do Estado Constitucional:

Tal como outros princípios estruturantes do Estado Constitucional – democracia, liberdade, juridicidade, igualdade – o princípio da sustentabilidade é um princípio aberto carecido de concretização conformadora e que não transporta soluções prontas, vivendo de ponderações e de decisões problemáticas. É possível, porém, recortar, desde logo, o imperativo categórico que está na gênese do princípio da sustentabilidade e, se preferir, da evolução sustentável: os humanos devem organizar os seus comportamentos e ações de forma a não viverem: (i) à custa da natureza; (ii) à custa de outros seres humanos; (iii) à custa de outras nações; (iv) à custa de outras gerações

Importante mencionar que a sustentabilidade é pensada de modo que os valores constitucionais no convívio social possam se efetivar numa sociedade solidária e participativa, isto é, com a presença do valor fraternal⁹².

Ayres Britto⁹³ explica que o princípio da fraternidade ou solidariedade acarreta o surgimento de um “constitucionalismo fraternal” que alcança uma consciência coletiva de que estamos todos juntos em um mesmo barco, na dimensão de uma luta pela afirmação do valor do desenvolvimento, do meio ambiente ecologicamente equilibrado, da democracia.

Assim, este princípio está intrinsecamente ligado à promoção do bem comum, à erradicação da pobreza e da marginalização, e à redução das desigualdades sociais e regionais. A fraternidade, nesse contexto, se manifesta na responsabilidade coletiva de

⁹⁰BENACCHIO, Marcelo; PARREIRA, Liziane. Da análise econômica do direito para a análise jurídica da economia: a concretização da sustentabilidade. **Revista Prisma Jurídico**, Vol. 11, n.1, 2012, p. 200.

⁹¹CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O princípio da sustentabilidade como princípio estruturante do direito constitucional. **Revista de Estudos Politécnicos** v. 8, n. 13, jun. 2010, p. 12.

⁹²FONSECA, Reynaldo Soares da. **O princípio jurídico da fraternidade na jurisprudência do STF e do STJ**. Escola da Defensoria do Distrito Federal. 2021, p. 7

⁹³BRITTO, Carlos Ayres. **Teoria da Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 216.

assegurar condições dignas de vida a todos os cidadãos, promovendo uma convivência sustentável, harmônica e inclusiva.⁹⁴

Tais valores encontram-se presentes na Constituição Federal brasileira⁹⁵, de 1988, seja no preâmbulo, seja no artigo 1º, seja no artigo 5º, seja no artigo 170, dentre outros artigos, demonstrando, em si, o valor e aspecto fundamental na sociedade brasileira.

O princípio da fraternidade e a responsabilidade social emergem como guias fundamentais para promover uma sociedade mais justa, ética e solidária.⁹⁶ Freitas⁹⁷ explica sobre a importância da solidariedade, e por ser valor fraternal, para que se busque a sustentabilidade social, mormente a sustentabilidade inclusiva, ao dizer:

Trata-se de princípio constitucional que determina, com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da Sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente no futuro, o direito ao bem-estar.

Partindo, assim, deste cenário e destes valores, em 1987, por meio da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento elaborou o Relatório Brundtland⁹⁸, denominado Nosso Futuro Comum – *Our Common Future* -, no qual estabelece o conceito de desenvolvimento sustentável, que é um processo de transformação no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional se harmonizam e reforçam o potencial presente e futuro, a fim de atender as necessidades e aspirações humanas, sem comprometer as possibilidades das gerações futuras.

⁹⁴GONÇALVES, Cristian David; SIMÕES, Jamili; SANTOS, Rodrigo Souza. O Princípio da fraternidade e o uso de tecnologias na construção de cidades justas. **Revista de Direito Urbanístico, Cidade e Alteridade**. V.10, n. 2, p. 61-81, Jan/Jun. 2025, p. 66

⁹⁵BRASIL. **Constituição Federal Brasileira de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

⁹⁶SIMÕES, Jamili; ROCCA, Lady Ane de Paula Santos Della; BENACCHIO, Marcelo. O Papel da fraternidade e da responsabilidade social empresarial no combate ao trabalho escravo contemporâneo. *In: Estudos sobre as aplicações jurídicas da fraternidade*. Porto Alegre – RS, Editora Fundação Fênix, 2024, p. 94.

⁹⁷FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p.74

⁹⁸ONU. Organização das Nações Unidas. **Relatório de Brundtland**. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>. Acesso em: 14 junho de 2023.

O conceito de desenvolvimento sustentável surgiu como forma de harmonizar os princípios dos direitos humanos com os princípios de proteção ambiental. De acordo com Silva, Adolfo e Carvalho⁹⁹, a Declaração do Rio, de 1992, e a Agenda 21 proclamaram o desenvolvimento sustentável como um direito humano, demonstrando a conexão entre a proteção ambiental e o respeito aos direitos fundamentais. Desde então, a proteção dos direitos humanos e do meio ambiente, ligado à sustentabilidade e ao desenvolvimento sustentável, constituem prioridades da agenda internacional.

O desenvolvimento sustentável, portanto, concilia o desenvolvimento econômico com a preservação socioambiental, harmonizando: o convívio e envolvimento com a comunidade; a relação ética com os fornecedores; a observância e o respeito aos direitos humanos dos empregados, dos consumidores e dos grupos de interesse; monitoramento e avaliação de desempenho, e também a percepção do lucro para a empresa.

Meyer-Pflug e Garbaccio¹⁰⁰ explicam que *“Il apparaît que l’investissement selon des critères de développement durable a justement pour but de faire respecter et de promouvoir les biens collectifs et indivisibles”*.¹⁰¹ Ou seja, aquele que se importa e se preocupa em investir por meio do desenvolvimento sustentável acaba por promover interesses não apenas individuais, mas também que beneficiem toda a coletividade.

Em conformidade, Vidal¹⁰² afirma que o conceito de desenvolvimento sustentável enquanto processo de gerar riqueza e bem-estar deve, ao mesmo tempo, promover a coesão social e impedir a destruição do meio ambiente.

Além disso, faz-se necessário evocar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável integram o documento intitulado

⁹⁹SILVA, Denival Francisco da; ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva; CARVALHO, Sonia Apareida de. Direitos humanos, desenvolvimento sustentável e sustentabilidade. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. V.10, n.1, 2015, p. 12.

¹⁰⁰ MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro; GARBACCIO, Grace Ladeira; PRIEUR, Michel; TANCHON, Marie. *La problématique de la gouvernance et du principe environnemental de responsabilité*. **Revista de Direito da Cidade**. V. 11, n. 2, 2019, p. 371.

¹⁰¹ Tradução: Investir de acordo com critérios de desenvolvimento sustentável é precisamente o objetivo de garantir o respeito e a promoção dos bens coletivos e individuais.

¹⁰² SOUZA, José Fernando Vidal de. Possibilidades, proximidades e distanciamentos de diálogos entre ética, compliance e desenvolvimento sustentável. In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira. **Direito empresarial estruturas e regulação**. Vol. II, Uninove, 2018, p. 161.

“Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”¹⁰³, popularmente conhecido como Agenda 2030, que entrou em vigência em janeiro de 2016 e cujo prazo final é 31 de dezembro de 2030.

Os ODS englobam as três dimensões fundamentais do desenvolvimento sustentável, quais sejam: ambiental, social e econômica, sendo que a sustentabilidade reside exatamente no ponto de convergência entre estas três dimensões. Para mais além, os ODS são divididos em cinco elementos subjacentes: pessoas, planeta, parcerias, paz e prosperidade, conhecidos como os cinco P’s dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.¹⁰⁴ Com isso, os ODS são compostos por 17 objetivos e 169 metas que visam atingir o desenvolvimento sustentável do planeta até 2030.¹⁰⁵

Para o cenário brasileiro, o processo consiste em adaptar os ODS para a realidade local de Estados e Municípios, de modo a eleger políticas públicas e encontrar soluções para os problemas locais conforme o que apregoa a Agenda 2030, sendo o Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 - composto por participantes de diferentes setores - responsável em monitorar a implementação dos ODS.¹⁰⁶

Diante da temática estudada, é cediço mensurar que as empresas sustentáveis se encontram presente nos ODS da Agenda 2030, no item “9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura”¹⁰⁷, estabelecendo diversos subitens como metas de cumprimento para as empresas (pequenas, médias e grandes) com a temática central “construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação”.

Não obstante, vale dizer que outros objetivos também permeiam para configuração de empresa sustentável, como por exemplo: 5 – igualdade de gênero; 8 – trabalho decente

¹⁰³ ONU, Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 12 de out. de 2024.

¹⁰⁴ SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; PEREIRA, Taís Marina Lima. Uma nova compreensão dos direitos humanos na contemporaneidade a partir dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). **Revista Jurídica Cesumar**. V. 18, n.3, set/dez 2018, p. 922

¹⁰⁵ ONU, *op. cit.*, acesso em: 12 de out. de 2024.

¹⁰⁶ GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA AGENDA 2030. **Relatório Luz da Agenda 2030 para desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2017/07/relatorio-luz-gtsc-brasil-hlpf2017.pdf>. Acesso em: 02 set. 2024.

¹⁰⁷ ONU. Organização das Nações Unidas. **Os Objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/9>. Acesso em: 10 de março de 2025.

e crescimento econômico; 12 - consumo e produção sustentáveis; 13 – ação contra mudança global do clima; 13 – vida na água; 14 – vida terrestre; 17 – parcerias e meios de implementação, dentre outros.¹⁰⁸

Assim, carregada pelas ideias apresentadas pela sustentabilidade e pelos ODS, a sustentabilidade empresarial compartilhada pelas organizações busca o equilíbrio entre as questões sociais, ambientais e econômicas, estando relacionada à extensão do papel empresarial além dos objetivos econômicos onde as empresas devem assumir o compromisso, tanto de análise dos impactos no meio ambiente, quanto de envolvimento em ações sociais que beneficiem a comunidade do entorno ao empreendimento ou a sociedade em geral, contribuindo para o seu desenvolvimento econômico sob a dimensão do desenvolvimento sustentável.¹⁰⁹

John Elkington¹¹⁰, sociólogo inglês, buscando sistematizar questões do desenvolvimento sustentável em práticas empresariais, criou em 1994 a expressão *triple bottom line* ou Teoria dos Três Pilares, que significa que as empresas devem medir o valor que geram, ou destroem, nas dimensões econômica, social e ambiental propugnando um modelo que leve em conta a qualidade ambiental, a justiça social e o desenvolvimento econômico.

Segundo Alsayegh, Rahman e Homayoun¹¹¹ as empresas podem dinamizar as estratégias de negócio da seguinte forma:

Corporate sustainable performance includes the concept of the 'Triple Bottom Line,' introduced by [...], in which companies incorporate EES in their business strategy, aiming at protecting and sustaining society and the environment for future generations while maximizing the market capitalization objective. While corporations previously focused primarily

¹⁰⁸ ONU. Organização das Nações Unidas. **Os Objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/9>. Acesso em: 10 de março de 2025.

¹⁰⁹ BIER, Clerilei; AMORIM, Andreia Silva da Rosa de. Sustentabilidade: entre a prática e a estratégia empresarial para um novo padrão de desenvolvimento. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da, *et al.* **Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento**. Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013, p. 49.

¹¹⁰ ELKINGTON, John. **Green Swans: the coming boom in regenerative capitalism**. New York: Fast Company Press, 2020, p. 54.

¹¹¹ ALSAYEGH, Maha Faisal; RAHMAN, Rashidah Abdul; HOMAYOUN, Saeid. **Corporate economic, environmental, and social sustainability performance transformation through ESG disclosure**. sustainability: Economic and Business Aspects of Sustainability. v. 12, p. 1-20, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3910>. Acesso em: 14 jun. 2024.

*on the company's shareholders, now other stakeholders are also viewed as important. Specifically, for an organization to be sustainable, it must be financially secure to create long-term value, it must be able to reduce the impact on the environment through its product innovations and activities, and it must adopt a strategy to generate a competitive advantage that is in line with societal expectations.*¹¹²

Além de Elkington, John Fullerton¹¹³ afirma que a sociedade global deve aderir ao chamado “capitalismo regenerativo”, que, além de observar as fundadas preocupações de todas as partes interessadas, deve ser organizado estruturalmente de modo a garantir o equilíbrio planetário, sendo repensados até mesmo os modelos de negócio das empresas para o alcance desse fim e o próprio sistema financeiro que o sustenta.

De acordo com Fullerton¹¹⁴, é a própria economia regenerativa que deve “nutrir as redes humanas das quais depende sua vitalidade”.

Dessa maneira, termo “sobrevivência” pode ser vista de maneira dupla: por um lado, a sobrevivência planetária depende de uma mudança de paradigma por parte de todos os sujeitos e atores que compõem a sociedade internacional. Por outro, a sobrevivência de um negócio sob o ponto de vista econômico-financeiro é a resposta para o estabelecimento de novos programas de sustentabilidade corporativa.¹¹⁵

Diante disto, desta necessidade de novos programas de sustentabilidade corporativa, faz-se necessário falar sobre *Environmental, Social, Governance* – ESG, sigla amplamente conhecida no universo corporativo.

¹¹² Tradução: “O desempenho corporativo sustentável inclui o conceito de *Triple Bottom Line*, introduzido por (...), no qual as empresas incorporam o EES em sua estratégia de negócios, visando proteger e sustentar a sociedade e o meio ambiente para as gerações futuras, maximizando o objetivo de capitalização de mercado. Enquanto as empresas anteriormente se concentravam principalmente nos acionistas da empresa, agora outras partes interessadas também são vistas como importantes. Especificamente, para uma organização ser sustentável, deve ser financeiramente segura para criar valor de longo prazo, deve ser capaz de reduzir o impacto no meio ambiente por meio de inovações de produtos e atividades, e deve adotar uma estratégia para gerar uma vantagem competitiva que está de acordo com as expectativas da sociedade.”

¹¹³ FULLERTON, John. **Regenerative Capitalism**: how universal principles and patterns will shape our new economy. Capital Institute, 2015. Disponível em: <https://capitalinstitute.org/wp-content/uploads/2015/04/2015-Regenerative-Capitalism-4-20-15-final.pdf>. Acesso em: 10 maio. 2024.

¹¹⁴ Id, acesso em: 10 maio. 2024.

¹¹⁵ ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **ESG Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024, p. 5

Conforme Atchabahian¹¹⁶, a primeira menção à sigla ESG se deu com o relatório *Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World*, elaborado pelo Pacto Global, em 2004, em parceria com instituições financeiras domésticas e globais, marcando um momento em que o mercado passou a se debruçar com mais cuidado sobre as questões ambientais e sociais na perspectiva corporativa para além da mera obtenção de lucro.

A referida sigla carrega consigo o potencial de transformação social e no aspecto planetário, sendo uma estratégia de sobrevivência corporativa – de transnacionais, grandes, médias e, também, pequenas empresas.

Desta forma, o ESG representa práticas empresariais responsáveis relacionadas aos aspectos ambiental, social e de governança, materializando-se em um tripé basilar da nova organização empresarial preocupada com o foco na geração de valor a longo prazo e que compreende que, sem uma atuação eco-socialmente responsável, dificilmente haverá a perenidade da sua atividade empresarial.¹¹⁷

Atchabahian¹¹⁸ explica que novas normas estão sendo debatidas diuturnamente por Estados e por modelos privados (autorregulação) para regulamentar condutas corporativas que destoem da necessária proteção aos direitos humanos, ao meio ambiente e às condutas de governança.

Além disso, importante dizer que os programas de integridade, que surgiram como um mecanismo de política autorregulatória, fazem parte de um conjunto de controles internos de uma corporação e que tem por meta o cumprimento normativo e *enforcement* dessas normas; e que por meio do *compliance* garante efetividade e eficiência da regulação interna das organizações, englobando variados métodos de produção normativa *interna corporis* com fulcro ao cumprimento normativo.¹¹⁹

¹¹⁶ ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **ESG Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024, p. 8.

¹¹⁷ SZTAJN, Rachel; FILHO, Milton Barossi. Environment, Social and Corporate Governance: qualidade de vida e mercados. In: **Compliance entre a teoria e a prática: reflexões contemporâneas e análise dos programas de integridade das companhias listadas no novo mercado**. Coordenado por Caroline da Rosa Pinheiro. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2022.

¹¹⁸ Id, p.4

¹¹⁹ COSTA, Natanael Santos da; PINHEIRO, Caroline da Rosa. **Desafios do ESG: uma leitura a partir da teoria da agência**. Revista semestral de Direito Empresarial. Rio de Janeiro. Nº 31, 2022, 83.

O ESG tem como um dos pilares a governança, mas ambos não são sinônimos, pois este acrescenta, para além das preocupações de governança - gestão transparente, financeiramente sustentável, com boa gestão de riscos, alinhada aos interesses dos stakeholders e ética-, as relacionadas ao aspecto ambiental, tais como recuperação e preservação do meio ambiente, com diminuição do impacto empresarial causado por atividades econômicas.¹²⁰

Ayupe e Neto¹²¹ explicam que com a inversão da relação entre leis estatais e leis privadas, estas passam a ser definidas pelas próprias sociedades empresárias como precisas e cogentes, assumindo a natureza de *hard law*, entendendo assim os programas de integridades como cogentes, pois embora voluntários, a partir de sua criação e implementação acabam por vincular a organização a ele.

Ainda, os programas de integridade possuem natureza de negócio jurídico com força vinculante, já que possuem à vontade tanto em seu pressuposto fático quanto em seus efeitos (estes decorrendo tanto de previsões legais e regulamentares como também da própria vontade da organização) e devem observância a princípios como a boa-fé objetiva, não podendo assim, assumir posicionamentos contrários aos previamente definidos.¹²²

Portanto, como demonstrando, o desenvolvimento sustentável – bem como sustentabilidade, e o próprio ESG – atuam como vetores da responsabilidade social empresarial – com a prática consciente, sistematizada das empresas.

2. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E SUA REGULAÇÃO NO BRASIL.

¹²⁰ PINHEIRO, Carolina da Rosa; FRANCO, Brenda Dutra; NARCISO, Bárbara Simões. ESG, vinculação e responsabilidade corporativa; reflexões a partir da PL nº 572/2022. **Homa Publica Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**. Vol. VIII, nº 02, Ago-Dez 2024, p. 5.

¹²¹ AYUPE, Carolina Guimarães; NETO, Hugo Vidigal. Enforcement e Compliance: desafios dos programas de integridade na aplicação de sanções. In: PINHEIRO, Caroline da Rosa *et al*, **Compliance entre a Teoria e a Prática: Reflexões contemporâneas e análise dos programas de integridade das companhias listadas no Novo Mercado**. Indaiatuba: FOCO, 2022, p. 384.

¹²² COSTA, Natanael Santos da; PINHEIRO, Caroline da Rosa. **Desafios do ESG: uma leitura a partir da teoria da agência**. Revista semestral de Direito Empresarial. Rio de Janeiro. Nº 31, 2022, p. 84

2.1 O CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL EM FACE DA DOCTRINA E DAS NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL EMPRESARIAL

De início, cumpre dizer que não existe um consenso sobre o conceito de Responsabilidade Social Empresarial.

Isso ocorre devido à multiplicidade de contextos em que estão inseridos os mais diversos países, variando de acordo com a atividade exercida pela empresa, com o local onde ela está instalada e, até mesmo, com o tempo, em face do dinamismo da sociedade.¹²³

Para Carrilo¹²⁴, responsabilidade social empresarial é:

*La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un concepto conforme al que éstas integran ciertos criterios sociales y ecológicos en sus actividades comerciales y empresariales, así como en sus relaciones con terceros*¹²⁵

De acordo com Mattos¹²⁶, responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

¹²³ SANTIAGO, Andreia Maria; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A responsabilidade social empresarial: nova forma de gestão. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; *et al.* **Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade**: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento. Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013, pg. 17.

¹²⁴ CARRILO, Elena F. Pérez. Empresa socialmente responsable, y crecimiento empresarial sostenible. In: BALTAR, Ángel Fernández-Albor. **Revista de Derecho de Sociedades – Empresa Responsable y Crecimiento Sostenible**: Aspectos Conceptuales, Societarios y Financieros, Revista nº 38. Navarra: Thomas Reuters Aranzadi, p. 26.

¹²⁵ Tradução: “A responsabilidade social empresarial (RSE) ou responsabilidade social corporativa (RSC) é um conceito que integram certos critérios sociais e ecológicos em suas atividades comerciais e empresariais, assim como em suas relações com terceiros.”

¹²⁶ MATTOS, Nathália Soares. A due diligence em direitos humanos e responsabilidade social empresarial: duas faces da mesma moeda? In: MOREIRA, Angelina Colaci Tavares, *et al.* **Atividades econômicas e direitos humanos**. Mato Grosso do Sul: Ipuvaiva Editora, 2020, p. 41.

Araújo, Silva e Oliveira¹²⁷ afirmam que a responsabilidade social empresarial tem em foco a relação entre o meio organizacional e o social. Uma organização que trabalha com essa ideologia tem uma visão humanitária baseada em uma conduta ética, englobando em suas atividades questões culturais, de bem-estar, ambientais, econômicas e educacionais.

Conforme Weller, Hübner e Kaller¹²⁸ explicam que responsabilidade social empresarial atualmente deve conter no seu conceito que as empresas não apenas cumprem padrões legais estabelecidos por seus estatutos, como também devem implementar sistemas de conformidade que garantam direitos humanos bem como outros padrões sociais, ambientais e éticos.

Lázaro e Gremaud¹²⁹ explicam que qualquer que seja a definição adotada, todos concordam sobre a necessidade de promover boas práticas nos negócios, assumindo a responsabilidade dos impactos sociais, ambientais e econômicos gerados pela sua atividade produtiva.

Assim, diante destas conceituações o objetivo da Responsabilidade Social Empresarial ou Corporativa seria de promover um comportamento empresarial que integra elementos sociais e ambientais que não necessariamente estão contidos.¹³⁰

Portanto, entende-se que a responsabilidade social empresarial corresponde a integração das preocupações sociais, laborais e ambientais das empresas às suas atividades comerciais e às relações com todas as partes envolvidas interna e externamente (acionistas, consumidores, fornecedores, entre outros) visando satisfazer plenamente as obrigações jurídicas aplicáveis e investir em capital humano e no meio ambiente.

¹²⁷ ARAÚJO, Rosa Beatriz; SILVA, Maisa Barbosa de Lima; OLIVEIRA, Eliciany Laiandri Duarte. Responsabilidade social empresarial: um diferencial competitivo essencial nas organizações. **Revista de Empreendedorismo e Gestão**. V.4, N.2, 2019.

¹²⁸ WELLER, Marc-Philippe; HÜBNER, Leonhard; KALLER, Luca. Private international law for corporate social responsibility. **Research Paper Series**. Hamburg. N. 18/14. 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3275464. Acesso em: 10 de setembro de 2024.

¹²⁹ LÁZARO, Lira Luz Benites; GREMAUD, Amaury Patrick. A responsabilidade social empresarial e sustentabilidade na América Latina: Brasil e México. **Revista da Universidade Federal de Santa Maria**, vol. 9, 2016, p. 19.

¹³⁰ SIMÕES, Jamili. **Responsabilidade social empresarial como instrumento de efetivação dos direitos humanos**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2021, p. 36.

O termo “responsabilidade social” surgiu pela primeira vez em um manifesto de 120 indústrias inglesas. O documento menciona que a “responsabilidade dos que dirigem a indústria é manter um equilíbrio justo entre os vários interesses dos públicos, dos consumidores, dos funcionários, dos acionistas”.¹³¹

Após, outro marco importante foi o emblemático episódio do julgamento na justiça norte americana, do caso Dodge *versus* Ford que a discussão quanto à responsabilidade social empresarial veio a público pela primeira vez, em 1919. Sob os auspícios de seu presidente e acionista majoritário, Henry Ford, o conselho de administração da *Ford Motor Company* – contrariando interesses de um grupo de acionistas capitaneados por John e Horace Dodge – recusava-se em distribuir parte dos dividendos esperados desde 1916, sob a justificativa de revertê-los para a realização de objetivos sociais, reinvestindo-os na companhia com o intuito de aumentar salários e criar um fundo de reserva para a redução esperada de receitas devido à crescente popularização dos preços dos carros fabricados pela Ford.¹³²

Apesar do desacolhimento do pedido para uma maior intervenção nos negócios da companhia, a Suprema Corte de Michigan se posicionou a favor dos irmãos Dodges, determinando a distribuição dos lucros. A justificativa para essa decisão foi de que a empresa (*corporation*) existe para o benefício de seus acionistas, e que seus diretores têm arbítrio apenas para decidir quanto aos meios para alcançar tal escopo, sendo-lhes, porém, defesa a destinação dos lucros para outros fins.¹³³

Deste modo, conforme Tavares¹³⁴, não havia neste período o estímulo da prática de ações sociais pelas empresas. Ações neste sentido eram consideradas como pura

¹³¹ BENEDICTO, Samuel Carvalho de; RODRIGUES, Ângelo Constâncio; PENIDO, Aline Micheli da Silva. Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial: uma reflexão teórico-analítica. **ENEGEP**, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Sc-De-Benedicto/publication/229004465_SURGIMENTO_E_EVOLUCAO_DA_RESPONSABILIDADE_SOCIAL_E_MPRESARIAL_UMA_REFLEXAO_TEORICO-ANALITICA/links/56964c5608ae1c4279039131/SURGIMENTO-E-EVOLUCAO-DA-RESPONSABILIDADE-SOCIAL-EMPRESARIAL-UMA-REFLEXAO-TEORICO-ANALITICA.pdf. Acesso em: 14 de setembro de 2023.

¹³² TAVARES, André Soares. **RSE-Responsabilidade social empresarial: aplicabilidade e instrumentalização jurídica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo – São Paulo. 2011, p. 85.

¹³³ SANTIAGO, Andreia Maria; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A responsabilidade social empresarial: nova forma de gestão. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; *et al.* **Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento**. Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013.p. 14.

¹³⁴ TAVARES, *op. cit*, p 77.

filantropia, exercíveis apenas por pessoas naturais por meio de doações ou pela criação de fundações, como a Ford, a Rockefeller e a Guggenheim.

De acordo com Carroll¹³⁵, foi somente nas décadas de 1930 e 1940 que o papel dos executivos e o desempenho social das corporações começaram a aparecer na literatura e os autores começaram a discutir quais eram as responsabilidades sociais específicas das empresas.

A obra *The modern corporation & private property*, publicada por Adolf Berl e Gardiner Means¹³⁶, aduz em síntese que as grandes empresas tomaram o lugar que historicamente já pertenceu à Igreja e ao próprio Estado, identificando-as como instituição dominante da realidade atual. Ainda, a subsistência passa a residir na adaptação às responsabilidades inerentes ao poder alcançado, refletindo-se na observância dos interesses que afetam. Assim, devem ser considerados, em sua gestão, não apenas os anseios de seus acionistas, mas também dos trabalhadores que emprega, consumidores de seus produtos/serviços, comunidade afetada por suas atividades.

Explica Santiago e Pompeu¹³⁷ que ganhou força, então, a temática da responsabilidade social como forma de controle dos níveis de poder político e social das *corporations*. Na esteira desta orientação, multiplicaram-se decisões favoráveis às ações de caráter social empreendidas pelas *corporations* nas Cortes norte-americanas.

De acordo com Ashley¹³⁸, sob o mesmo fundamento, em 1953, a justiça americana posicionou-se contrariamente aos interesses de um grupo de acionistas, julgando lícito a doação de recursos para a Universidade de Princeton. Aos poucos, ficou assentado na jurisprudência que as empresas podiam buscar o desenvolvimento social, refletindo-se tal entendimento nas legislações de diversos estados norte-americanos.

¹³⁵ CARROLL, Archie B. Corporate Social Responsibility. **Business & Society**, 1999, p. 269.

¹³⁶ BERLE, Adolf. A.; MEANS, Gardiner. C., **The modern corporation & private property**, New Brunswick: Transaction Publishers, 1999, p. 309.

¹³⁷ SANTIAGO, Andreia Maria; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A responsabilidade social empresarial: nova forma de gestão. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; *et al.* **Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade**: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento. Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013.p. 16.

¹³⁸ ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p.20.

Ainda, em 1953, iniciaram-se os primeiros estudos referentes à Responsabilidade Social Empresarial, ganhando espaço com a publicação do livro *Social Responsibilities of the Businessman* de Howard Bowen.¹³⁹

Archie B. Carroll, conhecido pela visão mais abrangente das definições de *corporate social responsibility*, da década de 1950, credita a Howard Bowen ser o “pai” da responsabilidade social com sua obra, pois foi quem lidou diretamente com o conceito.¹⁴⁰

Foi a partir desta realidade que gradativamente foi desenvolvida a teoria da “*social responsibility*”. O conceito de “*social responsibility*” baseia-se na crítica da busca desmesurada pelo lucro, consubstanciada no excessivo apego das *corporations* ao *market model*, ou seja, a obtenção de dividendos em curto prazo.¹⁴¹

Além disso, apresentou ainda a ideia de definir um conjunto específico de princípios para que as corporações cumpram suas responsabilidades sociais. As decisões e ações afetam seus *stakeholders*, funcionários e clientes, tendo um impacto direto na qualidade de vida da sociedade como um todo¹⁴². Com isso em mente, Bowen¹⁴³ definiu as responsabilidades sociais dos executivos de negócios como “*the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society*”¹⁴⁴.

Na década de 1960 ocorreu a substituição do termo “responsabilidade social dos homens e negócios”, definido por Bowen em 1953, pela expressão responsabilidade social corporativa, tendo sido caracterizada pelas tentativas de formalizar o conceito, passando a

¹³⁹ GOMES, Adriano; MORETTI, Sérgio. **A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas**. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 58.

¹⁴⁰ JHAWAR, Neelam; GUPTA, Shasta. Understanding CSR – Its History and recent developments. **IOSR Journal of Business and Management**, may – 2017, p. 2.

¹⁴¹ TAVARES, André Soares. **RSE-Responsabilidade social empresarial: aplicabilidade e instrumentalização jurídica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo – São Paulo. 2011, p. 82.

¹⁴² AGUDELO, Mauricio Andrés Latapí; JÓHANNSDÓTTIR, Lára; DAVÍDSDÓTTIR, Brynhildur. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. **International Journal of Corporate Social Responsibility**. V. 4, N.1, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40991-018-0039-y>, Acesso em: 20 de julho de 2024.

¹⁴³ BOWEN, Howard. **Social responsibilities of the businessman**. Iowa: University of Iowa Press. 1953, p. 6

¹⁴⁴ Tradução: as obrigações dos empresários de perseguir essas políticas, tomar essas decisões ou seguir essas linhas de ação que são desejáveis em termos dos objetivos e valores de nossa sociedade.

ser compreendido como um sistema social mais amplo, evoluindo do nível individual para o corporativo.¹⁴⁵

Ainda na década de 1960, a abordagem para a responsabilidade social empresarial foi utilizada como uma resposta aos problemas dos *establishments*, que eram as grandes incorporações, bancos e instituições financeiras que estavam ligadas à guerra. Um exemplo é o caso da *Dow Chemical Company*, que produziu napalm usado na Guerra do Vietnã e, como resultado, enfrentou protestos e acusações constantes.¹⁴⁶

Outros três autores foram fundamentais para a época: Frederick, McGuire e Walton. Frederick¹⁴⁷ viu a primeira metade do século XX como uma transformação intelectual e institucional que mudou o pensamento econômico e social e trouxe consigo um poder econômico maior para as grandes corporações. Para equilibrar o poder crescente dos empresários, propôs uma nova teoria de responsabilidade empresarial baseada em cinco requisitos:

- 1) ter um critério de valor (neste caso para produção e distribuição econômica),
- 2) ser baseado nos conceitos mais recentes de gestão e administração,
- 3) reconhecer as tradições históricas e culturais por trás do contexto social atual,
- 4) reconhecer que o comportamento de um empresário individual é uma função de seu papel dentro da sociedade e seu contexto social e,
- 5) reconhecer que o comportamento empresarial responsável não acontece automaticamente, mas, pelo contrário, é o resultado de esforços deliberados e conscientes.

McGuire¹⁴⁸ revisou o desenvolvimento de instituições empresariais e observou mudanças na escala e no tipo de corporações, mudanças em políticas públicas e controles regulatórios para empresas, bem como mudanças nas condições sociais e econômicas da

¹⁴⁵ MACEDO, Nívea Marcela Marques Nascimento de. **Considerações acerca da responsabilidade social empresarial**: um estudo a partir de sua evolução histórica. SEGeT. 2013, p. 3

¹⁴⁶ AGUDELO, Mauricio Andrés Latapí; JÓHANNSDÓTTIR, Lára; DAVIDSDÓTTIR, Brynhildur. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. **International Journal of Corporate Social Responsibility**. V. 4, N.1, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40991-018-0039-y>, Acesso em: 20 de julho de 2024

¹⁴⁷ FREDERICK, William C. The Growing concern over business responsibility. **California Management Review**. 1960, p. 55.

¹⁴⁸ MCGUIRE, Joseph W. **Business and Society**. New York: McGraw-hill, 2008, p. 113.

época. Argumentou que a responsabilidade da empresa vai além de suas obrigações legais e econômicas, e que as corporações devem se interessar pela política, pelo bem-estar social da comunidade e pela educação e felicidade de seus funcionários.

Por fim, Walton¹⁴⁹ explorou as mudanças ideológicas que ocorreram durante as décadas de 1950 e 1960, que se refletiram em políticas públicas, algumas das quais viam as corporações como potenciais contribuintes para a melhoria das condições sociais e econômicas da época, estabelecendo a relevância do relacionamento entre corporação e sociedade.

É importante mencionar que havia autores com posicionamentos contrários à responsabilidade social empresarial. Por exemplo, Milton Friedman¹⁵⁰, em 1962, apresentou a perspectiva particular do papel das corporações em um sistema capitalista livre no qual as empresas devem se limitar à busca de benefícios econômicos, verificando ser este o único objetivo da empresa, a maximização do lucro para os acionistas.

Friedman explorou ainda mais essa noção no artigo *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits* publicado em 1970, no qual ele vê as atividades de responsabilidade social empresarial como um uso inapropriado dos recursos da empresa que resultaria no gasto injustificável de dinheiro para o interesse social geral, podendo a responsabilidade social empresarial arruinar as bases da livre sociedade, bastando se concentrar no lucro da empresa e ganhos.¹⁵¹

Portanto, a ideia de Friedman acaba sendo contrária ao que vinha se propondo os autores que estudavam e defendiam a responsabilidade social empresarial.

Contudo, apesar da existência de pensamento divergente, a responsabilidade social empresarial não deixou de ser assunto de relevância e necessidade, estando em pauta nas discussões e estudos nos anos seguintes.

¹⁴⁹ WALTON, Clarence C. **Corporate social responsibilities**. Michigan: Wadsworth Publishing Company – Michigan University, 1967.

¹⁵⁰ FRIEDMAN, Milton. **Capitalism and freedom**, United States of America: University of Chicago Press, 1962.

¹⁵¹ AGUDELO, Mauricio Andrés Latapí; JÓHANNSDÓTTIR, Lára; DAVIDSDÓTTIR, Brynhildur. *A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility*. **International Journal of Corporate Social Responsibility**. V. 4, N.1, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40991-018-0039-y>, Acesso em: 20 de julho de 2024.

Na década de 80, o foco da responsabilidade social empresarial modificou-se, abrangendo temas relativos como ética empresarial, desempenho social corporativo, gestão pública, entre outros. A perspectiva tornou sólida a gerência do tema junto à atuação financeira, existindo uma relação proporcional entre a lucratividade de uma empresa e sua responsabilidade social empresarial.¹⁵²

Conforme Piovesan¹⁵³, a partir dos anos 2000, houve o fortalecimento da responsabilidade social empresarial por meio das agendas internacionais, sendo este tema comumente entendido como um conjunto de princípios, diretrizes, valores e práticas compartilhadas que buscam ressignificar o papel dos negócios privados sobre o bem-estar mais amplo das pessoas e da sociedade.

Benacchio e Camargo¹⁵⁴ afirmam que o despontar da responsabilidade social da empresa está intimamente ligado ao movimento de valorização da ética nas relações empresariais.

Como já mencionado, responsabilidade social não se confunde com ações de filantropia. A responsabilidade gira em torno de toda a gestão empresarial; assim, a empresa, além do lucro, deve garantir a satisfação de seu cliente e estar atenta para que sua atividade não prejudique o bem-estar da social. Outrossim, o valor da empresa passa a relacionar-se com o seu posicionamento socioambiental, tornando-se variável importante para a boa imagem e por consequência para o sucesso nos negócios. E em nada isso relaciona-se com filantropia.¹⁵⁵

Tal abordagem mostra que esse tipo de iniciativa pode potencializar ganhos sociais e ganhos privados, ao mesmo tempo em que adverte para o necessário cuidado em se evitar

¹⁵² MACEDO, Nívea Marcela Marques Nascimento de. **Considerações acerca da responsabilidade social empresarial**: um estudo a partir de sua evolução histórica. SEGeT. 2013, p. 5.

¹⁵³ PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonora Corte. Desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018, p.92.

¹⁵⁴ BENACCHIO, Marcelo; CAMARGO, Caio Pacca Ferraz de. Função social e responsabilidade social empresarial: convergências e divergências. **Revista Thesis Juris** Vol. 8, n.2, 2020, p.129

¹⁵⁵ SANTIAGO, Andreia Maria; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A responsabilidade social empresarial: nova forma de gestão. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; *et al.* **Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade**: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento. Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013.p.18.

utilizações meramente “cosméticas” da responsabilidade social, que acarretem vantagens competitivas sem a necessária contrapartida social.¹⁵⁶

Portanto, é possível compreender que o entendimento sobre a responsabilidade social empresarial induz a um novo modelo de gestão empresarial que, se importa além do aspecto financeiro, como também em compreender as relações entre a empresa e os diversos agentes que se conectam com ela direta ou indiretamente.

Em conformidade, Sztajn¹⁵⁷ explica que responsabilidade social implica em administrar a sociedade de forma a atender ou superar os anseios éticos, jurídicos e negociais do público, tendo em vista as atividades exercidas.

De fato, a ética possui relação com responsabilidade social. A palavra “ética” origina-se do étimo grego *éthos*, substantivo masculino que indica hábitos ou costumes.¹⁵⁸

A ética descreve uma ciência de costumes e pretende regular a maneira como o ser humano deve viver, deve ser, traduzindo um processo consciente e intuitivo que auxilia na escolha entre um vício ou uma virtude, entre o bem e o mal, entre o justo e o injusto.¹⁵⁹

A ética empresarial é especificamente voltada para dar respostas aos problemas de natureza moral no âmbito das empresas, portanto, é uma ética aplicada que concentra sua atenção em normas morais e como estas se aplicam às empresas e quem trabalha para ela.¹⁶⁰

Muito mais do que um simples conceito ao qual a empresa deveria aderir por modismo ou por adequação aos regramentos legais e corporativos, parece evidente que o agir ético na seara empresarial requer disposição, vontade política e competências adequadas para tornar as ações empresárias concretas e objetivas, minimizando as resistências e as incompreensões que possam surgir à uma conformação do lucro à atuação empresarial fraterna e que não olvida de sua responsabilidade social com o meio social no

¹⁵⁶FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. **Responsabilidade social empresarial**. In: Constituição, empresa e mercado. Universidade de Brasília, 2017, p. 211.

¹⁵⁷SZTAJN, Rachel. A Responsabilidade social das companhias. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**. n.º 144, vol. 37, abril-junho de 1999, p. 35.

¹⁵⁸BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016, p. 69.

¹⁵⁹BUCCI, Alexandre. **Responsabilidade social da empresa como um dever jurídico: uma leitura a partir da perspectiva da fraternidade humanista**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015, p.58.

¹⁶⁰BARBIERI, *op. cit*, p. 80.

qual se encontra inserida.¹⁶¹

A atuação dotada de postura ética contribui, ainda, para a formação da reputação de uma empresa ou mesmo de uma marca cujo valor se encontra atrelado à imagem empresarial. Por isso se diz que o exemplo de atuação lucrativa pautada na ética deve partir de todas as esferas de atuação, sem exceções.¹⁶²

Desta forma, explica De Lucca¹⁶³ ao dizer:

Como e onde encontrar-se, então, a justificativa filosófica para a ética empresarial? Poder-se-ia dizer, numa tentativa muito singela de resposta, que a atividade empresarial constitui, evidentemente, uma profissão. Ela é, como foi visto, a atividade econômica organizada para a produção e circulação de bens e serviços. Trata-se, portanto, de uma profissão para a qual deve existir também um conjunto de normas éticas, tal como existem para os juízes, para os advogados, para os membros do Ministério Público, para os médicos e assim sucessivamente.

A esse respeito, também leciona Lima¹⁶⁴:

A atuação social de agentes econômicos não pode ser somente trabalhada pela ótica do exercício da cidadania pelo comprometimento com projetos, planos e programas sociais. A boa conduta nos negócios também se faz pela responsabilidade social das empresas. Ser ético é respeitar os direitos de todos os públicos que se relacionam com a organização e, logicamente daqueles que não possuem nenhum vínculo com ela. Ser ético é respeitar os padrões morais existentes na sociedade a qual pertence a organização. Ser ético é exercer a função econômica sem o uso de artifícios ilícitos para conseguir qualquer tipo de vantagem. Ser ético é respeitar o meio ambiente preservar a vida.

Com isso, é fundamental a ética com responsabilidade social das empresas, haja vista ser elemento fundamental para qualquer relação humana *per si*, ou na esfera profissional.

A responsabilidade social empresarial não deve ser entendida, assim, como algo que

¹⁶¹ SIMÕES, Jamili. **Responsabilidade social empresarial como instrumento de efetivação dos direitos humanos**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2021, p. 38

¹⁶² BUCCI, Alexandre. **Responsabilidade social da empresa como um dever jurídico: uma leitura a partir da perspectiva da fraternidade humanista**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015, p. 62.

¹⁶³ LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin Editora, 2009, p. 341.

¹⁶⁴ LIMA, Paulo Rogério dos Santos. **Responsabilidade Social**. A Experiência do Selo de Empresa Cidadã na Cidade de São Paulo. São Paulo: Editora PUC-SP, 2005, p.81.

apenas se reduz a iniciativas empresariais não necessariamente persecutórias do lucro, mas também deve compreender a própria intenção ética que precede tais iniciativas, e que se mantém em seus eventuais intervalos. Assim, é um estado de consciência permanente e independente de norma cogente.¹⁶⁵

Por fim, em relação à temática da RSE, faz-se necessário abordar sobre a função social da empresa.

O termo função social surgiu primeiro na Filosofia, em seguida foi estudado pelas Ciências Sociais e por último passou a ser objeto de estudo no âmbito do Direito, e sugere que todas as atividades econômicas devam ser desempenhadas levando em consideração o benefício da coletividade.¹⁶⁶

A função social da empresa, consagrada dentre os princípios reitores da ordem econômica constitucional de 1988, reconfigura direitos que, como a propriedade privada e a livre iniciativa, eram antes tidos por absolutos, criando deveres associados a tais direitos, de maneira a promover os valores consagrados na Constituição Federal, fortemente calcada na ideia de solidariedade social.¹⁶⁷

A atividade negocial é uma especificação do direito obrigacional, sendo a atividade empresarial a sua parte mais relevante, como projeção do negócio jurídico, enquanto dotado de organização adequada à consecução de fins econômicos¹⁶⁸.

Com o conteúdo da função social, num sistema inspirado na solidariedade política, econômica e social, e desejoso do pleno desenvolvimento da pessoa discursos da preservação ambiental, do pleno desenvolvimento e da atividade econômica, abrindo caminho à concepção de um desenvolvimento sustentável, a empresa deixa de ser enxergada como mera produtora ou transformadora de bens ao mercado e passa a ser vista como uma força socioeconômica,

¹⁶⁵ TAVARES, André Soares. **RSE-Responsabilidade social empresarial: aplicabilidade e instrumentalização jurídica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo – São Paulo. 2011, p. 98

¹⁶⁶ BARACHO, Herta Urquiza; CECATO, Maria Aurea Baroni. Da função social da empresa à responsabilidade social empresarial: reflexos na comunidade e no meio ambiente. **Direito e Desenvolvimento**, V.7, n. 2, 2016, p.117.

¹⁶⁷ FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. Responsabilidade social empresarial. In: **Constituição, empresa e mercado**. Universidade de Brasília, 2017, p. 200.

¹⁶⁸ REALE, Miguel. **Anteprojeto do Código Civil**. Revista de informação legislativa, v. 9, n. 35, p. 3-24, jul./set. 1972. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/%20180616/000346063%20.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 de dez de 2024.

cujo desempenho induz a um alinhamento da atividade econômica às finalidades sociais.¹⁶⁹

De acordo com Tavares¹⁷⁰, a função social da empresa se justifica pela necessidade de regular o poder de controle das relações sociais advindo da dinamização dos bens produtivos, tendo em vista as relações de dependência e hierarquia por elas geradas.

Explicam Frazão e Carvalho¹⁷¹ que a função social, conforme construída pela doutrina italiana, não tem por finalidade apenas a anulação de condutas antissociais, mas também o direcionamento e orientação do exercício dos direitos para a realização do interesse público, sem comprometer o núcleo de individualidade a eles inerentes.

Ainda, aduzem que:

O princípio da função social da empresa apresenta efeitos diretos sobre a compreensão de interesse social das sociedades empresárias, modificando-o e ampliando-o, de modo a ultrapassar a compreensão contratualista de que o interesse coletivo que justifica as pessoas jurídicas seria tão somente a soma dos interesses individuais dos sócios¹⁷²

Perlingieri¹⁷³ afirma que a relação proprietária passa a sofrer influência dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade à medida que situações anteriormente estranhas a essa relação passam a ser consideradas interesses protegidos, como é o caso do meio ambiente, da proteção social e da coesão econômico-social. A proporcionalidade, nesse sentido, serviria para que os direitos à propriedade e à livre iniciativa, fortemente condicionados aos imperativos de mercado, sejam também interpretados à luz de outros interesses, sempre em busca da preservação da empresa. A razoabilidade, no mesmo sentido, requer que essas relações sejam justas, considerando todos os interesses que se projetam sobre a empresa.

Se o exercício da empresa está condicionado ao equilíbrio entre poder e responsabilidade, é fundamental o desenvolvimento de práticas que contribuam para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Tais práticas não são somente implementadas

¹⁶⁹ MATOS, Leonardo Raphael Carvalho de; FEDERIGHI, Suzana Maria Pimenta Catta Preta. As teorias comparadas da função social da empresa. In: BENACCHIO, Marcelo (Coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba: Editora CRV, 2016, p. 108.

¹⁷⁰ TAVARES, André Soares. **RSE-Responsabilidade social empresarial: aplicabilidade e instrumentalização jurídica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo – São Paulo. 2011, p. 59.

¹⁷¹ FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. Responsabilidade social empresarial. In: **Constituição, empresa e mercado**. Universidade de Brasília, 2017. p.202.

¹⁷² Ibid, p.203

¹⁷³ PERLINGIERI, Pietro. **O direito civil na legalidade constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 940.

pela imperatividade da função social da empresa, mas vão além até dos deveres impostos por essa cláusula geral, uma vez que a legitimação social da atividade empresária passa a ser elemento importante para os agentes que operam nos mercados.

A responsabilidade social é uma destas práticas, estando pautada em um tipo de ética corporativa que não impõe deveres cogentes de ação aos empresários ou gestores, mas aumenta a autonomia destes para levar em consideração a totalidade dos interesses envolvidos na gestão empresarial.

Destarte, enquanto a função social refere-se apenas às atividades econômicas que a empresa exerce, consubstanciadas no seu objeto social e exigíveis pela imposição de deveres jurídicos ao titular desse direito, a responsabilidade social, que não está relacionada ao objeto social da empresa, consiste no cumprimento de deveres que, tradicionalmente, competem ao estado, mas que, por inúmeras razões, são exigidos das empresas, por terem poder econômico na sociedade.¹⁷⁴

A Responsabilidade Social transcende a atividade empresarial e amplia o objeto social da sociedade empresária, que passa a interagir com as políticas públicas, de forma a colaborar para o desenvolvimento econômico sustentável.

2.2 DA REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL: O NECESSÁRIO ENFRENTAMENTO DO SEU CARÁTER VINCULANTE PELO SISTEMA *HARD LAW*

Ao se estudar sobre responsabilidade social empresarial, é possível encontrar na literatura vasta explanação e publicações sobre o instrumento ser opcional às empresas, se valendo de mecanismos *soft law* de implementação.

Muito disto ocorre pelo fato de boa parte desta literatura ser proveniente de materiais de Administração de empresas, com indicadores relevantes para práticas administrativas (por exemplo: ISOs), que inclusive traz excelente retorno para as empresas nos dias de hoje, seja no aspecto social, comunitário e publicitário, revertendo em boa imagem (muitas vezes

¹⁷⁴ TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social da Empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n 92, abr 2003. p. 48-49.

no *marketing* verde), se valendo do exercício abusivo da sua posição para vender uma imagem que não traduz com a realidade.

Contudo, o fato de ter sido apresentada a característica de mecanismos *soft law* por parte das literaturas de Administração de empresas, não traduz o que pode ser compreendido como interpretação proveniente do direito.

Ao contrário do que parte da corrente atualmente afirma, os direitos humanos e empresa, bem como a responsabilidade social empresarial, possuem caráter vinculante *per si*. O caráter objetivo-vinculante da responsabilidade social empresarial é o objeto central deste estudo, pelo qual será possível compreender que as empresas não possuem a faculdade da escolha sobre os direitos humanos, mas sim o dever de aplicá-los.

Como dito, os direitos humanos possuem valores universais, valendo para todos os povos e em todos os tempos, sendo indispensável para vida humana¹⁷⁵, tendo como outra principal característica sua indivisibilidade. A responsabilidade social empresarial é o instrumento que eleva o ser humano à prioridade que lhe é devida, bem como os interesses com afetações humanas (ex: meio ambiente, relação de trabalho; questões de gênero; dentre outros) na seara da empresa.

Em consonância, o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) afirma que “todo indivíduo e órgão da sociedade deve se esforçar para promover e respeitar os direitos consagrados nesta declaração”¹⁷⁶. Além disso, uma leitura combinada do preâmbulo com os artigos 29º e 30º da Declaração é viável concluir que este instrumento foi concebido para estender as obrigações de direitos humanos a entidades além do Estado.

Ora, se a DUDH afirma que foi concebido com extensão para as entidades além do Estado, entenda-se empresas, e sendo a declaração universal norma cogente, é inquestionável o dever de respeitar os direitos humanos na seara empresarial.

Assim, a combinação de artigos estende a autoridade moral e legal, da Declaração Universal dos Direitos Humanos às empresas, no sentido de que eles reconhecem que todos

¹⁷⁵ COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 13.

¹⁷⁶ ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 de janeiro de 2024.

têm deveres para com a comunidade e proíbem qualquer “grupo” de se envolver em atividades que visem infringir os direitos e liberdades reconhecidos na declaração.

Em conformidade com o pensamento, Louis Henkin¹⁷⁷ entende que “órgão da sociedade” na Declaração Universal se refere a todos na sociedade, não excluindo as empresas.

Com isso, se a vida digna é um direito humano, como a vida digna no trabalho da empresa, não é um direito humano? Ou ainda, a igualdade de gêneros é um direito humano, mas políticas de equiparação salarial ou contra assédio da mulher dentro da empresa, não é um direito humano?

Desta forma percebe-se que a questão se torna contraditória ao se trazer no aspecto da empresa, por ser este o agente envolvido, o que não deveria ser um problema. A responsabilidade social empresarial permanece sendo direito humano, estando atrelada a empresa, pelo simples fato de instrumentalizar a prática de direitos humanos mínimos na seara corporativa, a existência da empresa não retira o aspecto de direito humano que envolve o instrumento da RSE.

Vale lembrar que o comprometimento do Estado brasileiro com as normas internacionais figura como obrigação constitucional.¹⁷⁸

Cançado Trindade¹⁷⁹ é categórico ao dizer que o *jus cogens* não mais se restringe ao direito dos tratados, nem à responsabilidade internacional dos Estados, mas se estende ao direito internacional geral e aos próprios fundamentos do ordenamento internacional, podendo a proteção dos direitos humanos ser vislumbrada como o objetivo precípua das prescrições de normas imperativas, caracterizadas por conterem valores e interesses essenciais à comunidade internacional.

¹⁷⁷ HENKIN, Louis. The Universal declaration at 50 and the challenge of global markets symposium: the universal declaration of human rights at 50 and the challenge of the global markets. **Brooklyn Journal of International Law**, 1999, p. 19.

¹⁷⁸ FARIAS, Cyntia Mirella Costa; POMPEU, Gina Vidal Marcilio. A efetividade dos princípios Ruggie no Brasil à luz do controle de convencionalidade. **Revista Jurídica em Tempo**. V. 22, n. 01, 2022, p.184.

¹⁷⁹ TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Os Tribunais Internacionais contemporâneos e a busca da realização do ideal da justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 57, 2010, p. 44.

Afirma Fachin¹⁸⁰ que pelo fato de se imporem aos Estados independentemente da manifestação de consentimento, as normas cogentes conferem dinamicidade à seara internacional, contribuindo para a evolução do direito internacional em prol da proteção da pessoa humana e para a superação do voluntarismo.

Sendo assim, não é uma faculdade da empresa escolher: respeitar e preservar a vida dos funcionários, sócios, da comunidade onde ela se encontra; oferecer ambiente saudável; preservar o meio ambiente e propor meios adequados para prestação da sua atividade empresarial; oferecer os meios adequados de trabalho aos funcionários, se preocupar com o consumidor final do seu produto; dentre outros.

Latorre¹⁸¹ explica que qualquer argumento de que o direito internacional impõe apenas obrigações indiretas – não obrigatórias - a atores não estatais não possui consistência, porque uma obrigação internacional pode vincular diretamente um ator não estatal, necessitando apenas do mecanismo de execução a dependência de lei nacional.

Com isso, Trindade¹⁸² explica que:

A expansão material do *jus cogens*, tanto na dimensão horizontal (abarcando a comunidade internacional como um todo) quanto vertical, abrangendo as relações do indivíduo com o poder público bem como com entidades não-estatais e outros indivíduos, (...) os particulares, atores internacionais que são, não apenas adquirem o direito à proteção dos direitos humanos, mas submetem-se ao dever de respeitá-los. É a partir deste contexto que se passa a defender a expansão da personalidade jurídica internacional, para a qual os Estados contribuíram e contribuem movidos pela consciência de que dificilmente encontrariam por si mesmos soluções adequadas para os desafios formidáveis que enfrentam nos tempos modernos.

O'Connell¹⁸³ sustenta que é possível falar em personalidade jurídica limitada a personalidade jurídica internacional para as empresas, na medida em que se faz necessário

¹⁸⁰ FACHIN, Melina Girardi *et al.* O ponto cego dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional das empresas violadoras dos direitos humanos. **Revista internacional de direitos humanos e empresa**. Juiz de Fora. Vol. 1. N.1, 2016, p. 6.

¹⁸¹ LATORRE, Andrés Felipe López. In Defence of direct obligations for business under International Human Rights Law. **Business and Human Rights Journal**, Cambridge University Press, 2020 p.68

¹⁸² TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Os Tribunais Internacionais contemporâneos e a busca da realização do ideal da justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 57, 2010, p. 54

¹⁸³ O'CONNELL, Daniel Patrick. **International Law**. Vol 2, London: Stevens, 1970 p. 81

se valer de direitos, ser processado ou responsabilizado por violações de direitos relevantes e deveres internacionais.

Nesse sentido, a Corte Europeia de Direitos Humanos, em algumas ocasiões, já admitiu petições subscritas por empresas que alegavam violações de direitos inscritos e protegidos pela Convenção Europeia de Direitos Humanos.

No caso *Autronic AG v. Suíça*, julgado em 1990, a Corte entendeu que a liberdade de expressão prevista no artigo 10 da referida Convenção se aplica tanto a pessoas físicas quanto jurídicas, independentemente da finalidade comercial ou não destas, utilizando-se de uma interpretação ampliada da referida previsão normativa¹⁸⁴.

Ou ainda, no caso *Société Colas Est v. França*, a Corte Europeia de Direitos Humanos também realizou uma interpretação ampliada de disposição constante da Convenção Europeia de Direitos Humanos, desta vez relativa à garantia da inviolabilidade do domicílio, a qual foi aplicada de modo a abranger também sedes e filiais de corporações. Assim, o Estado francês foi condenado por realizar busca e apreensões de documentos na sede da peticionária, violando a norma contida no artigo 8º da Convenção¹⁸⁵.

Latorre¹⁸⁶ ainda exemplifica outras situações em que as empresas são agentes no direito internacional:

For example, businesses can bring claims in international forums in Investor-State Dispute Settlement (ISDS) mechanisms under Bilateral Treaties (BITs), and before the European Court of Human Rights (ECHR). Moreover, businesses have been indirect claimants in the World Trade Organization (WTO) dispute settlement system. Similarly, according to a treaty created by the World Bank, businesses can submit disputes to binding arbitration by the International Centre for the Settlement of Investment Disputes (ICSID) against states for violation of their rights(...) businesses participate in law-making processes. For example, the ILO grants business entities direct voting rights, and businesses have been included in state delegations to international organizations and forums

¹⁸⁴ HUDOC. Corte europeia de direitos humanos. **Autronic AG vs Switzerland**. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-57630%22%7D>. Acesso em: 21 de setembro de 2024.

¹⁸⁵ Id, acesso em: 21 de setembro de 2024.

¹⁸⁶ LATORRE, Andrés Felipe López. In Defence of direct obligations for business under International Human Rights Law. **Business and Human Rights Journal**, Cambridge University Press, 2020 p. 62.

¹⁸⁶ O'CONNELL, Daniel Patrick. **International Law**. Vol 2, London: Stevens, 1970 p.64-65

*that set global standards related to climate change, internet protection, and telecommunications.*¹⁸⁷

Outrossim, em relação aos princípios orientadores criados por Ruggie, por ter natureza principiológica e sendo uma diretriz aos Estados, explica Delaneau¹⁸⁸ que implementação desses direitos é, ainda, função precípua do Estado, com uma proteção internacional subsidiária.

Independente da existência da diretriz dos princípios de Ruggie visando viabilizar ou nortear implementação pela empresa, o fato é que o objeto que vem a ser resguardado não é objeto de questionamento, pois já é considerado direito humano tanto na declaração universal dos direitos humanos, quanto em outros tratados internacionais.

Jayme¹⁸⁹, quando explica a Teoria do Diálogo das Fontes, expõe que se deve considerar não só o direito nacional, mas também a crescente influência do direito internacional, em especial das Convenções de Direitos Humanos, com a ampliação das fontes, não sendo apenas o direito escrito, em normas expressas, mas entre valores implícitos e consubstanciado, e na consideração dos princípios.

Percebe-se, na realidade, o interesse pela inversão dos papéis: aquilo que deveria ser obrigação, torna-se opção da empresa. Por isso, há a banalização na atualidade, entenda-se: trabalho escravo envolvendo grandes multinacionais; “acidentes” ambientais envolvendo multinacionais ocasionando mortes de funcionários e terceiros, devastação da fauna e flora; escândalos de corrupção envolvendo multinacionais com prejuízos de terceiros, dentre tantos outros.

¹⁸⁷ Tradução: Por exemplo, as empresas podem apresentar reivindicações em fóruns internacionais em mecanismos de Solução de Controvérsias entre Investidores e Estados (ISDS) sob Tratados Bilaterais (BITs) e perante o Tribunal Europeu de Direitos Humanos (ECHR). Além disso, as empresas têm sido requerentes indiretos no sistema de solução de controvérsias da Organização Mundial do Comércio (OMC). Da mesma forma, de acordo com um tratado criado pelo Banco Mundial, as empresas podem submeter disputas à arbitragem vinculativa pelo Centro Internacional para Solução de Controvérsias de Investimentos (ICSID) contra estados por violação de seus direitos (...) as empresas participam de processos de elaboração de leis. Por exemplo, a OIT concede às entidades empresariais direitos de voto direto, e as empresas foram incluídas em delegações estaduais em organizações e fóruns internacionais que definem padrões globais relacionados a mudanças climáticas, proteção da internet e telecomunicações

¹⁸⁸ DELANEAU, Eliana Medina. Derechos humanos y empresas en el contexto jurídico internacional. **International Network of Human Rights**. 2014. Disponível em: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/derechos-humanos-y-empresas-en-el-contexto-juridico-internacional/> Acesso em: 05 de julho de 2024.

¹⁸⁹ MARQUES, Cláudia Lima; BENJAMIN, Antônio Herman. A Teoria do diálogo das fontes e seu impacto no Brasil: uma homenagem a Erik Jayme. **Revista de Direito do Consumidor**. Vol. 115, jan-fev 2018, p. 3

Bilchitz¹⁹⁰ sustenta, com base no fundamento moral dos Direitos Humanos, que as empresas, assim como os Estados, são obrigadas a observar os padrões internacionais de tais direitos. Afirma que não faria sentido a distinção proposta por John Ruggie – e presente nos Princípios Orientadores – de que a responsabilidade das empresas em relação aos Direitos Humanos seria diferente da obrigação dos Estados. Esta seria uma compreensão inadequada do papel social dos negócios e da legitimidade democrática, que deve ser substituída por uma noção colaborativa, em que Estados devem zelar para que os Direitos Humanos não sejam violados por terceiros –o que inclui as empresas.

Nesta perspectiva faz-se necessário trazer a teoria da arquitetura da impunidade, que se define a partir de um conjunto de elementos normativo-fático-político, que tornam o contexto global propício às empresas para atuarem com suas práticas violadoras de direitos, repetindo, sistematicamente, sem qualquer imposição de medida sancionatória.¹⁹¹

Zubizarreta e Ramiro¹⁹² explicam que os direitos das ETNs são protegidos por um sistema jurídico global de investimentos de caráter mandatório, ao passo que os deveres dessas corporações não contam com uma regulação capaz de amenizar os impactos de suas atividades, e consequentemente, há um desequilíbrio entre a garantia dos direitos das transnacionais e a garantia dos Direitos Humanos das populações que elas atingem.

Assim, percebe-se indispensável a compreensão do seu caráter vinculante, promovendo obrigações para as empresas, e não simplesmente mecanismos de incentivo, *in verbis*:

Sin embargo, el Estado no debería plantear medidas de asesoramiento e incentivo a las empresas para que respeten los derechos humanos en sus operaciones, sino de control y sanción. Porque la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos implica –de acuerdo con el artículo 29 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos –que las empresas transnacionales tienen la obligación de respetar la ley a

¹⁹⁰BILCHITZ, David. A chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s Framework and the Guiding Principles. In BILCHITZ, D, DEVA. S. **Human rights obligations of business**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

¹⁹¹ ZUBIZARRETA, Juan Hernandez; RAMIRO, Pedro. **Against the Lex Mercatoria**: proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016, p.8 .

¹⁹² Id, p. 14.

escala nacional e internacional y, en su caso, sufrir las sanciones, civiles, penales, laborales y/o administrativas correspondientes.^{193 194}

Os interesses das grandes corporações têm se sobreposto principalmente nos países subdesenvolvidos, diante da menor capacidade de reagir a pressão do poder econômico das grandes corporações internacionais.¹⁹⁵

E ainda, existe especialmente por parte de Estados em desenvolvimento, o receio de afastar os investimentos internacionais, com legislações rígidas e protetivas, e ser “não atrativo” comercialmente, significando uma fuga do investimento internacional e, conseqüentemente, seu empobrecimento, com repercussão negativa para toda população.

A análise da arquitetura da impunidade permite a identificação das lacunas no sistema legal internacional que servem de escudo para as empresas transnacionais, impedindo sua responsabilização, como por exemplo: facilidade na movimentação de ativos e, em alguns casos, operações inteiras para outro território; o princípio da responsabilidade limitada (que considera subsidiárias como pessoas jurídicas distintas de suas empresas controladoras, impedindo acesso aos ativos dessa última).¹⁹⁶

Muitas dessas empresas que violam os direitos humanos se valem da perspectiva do *marketing* verde, ou seja, da preocupação com a boa imagem para sociedade, como responsável e sustentável (na economia, no social e no meio ambiente), porém a realidade dos atos de governança que deveriam ser praticados pela empresa não compactuam com as práticas empresariais.

¹⁹³ ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZÁLEZ, Érica; RAMIRO, Pedro. Las Empresas Transnacionales y la Arquitectura Jurídica de la Impunidad: responsabilidad social corporativa, lex mercatoria y derechos humanos. Madrid. **Revista de Economía Crítica**, nº 28, 2019, p. 49.

¹⁹⁴ Tradução: Entretanto, o Estado não deve propor medidas de aconselhamento e incentivo para que as empresas respeitem os direitos humanos em suas operações, mas sim medidas de controle e sanção. Porque a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos implica – de acordo com o artigo 29 da Declaração Universal dos Direitos Humanos – que as empresas transnacionais têm a obrigação de respeitar a lei a nível nacional e internacional e, quando for o caso, sofrer as correspondentes sanções civis, penais, laborais e/ou administrativas.

¹⁹⁵ AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique. Fim da arquitetura da impunidade: o instrumento vinculante sobre direitos humanos e empresa no Brasil (Projeto de Lei 572/2022). **Utopia y praxis Latin**, Vol. 29, Num. 106, 2024, p. 2

¹⁹⁶ ROLAND, Manoela Carneiro *et al.* Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista de Direito**. FGV. N. 14, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/MQrcJNJfXHYM7RZ4twNpVJr/>. Acesso em: 23 de abril de 2025.

No entanto, quando as empresas adotam o comportamento e assumem ao público – mesmo que com viés publicitário – de respeitarem os direitos humanos, cumprirem com a responsabilidade social empresarial, a empresa acaba por se obrigar a agir daquela forma (ratificando o caráter vinculante daquilo que já é inerente ao direito humano).

Ou seja, além da hipótese de a responsabilidade social empresarial ser um direito humano, há a aplicação do mecanismo *hard law* diante da interpretação do princípio da boa-fé objetiva e a consequente proibição do comportamento contraditório por parte das empresas.

A boa fé objetiva é um pressuposto de que as partes contratam leal e honestamente, decorrendo disto a exigência de comportamento positivo dos contratantes visando à proteção do objetivo contratual, com esclarecimento sobre toda a contratação, e lealdade no agir antes, durante e após a vigência do contrato, impedindo que a atuação de um dos contratantes seja contrária às legítimas e razoáveis expectativas do outro.¹⁹⁷

Na promoção de uma solidariedade contratual, o princípio da boa-fé opera de diversas formas, e em todos os momentos da relação contratual, desde a fase da negociação à sua execução, constituindo, portanto, uma fonte de deveres e de limitação de direitos.¹⁹⁸

Neste sentido, Azevedo¹⁹⁹ explica que os operadores do direito já não precisam mais apelar para o princípio da boa-fé, que passa a ser *ratio legis*, e não, *lex*.

A tutela da confiança é um dos fundamentos da boa-fé objetiva, pois esta visa tutelar a legítima e razoável confiança que o comportamento de um dos contratantes gerou no outro.²⁰⁰

¹⁹⁷ MENDES, Diego Ferreira. **A Vedação ao comportamento contraditório**. Escola Paulista da Magistratura. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/ObrasJuridicas/cc05.pdf?d=636808303311010431>. Acesso em: 10 de maio de 2024

¹⁹⁸ NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato: novos paradigmas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 29

¹⁹⁹ AZEVEDO, Antônio Junqueira de. A Boa fé na formação dos contratos. **Revista de Direito do Consumidor**. Vol. 3, 1992, p. 89

²⁰⁰ MENDES, *op. cit.*, acesso em: 10 de maio de 2024

De acordo com Hudler²⁰¹, a confiança é valorizada em um sistema que privilegia a circulação de bens e seria uma base de coesão social, a partir da qual os membros de uma comunidade estabelecem certos padrões para uma convivência social.

O princípio *venire contra factum proprium*, ou “teoria dos atos próprios”, decorre da boa-fé objetiva, na sua função restritiva, vedando que alguém atue de forma contrária à confiança que lhe foi depositada.²⁰²

Ou seja, esse princípio é um mecanismo de desestímulo à deslealdade e aos demais deveres anexos à boa fé objetiva, logo, as empresas que manifestam algo relativo aos direitos humanos, possuem obrigação de cumprir aquilo que veiculam. Assim, o *venire contra factum proprium* revigora a ideia de relações jurídicas centradas na confiança, lealdade e satisfação das expectativas²⁰³, que é o que se espera das empresas.

A ideia então é que o *venire contra factum proprium* constitui um preceito do direito fundamentado na confiança e na boa-fé objetiva, sendo inadmissível pretensões objetivamente contraditórias a condutas anteriormente manifestada.

Schreiber²⁰⁴ explica que há quatro pressupostos para aplicação da proibição do contraditório:

- (i) a existência de *factum proprium*, ou seja, conduta inicial – esta, a princípio, não seria vinculante em si, mas torna-se vinculante em razão de despertar alguém a expectativa de cumprimento pela confiança
- (ii) a legítima confiança de outrem na conservação do sentido objetivo desta conduta;
- (iii) um comportamento contraditório com sentido objetivo (violador da confiança);
- (iv) um dano, ou potencial dano a partir da contradição.

²⁰¹ HUDLER, Daniel Jacomelli. **Critérios ESG e a responsabilidade jurídica das empresas transnacionais**. 2024. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2024, p. 116

²⁰² MENDES, Diego Ferreira. **A Vedação ao comportamento contraditório**. Escola Paulista da Magistratura. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/ObrasJuridicas/cc05.pdf?d=636808303311010431>. Acesso em: 10 de maio de 2024

²⁰³ SOMBRA, Thiago Luís Santos. A Tutela da confiança em face dos comportamentos contraditórios. **Revista de Direito Privado - RT**, n. 33, jan/jul 2008, p. 4

²⁰⁴ SCHREIBER, Anderson. **A Proibição do comportamento contraditório**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2012, p. 151-152.

Em conformidade, Latorre²⁰⁵ menciona tal circunstância como exemplificação de responsabilidade: “*There might be situations in which a business could be reasonably required to do more than only avoiding violating human rights depending on (1) its power or control over the situation, (2) the relationship with other actors including the victim (e.g., proximity, dependence), and (3) and previous voluntary commitments it has made that could amplify its obligations (e.g., contracts).*”²⁰⁶

Portanto, a partir do momento em que a empresa faz publicidade se comprometendo a respeitar os direitos humanos, com mecanismos da responsabilidade social empresarial, tornando público tal fato, cria-se nesta situação a tutela da confiança por parte dos demais (comunidade, consumidores, fornecedores, empregados), e o comportamento da empresa não pode ser contraditório àquilo que foi ofertado (proibição do contraditório), tornando-se uma obrigação (vinculante) de cumprimento por parte da empresa (*hard law*) e, dessa forma, é o direito passa a exigir a sua conservação e cumprimento.

Nesse sentido:

A importância do caráter inicialmente não-vinculante do *factum proprium* não deve ser desprezada. De fato, ao atuar sobre condutas que a princípio não recebem qualquer proteção jurídica, o *nemo potest venire contra proprium* tem o condão de convertê-las em condutas juridicamente vinculantes, no sentido de que passam a não ser mais passíveis de contradição. Tais condutas, inicialmente irrelevantes ao direito, tornam-se, desta forma, relevantes, porque o direito passa a exigir a sua conservação.²⁰⁷

Além das possibilidades já apresentadas – da norma de direitos humanos possuir vinculação *per se* e do princípio do *venire contra factum proprium* -, outra possibilidade de

²⁰⁵ LATORRE, Andrés Felipe López. In Defence of direct obligations for business under International Human Rights Law. **Business and Human Rights Journal**, Cambridge University Press, 2020 p.80

²⁰⁶ Tradução: Pode haver situações em que uma empresa pode ser razoavelmente obrigada a fazer mais do que apenas evitar a violação dos direitos humanos, dependendo (1) do seu poder ou controlo sobre a situação, (2) da relação com outros intervenientes, incluindo a vítima (por exemplo, proximidade, dependência) e (3) dos compromissos voluntários anteriores que assumiu e que podem ampliar as suas obrigações (por exemplo, contratos).

²⁰⁷ SCHREIBER, Anderson. **A Proibição do comportamento contraditório**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2012, p. 131.

mecanismo *hard law* é por meio do *due diligence*, sistema adotado desde julho de 2024 pela União Europeia, através da *Directive 2024/1760*²⁰⁸.

Due diligence (ou devida diligência) é um processo preventivo que exige que todas as empresas tomem medidas proporcionais para identificar, avaliar, prevenir ou encerrar e remediar quaisquer medidas que possam ter um impacto negativo nos direitos humanos, no meio ambiente e na boa governança na cadeia de valor.²⁰⁹

A devida diligência aplicada aos direitos humanos relaciona-se com demandas sociais e ambientais, sobretudo relacionada aos diversos casos de violação de direitos humanos, que passaram a exigir comportamento responsáveis das sociedades empresariais, conforme Maciel e Vasconcelos²¹⁰.

O Guia da OCDE de *due diligence* para Conduta Empresarial Responsável²¹¹ é o grande referencial da União Europeia, sendo o norteador para os atos emanados das Comissões, como foi no caso da *Directive 2024/1760*.

Assim, conforme estabelece o guia, a *due diligence* é o processo que as empresas devem realizar para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lidam com esses impactos adversos reais e potenciais riscos em suas próprias operações, sua cadeia de fornecimento e outras relações comerciais.

Importante enaltecer que para o guia da OCDE os impactos adversos e riscos se referem às pessoas, meio ambiente, à sociedade, aos trabalhadores, consumidores, fornecedores. Ou seja, interesse e pensamento diverso ao pensamento empresarial, que pensaria em risco financeiro, operacional, de mercado, entre outros.

A concepção do *due diligence* é de um mecanismo de política, existindo um conjunto de controles internos em uma corporação, que tem por meta o cumprimento

²⁰⁸ UE. União Europeia. **Directive 2024/1760**. Disponível em: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

²⁰⁹ VALE, Laura; BARONCELLI, Stefania. Corporate social responsibility, human rights and sustainable development: integrated perspectives from international law, EU law and contract law. **International Community Law Review**. 2022. Disponível em: https://brill.com/view/journals/iclr/24/1-2/article-p1_1.xml. Acesso em: 08 de junho de 2024.

²¹⁰ MACIEL, Renata Mota; VASCONCELOS, Enderson. A Devida diligência como ferramenta de respeito aos direitos humanos pelas empresas. **Revista Prisma Jurídico**, v. 22, n.1, jan/jun 2023, p. 164.

²¹¹ OCDE. Organização de Cooperação de Desenvolvimento Econômico. **Guia da OCDE de Due Diligence para Conduta Empresarial Responsável**. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

normativo e *enforcement* das normas; garantir a efetividade e eficiência da regulação interna das organizações.²¹²

De acordo com Dall’Agnol e Carmona²¹³, o balanço social é uma das práticas da *due diligence*, e é o instrumento necessário para permitir o acesso aos stakeholders quanto às informações negligenciadas pelas empresas ou auditorias especializadas.

Desta forma, o Brasil mostrou iniciativas de regulação da responsabilidade social empresarial por meio de edição de regulações provenientes do Estado ou de entes que desempenham funções estatais, *in verbis*:

Foram identificadas dez regulamentações brasileiras que fornecem padrões para o desenvolvimento do balanço social: no âmbito da contabilidade, a NBCT 15 e a resolução CRC-RJ 292/2001; na esfera federal, o Projeto de Lei 32/1999 (em substituição ao Projeto de Lei 3.166/97 arquivado em 02/02/99) e o Projeto de Lei 1.305/2003; na esfera estadual, a Lei 11.440/00 do Rio Grande do Sul, a Lei 7.987/02 do estado do Mato Grosso, e a Lei 2.843/03 do estado do Amazonas; e na esfera municipal, a Lei 7.672/98 de Santo André (SP), a Lei 8.118/98 de Porto Alegre (RS) alterada pela Lei 8197/98, e a Lei 9536/04 de Londrina (PR).²¹⁴

A partir do momento em que se estabelece o *due diligence* para a empresa, com as normas de cumprimento, programas de integridade, estas passam a ser precisas e cogentes, assumindo natureza *hard law*, vinculante à empresa.

No caso da *Directive* 2024/1760, foi estabelecido o dever de *due diligence* empresarial, portanto, obrigatório, cujo elementos centrais são identificar e abordar os potenciais e reais impactos adversos em matéria de direitos humanos e ambientais nas operações da própria empresa, bem como nas suas filiais e, quando relacionadas com as suas cadeias de valor, nas dos seus parceiros comerciais.

Conforme estabelecido na *Directive* a supervisão ocorrerá da seguinte forma: os Estados-Membros da União Europeia designarão uma autoridade para supervisionar e aplicar as regras, nomeadamente através de medidas inibitórias e sanções efetivas,

²¹² COSTA, Natanael Santos da; PINHEIRO, Caroline da Rosa. **Desafios do ESG: uma leitura a partir da teoria da agência**. Revista semestral de Direito Empresarial. Rio de Janeiro. Nº 31, 2022, p. 81.

²¹³ DALL’AGNOL, Philippe; CARMONA, Paulo Afonso Cavichioli. A regulamentação da responsabilidade social empresarial: entre a ortodoxia e heteronomia normativa. **Prisma Jurídico**. 2021, p. 16

²¹⁴ Id, p. 17.

proporcionais e dissuasivas (em especial, multas). A nível europeu, a Comissão criará uma Rede Europeia de Autoridades de Supervisão que reunirá representantes dos organismos nacionais para assegurar uma abordagem coordenada.

Vale dizer que a determinação da União Europeia é que a obrigação da implementação do *due diligence* pelas empresas com cumprimento da *Directive*, ocorra de forma plena até julho de 2029²¹⁵.

2.3. DAS TENTATIVAS DE REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO BRASIL

Apesar do carácter vinculante da responsabilidade social empresarial por ser um direito humano, é necessário pautar as tentativas brasileiras de regulamentação e mecanismos de viabilização dos direitos humanos e empresa, bem como RSE, até os dias de hoje.

Como já explicado anteriormente, hodiernamente inexistente lei nacional que estabelece o procedimento das empresas cumprirem com a responsabilidade social empresarial.

Em 2017, a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, em parceria com o GT Corporações, realizou a primeira audiência pública sobre Direitos Humanos e Empresas²¹⁶, que contou com a participação de diversos setores da sociedade civil, na Universidade Federal do Espírito Santo.

Os organizadores buscaram organizar o espaço das falas para permitir os relatos mais detalhados possíveis por parte de atingidos e atingidas pela atividade das empresas. Foram convidados diversos órgãos do Poder Público que, todavia, não registraram presença

²¹⁵ UE. União Europeia. **Directive 2024/1760**. Disponível em: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

²¹⁶ CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Audiência pública sobre Direitos humanos e empresa**. Disponível em: https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2018/05/20180516_DSA_ACESSOAJUSTICA_RelatorioAcompanhamento_digital.pdf. Acesso em: 09 de fevereiro de 2025.

(FUNAI, IBAMA, Ministério do Meio Ambiente, Ministério de Direitos Humanos, dentre outros).

Registrou-se presença de representantes do BNDES e do Ministério da Fazenda, que manifestaram sua adesão ao discurso da responsabilidade social corporativa, destacando a importância de incentivos à atuação das empresas que adotem práticas de proteção e garantia de direitos humanos.²¹⁷

No final de agosto de 2018, o mesmo grupo de trabalho realizou o Seminário “Para uma política nacional de Direitos Humanos e Empresas no Brasil: Prevenção, Responsabilização e Reparação” em Brasília. Na oportunidade, foi apresentada a Nota Técnica nº 7/2018 da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão sobre a Proteção e Reparação de Direitos Humanos em Relação a Atividades Empresariais, assinada pela procuradora Deborah Macedo Duprat de Britto Pereira e pelos procuradores Marlon Alberto Weichert e Edmundo Antônio Dias Netto Júnior.²¹⁸

O referido documento faz menção ao histórico de violações de direitos humanos por empresas no Brasil (como por exemplo: rompimento barragem do Fundão, construção hidrelétrica de Belo Monte, danos provocados pela Vale S.A, dentre outros), à tensão entre atividades empresariais e direitos humanos, à necessidade de imposição de padrões mais rigorosos de proteção aos direitos humanos às corporações transnacionais em todas as localidades em que atuem - seja direta ou indiretamente - e, embora reconheça a importância dos Princípios Orientadores como uma etapa na construção de normas mais efetivas, registra as críticas da sociedade civil e da academia em relação aos mesmos, considerando que tal arcabouço é insuficiente para lidar com o tema das violações, dentre outros fatores por enfatizar apenas a adoção de políticas voluntárias por parte das empresas.²¹⁹

²¹⁷SENRA, Laura Monteiro. Reflexões a partir da audiência pública “Direitos Humanos e empresas: qual é a política pública que o Brasil precisa?”. **Homa Publica Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, v.3, n.2, p.e:051, 21 dez.2019.

²¹⁸MANSOLDO, Felipe Frayer; ROLAND, Manoela Carneiro. Direitos humanos e empresas: uma abordagem comparativa entre do Decreto 9.751/2018 e a Resolução nº 5/2020 do CNDH. **Revista de Direito Brasileira**. V. 34, n. 13, p. 341-360, Florianópolis, jan/abr 2023, p. 347

²¹⁹PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO. **Nota Técnica nº 7/2018**: A proteção e reparação de Direitos Humanos em relação a atividades empresariais. Disponível em: <https://midia.mpf.mp.br/pfdc/hotsites/informativo-pfdc/2018/agosto/270818.html> . Acesso em: 09 de fevereiro de 2025.

Percebe-se assim, a busca por mecanismos mais diretos e obrigacionais por parte das empresas. Contudo, em novembro de 2018 foi publicada a Portaria nº 350, que instituiu o Código de Conduta e de Respeito aos Direitos Humanos para Fornecedores de Bens e de Serviços do Ministério dos Direitos Humanos, sinalizando a “conduta mínima ética, sustentável e respeitosa aos Direitos Humanos esperada de todas as empresas” com as quais o Ministério faz parcerias e contratos. Observando tal Portaria é perceptível constatar que o governo brasileiro adotou a opção por mecanismos de normatividade branda, contrariando o posicionamento defendido pela Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão e a sociedade civil.²²⁰

Um dia após a referida portaria, foi editado o Decreto Lei 9.571/2018²²¹, publicado em 22 de novembro de 2018, pretendendo estabelecer as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluindo também as empresas transnacionais com atividades no país.

O referido Decreto é subdividido em seis capítulos, inclusas as disposições preliminares e finais, contendo um rol de “obrigações do Estado com a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais” (art. 3º), dispositivos que versam sobre a “responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos” (art. 4º ao art. 12), sobre o “acesso a mecanismos de reparação e remediação” (art. 13 ao art. 15) e sobre a “implementação, monitoramento e avaliação das diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos” (art. 16 ao art. 18).

Ou seja, o Decreto estabelecia as obrigações do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; a responsabilidades das empresas com o respeito aos direitos humanos; o acesso a mecanismos de reparação e remediação; e a implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.²²²

²²⁰ BRASIL. **Portaria nº 350, de 20 de novembro de 2018**. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742. Acesso em 12 de fev. 2025

²²¹ BRASIL. **Decreto Lei 9571/2018**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/decreto-estabelece-as-diretrizes-nacionais-sobre-empresas-e-direitos-humanos>, acesso em: 10 de setembro de 2024.

²²² SIMÕES, Jamili. **Responsabilidade social empresarial como instrumento de efetivação dos direitos humanos**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2021, p 67.

De simples constatação, é possível perceber que eixo orientador das diretrizes nacionais proposto pelo Decreto possui a mesma linguagem e a mesma base dos Princípios Orientadores de John Ruggie, baseando-se na tríade “Proteger, Respeitar e Remediar”.

Vale dizer que o Decreto não admite “violações” a direitos humanos que possam ser cometidas por empresas, preferindo as expressões eufêmicas “impactos” e “abusos”, o que denota uma tentativa de harmonização entre os interesses empresariais e a proteção dos Direitos Humanos.²²³

A construção de tal decreto não teve a participação da sociedade civil, destoando da recomendação do Grupo de Trabalho sobre Empresa e Direitos Humanos da ONU. Na oportunidade, frisou-se a necessidade de diálogo multilateral para a construção de instrumentos de garantia de respeito aos Direitos Humanos por parte das empresas, devendo ser incluídas as vozes das comunidades afetadas.²²⁴

Assim, a falta de interlocução com a sociedade civil comprometeu decisivamente a legitimidade de tal ato normativo, já que sua edição se deu sem consultas, audiências ou discussões públicas, não se atentando às manifestações das pessoas atingidas por violações de Direitos Humanos causados pela atividade empresarial.²²⁵

Diante disso, o Conselho Nacional dos Direitos Humanos percebendo que o Decreto 9.571/2018 necessitava de aperfeiçoamento, elaborou documento normativo com construção coletiva com a sociedade civil, sendo aprovada em Plenário, tornando-se a Resolução n. 5/2020 do CNDH.²²⁶

Ao analisar o texto normativo verifica-se, de imediato, que a Resolução menciona a expressão “Direitos Humanos e Empresas”, enquanto o Decreto se vale da fórmula contida nos Princípios Orientadores das Nações Unidas. A opção terminológica busca destacar a supremacia dos Direitos Humanos, que deve balizar a atuação das empresas, e não se

²²³ HOMA. Centro de Direitos Humanos e Empresas. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. In: **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n.7, 2018.

²²⁴ ONU. Organização das Nações Unidas. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil**. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/45/Add.1. Acesso em 10 de jan. de 2025

²²⁵ MANSOLDO, Felipe Frayer; ROLAND, Manoela Carneiro. Direitos humanos e empresas: uma abordagem comparativa entre do Decreto 9.751/2018 e a Resolução nº 5/2020 do CNDH. **Revista de Direito Brasileira**. V. 34, n. 13, p. 341-360, Florianópolis, jan/abr 2023, p. 348.

²²⁶ CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Resolução n. 5/2020**. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolucao-nº5-2020-CNDH.pdf>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2025.

adaptar aos seus ditames. Rejeita-se, assim, a aceitação de que os impactos da atividade empresarial são considerados inevitáveis e um custo a pagar pelo “desenvolvimento”.

Não obstante, o texto da Resolução buscou também adotar linguagem inclusiva, que fosse capaz de ressaltar as assimetrias de gênero, raça e classe existentes na sociedade.

Com relação à estrutura, a Resolução n. 5/2020 se subdivide em cinco capítulos, que versam sobre: diretrizes gerais (art. 1º ao art. 4º); eixos orientadores das diretrizes nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas (art. 5º); medidas de proteção (art. 6º); obrigações do Estado e das empresas com respeito aos Direitos Humanos (art. 7º ao art. 8º); e mecanismos de reparação (art. 9º ao art. 12).²²⁷

Houve também a ampliação do alcance dos destinatários da Resolução em relação ao Decreto. Além dos agentes e instituições do Estado, inclusive do sistema de justiça, há menção expressa às empresas e instituições financeiras que atuem no território nacional, bem como às empresas brasileiras que atuem no âmbito internacional.²²⁸

Em 2022, as deputadas federais Áurea Carolina e Fernanda Melchionna, juntamente com os deputados federais Helder Salomão e Carlos Veras criaram o Projeto de Lei 572/2022²²⁹, conhecido como “Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas”.

Azevedo e Leite²³⁰ afirmam que este Projeto de Lei representa um ponto de viragem crucial na estrutura de impunidade que historicamente protegeu grandes conglomerados empresariais no Brasil, porque as relações de produção são constantemente remodeladas para perpetuar a dependência, mantendo as nações do Sul Global em uma posição de subordinação crônica. Assim, a aprovação do Projeto de Lei nº 572/2022 não apenas representa um avanço no que diz respeito aos Direitos Humanos e empresas, mas também desafia a estrutura da cultura da impunidade, ao buscar a responsabilização efetiva das empresas por suas ações, independentemente de seu poder econômico.

²²⁷ CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Resolução n. 5/2020**. Disponível em: <https://homacdh.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolucao-n5-2020-CNDH.pdf>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2025.

²²⁸ Id, acesso em: 22 de fevereiro de 2025.

²²⁹ BRASIL. **Projeto de Lei 572/2022**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904>. Acesso em : 06 de fevereiro de 2025.

²³⁰ AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique. Fim da arquitetura da impunidade: o instrumento vinculante sobre direitos humanos e empresa no Brasil (Projeto de Lei 572/2022). **Utopia y práxis Latin**, Vol. 29, Num. 106, 2024, p. 6.

Da leitura do Projeto de Lei 572/2022²³¹ é possível constatar que é dividida em três pilares fundamentais: o subjetivo, que diz respeito às mudanças no tratamento dos sujeitos envolvidos em violações de direitos humanos, tanto em relação às empresas que operam nas cadeias de produção, quer sejam elas atuantes no Brasil ou no exterior, quanto em relação aos trabalhadores envolvidos nas cadeias de produção e eventuais vítimas em caso de descumprimento desses direitos; segundo pilar é o objetivo, que aborda a mudança na perspectiva de responsabilidade das empresas, ampliando o alcance de suas obrigações; e terceiro e último pilar denominado substancial, demonstra a abordagem obrigatória, com previsão de sanções mais rigorosas.

Após, o Decreto lei 9.571/2018 foi revogado pelo Decreto 11.772/2023²³², que instituiu o Grupo do Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta Política Nacional de Direitos Humanos e Empresa.

Os objetivos do Grupo de Trabalho Interministerial são: elaborar estudos sobre os ordenamentos jurídicos nacional e internacional de proteção de direitos humanos com relação à atividade empresarial, com vistas à elaboração e à implementação da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas; propor medidas e ações para a melhoria da efetividade das políticas públicas destinadas: à regulamentação da atuação das empresas quanto à promoção e à defesa dos direitos humanos; à reparação das violações aos direitos humanos e ao respectivo monitoramento; e à implementação de políticas empresariais consonantes com as diretrizes normativas nacionais e internacionais.²³³

Ainda, o Decreto Lei 11.772/2023 estabelece:

Art. 3º Serão diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas:
 I - o aprimoramento da efetividade de atuais programas e políticas públicas setoriais relacionados à defesa e à promoção de direitos humanos no âmbito empresarial;
 II - o estímulo à implementação de mecanismos empresariais para prevenção à violação de direitos humanos;
 III - o monitoramento para a garantia do cumprimento de obrigações referentes aos direitos humanos; e

²³¹ BRASIL. **Projeto de Lei 572/2022.** Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904> . Acesso em : 06 de fevereiro de 2025.

²³² BRASIL. **Decreto Lei 11.772/2023.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11772.htm#art10. Acesso em: 22 de setembro de 2024.

²³³ Id, acesso em: 22 de setembro de 2024.

IV - o alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

A criação do Grupo, por meio de Decreto, se deu em novembro de 2023, e até o momento, não houve a publicação de nenhum resultado ou relatório de pesquisa para acompanhar o segmento a ser adotado.

Vale dizer que existiu também o Projeto de Lei n. 1.305-A²³⁴, de 2003, criado por Bispo Rodrigues, o qual dispunha sobre a Responsabilidade Social das Sociedades Empresárias e dá outras providências; tendo sido rejeitado e posteriormente arquivado.

3. PROPOSTAS DE APERFEIÇOAMENTO DA REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Como já dito no decorrer do estudo, o objeto central da pesquisa é o caráter vinculante-objetivo da responsabilidade social empresarial, que por ser um direito humano tem o dever de força normativa de ser cumprido pelas empresas e não a faculdade da escolha.

Não obstante, há também a necessidade de estudar e centralizar enfoque e concentração da pesquisa quanto às possibilidades de aperfeiçoar o mecanismo obrigatório da RSE, existindo aqui mais um objeto a ser tratado neste estudo, o que torna também ponto de sua originalidade.

Não basta ser vinculante, é necessário que haja meios para seu funcionamento e fiscalização. Assim, a seguir serão apresentadas tanto regulações já existentes em outros países, demonstrando que existe, em caso real, a prática da RSE vinculante e operante; bem como propostas viáveis para regulação que pode ser utilizada como base de exemplo na esfera nacional.

²³⁴BRASIL. **Projeto de Lei 1.305-A.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=28B81D945BAABD4FDFCC29F4A109766C.node2?codteor=258194&filename=Avulso+-PL+1305/2003. Acesso em 21 de setembro de 2024.

3.1. LEGISLAÇÕES ESTRANGEIRAS: ALGUNS EXEMPLOS DE REGULAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NO MUNDO.

O Brasil, até o momento, não possui legislação específica que aborda responsabilidade social empresarial, ou direitos humanos e empresa, ou qualquer tipo de instrumentalização destes conteúdos. Contudo, hodiernamente existem países e até bloco econômico que tratam da RSE e direitos humanos, por meio de lei e de regulamentações, como demonstrará a seguir.

A União Europeia, no tocante a responsabilidade social empresarial, possui três fases marcantes: a primeira fase se inicia com o Livro Verde²³⁵, em 2001, no qual é iniciado a abordagem baseada na escolha voluntária de empresas no papel de apoio das autoridades públicas para respaldar as melhores práticas das empresas e trazer ideias inovadoras. Mesmo assim, no entanto, o Parlamento Europeu buscou combinar a abordagem voluntária com regras vinculativas para estabelecer uma estrutura multilateral europeia para regular as operações das empresas internacionalmente.²³⁶

De acordo com Vale e Baroncelli²³⁷, a segunda fase começou em 2011 quando, durante a crise econômica, a Comissão publicou um comunicado para uma Estratégia da União Europeia renovada para responsabilidade social empresarial, sob o impulso do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia. O comunicado destacou como o papel das autoridades públicas pode fortalecer o nível de proteção dos direitos humanos nas empresas por meio de um conjunto de medidas voluntárias e padrões complementares para promover a responsabilidade social empresarial e garantir a responsabilização corporativa. Ainda, durante a essa segunda fase, a União Europeia também adotou uma série de regulamentações em setores específicos (como o Regulamento da Madeira) e de natureza transversal (como a diretiva sobre relatórios não financeiros).

²³⁵ UE. União Europeia. **Livro Verde de 2001.** Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf. Acesso em: 10 de março de 2023.

²³⁶ VALE, Laura; BARONCELLI, Stefania. Corporate social responsibility, human rights and sustainable development: integrated perspectives from international law, EU law and contract law. **International Community Law Review**. 2022. Disponível em: https://brill.com/view/journals/iclr/24/1-2/article-p1_1.xml. Acesso em: 08 de junho de 2024.

²³⁷ Id. Acesso em: 08 de junho de 2024.

A terceira fase, a União Europeia está trabalhando em uma regulamentação abrangente sobre responsabilidade social empresarial. O Parlamento Europeu, por meio da Resolução de 10 de março de 2021²³⁸, estabeleceu recomendações sobre o dever de diligência das empresas e responsabilidade empresarial. Em fevereiro de 2022, a Comissão adotou uma proposta Diretiva sobre *due diligence* como forma de implementação de responsabilidade às empresas.²³⁹

Como dito no capítulo anterior, atualmente a União Europeia emitiu a *Directive* 2024/1760²⁴⁰, em que há o dever de as empresas realizarem o *due diligence* empresarial, estabelecendo as seis etapas definidas pelo Guia para uma Conduta Empresarial Responsável – guia da OCDE -, que incluem medidas relativas ao dever de diligência para as empresas identificarem e corrigirem os efeitos negativos nos direitos humanos e no ambiente; sendo as seguintes etapas: integrar o *due diligence* nas políticas e nos sistemas de gestão; identificar e avaliar os efeitos negativos nos direitos humanos e no ambiente; prevenir, fazer cessar ou minimizar os efeitos negativos reais e potenciais nos direitos humanos e no ambiente; monitorizar e avaliar a eficácia das medidas; comunicar; e conceder reparação.

Percebe-se o crescente comprometimento das instituições da União Europeia com a proteção dos direitos sociais e ambientais por meio de instrumentos vinculativos, principalmente no cenário e contexto pós pandemia.²⁴¹

Além da União Europeia, a Europa possui como referência países com regulamentação e legislação no tocante à responsabilidade social empresarial. Os países

²³⁸ UE. União Europeia. **Resolução 10 março de 2021**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021IP0073>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

²³⁹ EGPIIL. European Group for Private International Law. **Recommendation of the European Group for Private International Law (GEDIP/EGPIL) to the European Commission concerning the Private international law aspects of the future Instrument of the European Union on [Corporate Due Diligence and Corporate Accountability]**. 2022. Disponível em: <https://gedip-egpil.eu/wp-content/uploads/2021/02/Recommendation-GEDIP-Recommendation-EGPIL-final-1.pdf> Acesso em: 18 de julho de 2024.

²⁴⁰ UE. União Europeia. **Directive 2024/1760**. Disponível em: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

²⁴¹ VALE, Laura; BARONCELLI, Stefania. Corporate social responsibility, human rights and sustainable development: integrated perspectives from international law, EU law and contract law. **International Community Law Review**. 2022. Disponível em: https://brill.com/view/journals/iclr/24/1-2/article-p1_1.xml. Acesso em: 08 de junho de 2024.

foram escolhidos diante sua relevância e existência normativa em direitos humanos e empresa.

A França foi o primeiro país a adotar legislação vinculativa sobre responsabilidade social empresarial, abarcando direitos humanos e meio ambiente, por meio da Lei do Dever de Vigilância, ou em francês “*Lou Sur le Devoir de Vigilance*” – *Lou* 2017-399²⁴², em fevereiro de 2017.

O parlamento francês aprovou que as empresas estabelecidas em seu território exerçam ações preventivas quanto aos impactos negativos ambientais, sociais e culturais, causados por suas atividades ou pelas operações de outras empresas sob o controle dessas corporações, bem como fornecedores e empresas subcontratadas com as quais essas corporações tenham uma “relação comercial estabelecida”, com fundamento no “dever de vigilância”.²⁴³

Assim estabelece a lei:

Arte. L. 225-102-4.-I.-Qualquer empresa que empregue, no final de dois exercícios consecutivos, pelo menos cinco mil trabalhadores dentro de si e nas suas filiais diretas ou indiretas com sede em território francês, ou pelo menos dez mil funcionários dela e das suas filiais diretas ou indiretas com sede em território francês ou no estrangeiro, estabelece e implementa efetivamente um plano de vigilância.

As subsidiárias ou controladas que excedam os limites mencionados no primeiro parágrafo consideram-se cumpridoras das obrigações previstas neste artigo, desde que a empresa que as controla, na acepção do artigo L. 233-3, estabeleça e implemente uma vigilância plano relativo à atividade da sociedade e de todas as subsidiárias ou sociedades que controla.

O plano inclui medidas razoáveis de devida diligência para identificar riscos e prevenir ataques graves aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, à saúde e segurança dos indivíduos, bem como ao meio ambiente, resultantes das atividades da empresa e das empresas que ela controla no item II do artigo L. 233-16, direta ou indiretamente, bem como as atividades de subcontratantes ou fornecedores com os quais se mantenha

²⁴² FRANCE. *Lou sur le devoir de vigilance*. **Lou 2017-399**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>. Acesso em: 02 de julho de 2024.

²⁴³ AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique. Fim da arquitetura da impunidade: o instrumento vinculante sobre direitos humanos e empresa no Brasil (Projeto de Lei 572/2022). **Utopia y práxis Latin**, Vol. 29, Num. 106, 2024, p. 4.

uma relação comercial estabelecida, quando essas atividades estejam vinculadas a essa relação.

O plano pretende ser desenvolvido em associação com os intervenientes da sociedade, quando apropriado no âmbito de iniciativas multipartidárias dentro dos sectores ou a nível territorial. Inclui as seguintes medidas:

- 1º Um mapa de riscos destinado à sua identificação, análise e priorização;
- 2º Procedimentos de avaliação regular da situação das subsidiárias, subcontratados ou fornecedores com os quais seja mantida relação comercial estabelecida, no que diz respeito ao mapeamento de riscos;
- 3º Ações adequadas para mitigar riscos ou prevenir danos graves;
- 4º Um mecanismo de alerta e recolha de relatórios relativos à existência ou ocorrência de riscos, estabelecido em consulta com as organizações sindicais representativas da referida empresa;

5º Um sistema de monitorização das medidas implementadas e avaliação da sua eficácia.

O plano de vigilância e o relatório sobre a sua efetiva implementação são tornados públicos e incluídos no relatório mencionado no artigo L. 225-102²⁴⁴.

A Lei do Dever de Vigilância foi a principal inspiração para o Parlamento Europeu criar a Resolução de 10 de março, estabelecendo recomendações para Comissão sobre *due diligence* corporativa e responsabilidade corporativa.²⁴⁵

²⁴⁴ Original: Art. L. 225-102-4.-I.-Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance. Les filiales ou sociétés contrôlées qui dépassent les seuils mentionnés au premier alinéa sont réputées satisfaire aux obligations prévues au présent article dès lors que la société qui les contrôle, au sens de l'article L. 233-3, établit et met en œuvre un plan de vigilance relatif à l'activité de la société et de l'ensemble des filiales ou sociétés qu'elle contrôle. Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation. Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale. Il comprend les mesures suivantes: 1° Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation; 2° Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques; 3° Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves; 4° Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société; 5° Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité. Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport mentionné à l'article L. 225-102.

²⁴⁵ EGPII. European Group for Private International Law. **Recommendation of the European Group for Private International Law (GEDIP/EGPII) to the European Commission concerning the Private international law aspects of the future Instrument of the European Union on [Corporate Due Diligence and Corporate**

A inclusão da lei na agenda política parece estar intimamente ligada ao desastre industrial Rana Plaza, no Bangladesh, que causou a morte de 1.138 pessoas, e cerca de 2.500 pessoas feridas, entre trabalhadores têxteis que trabalhavam para empresas ocidentais. A exposição de motivos do projeto de lei nº 1.524, de 6 de novembro de 2013, cita explicitamente a tragédia do Rana Plaza, e a presença de rótulos pertencentes a grandes marcas francesas e europeias, para legitimar a necessidade de responsabilizar as empresas doadoras pelos danos causados por uma atividade econômica. que ele controla.²⁴⁶

Tanto à Lei do Dever de Vigilância quanto o *due diligence* possuem a exigência de impor às empresas dominantes a adoção de instrumentos capazes de prevenir os riscos que podem surgir das suas atividades e das múltiplas entidades que constituem a sua cadeia de abastecimento global.

Contudo, conforme explica D'Ambrosio²⁴⁷, a lei francesa também marca ao introduzir um mecanismo que permita atribuir legalmente os danos causados pelas entidades dominadas à empresa dominante.

A Lei do Dever de Vigilância introduziu uma nova regra de responsabilidade capaz de contornar obstáculos técnicos (o princípio da autonomia da pessoa coletiva ou a ausência de jurisdição dos juízes franceses sobre os danos produzidos no estrangeiro) que tradicionalmente impedem a responsabilidade legal seja atribuída ao “chefe” das cadeias de produção globais.²⁴⁸

Desta forma, afirmam Pailot e Saint-Affrique²⁴⁹ que a lei introduz o princípio da solidariedade obrigada, que questiona os próprios limites da empresa. Explicam que ao apontar os modos de exercício do controle e do poder dentro e fora da empresa, permite furar a tela jurídica da personalidade jurídica e dos sucessivos contratos que constituem a

Accountability. 2022. Disponível em: <https://gedip-egpil.eu/wp-content/uploads/2021/02/Recommandation-GEDIP-Recommandation-EGPIL-final-1.pdf> Acesso em: 18 de julho de 2024.

²⁴⁶ PAILLOT, Philippe; SAINT-AFFRIQUE, Diane de. Loi sur le devoir de vigilance: éléments d'analyse d'une forme de juridicisation de la RSE. **Management International**. V. 24, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.erudit.org/en/journals/mi/2020-v24-n2-mi05593/1072645ar/> Acesso em: 10 de junho de 2024.

²⁴⁷ D'AMBROSIO, Luca. Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures. **Droit et Société**. Nº 106. 2020. Disponível em: <https://droit.cairn.info/revue-droit-et-societe-2020-3-page-633?tab=texte-integral>. Acesso em: 09 de junho de 2024.

²⁴⁸ Id. Acesso em: 09 de junho de 2024.

²⁴⁹ PAILLOT, *op. cit.*, acesso em: 10 de junho de 2024.

infraestrutura das cadeias de valor transnacionais, ao mesmo tempo que força a economia privada a poderes para responder pelas consequências sociais e ambientais de suas decisões.

Visando, portanto, a promoção de uma visão universal e indivisível dos direitos humanos e dos seus princípios essenciais, a lei francesa marca uma transição para uma abordagem renovada à análise institucional da empresa indo além da análise contratual e adotando uma solução jurídica pragmática para combinar direitos humanos e economia, responsabilizando as empresas multinacionais.

A Alemanha, em 22 de julho de 2021, criou a Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos (LKSG - *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*), mas entrou em vigor de fato em 1º de janeiro de 2023. Esta foi a primeira vez em que se legislou e legalizou a responsabilidade das empresas alemãs de respeitar os direitos humanos nas cadeias de suprimentos globais (seja em território alemão, seja em território internacional).

O caminho para um arcabouço legal alemão para cadeias de suprimentos sustentáveis foi longo e árduo. Em 2015, a Friedrich-Ebert-Stiftung publicou um estudo intitulado “Devida diligência em direitos humanos de empresas – conceitos políticos e jurídicos” como seu primeiro estudo sobre o assunto. Os autores Robert Grabosch e Dr. Christian Scheper foram incumbidos de explorar como poderia ser a *due diligence* em direitos humanos e onde ela deveria ser ancorada na legislação alemã. Foi um esforço conjunto de muitos outros parceiros, incluindo sindicatos e ONGs, para formar uma aliança a fim de apresentar o tema “empresas e direitos humanos”, repelir os ataques e campanhas sujas de associações empresariais e patronais e apoiar atores políticos na implementação do acervo legal.²⁵⁰

A lei tem como finalidade principal estabelecer um quadro jurídico que exige que empresas de determinado porte implementem processos de devida diligência para identificar, prevenir, mitigar e remediar violações de direitos humanos e danos ambientais em suas cadeias de fornecimento globais.

Da leitura do texto da legislação é possível observar que se impõem amplas e fortes obrigações às empresas transnacionais em relação à devida diligência em suas cadeias de

²⁵⁰ GRASBOCH, Robert. **The Supply chain due diligence act**. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18755.pdf> Acesso em: 20 de maio de 2025.

produção, estabelecendo obrigações graduadas de *due diligence* em referência a cada local que a empresa fornecedora e subsidiária se situe na cadeia de suprimentos, abrangendo o dever da diligência desde a produção até a distribuição e entrega ao consumidor final (*downstream supply chain*).

Com isso, a intenção da criação desta lei foi de fortalecer os direitos das pessoas afetadas e proporcionar segurança jurídica às empresas, representando um passo importante em direção a uma globalização mais justa.

A Lei Alemã determina que as seguintes empresas estão abarcadas pela lei, quais sejam:

1. *Have their central administration, their principal place of business, their administrative headquarters or their statutory seat in Germany;*
2. *That normally have at least 3.000 employees in Germany; employees posted abroad are included.*
3. *Have a domestic Branch office pursuant to section 13d of the Comercial Code (Handelsgesetzbuch – HGB) and that normally have at least 3.000 employees in Germany, from 1. January 2024 the thresholds stipulated in sentence 1 n. 2 and sentence 2 n. 2, amount to 1.000 employees, respectively^{251 252}.*

De acordo com Roland²⁵³, a LKSG tem os seguintes direitos abrangidos: trabalho infantil, trabalho forçado, escravidão e trabalho análogo à escravidão, desrespeito aos padrões de segurança do trabalho, desrespeito ao direito de livre associação, discriminação contra empregados e trabalhadores, negar remuneração decente, violações aos direitos humanos ligados aos danos ambientais, remoção ilegal de pessoas e apropriação ilegal de terras, florestas e águas, uso de violência por parte das forças de segurança.

²⁵¹ LKSG - Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. Disponível em: https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile Acesso em: 19 de março de 2025

²⁵² Tradução: 1. Empresas, independente de sua forma legal, que tenha o escritório principal, seu principal local de administração, sedes administrativas ou escritório registrado na Alemanha; 2. Companhias com pelo menos 3.000 trabalhadores (incluindo trabalhadores temporários); 3. Companhias com assento ou principal escritório da Alemanha abrangidas pela seção 13 do Código Comercial Alemão se o assento ou escritório tiver ao menos 3.000 ou 1.000 empregados.

²⁵³ ROLAND, Manoela Carneiro. **The Supply chain due diligence act (LKSG) in Brazil: an empirical analysis.** Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/41808/26209> Acesso em: 19 de março de 2025.

A fiscalização da LKSG está estruturada em torno de um mecanismo centralizado de supervisão governamental, conferindo ao Estado alemão poderes significativos para verificar e garantir o cumprimento desta legislação. O órgão central responsável pela fiscalização é o *Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle* (BAFA) - Escritório Federal de Economia e Controle de Exportações -, sendo o critério operacional fiscalizatório: verificação documental, em que o BAFA emprega abordagem sistemática para avaliar o cumprimento da lei; investigação *ex officio*, podendo o BAFA iniciar investigações por própria iniciativa quando identificar inconsistências nos relatórios submetidos, receber informações de possíveis violações de terceiros, ou considerar necessária a verificação aprofundada com base em análise de risco; poderes de investigação, justamente para poder conduzir o caráter fiscalizatório; critérios de avaliação de conformidade; procedimento baseado em denúncia; regime sancionatório.²⁵⁴

A Lei Alemã exige que as empresas se esforcem para evitar e minimizar os riscos aos direitos humanos e ao meio ambiente em suas cadeias de suprimentos e lista esses diversos riscos.

Roland²⁵⁵ ainda explica que há na lei uma grande ausência que é a possibilidade de judicialização no caso de descumprimento legal, pois não há previsão de responsabilidade civil perante prejuízos causados, mesmo que não haja impedimentos para isso. E de fato, é possível ler: “*The government reasoning for the law cites the general legal principle that ‘the impossible cannot be demanded from anyone’*”²⁵⁶.

Desta feita, da leitura da lei percebe-se que as sanções previstas são de natureza administrativa, com multas e proibição de celebração de contratos públicos, existindo o

²⁵⁴ LKSG - Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. Disponível em: https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile Acesso em: 19 de março de 2025

²⁵⁵ ROLAND, Manoela Carneiro. **The Supply chain due diligence act (LKSG) in Brazil: an empirical analysis.** Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/41808/26209> Acesso em: 19 de março de 2025.

²⁵⁶ GRASBOCH, Robert. **The Supply chain due diligence act.** Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18755.pdf> Acesso em: 20 de maio de 2025.

monitoramento por meio da entrega dos relatórios da *due diligence*, com auditoria pelas autoridades controladoras.²⁵⁷

Contudo, no que concerne ao objeto de estudo, a LKSG representa uma manifestação legislativa concreta do movimento global em direção à responsabilização empresarial por impactos negativos sobre direitos humanos, inexistindo qualquer tipo de argumentação quanto à faculdade das empresas em adotar a RSE como instrumento de direitos humanos. É uma contribuição para o alcance dos objetivos de desenvolvimento sustentável adotados pela Alemanha.

A Noruega possui a lei *The Accouting Act*, em norueguês “*Lov om årsregnskap m.v. (regnskapsloven)*”²⁵⁸, estipulando a obrigação das atividades de responsabilidade social empresarial feitas pelas empresas serem registradas por meio de relatórios empresariais.

A seção § 3-3, c., da referida lei, estabelece categoricamente que:

As grandes empresas devem preparar um relatório sobre responsabilidade social que aborde pelo menos o ambiente, as condições sociais, o ambiente de trabalho, a igualdade e a não discriminação, o cumprimento dos direitos humanos e o combate à corrupção e ao suborno. As informações devem ser fornecidas na medida necessária para compreender o desenvolvimento da empresa, os resultados, a posição e as consequências das operações da empresa.

O relatório deverá conter pelo menos:

- a) descrição do modelo de empresa;
- b) uma descrição das diretrizes da empresa para lidar com os assuntos mencionados no primeiro parágrafo, primeira frase, incluindo avaliações de devida diligência realizadas;
- c) efeitos das diretrizes;
- d) os riscos significativos associados às operações da empresa que lidam com as condições mencionadas no primeiro parágrafo, primeira frase. Quando for relevante e significativo, devem ser fornecidas informações sobre relações comerciais, produtos ou serviços que possam ter um impacto

²⁵⁷ LKSG - Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten. Disponível em: https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile Acesso em: 19 de março de 2025

²⁵⁸ THE ACCOUTING ACT. Lov om årsregnskap m.v. (regnskapsloven). Disponível em: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56/KAPITTEL_6#KAPITTEL_6. Acesso em: 17 de setembro de 2024.

- negativo nas condições mencionadas no primeiro parágrafo, primeira frase, bem como sobre a forma como a empresa lida com esses riscos;
- e) indicadores de desempenho relevantes para as operações da empresa.²⁵⁹

Há ainda a exigência que as grandes empresas forneçam informações sobre as medidas tomadas por elas para integrar considerações como direitos humanos, direitos trabalhistas, questões sociais, práticas empresariais anticorrupção, dentre outras.

Como se observa, os relatórios precisam ser feitos com lisura e com compreensão do desenvolvimento da corporação, dos resultados, da sua posição e das consequências das medidas aplicadas para a empresa, para sociedade e, inclusive, baseando como análise de evolução de gestão da própria empresa para os próximos exercícios.²⁶⁰

Ademais, a Noruega possui ainda a Lei de Transparência²⁶¹, em norueguês “*Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)*”, promulgada em 2021, foi criada com a seguinte finalidade:

§ 1. Finalidade da Lei

A lei promoverá o respeito das empresas pelos direitos humanos básicos e pelas condições de trabalho dignas relacionadas com a produção de bens e a prestação de serviços, e garantirá que o público tenha acesso a informações sobre como as empresas lidam com as consequências

²⁵⁹ Original: “Store foretak skal utarbeide en redegjørelse om samfunnsansvar som minst omhandler miljø, sosiale forhold, arbeidsmiljø, likestilling og ikke-diskriminering, overholdelse av menneskerettigheter og bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser. Opplysningene skal gis i det omfang som er nødvendig for å forstå foretakets utvikling, resultat, stilling og konsekvenser av foretakets virksomhet. Redegjørelsen skal minst inneholde: a) en beskrivelse av foretakets forretningsmodell; b) en beskrivelse av foretakets retningslinjer for håndtering av forhold som nevnt i første ledd første punktum, herunder gjennomførte aktsomhetsvurderinger; c) virkninger av retningslinjene; d) de vesentlige risikoene knyttet til foretakets virksomhet som omhandler forhold som nevnt i første ledd første punktum. Der det er relevant og vesentlig, skal det opplyses om forretningsforbindelser, produkter eller tjenester som kan forventes å ha negativ påvirkning på forhold som nevnt i første ledd første punktum, samt hvordan foretaket håndterer disse risikoene; e) resultatindikatorer som er relevante for foretakets virksomhet.”

²⁶⁰ THE ACCOUNTING ACT. **Lov om årsregnskap m.v. (regnskapsloven)**. Disponível em: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56/KAPITTEL_6#KAPITTEL_6. Acesso em: 17 de setembro de 2024

²⁶¹ LEI DE TRANSPARÊNCIA. **Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)**. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>. Acesso em: 18 de setembro de 2024.

negativas para os direitos humanos básicos e o trabalho digno. condições.²⁶²

Outrossim, na descrição de forma resumida da lei, tem-se a seguinte redação²⁶³:

Resumidamente sobre a lei

Última alteração em 31.07.2024

A Lei de Transparência é uma lei norueguesa que visa promover o respeito das empresas pelos direitos humanos básicos e condições de trabalho dignas no âmbito da produção de bens e da prestação de serviços. A lei também ajudará a garantir que o público em geral tenha acesso a informações sobre como as empresas lidam com as consequências negativas nestas áreas.

Tanto a nível nacional como internacional, ao longo do tempo tem havido uma consciência cada vez maior da responsabilidade social das empresas, incluindo o respeito pelos direitos humanos. A Lei de Transparência faz parte desse desenvolvimento e envolve a regulamentação legal norueguesa de diretrizes internacionais sobre as responsabilidades das empresas em matéria de direitos humanos.²⁶⁴

Desta forma, o propósito é de impor às empresas sediadas na Noruega ou aquelas que oferecem bens e serviços na Noruega deveres de: diligência, transparência e informação, de toda sua cadeia de valor nas áreas de direitos humanos fundamentais e condições de trabalho descentes.²⁶⁵

²⁶² Original: §1. *Lovens formal: Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.*

²⁶³ LEI DE TRANSPARÊNCIA. **Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven).** Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>. Acesso em: 18 de setembro de 2024.

²⁶⁴ Original: *Kort om loven. Sist endret 31.07.2024 Åpenhetsloven er en norsk lov som skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven skal også bidra til å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomhetene håndterer negative konsekvenser på disse områdene. Både nasjonalt og internasjonalt har det over tid utviklet seg stadig økende oppmerksomhet om næringslivets samfunnsansvar, herunder respekt for menneskerettighetene. Åpenhetsloven er en del av en slik utvikling, og innebærer norsk lovregulering av internasjonale retningslinjer om næringslivets menneskerettighetsansvar.*

²⁶⁵ MOSS, Giuditta Cordero. Corporate social responsibility and the Norwegian transparency act: the importance of choice of law. **Oslo Law Review**. Vol. 2. Iss 2. 2024. Disponível em: <https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/olr.10.2.7#fn11>. Acesso em: 17 de julho de 2024.

Moss²⁶⁶ afirma ainda que:

Gradually, a new approach is being developed, aiming at permitting to hold the parent company or the principal liable, not for the activity of the subsidiary or the supplier, but for its own breach of a duty to control that activity, or for its own contribution to their activity by adopting a company strategy, business plans or the like. Holding the parent company or the principal accountable for their passivity or for their independent activity does not infringe the principle of limitation of liability that is so important in the corporate structure and in commercial law. Courts are increasingly accepting the theoretical idea that a parent company or a principal may be held liable, as a matter of civil tort liability, for breach of duties of care or of diligence. These duties may be based on the above-mentioned legislation, on general tort law, on a specific tort liability for parent companies or for specific torts, or even on international human rights law.

²⁶⁷

Saindo do cenário europeu, também é possível localizar legislação sobre responsabilidade social empresarial na Ásia, ao se analisar a Índia.

A Índia possui legislação abarcando responsabilidade social empresarial desde 2013. Tal estipulação encontra-se presente na *Section 135. Corporate Social Responsibility*²⁶⁸, determinando que obrigatório que empresas indianas, acima de um certo limite de tamanho e lucratividade, gastassem 2% de seus lucros antes de impostos em projetos de responsabilidade social empresarial, ainda a lei também determina que os projetos devem ter como alvo áreas de impacto não relacionadas às operações das empresas.²⁶⁹

²⁶⁶ MOSS, Giuditta Cordero. Corporate social responsibility and the Norwegian transparency act: the importance of choice of law. *Oslo Law Review*. Vol. 2. Iss 2. 2024. Disponível em: <https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/olr.10.2.7#fn11>. Acesso em: 17 de julho de 2024.

²⁶⁷ Tradução: Gradualmente, uma nova abordagem está sendo desenvolvida, visando permitir responsabilizar a empresa central ou o principal, não pela atividade da subsidiária ou do fornecedor, mas por sua própria violação de um dever de controlar essa atividade, ou por sua própria contribuição para sua atividade ao adotar uma estratégia da empresa, planos de negócios ou similares. Responsabilizar a empresa central ou o principal por sua passividade ou por sua atividade independente não infringe o princípio da limitação de responsabilidade que é tão importante na estrutura corporativa e no direito comercial. Os tribunais estão cada vez mais aceitando a ideia teórica de que uma empresa central ou um principal pode ser responsabilizado, como uma questão de responsabilidade civil por ato ilícito, por violação de deveres de cuidado ou de diligência. Esses deveres podem ser baseados na legislação acima mencionada, na lei geral de responsabilidade civil, em uma responsabilidade civil específica para empresas ou para atos ilícitos específicos, ou mesmo na lei internacional de direitos humanos.

²⁶⁸ ÍNDIA. **Section 135. Corporate social responsibility**. Disponível em: <https://ca2013.com/135-corporate-social-responsibility/>. Acesso em: 18 de julho de 2024.

²⁶⁹ GANGOPADHYAY, Shubhashis; HOMROY, Swarnodeep. Do social policies foster innovation? Evidence from India's CSR regulation. *Research Policy*. Vol. 52, 2023. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733322001755>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

As empresas que estão sujeitas a aplicação da *Section 135* são: as empresas indianas de capital aberto e empresas privadas cujo patrimônio líquido exceda INR 5000 milhões, cujo faturamento anual exceda INR 10.000 milhões ou cujo lucro exceda INR 5 milhões durante qualquer ano fiscal.²⁷⁰

Para tanto, as empresas são obrigadas a divulgar tais despesas em suas demonstrações financeiras e em um relatório individual de responsabilidade social empresarial separado.²⁷¹

Caso não realize ou haja falha em relatar os gastos relativos à responsabilidade social empresarial, tal fato constituirá uma violação da *Section 134* da Lei das Sociedades, e a empresa será punível com uma multa que não será inferior a INR 50.000, e até INR 2,5 milhões; e cada executivo da empresa inadimplente será punível com prisão por um período que não pode exceder três anos, ou com uma multa que não será inferior a INR 500.000, ou com ambos.²⁷²

Portanto, é possível constatar que existem legislações mundiais que introduzem no sistema legal a conscientização social com o comprometimento com os direitos humanos e empresa, com o respeito com a responsabilidade social empresarial. Ainda, é possível perceber a crescente pela compreensão da necessidade do “endurecimento” do que era visto como *soft law*, para tornar em *hard law* e regulamentações pelos países, buscando ter, de fato, o dever pela empresa, sem restringir suas atividades e a liberdade empresarial.

3.2. DA VIABILIDADE DE TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESA

Os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, como já explicado, fazem parte do campo do Direito Internacional dos Direitos Humanos, surgindo em meados do século XX, em decorrência da Segunda Guerra Mundial.

²⁷⁰ MUKHERJEE, Abhishek; BIRD, Ron; DUPPATI, Geeta. Mandatory corporate social responsibility: the Indian experience. **Journal of Contemporary Accounting & Economics**. V.14, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1815566918300821>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

²⁷¹ ÍNDIA. **Section 135. Corporate social responsibility**. Disponível em: <https://ca2013.com/135-corporate-social-responsibility/>. Acesso em: 18 de julho de 2024.

²⁷² MUKHERJEE; BIRD; DUPPATI, *op cit*, acesso em: 20 de setembro de 2024.

Com isso, conforme explica Piovesan²⁷³, que se fortalece a ideia de que a proteção aos direitos humanos não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, isto é, não deve se restringir à competência nacional exclusiva ou à jurisdição doméstica exclusiva, porque revela tema de legítimo interesse internacional.

De acordo com Cançado Trindade²⁷⁴ a nota distintiva desse ramo do Direito Internacional é o destaque que reconhece à posição do ser humano em suas relações em face do Estado. O Direito Internacional dos Direitos Humanos preocupa-se com os direitos da pessoa humana.

Com a Organização das Nações Unidas, e a criação e aprovação da Declaração Universal de Direitos Humanos, começa a se desenvolver o Direito Internacional dos Direitos Humanos, mediante a adoção de inúmeros tratados internacionais voltados à proteção de direitos fundamentais.

Desta forma, os instrumentos internacionais de proteção demonstram consciência ética contemporânea compartilhada entre os Estados, na medida em que invocam o consenso internacional acerca de temas centrais aos direitos humanos.

Vale dizer que ao lado do sistema normativo global, surge o sistema normativo regional de proteção, que busca internacionalizar os direitos humanos no plano regional, particularmente na Europa, Ásia, América e África.²⁷⁵

O Brasil, a partir do processo de democratização do país começou a ratificar relevantes tratados internacionais de direitos humanos. Além disto, a Constituição Federal Brasileira tem como o valor da dignidade humana o núcleo basilar e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério, inclusive, de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional. Nesta premissa, deve ser feita a leitura do artigo 5, §2º da Constituição²⁷⁶, que estabelece:

²⁷³ PIOVESAN, Flávia. Hierarquia dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos: jurisprudência do STF. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Ano 1, n. 6, 2008, p. 2.

²⁷⁴ TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Vol. I, 2. Ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003, p. 37.

²⁷⁵ PIOVESAN, Flávia. Hierarquia dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos: jurisprudência do STF. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Ano 1, n. 6, 2008, p. 3.

²⁷⁶ BRASIL. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 de maio de 2024.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Desta feita, a Constituição de 1988 inovou ao incluir, dentre os direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados em tratados internacionais de que o Brasil seja signatário.

Ao efetuar tal incorporação, explica Piovesan²⁷⁷, a Carta está atribuindo aos direitos internacionais uma hierarquia especial e diferenciada, qual seja, a de norma constitucional.

Canotilho²⁷⁸ afirma que tal posição advém de interpretação sistemática e teleológica do texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional.

Outrossim, a Constituição atribui aos direitos enunciados em tratados internacionais a hierarquia de norma constitucional, incluindo-se no elenco dos direitos constitucionalmente garantidos, com aplicabilidade imediata.

A hierarquia constitucional dos tratados de proteção aos direitos humanos decorre de previsão constitucional do artigo 5, §2, à luz da interpretação sistemática e teleológica, particularmente da prioridade que atribui aos direitos fundamentais e princípio da dignidade humana.²⁷⁹

Essa opção, inclusive, se justifica em face do caráter especial dos tratados de direitos humanos e da superioridade desses tratados no plano internacional, ou seja, *jus cogens*.

O Direito Internacional Público, em seu viés clássico, possuía como objetivo harmonizar relações entre atores internacionais visando a manutenção da paz diante dos

²⁷⁷ PIOVESAN, Flávia. Hierarquia dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos: jurisprudência do STF. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Ano 1, n. 6, 2008, p. 5

²⁷⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. Ed. Coimbra: Almedina, 1993, p. 74.

²⁷⁹ PIOVESAN, *op. cit.*, p. 6

interesses múltiplos. Ou seja, neste cenário, as Soberanias (Estados) possuíam papel central e preponderante no cenário global.

Contudo, com a nova dinâmica internacional, os interesses econômicos das grandes empresas influenciam na atuação dos Estados no cenário mundial, principalmente na perspectiva dos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Assim, desde 1990, os Estados periféricos lidam com instabilidades democráticas decorrentes da submissão de seu processo político interno aos interesses de agentes econômicos internacionais.²⁸⁰ Tal situação é propícia para o descumprimento de condutas éticas, ambientais e sociais por parte das empresas, visando a prevalência do discurso pautado nos interesses econômicos.

Com isso, de acordo com Roland²⁸¹, pensando em uma efetiva responsabilização por violações de Direitos Humanos nesses territórios, é fundamental incorporar à perspectiva teórica do Direito Internacional o caráter transfronteiriço da atuação empresarial. Logo, o instrumento do tratado internacional se faz necessário para balancear a assimetria entre as ETNs e as populações, estabelecendo obrigações diretas às empresas transnacionais.

A Comissão de Direito Internacional, da ONU possui a tarefa de preparar projetos de convenções sobre temas que ainda não contem com regulamentação internacional, além de codificar as regras do direito internacional nos campos onde já se verifica existente uma prática dos Estados²⁸². Ou seja, o objetivo é promover uma maior segurança jurídica ao direito internacional através da conversão de regras costumeiras em tratados, eliminando, assim, a diversidade na tratativa da situação por cada país, de um mesmo tema jurídico.

Com isso, como demonstrado anteriormente, alguns países possuem legislação referente à direitos humanos e empresa, bem como a responsabilidade social empresarial, sendo que cada país possui sua sistemática e sua compreensão de aplicação. Por meio de um tratado internacional, com os respectivos Estados signatários, consegue-se obter o

²⁸⁰ ROLAND, Manoela Carneiro *et al.* Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista de Direito**. FGV. N. 14, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/MQrcJNJfXHYM7RZ4twNpVJr/>. Acesso em: 23 de abril de 2025.

²⁸¹ Id acesso em: 23 de abril de 2025.

²⁸² GARBINI, Vanessa Gischkow. **O Afastamento da imunidade jurisdicional de Estado em casos de violações de Direitos Humanos**: um estudo à luz da Teoria do Diálogo das Fontes. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Rio Grande do Sul. 2019, p. 132

objetivo da Comissão de Direito Internacional, que é a padronização e segurança jurídica do tema.

Ademais, a perspectiva da criação fundamenta-se, inclusive, como forma de inviabilizar a arquitetura da impunidade. As empresas, pela constante prática de descumprimento de direitos e ausência de sanções, reiteram o comportamento violador. A existência de um tratado internacional impondo obrigações e regras de cumprimento para as empresas, promovem maior responsabilidade empresarial às corporações.

Portanto, o tratado deve priorizar em seu texto que a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos decorre não somente de sua obrigação moral ou reputacional, mas de um dever jurídico autônomo, tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana, com efeitos diretos na responsabilização empresarial.

A título de propostas, Bérron²⁸³ apresenta:

“A elaboração de um tratado que obrigue as ETNs a respeitar os direitos humanos, com tipificação de ‘crimes corporativos transnacionais’, incluindo em tal tipificação as seguintes práticas, promovidas por empresas ou por pessoas que atuem em seu nome: corrupção, crime organizado, suborno, tráfico de pessoas, demonstrações financeiras falsas, malversação de fundos, fraude fiscal, tráfico de informação privilegiada, manipulação de mercados, entre outros. A criação de instâncias de acolhimento de denúncias e tenham capacidade para julgar de forma neutra e isenta, como: i) um Centro Público para o Controle das Empresas Transnacionais, na qual, uma vez comprovada a veracidade das denúncias, os acusados sejam julgados por um tribunal competente; ii) uma Corte Mundial sobre Corporações Transnacionais e Direitos Humanos, com autonomia e seja encarregada de aceitar, investigar e julgar as denúncias apresentadas contra as ETNS, Estados e Instituições Internacionais Económico-Financieras por violações de Direitos Humanos e sua responsabilidade civil e penal de crimes económicos, corporativos e ecológicos internacionais”

E não apenas na esfera penal, a necessidade da responsabilização civil e administrativa das empresas por violações de direitos humanos, inclusive relacionadas às

²⁸³ BÉRRON, Gonzalo. Un tratado que obligará a las transnacionales: la vía expresa para la defensa de los derechos humanos. **Papeles de relaciones ecosociales y cambio global**, n. 127, Madrid, 2024, p. 65-66.

suas operações ou àquelas de seus parceiros e fornecedores. Essa responsabilização deve ser baseada no princípio da prevenção, e não apenas no nexo causal direto, ampliando o escopo da imputação para incluir também omissões e falhas na gestão de riscos.

Importantíssimo pensar, na hipótese de proposta viável para o tratado, previsão de um sistema de acompanhamento e monitoramento, com poderes para investigar, recomendar e, eventualmente, sancionar condutas empresariais violadoras, com cooperação internacional entre Estados, empresas e organizações da sociedade civil, promovendo a harmonização e o fortalecimento de capacidades institucionais nos países em desenvolvimento, e principalmente da facilidade de comunicação sobre as ETNs, inclusive no viés – como já se existe – de uma lista de “boas” e “más” empresas transnacionais, como por exemplo, temos a lista das empresas e empregadores que realizam trabalho escravo, com ampla divulgação.

Independente das matérias a serem abordadas no tratado, não se pode olvidar que é indispensável que o instrumento vinculante aborde essa matéria, para evitar que a responsabilidade limitada e a autonomia patrimonial continuem constituindo barreiras entre os afetados pela atividade empresária e seus controladores.²⁸⁴ Assim, o tratado deve impulsionar mudança legislativa de cada Estado signatário.

Desta feita, a adesão do Brasil a um tratado internacional com essas características apresenta-se como uma oportunidade para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, da governança ambiental e social e da proteção dos direitos humanos, podendo tal adesão se dar tanto pelo art. 5º, §3º da CF, ou pela análise extensiva do art. 5º, §2º da CF.

Considerando a estrutura socioeconômica brasileira — marcada por desigualdades históricas e vulnerabilidades acentuadas nos setores extrativistas, agrícola e de infraestrutura — a implementação de um tratado internacional em RSE e direitos humanos pode reforçar a efetividade das políticas públicas nacionais, promover maior *accountability* empresarial e ampliar o espaço de participação da sociedade civil na regulação do setor privado, além de fazer parte do mesmo sistema que for de implementação do cenário global.

²⁸⁴ ANTUNES, José Engrácia. Estrutura e responsabilidade da empresa: o moderno paradoxo regulatório. **Revista Direito GV**, v.2, n. 1, 2005, p. 29-68

3.3. DA VIABILIDADE DE REGULAÇÃO TENDO COMO INSTRUMENTO A *DUE DILIGENCE*

Outra possibilidade de aperfeiçoamento de regulação para responsabilidade social empresarial seria por meio da *due diligence*, seja das empresas nacionais, bem como de empresas transnacionais.

Como demonstrado, a devida diligência é um processo de caráter preventivo que exige que todas as empresas tomem medidas proporcionais para identificar, avaliar, prevenir ou encerrar e remediar quaisquer medidas por elas já adotadas que possam ter um impacto negativo nos direitos humanos, no meio ambiente e na boa governança.

Seria um comportamento adotado pela empresa, com fiscalização de determinado setor do Estado, visando perpetuar a responsabilidade social empresarial. Desta forma, 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.

Ademais, a perspectiva é permitir às 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 eventual cegueira.²⁸⁵

A possibilidade de regulação via *due diligence* é viável, haja vista a existência, inclusive, de modelo de sucesso implementado em caráter obrigatório pela União Europeia pela *Directive 2024/1760*.

John Ruggie também concorda com a viabilidade da *due diligence*, e para tanto tal situação se encontra prevista no Princípio 17, nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos²⁸⁶, estabelecendo que: “para identificar, prevenir, mitigar e responder

²⁸⁵ MACIEL, Renata Mota; VASCONCELOS, Enderson. A Devida diligência como ferramenta de respeito aos direitos humanos pelas empresas. **Revista Prisma Jurídico**, v. 22, n.1, jan/jun 2023, p. 165.

²⁸⁶ RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Editora Abril e Planeta Sustentável, 2014.

aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos”.

O autor ainda afirma que:

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.²⁸⁷

Portanto, o reconhecimento da situação fática se faz fundamental para o melhor aproveitamento. A devida diligência deve ser proporcional ao risco e adequada às circunstâncias e ao contexto da empresa específica, devendo seguir as seis etapas de acordo com o guia para Conduta Empresarial Responsável, da OCDE, quais sejam: incorporar a conduta empresarial responsável nas políticas e sistema de gestão; identificar e avaliar os impactos adversos em operações, cadeias de suprimentos e relações comerciais; cessar, prevenir ou mitigar impactos negativos; acompanhar a implementação e os resultados; comunicar como os impactos são tratados; e promover a remediação ou cooperação para remediar os impactos, quando necessário.

No tocante aos impactos (riscos), conforme o guia para Conduta Empresarial Responsável²⁸⁸, a abrangência se refere às pessoas, meio ambiente, à sociedade, aos trabalhadores, consumidores, fornecedores. Ou seja, a utilização deste mecanismo, como se observa, ultrapassa a gestão tradicional dos riscos técnicos e financeiros, porque se concentra nas pessoas como sujeitos capazes de sofrer com a conduta empresarial.

²⁸⁷ RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights**, UN Doc A/HRC/8/5. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/625292>. Acesso em: 17 de janeiro de 2025

²⁸⁸ OCDE. Organização de Cooperação de Desenvolvimento Econômico. **Guia da OCDE de Due Diligence para Conduta Empresarial Responsável**. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em: 04 de março de 2025.

E mais, tais impactos devem ser abordados por meio de prevenção ou mitigação, ao passo que quando se tratar de impactos reais, ou seja, aqueles que já ocorreram, devem ser reparados.

Não obstante, a *due diligence* representa um critério normativo objetivo capaz de orientar a atuação dos órgãos de controle e do Poder Judiciário na apuração da responsabilidade empresarial por danos a direitos humanos. Ou seja, ao se estabelecer padrões mínimos de conduta, como: mapeamento de riscos, consulta a *stakeholders*, elaboração de planos de mitigação e implementação de canais de denúncia; o processo de devida diligência pode ser adotado como norteador de aferição da culpa, da negligência ou da omissão empresarial.

Ainda, pensando tanto na *Directive* quanto no Guia, é possível enxergar a possibilidade de se promover articulações de políticas públicas como forma condicionante ao cumprimento da *due diligence*. Desta feita, o Estado brasileiro pode ter um papel na promoção da cultura empresarial pela diligência negativa – ou seja, ausência de práticas violadoras aos direitos humanos –, para que, assim, as empresas que queiram se valer precisam estar em conformidade.

A devida diligência se apresenta como um mecanismo regulatório viável e eficaz promovendo maior vinculação da RSE no Brasil, promovendo a responsabilização corporativa alinhada aos compromissos assumidos. Sua institucionalização representa não apenas uma atualização das práticas de governança e regulatórias diante das exigências globais contemporâneas, mas sobretudo uma condição essencial para a efetivação dos direitos humanos nas práticas empresariais.

Assim, faz-se necessária a incorporação da *due diligence* em direitos humanos na governança corporativa e nos modelos de negócios, indicando a necessidade da incorporação do respeito aos direitos humanos na essência das empresas, reclamando para uma mudança da cultura, com integração da devida diligência nas estruturas do empreendimento e no centro do modelo.

3.4. DA VIABILIDADE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO MECANISMO REGULATÓRIO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Diante da perspectiva da globalização e evolução tecnológica, já mencionada neste estudo, é importante enxergar esse aspecto não só como mero dificultador dos direitos humanos por conta das empresas transnacionais – entenda-se: teoria da arquitetura da impunidade ou interpretação de Bauman, por exemplo -. Assim, a revolução digital transforma as nossas visões sobre valores e prioridades, bom comportamento, e que tipo de inovação é não só sustentável, mas socialmente preferível.²⁸⁹

É viável se valer dos avanços tecnológicos como um mecanismo para regulamentação dos direitos humanos nas empresas, por exemplo através da Inteligência Artificial (IA).

A inteligência é a capacidade de analisar dados e fazer considerações sobre o futuro e, assim, resolver problemas complexos. Assim, inteligência artificial é, de acordo com Moraes²⁹⁰, a capacidade desempenhada por máquinas de forma autônoma e sem o envolvimento direto de seres humanos ao longo do processo.

De acordo com Ferraro, esse fenômeno de utilização de tecnologias para regulação e boa governança é o que se chama de *Corp Tech Governance*.²⁹¹ O uso dessas ferramentas com a finalidade para os direitos humanos e sustentabilidade visa facilitar e tornar mais eficiente o diálogo com as partes interessadas e as partes sensíveis, podendo ainda utilizar de tecnologias *blockchain*.

A IA também é capaz de facilitar a identificação das implicações socioambientais das atividades de uma empresa e apoiar as decisões corporativas orientadas pela melhor

²⁸⁹ FLORIDI, Luciano. Soft ethics, the Governance of digital and General Data Protection Regulation. **The Royal Society Publishing**. 2018, p.2.

²⁹⁰ MORAES, Ana Luisa Zago de, *et al.* **Inteligência Artificial e Direitos Humanos**: aportes para um marco regulatório no Brasil. São Paulo: Editora Dialética, 2022, e-book.

²⁹¹ FERRARO, Emanuele. **Empresa, sostenibilidad medioambiental e inteligencia artificial**: consideraciones a la luz de la nueva Corporate Sustainability Due Diligence Directive. Disponível em: <https://www.actualidadjuridicaambiental.com/wp-content/uploads/2025/03/2025-03-17-Ferraro-Empresa-IA.pdf> Acesso em: 20 de março de 2025.

busca pela sustentabilidade ambiental, assim como facilitar a difusão no mercado de informação e parâmetros, contribuindo com a normatização e análises.

A OCDE enfatizou nos princípios de IA²⁹² que a inteligência artificial deve trazer benefícios às pessoas e ao planeta, possibilitando o desenvolvimento sustentável e ao bem-estar, sendo os sistemas de IA concebidos em respeito à lei, aos direitos humanos, pelos valores democráticos e pela diversidade.

Desta forma, com a crescente complexidade das cadeias globais de produção, exige a adoção de novos instrumentos regulatórios capazes de ampliar a eficácia e a rastreabilidade das práticas de RSE. Partindo deste pressuposto, a inteligência artificial surge como uma tecnologia apta a oferecer respostas inovadoras, não apenas como ferramenta de eficiência operacional, mas como instrumento de suporte à conformidade, à prevenção de danos e à promoção de condutas corporativas alinhadas aos direitos humanos.

Pensando em condutas de devida diligência, tais condutas precisam ser capazes de identificar, prevenir, mitigar e reparar eventuais impactos negativos causados pelas operações das atividades empresariais.

De acordo com Cath²⁹³, os sistemas de IA aplicam técnicas de aprendizagem estatística para encontrar padrões em grandes conjuntos de dados e fazer previsões com base nesses padrões, sendo utilizados em uma ampla variedade de aplicações, possível, assim, de ser aplicado na RSE.

Com isso, a aplicação de sistemas de IA pode viabilizar uma abordagem mais dinâmica e preditiva, permitindo que as empresas analisem grandes volumes de dados estruturados e não estruturados para antecipar riscos e estruturar respostas mais efetivas. Por conseguinte, com a IA pode-se ter o mapeamento de riscos em cadeias produtivas, especialmente em setores com maior necessidade de atenção, como por exemplo: agroindústria, têxtil e mineração.

²⁹² OCDE. Organização de Cooperação de Desenvolvimento Econômico. **Princípios de IA**. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/topics/ai-principles.html> Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

²⁹³ CATH, Corinne. Governing artificial intelligence: ethical, legal and technical opportunities and challenges. **The Royal Society Publishing**. 2018. Disponível em: <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsta.2018.0080> Acesso em 16 de maio de 2025

Assim, por meio de algoritmos treinados é possível detectar padrões de risco, áreas geográficas sensíveis e fornecedores reincidentes, ampliando a área de vigilância da própria empresa sobre terceiros e promovendo uma cultura organizacional de prevenção e rastreabilidade.

Existiria também a possibilidade da utilização de IA como instrumento de escuta social e de relacionamento com comunidades impactadas pelas atividades empresariais, ou seja, é possível analisar volumes de dados provenientes de redes sociais, ouvidorias públicas, portais de transparência e outras fontes, extraíndo sentimentos, padrões de queixas e indicadores de risco reputacional, para que as empresas por meio do *due diligence*, lide com os resultados de forma preventiva ou remediativa.

Outra perspectiva que pode vir a ser interessante pensando na IA como mecanismo de regulação da RSE é poder ser incorporada a sistemas internos de *compliance*, permitindo auditorias automatizadas e contínuas de documentos contratuais, políticas corporativas, metas, práticas de conduta e comportamento. Essas auditorias podem, por exemplo, identificar cláusulas abusivas, metas que gerem ou ocasionam pressão excessiva sobre trabalhadores ou mecanismos discriminatórios embutidos em processos seletivos, alertas diretamente para gestores e departamentos jurídicos antes que violações se concretizem.

Nesse sentido:

*En materia de sostenibilidad medioambiental y, en particular, en el ámbito de la compliance, también entra en juego el uso de la inteligencia artificial (IA), capaz de facilitar y hacer más eficiente el diálogo con las partes interesadas, favorecer la identificación de las implicaciones medioambientales de las actividades de la empresa y apoyar las decisiones empresariales encaminadas a perseguir mejor la sostenibilidad medioambiental, facilitar la recopilación y la puesta en común de datos y estándares ESG, contribuyendo a su estandarización, también a través de blockchain y smart contracts.*²⁹⁴

²⁹⁴ FERRARO, Emanuele. **Empresa, sostenibilidad medioambiental e inteligência artificial**: consideraciones a la luz de la nueva Corporate Sustainability Due Diligence Directive. Disponível em: <https://www.actualidadjuridicaambiental.com/wp-content/uploads/2025/03/2025-03-17-Ferraro-Empresa-IA.pdf> Acesso em: 20 de março de 2025.

Frisa-se que de acordo com Cath²⁹⁵ a automação da conformidade regulatória exige mecanismos auditáveis, éticos e transparentes, com supervisão humana e governança algorítmica clara.

Logo, a aplicação da IA na regulação da RSE exige cautela e responsabilidade. O uso ético da inteligência artificial demanda transparência algorítmica, auditoria independente (inclusive na perspectiva de supervisão humana), explicabilidade dos processos e mecanismos claros de mitigação de viés e discriminação algorítmica²⁹⁶. Percebe-se que ao integrar tecnologia, dados e direitos humanos no mesmo contexto de governança, a IA se apresenta como elemento estratégico para a construção de um modelo regulatório eficiente, transparente, preventivo e coerente com os desafios éticos.

3.5. DO ESTUDO DE CASO: A VALE S/A

Inicialmente cumpre informar que a escolha do presente caso objeto de análise de estudo ocorreu por se tratar das duas maiores tragédias ambientais e com vítimas humanas registrados na história do Brasil, e tendo em ambas a empresa Vale S/A como empresa causadora envolvida na situação.

Portanto, por se tratar de um estudo de caso factual²⁹⁷, o objeto de estudo se trata de um fato da realidade, que será abordado e identificado em diferentes planos (relatos processuais, com base nas perícias, informações geográficas, informações fornecidas pela própria empresa Vale, dentre outras), buscando sempre trazer o viés e escopo do objeto deste estudo, ou seja, ênfase nos direitos humanos e empresa.

²⁹⁵ CATH, Corinne. Governing artificial intelligence: ethical, legal and technical opportunities and challenges. **The Royal Society Publishing**. 2018. Disponível em: <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsta.2018.0080> Acesso em 16 de maio de 2025

²⁹⁶ MORAES, Ana Luisa Zago de, *et al.* **Inteligência Artificial e Direitos Humanos**: aportes para um marco regulatório no Brasil. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

²⁹⁷ MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia S. **Manual de metodologia da Pesquisa em Direito**. 9ª Edição, Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023, p. 124.

Os rompimentos das barragens de Mariana, em 2015, e Brumadinho, em 2019, ambos municípios de Minas Gerais, são símbolos das consequências devastadoras da negligência corporativa em relação aos direitos humanos e ao meio ambiente brasileiro.

Em 05 de novembro de 2015, na cidade de Mariana, em Minas Gerais, o colapso da estrutura da barragem de Fundão, situada no complexo Industrial do Germano, no distrito de Bento Rodrigues, ocasionou o extravasamento imediato de aproximadamente 40 milhões de metros cúbicos de rejeitos de minério de ferro e sílica, entre outros particulados. Outros 16 milhões de metros cúbicos continuaram escoando lentamente. O material liberado logo após o rompimento formou uma grande onda de rejeitos, atingindo a barragem de Santarém, localizada a jusante, erodindo parcialmente a região superior do maciço da estrutura e galgando o seu dique, após incorporar volumes de água e rejeitos não estimados que ali se encontravam acumulados.²⁹⁸

Em sua rota de destruição, à semelhança de uma avalanche de grandes proporções, com alta velocidade e energia, a onda de rejeitos atingiu o Córrego de Fundão e o Córrego Santarém, destruindo suas calhas e seus cursos naturais. Em seguida, soterrou grande parte do subdistrito de Bento Rodrigues, localizado a 6 km da barragem de Santarém, matando 19 pessoas e desalojando várias famílias. Já na calha do rio Gualaxo do Norte, a avalanche de rejeitos percorreu 55 km até desaguar no rio do Carmo, atingindo diretamente várias localidades rurais, como as comunidades de Paracatu de Baixo, Camargos, Águas Claras, Pedras, Ponte do Gama, Gesteira, além dos municípios mineiros de Barra Longa, Rio Doce e Santa Cruz do Escalvado.²⁹⁹

Assim, como “resultado” da tragédia de Mariana teve-se: cerca de 62 milhões de metros cúbicos de rejeito de mineração, arrastando uma quantidade aproximada de 35 milhões de metros cúbicos de lama, causando a morte de 17 pessoas identificadas e 2 desaparecimentos; 11 toneladas de peixes mortos; destruição de 82% das edificações de Bento Rodrigues; 1,5 mil hectares de vegetação pela lama entre os municípios de Mariana

²⁹⁸ MPF. **Caso Samarco:** entenda o desastre. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/o-desastre>. Acesso em: 24 de março de 2025.

²⁹⁹ Id, acesso em: 24 de março de 2025.

e Linhares, no Espírito Santo; e mais de 600 pessoas desabrigadas e desalojadas após o incidente.³⁰⁰

Tem-se a referida tragédia como a de maior impacto ambiental já registrado no Brasil³⁰¹, sendo o maior desastre ambiental nacional – e um dos maiores do mundo -, provocando danos econômicos, sociais e ambientais graves.³⁰²

A empresa responsável pelo acidente é a Samarco Mineração S/A, sendo ela uma *joint venture* entre as empresas Vale S/A e a BHP Biliton. E segundo o Relatório sobre o Rompimento da Barragem de Rejeitos da Mineradora Samarco e seus Efeitos sobre o Vale do Rio Doce, do Conselho Nacional dos Direitos Humanos, os rejeitos contidos na barragem eram lançados no local não apenas pela Samarco Mineração S/A, mas também pela Vale S/A”.³⁰³

A empresa Samarco possuía estudos e metodologias para gestão de riscos de suas operações. No relatório de sustentabilidade de 2014, informou que investiu R\$ 88,3 milhões em projetos, equipamentos e tecnologias no mesmo ano, e R\$ 80 milhões em segurança do trabalho nos últimos anos.³⁰⁴ Contudo, apesar da existência de tais investimentos e equipamentos metodológicos, a corporação não conseguiu preservar os direitos humanos.

Importante dizer que, durante as investigações, foi constatado que em nenhum momento a população residente nas regiões atingidas foi consultada sobre os possíveis impactos ambientais decorrentes das atividades lá desenvolvidas, não podendo, portanto, participar da elaboração de políticas públicas e fiscalização das atividades governamentais

³⁰⁰ FORNASIER, Mateus de Oliveira; TONDO, Ana Lara. A responsabilidade social empresarial entre o direito, a economia e a política da sociedade global: desastres ambientais e reflexividade. **Caderno CRH**, Vol. 32, n.87, 2019, disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/YjJgSTkgcRhxdpYZQDvLyw/> . Acesso em: 24 de abril de 2025.

³⁰¹ ROCHA, Leonardo Cristian. As tragédias de Mariana e Brumadinho: é prejuízo? Para quem? **Caderno de Geografia**. V.31, n. 1, 2021,p. 7

³⁰² MPF. **Caso Samarco**: entenda o desastre. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/o-desastre>. Acesso em: 24 de março de 2025.

³⁰³ CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Relatório sobre o Rompimento da Barragem de Rejeitos da Mineradora Samarco e seus Efeitos sobre o Vale do Rio Doce**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/old/cndh/relatorios/RelatriodaBarragemdoRioDoce_FINAL_APROVADO.pdf . Acesso em: 24 de abril de 2025.

³⁰⁴ SAMARCO. **Relatório anual de sustentabilidade**. Disponível em: <https://www.samarco.com/wp-content/uploads/2016/08/2014-Relatorio-Anual-de-Sustentabilidade.pdf> Acesso em: 12 de janeiro de 2025.

de proteção ao meio ambiente.³⁰⁵ Nota-se, assim, o total descaso daquelas empresas para com a saúde e a segurança da população local, bem como para com a proteção do meio ambiente.

Em 25 de janeiro de 2019, quatro anos após incidente de Mariana, na cidade de Brumadinho, em Minas Gerais, ocorreu o rompimento da barragem de rejeitos do Córrego do Feijão, de propriedade da empresa Vale S/A, resultando na morte de 270 pessoas e diversos corpos desaparecidos, sendo a maioria trabalhadores da empresa.

A investigação técnica que foi feita apurou que a barragem vinha se dissolvendo aos poucos, até que liquefez-se com absurda violência, contrariando laudos e estudos que atestariam a segurança de tal engenho junto aos órgãos reguladores.³⁰⁶

A Vale S.A contratou a empresa Tüv Süd Bureau de Projetos e Consultoria LTDA. para avaliar e relatar tecnicamente a situação da barragem, no complexo minerário do Córrego do Feijão, em Brumadinho. Apesar da empresa Tüv Süd Bureau tivesse concluído pela segurança técnica da barragem, a perícia do Ministério Público do Estado de Minas Gerais em conjunto com o Departamento Estadual de Investigações de Crimes Contra o Meio Ambiente da Polícia de Minas Gerais, apontou pela existência de riscos incrementados à segurança barragem.³⁰⁷

E ainda, pela perícia constatou-se que no final de 2017 já teria sido constatado uma anomalia na barragem, aferida pelo risco de erosão interna e liquefação, associado à precariedade de drenagem do maciço às incertezas inerentes à barragem. Em 2018 a anomalia já seria não controlada, tendo em vista que as soluções técnicas adotadas para a segurança da barragem não teriam sido eficazes. A perícia também destacou que não foram tomadas medidas legais correspondentes aos níveis 1 e 2 de emergência e que houve a

³⁰⁵ CARDIA, Ana Claudia Ruy. Direitos humanos e empresa no Brasil: como as empresas mineradoras têm afetado a proteção de direitos humanos no território brasileiro. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, vol. 2, n. 1, ago-jan 2018, p. 5

³⁰⁶ GUIMARÃES, Fábio Luis. Brumadinho: um (doloroso) aprendizado de lições novas de processo coletivo. **Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro**, v.5, n.1, jan/abr. 2022, p. 3

³⁰⁷ Id, p. 3

retenção indevida de informações, inclusive na apresentação ao Poder Público, para fins de fiscalização.³⁰⁸

Portanto, não se tratava de uma falha de drenagem, mas sim o acúmulo de problemas desde 2017 que provocaram seu rompimento, partindo do encobrimento a quem tinha o dever de fiscalizar.

Em fevereiro de 2019, dezessete ONGs de proteção de direitos humanos e ao meio ambiente enviaram documentos à organização do Pacto Global, denunciando a empresa Vale S/A pelas violações cometidas e, requerendo, expressamente que a empresa responsável fosse desvinculada da iniciativa corporativa internacional em função do descumprimento dos princípios norteadores das empresas, bem como dos objetivos de desenvolvimento sustentável.³⁰⁹ Em maio de 2019, de forma inédita, a Vale renunciou sua posição de signatária ao Pacto Global.³¹⁰

Como dito, em ambos os casos a empresa Vale, era signatária do Pacto Global, demonstrando, publicamente se engajar na proteção dos princípios internacionalmente consagrados visando a adoção pelas empresas de políticas e práticas sustentáveis.³¹¹

Boas e Atchabahian³¹² afirmam que as empresas que se dizem comprometidas com as práticas de ESG têm, então, necessariamente, a obrigação de respeitar os objetivos de desenvolvimento sustentável, bem como as iniciativas da ONU, especialmente no caso das empresas signatárias. Assim, as iniciativas dialogam entre si ao apresentarem pilares comuns de proteção aos direitos humanos e sustentabilidade do planeta.

Ocorre que apesar de ser signatária e da existência da necessidade de resguardar cumprimento de direitos socioambientais, ainda assim ocorreram as tragédias de Mariana e Brumadinho, envolvendo em ambas a empresa Vale. Ou seja, coloca-se em observância o

³⁰⁸ GUIMARÃES, Fábio Luis. Brumadinho: um (doloroso) aprendizado de lições novas de processo coletivo. *Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro*, v.5, n.1, jan/abr. 2022, p. 3

³⁰⁹ CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Denúncia da empresa Vale ao Pacto Global**. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/exclusao-vale-do-pacto-global/>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

³¹⁰ UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **Company Information**. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2367-Vale-S-A-> Acesso em: 10 de abril de 2025

³¹¹ BOAS, Izabela Zonato Villas; ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. Mariana e Brumadinho: O (des) compromisso das empresas mineradoras envolvidas nas duas tragédias com a sustentabilidade e com os direitos humanos. In: ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Quanto Vale? Uma análise interdisciplinar do direito sobre as tragédias de Mariana e Brumadinho**. Londrina: Editora Thoth, 2021, p. 31

³¹² Id, p. 35.

fato de que os objetivos de desenvolvimento sustentável, a “responsabilidade social empresarial” e toda veiculação de informações por parte da empresa visarem única e exclusivamente *marketing* verde, sendo insuficientes as iniciativas de implementação das medidas divulgadas à sociedade.

Zubizarreta³¹³ destaca que a utilização de tal modelo pode simplesmente gerar uma publicidade positiva para empresas que adotem o discurso da responsabilidade social corporativa e da sustentabilidade do empreendimento sem, no entanto, permitir uma efetiva fiscalização e controle das operações empresariais.

No entanto, tal comportamento em realidade, como já demonstrado gera obrigação por parte das empresas (boa-fé e tutela da confiança) a realizar aquilo que se compromete, não sendo apenas algo a se preocupar com a imagem da empresa.

Em recente reportagem divulgada, datada de outubro de 2024, a Vale compôs acordo com os governos arcando com o valor de 170 bilhões de reais pelo desastre de Mariana, que será pago em parcelas anuais, pelo período de 20 anos³¹⁴. Os analistas afirmaram que: “acreditam que a mineradora deixou uma grande sombra para trás”.

A Vale vai desembolsar 3,7 bilhões de dólares em reparações pelos desastres de Mariana e Brumadinho em 2025. Contudo, no terceiro trimestre de 2024 a mineradora teve um lucro de 2,4 bilhões de dólares, estando acima das expectativas para o período, mantendo as ações em alta.³¹⁵ E ainda, de acordo com a reportagem do jornal Brasil de Fato, de janeiro de 2024, a Vale já lucrou 235 bilhões desde a tragédia de Brumadinho.³¹⁶

Ou seja, a mensagem que fica é que “os danos ambientais e a vida humana possuem uma precificação”. Em realidade, os direitos humanos merecem e precisam ser respeitados

³¹³ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales:** Un análisis desde la sociología jurídica. Disponível em: https://omal.info/IMG/pdf/tratado_sociologia_juridica.pdf. Acesso em: 03 de março de 2025.

³¹⁴VEJA. **O que deve acontecer com as ações da Vale após acordo de por Mariana.** Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/o-que-deve-acontecer-com-as-acoes-da-vale-apos-acordo-por-mariana/#:~:text=A%20Vale%20vai%20desembolsar%203,nesta%20sexta%2Dfeira%2C%2025>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

³¹⁵ Id, acesso em 17 de maio de 2025.

³¹⁶ BRASIL DE FATO. **Vale já lucrou R\$ 235 bilhões desde o crime de Brumadinho; cinco anos depois, atingidos ainda cobram reparação.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/01/25/vale-ja-lucrou-r-235-bilhoes-desde-crime-em-brumadinho-cinco-anos-depois-atingidos-ainda-cobram-reparacao/>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

pelas empresas de forma efetiva, e não publicitária. Todo homem tem dignidade e não tem um preço, como as coisas, de acordo com a concepção Kantiana. A perspectiva do caso Vale acaba justamente por ofender essa concepção, justamente por desrespeitar a vida tentar fazer a precificação da vida humana com seus atos.

A responsabilidade social empresarial é de suma importância, devendo ser levada com seriedade e com o devido respeito que lhe é pertinente. Não é uma faculdade da empresa escolher ou não aplicar os direitos humanos e respeitar tais direitos, quiçá se valer de *marketing* para sua autopromoção, enquanto dizima com pessoas, fauna, flora, ecossistemas. Por isso, entender os aspectos de aperfeiçoamento de regulação de algo que é obrigatório, para melhor instrumentalizar, se faz de suma importância. A vida humana não está sob negociação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tese de doutorado ora apresentada investigou e analisou o caráter objetivo-vinculante da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) como um direito humano fundamental, bem como apresentou propostas para o aperfeiçoamento de sua regulação tanto no âmbito internacional quanto nacional, com foco específico na realidade brasileira, sendo tal perspectiva o objeto precursor de originalidade e intenção de diálogo e aprofundamento.

O percurso investigativo desenvolvido ao longo dos três capítulos permitiu estabelecer significativas conexões entre os direitos humanos, a atuação empresarial e os mecanismos regulatórios disponíveis, culminando em uma visão integradora que demonstra a necessidade premente de um mecanismo com regulamentação efetiva e mandatória da RSE.

O estudo permeia a necessidade e compreensão de que a temática dos direitos humanos no âmbito empresarial, principalmente no viés da responsabilidade social empresarial, possui em sua própria natureza, a obrigação das empresas adotarem e cumprirem, não existindo espaço para se pensar em faculdade de adoção. Ser um direito humano em si já lhe garante força normativa vinculante.

Da análise do estudo, partindo de uma visão conceitual e histórica dos direitos humanos, a pesquisa percorreu o surgimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, contemplando marcos importantes como a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Esta contextualização histórica foi essencial para compreender como a proteção dos direitos humanos evoluiu de uma responsabilidade exclusivamente estatal para incluir também as pessoas jurídicas, especialmente as empresas transnacionais.

Ao examinar a aplicabilidade dos direitos humanos às pessoas jurídicas, constatou-se que existe uma lacuna significativa entre as obrigações formalmente assumidas e as práticas empresariais cotidianas. Esta constatação é particularmente evidente quando se analisam os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, formulados por John Ruggie, que representam um divisor de águas na concepção da responsabilidade empresarial.

Também foi necessário explorar como o desenvolvimento sustentável atua como vetor fundamental da RSE à luz dos direitos humanos. Veja-se, a relação tripartite – direitos humanos, responsabilidade empresarial e sustentabilidade – constitui a base para uma compreensão holística do papel das empresas na sociedade contemporânea, especialmente em um mundo globalizado e marcado por um capitalismo intenso que exige cada vez mais do Estado ações de proteção e prestação, sendo o capitalismo globalizando o grande vetor das empresas transnacionais, que é o agente da arquitetura da impunidade, objeto este de crítica da pesquisa, pois é o violador formal dos direitos humanos e empresa.

Nesta toada, foi necessário aprofundar a análise da RSE e sua regulamentação no Brasil, esclarecendo conceitos, características e estabelecendo distinções necessárias entre a RSE e outros institutos do direito empresarial e civil, bem como mencionar sua relação com a função social da empresa. Esta distinção conceitual foi crucial para delimitar o escopo da RSE e compreender sua natureza jurídica específica, que transcende a mera filantropia ou *marketing* reputacional para constituir-se como uma obrigação vinculante das empresas. Ou seja, novamente é possível vislumbrar o caráter obrigacional da RSE como seu próprio elemento de existência.

Um dos pontos centrais da pesquisa que merece ser enaltecido foi o enfrentamento do caráter vinculante da RSE através do sistema *hard law*. Ao contrário da visão

predominante que considera a responsabilidade social empresarial como uma prática voluntária ou moral, demonstra-se que seu fundamento nos direitos humanos lhe confere natureza obrigatória. A argumentação de que inexistente lei formal para obrigar a empresa a cumprir é deveras contraditória à própria essência do instituto que, como já dito, possui força normativa cogente. Logo, o argumento das empresas visa única e exclusivamente sua não obrigação para isentar-se das responsabilidades inerentes a sua função, buscando apenas aproveitar-se daquilo que é de interesse – principalmente em países em desenvolvimento, onde sequer há pouca fiscalização e legislação protetiva – e ausentar-se o máximo possível de qualquer responsabilidade.

Não obstante, como evidenciado na pesquisa, muitas empresas que violam direitos humanos se valem da perspectiva do "*marketing* verde" ou da preocupação com a boa imagem reputacional perante a sociedade, apresentando-se como responsáveis e sustentáveis, quando na realidade suas práticas de governança não correspondem a esse discurso.

Esta dissonância entre discurso e prática reforça a necessidade de uma regulamentação efetiva que estabeleça mecanismos concretos de responsabilização, sendo este outro objeto de estudo desta pesquisa. Quando as empresas adotam o comportamento e assumem ao público – mesmo que com viés publicitário – de respeitarem os direitos humanos a cumprirem com a RSE, elas devem efetivamente praticar tais atos, justamente pela existência da boa-fé contratual e do *venire contra factum proprium*, não sendo admissível a utilização dos direitos humanos apenas como estratégia de mercado.

Assim, em diversas passagens ficou constatada o dever de cumprimento por parte das empresas.

Consequentemente, não basta entender que a RSE é vinculante-objetiva, mas é preciso regulamentar para que seja efetiva. Com isso, foi necessário em um primeiro momento apontar as tentativas de regulação da RSE no Brasil, identificando suas limitações e potencialidades, justamente para trazer as possibilidades de aperfeiçoamento com coerência à realidade, bem como a originalidade do estudo.

Por isso, foram apresentadas propostas concretas para o aperfeiçoamento da regulação da RSE, oferecendo alternativas viáveis tanto no âmbito internacional quanto

nacional. Inicialmente, foram explorados exemplos significativos de regulação da RSE em diversos países, demonstrando que a tendência global é de fortalecimento dos mecanismos *hard law* e da responsabilização efetiva das empresas por violações de direitos humanos.

Todas as propostas apresentadas foram pensadas para serem viáveis. A existência de tratados internacionais sobre direitos humanos e empresas, por exemplo, é plenamente possível de existir, bem como a adesão do Brasil a um tratado internacional com estas características apresenta-se como uma oportunidade para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, da governança ambiental e social e da proteção dos direitos humanos, podendo ser internalizado em nosso *Codex* tanto pelo art. 5º, §3º da Constituição Federal, quanto pela análise extensiva do art. 5º, §2º do mesmo diploma.

Outra proposta significativa foi a utilização da *due diligence* como instrumento regulatório da RSE. Fez-se necessário o estudo sobre a devida diligência, pois este mecanismo tem sido empregado com grande frequência na atualidade nos países e por bloco econômico, conforme demonstrado na pesquisa. A devida diligência, entendida como um processo de caráter preventivo, exige que todas as empresas tomem medidas proporcionais para identificar, avaliar, prevenir ou encerrar e remediar quaisquer práticas que possam ter impacto negativo nos direitos humanos, no meio ambiente e na boa governança. Este mecanismo mostra-se estabelece obrigações claras para as empresas e possui fiscalização direta e obrigatória que permite melhor análise e melhor resultado.

No contexto brasileiro, a devida diligência apresenta-se como um mecanismo regulatório viável e eficaz, capaz de promover maior vinculação da RSE, promovendo a responsabilização corporativa alinhada aos compromissos internacionais assumidos pelo país. Sua institucionalização representa não apenas uma atualização das práticas de governança e regulatórias diante das exigências globais contemporâneas, mas sobretudo uma condição essencial para a efetivação dos direitos humanos, pois a finalidade está na prevenção das práticas empresariais (e não mais em reparar danos), algo que mudando o *modus operandi* da atividade empresarial, vem a gerar melhores resultados com mudança de comportamento e consciência.

Ainda, pensando no contexto da realidade e do meio globalizado e tecnológico em que se vive, impossível seria não utilizar tal fato a favor dos direitos humanos. Por isso, ao

realizar este estudo, foi um ponto crucial abordar o aspecto atual a ser utilizado como mecanismo (e potencializador de eficácia) como a inteligência artificial.

Com a inteligência artificial é possível perceber a existência da utilização das novas tecnologias para o monitoramento e fiscalização das práticas empresariais, bem como com a integração de sistemas de inteligência artificial é possível contribuir significativamente para a identificação precoce de riscos e violações, permitindo intervenções preventivas e corretivas mais eficazes.

Assim, a tecnologia é um instrumento facilitador para melhor regulamentação da RSE, que pode e deve ser aproveitado em busca da otimização e aproveitamento.

Portanto, foi possível constar a viabilidade de regulação da responsabilidade social empresarial, o que pode ser realizado para tornar efetivo e conseqüentemente, tornar a prática das empresas obrigatórias com condutas uniformes entre si.

Ademais, para ilustrar a urgência e relevância das propostas apresentadas, foi analisado o estudo de caso da Vale S/A, cujas tragédias ambientais e humanas em Mariana e Brumadinho exemplificam as consequências devastadoras da falta de uma regulação efetiva da RSE.

O caso em estudo evidencia que, mesmo após tragédias de proporções incalculáveis, a empresa continua a gerar lucros expressivos, e como informado tendo acumulado 235 bilhões de reais desde 2019, segundo dados de 2024 trazidos à pesquisa. Ou seja, este cenário reforça sobre a teoria da arquitetura da impunidade, em que as ETNs se valem de estratégias e mecanismos para escapar da punição por crimes ou violações de direitos humanos; bem como a necessidade urgente de mecanismos regulatórios efetivos que garantam o respeito aos direitos humanos pelas empresas, impedindo que a vida humana e o meio ambiente sejam reduzidos a meros custos operacionais. Afinal, a o ser humano possui dignidade humana e um propósito em sua existência, não sendo um mero objeto ou algo descartável, ou ainda moeda de troca – ou “valor indenizável”.

Em síntese, a presente tese possui originalidade e atualidade, e demonstrou que a responsabilidade social empresarial possui caráter vinculante-objetivo por constituir um direito humano fundamental, não sendo uma faculdade da empresa escolher ou não aplicar os direitos humanos em suas atividades. O reconhecimento do caráter vinculante da RSE

implica na necessidade de mecanismos regulatórios efetivos, capazes de garantir que as empresas cumpram suas obrigações em matéria de direitos humanos. As propostas apresentadas nesta tese – tratados internacionais, *due diligence* e utilização de inteligência artificial – constituem caminhos viáveis para o aperfeiçoamento da regulação da RSE, promovendo maior proteção aos direitos humanos e ao meio ambiente. A implementação destas propostas representa não apenas um avanço na proteção dos direitos humanos, mas também uma contribuição significativa para o desenvolvimento sustentável e para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A trajetória percorrida nesta tese demonstra inequivocamente que o futuro da regulação da RSE passa pelo fortalecimento dos mecanismos *hard law* e pela implementação de sistemas de monitoramento e fiscalização eficazes. Somente assim será possível garantir que as empresas cumpram efetivamente suas responsabilidades sociais, ambientais e de governança, contribuindo para a construção de um mundo mais justo, sustentável e respeitoso dos direitos humanos.

Por fim, cabe ressaltar que a RSE, quando devidamente regulada e implementada, constitui um poderoso instrumento de transformação social, capaz de alinhar os interesses econômicos das empresas com as necessidades das comunidades e do meio ambiente. Ao reconhecer o caráter vinculante da RSE, não se está impondo um ônus adicional às empresas, mas sim resgatando o verdadeiro propósito da atividade empresarial: gerar valor econômico de forma social e ambientalmente responsável, respeitando a dignidade humana e contribuindo para o bem comum, o que a torna tão necessária e preciosa.

A vida humana não está sob negociação, sendo que tal afirmação deve orientar todas as políticas públicas e práticas empresariais, obrigatoriamente. O aperfeiçoamento da regulação da RSE é, portanto, um imperativo ético e jurídico, necessário para garantir que as empresas, especialmente as transnacionais, exerçam suas atividades com respeito integral aos direitos humanos e ao meio ambiente. Somente assim será possível avançar na construção de um modelo de desenvolvimento verdadeiramente sustentável, que coloque a dignidade humana e o indivíduo no centro de todas as decisões econômicas e empresariais.

REFERÊNCIAS

AGUDELO, Mauricio Andrés Latapí; JÓHANNSDÓTTIR, Lára; DAVIDSDÓTTIR, Brynhildur. A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. **International Journal of Corporate Social Responsibility**. V. 4, N.1, 2019. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40991-018-0039-y>, Acesso em: 20 de julho de 2024.

ALSAYEGH, Maha Faisal; RAHMAN, Rashidah Abdul; HOMAYOUN, Saeid. **Corporate economic, environmental, and social sustainability performance transformation through ESG disclosure**. sustainability: Economic and Business Aspects of Sustainability. v. 12, p. 1-20, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3910>. Acesso em: 14 jun. 2024.

ANTUNES, José Engrácia. Estrutura e responsabilidade da empresa: o moderno paradoxo regulatório. **Revista Direito GV**, v.2, n. 1, 2005, p. 29-68

ARAGÃO, Daniel Maurício Cavalcanti. **Responsabilidade como legitimação: capital transnacional e governança global na Organização das Nações Unidas**. 2010. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica. Rio de Janeiro, 2010

ARAUJO, Rosa Beatriz; SILVA, Maisa Barbosa de Lima; OLIVEIRA, Eliciany Laiandri Duarte. Responsabilidade social empresarial: um diferencial competitivo essencial nas organizações. **Revista de Empreendedorismo e Gestão**. V.4, N.2, 2019.

ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **ESG Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. Empresa e direitos humanos e ESG: linhas iniciais de uma relação de gênero e espécie. In: ZAVANELLA, Fabiano *et al.* **Temas em**

direito internacional, direito do trabalho e direito internacional do trabalho: estudos em homenagem ao professor Carlos Roberto Husek. São Paulo: LTr, 2023.

AYUPE, Carolina Guimarães; NETO, Hugo Vidigal. Enforcement e Compliance: desafios dos programas de integridade na aplicação de sanções. *In: PINHEIRO, Caroline da Rosa et al, Compliance entre a Teoria e a Prática: Reflexões contemporâneas e análise dos programas de integridade das companhias listadas no Novo Mercado.* Indaiatuba: FOCO, 2022, p. 369-390

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. A Boa fé na formação dos contratos. **Revista de Direito do Consumidor.** Vol. 3, 1992.

AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique. Fim da arquitetura da impunidade: o instrumento vinculante sobre direitos humanos e empresa no Brasil (Projeto de Lei 572/2022). **Utopia y práxis Latin,** Vol. 29, Num. 106, 2024

BARACHO, Herta Urquiza; CECATO, Maria Aurea Baroni. Da função social da empresa à responsabilidade social empresarial: reflexos na comunidade e no meio ambiente. **Direito e Desenvolvimento,** V.7, n. 2, 2016.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável:** da teoria à prática. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização:** as consequências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BENACCHIO, Marcelo; PARREIRA, Liziane. Da análise econômica do direito para a análise jurídica da economia: a concretização da sustentabilidade. **Revista Prisma Jurídico,** Vol. 11, n.1, 2012.

BENACCHIO, Marcelo; CAMARGO, Caio Pacca Ferraz de. Função social e responsabilidade social empresarial: convergências e divergências. **Revista Thesis Juris,** Vol. 8, n.2, 2020.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? *In: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. Empresas e direitos humanos.* Salvador: Editora Juspodium, 2018.

BENEDICTO, Samuel Carvalho de; RODRIGUES, Ângelo Constâncio; PENIDO, Aline Micheli da Silva. Surgimento e evolução da responsabilidade social empresarial: uma reflexão teórico-analítica. **ENEGEP**, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Sc-De-Benedicto/publication/229004465_SURGIMENTO_E_EVOLUCAO_DA_RESPONSABILIDADE_SOCIAL_EMPRESARIAL_UMA_REFLEXAO_TEORICO-ANALITICA/links/56964c5608ae1c4279039131/SURGIMENTO-E-EVOLUCAO-DA-RESPONSABILIDADE-SOCIAL-EMPRESARIAL-UMA-REFLEXAO-TEORICO-ANALITICA.pdf. Acesso em: 14 de setembro de 2023.

BERLE, Adolf. A.; MEANS, Gardiner. C., **The modern corporation & private property**, New Brunswick: Transaction Publishers, 1999.

BÉRRON, Gonzalo. Un tratado que obligará a las transnacionales: la vía expresa para la defensa de los derechos humanos. **Papeles de relaciones ecosociales y cambio global**, n. 127, Madrid, 2024.

BIER, Clerilei; AMORIM, Andreia Silva da Rosa de. Sustentabilidade: entre a prática e a estratégia empresarial para um novo padrão de desenvolvimento. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da, *et al.* **Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento**. Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013

BILCHITZ, David. A chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s Framework and the Guiding Principles. In BILCHITZ, D, DEVA. S. **Human rights obligations of business**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

BOAS, Izabela Zonato Villas; ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. Mariana e Brumadinho: O (des) compromisso das empresas mineradoras envolvidas nas duas tragédias com a sustentabilidade e com os direitos humanos. In: ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia. **Quanto Vale? Uma análise interdisciplinar do direito sobre as tragédias de Mariana e Brumadinho**. Londrina: Editora Thoth, 2021.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 7. Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOWEN, Howard. **Social responsibilities of the businessman**. Iowa: University of Iowa Press. 1953.

BRASIL. **ADPF 509**. Cadastro empresas trabalho análogo à escravidão. Min. Carmen Lúcia. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754002533>. Acesso em 17 de dezembro de 2022.

BRASIL. **Constituição Federal Brasileira de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 04 de outubro de 2023.

BRASIL. **Decreto Lei 7.030/2009**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 14 de setembro de 2024.

BRASIL. **PCN – Ponto de Contato Nacional**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn>. Acesso em: 01 de fevereiro de 2024.

BRASIL. **Portaria nº 350, de 20 de novembro de 2018**. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51057848/do1-2018-11-21-portaria-n-350-de-20-de-novembro-de-2018-51057742. Acesso em 12 de fev. 2025

BRASIL. **Projeto de Lei 572/2022**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904> . Acesso em : 06 de fevereiro de 2025.

BRASIL DE FATO. **Vale já lucrou R\$ 235 bilhões desde o crime de Brumadinho; cinco anos depois, atingidos ainda cobram reparação**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/01/25/vale-ja-lucrou-r-235-bilhoes-desde-crime-em-brumadinho-cinco-anos-depois-atingidos-ainda-cobram-reparacao/>. Acesso em: 17 de maio de 2025.

BRITTO, Carlos Ayres. **Teoria da Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

BUCCI, Alexandre. **Responsabilidade social da empresa como um dever jurídico: uma leitura a partir da perspectiva da fraternidade humanista**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2015.

BUSTURIA, Andrea-Ariadna López-Francos de. **Derechos humanos, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial**. Madrid: Instituto Berg, 2015.

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas; COLLESI, Paula Castro. Empresas e direitos humanos. **Revista do Advogado AASP**, São Paulo, SP, v. 143, 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. Ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O princípio da sustentabilidade como princípio estruturante do direito constitucional. **Revista de Estudos Politécnicos** v. 8, n. 13, p. 07-18, jun. 2010.

CARDIA, Ana Claudia Ruy. Direitos humanos e empresa no Brasil: como as empresas mineradoras têm afetado a proteção de direitos humanos no território brasileiro. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, vol. 2, n. 1, ago-jan 2018

CARRILO, Elena F. Pérez. Empresa socialmente responsable, y crecimiento empresarial sostenible. In: BALTAR, Ángel Fernández-Albor. **Revista de Derecho de Sociedades – Empresa Responsable y Crecimiento Sostenible: Aspectos Conceptuales, Societarios y Financieros**, Revista nº 38. Navarra: Thomas Reuters Aranzadi.

CARROLL, Archie B. Corporate Social Responsibility. **Business & Society**, 1999, p. 268-295.

CATH, Corinne. Governing artificial intelligence: ethical, legal and technical opportunities and challenges. **The Royal Society Publishing**. 2018. Disponível em: <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rsta.2018.0080> Acesso em 16 de maio de 2025

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos**: implementação dos parâmetros da ONU para “proteger, respeitar e reparar”. Disponível em: [http://conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\)\(2\).pdf](http://conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1)(2).pdf). Acesso em: 2 de set. de 2023.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Audiência pública sobre Direitos humanos e empresa**. Disponível em: <https://www.conectas.org/wp->

content/uploads/2018/05/20180516_DSA_ACESSOAJUSTICA_RelatorioAcompanhamento_digital.pdf. Acesso em: 09 de fevereiro de 2025.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Denúncia da empresa Vale ao Pacto Global**. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/exclusao-vale-do-pacto-global/>. Acesso em: 10 de abril de 2025.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Relatório sobre o Rompimento da Barragem de Rejeitos da Mineradora Samarco e seus Efeitos sobre o Vale do Rio Doce**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/old/cndh/relatorios/RelatriodaBarragemdoRioDoce_FINAL_APROVADO.pdf. Acesso em: 24 de abril de 2025.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Resolução n. 5/2020**. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2020/03/Resolucao-n5-2020-CNDH.pdf>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2025.

CONSTANT, Benjamin. Da liberdade dos antigos comparada à dos modernos. **Revista Filosofia Política** n. 2, Porto Alegre: L&PM, 1985. Disponível em: <http://caosmose.net/candido/unisinos/textos/benjamin.pdf>. Acesso em: 13 jan 2024.

COSTA, Natanael Santos da; PINHEIRO, Caroline da Rosa. Desafios do ESG: uma leitura a partir da teoria da agência. **Revista semestral de Direito Empresarial**. Rio de Janeiro. Nº 31, 2022.

CSR. **Corporate Social Responsibility (CSR) in India**. Disponível em: <https://csrcfe.org/about-csr-in-india-public-policy/>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2023.

DALL'AGNOL, Philippe; CARMONA, Paulo Afonso Cavichioli. A regulamentação da responsabilidade social empresarial: entre a ortodoxia e heteronomia normativa. **Prisma Jurídico**. 2021,

D'AMBROSIO, Luca. Le devoir de vigilance: une innovation juridique entre continuités et ruptures. **Droit et Société**. Nº 106. 2020. Disponível em: <https://droit.cairn.info/revue-droit-et-societe-2020-3-page-633?tab=texte-integral>. Acesso em: 09 de junho de 2024.

DELANEAU, Eliana Medina. Derechos humanos y empresas en el contexto jurídico internacional. **International Network of Human Rights**. 2014. Disponível em: <http://ridh.org/news-and-events/news-articles/derechos-humanos-y-empresas-en-el-contexto-juridico-internacional/> Acesso em: 05 de julho de 2024.

DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira; RUIZ, Renata de Oliveira Bassetto. Apontamentos sobre a regulação da atividade empresarial a partir do direito ao desenvolvimento. **Revista Thesis Juris**, v. 8, n.1, jan/jun 2019, p-17-33

EGPIL. European Group for Private International Law. **Recommendation of the European Group for Private International Law (GEDIP/EGPIL) to the European Commission concerning the Private international law aspects of the future Instrument of the European Union on [Corporate Due Diligence and Corporate Accountability]**. 2022. Disponível em: <https://gedip-egpil.eu/wp-content/uploads/2021/02/Recommandation-GEDIP-Recommendation-EGPIL-final-1.pdf> Acesso em: 18 de julho de 2024.

ELKINGTON, John. **Green Swans: the coming boom in regenerative capitalism**. New York: Fast Company Press, 2020.

FACHIN, Melina Girardi. **Direitos Humanos e Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FACHIN, Melina Girardi *et al.* O ponto cego dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional das empresas violadoras dos direitos humanos. **Revista internacional de direitos humanos e empresa**. Juiz de Fora. Vol. 1. N.1, p.1-18. 2016.

FARIAS, Cyntia Mirella Costa; POMPEU, Gina Vidal Marcilio. A efetividade dos princípios Ruggie no Brasil à luz do controle de convencionalidade. **Revista Jurídica em Tempo**. V. 22, n. 01, 2022.

FERRARO, Emanuele. **Empresa, sostenibilidad medioambiental e inteligencia artificial: consideraciones a la luz de la nueva Corporate Sustainability Due Diligence Directive**. Disponível em: <https://www.actualidadjuridicaambiental.com/wp-content/uploads/2025/03/2025-03-17-Ferraro-Empresa-IA.pdf> Acesso em: 20 de março de 2025.

FILHO, Calixto Salomão. **Regulação e desenvolvimento**: novos temas. São Paulo: Malheiros, 2012.

FLORIDI, Luciano. Soft ethics, the Governance of digital and General Data Protection Regulation. **The Royal Society Publishing**. 2018.

FONSECA, Reynaldo Soares da. **O princípio jurídico da fraternidade na jurisprudência do STF e do STJ**. Escola da Defensoria do Distrito Federal. 2021.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; TONDO, Ana Lara. **A responsabilidade social empresarial entre o direito, a economia e a política da sociedade global**: desastres ambientais e reflexividade. Caderno CRH, Vol. 32, n.87, 2019, disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/YjJgSTkgcRhxdpYZQDvLyw/>. Acesso em: 24 de abril de 2025.

FRANCE. Lou sur le devoir de vigilance. **Lou 2017-399**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>. Acesso em: 02 de julho de 2024.

FRAZÃO, Ana; CARVALHO, Angelo Gamba Prata de. Responsabilidade social empresarial. *In: Constituição, empresa e mercado*. Universidade de Brasília, 2017.

FREDERICK, William C. The Growing concern over business responsibility. **California Management Review**. 1960, p. 54-61.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: direito ao futuro**. 2ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalism and freedom**, United States of America: University of Chicago Press, 1962.

FULLERTON, John. **Regenerative Capitalism**: how universal principles and patterns will shape our new economy. Capital Institute, 2015. Disponível em: <https://capitalinstitute.org/wp-content/uploads/2015/04/2015-Regenerative-Capitalism-4-20-15-final.pdf>. Acesso em: 10 maio. 2024.

GANGOPADHYAY, Shubhashis; HOMROY, Swarnodeep. Do social policies foster innovation? Evidence from India's CSR regulation. **Research Policy**. Vol. 52, 2023.

Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733322001755>.

Acesso em: 20 de setembro de 2024.

GARBINI, Vanessa Gischkow. **O Afastamento da imunidade jurisdicional de Estado em casos de violações de Direitos Humanos: um estudo à luz da Teoria do Diálogo das Fontes**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Rio Grande do Sul. 2019.

GOMES, Adriano; MORETTI, Sérgio. **A responsabilidade e o social: uma discussão sobre o papel das empresas**. São Paulo: Saraiva, 2007.

GONÇALVES, Cristian David; SIMÕES, Jamili; SANTOS, Rodrigo Souza. O Princípio da fraternidade e o uso de tecnologias na construção de cidades justas. **Revista de Direito Urbanístico, Cidade e Alteridade**. V.10, n. 2, p. 61-81, Jan/Jun. 2025.

GRASBOCH, Robert. **The Supply chain due diligence act**. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18755.pdf> Acesso em: 20 de maio de 2025.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA AGENDA 2030. **Relatório Luz da Agenda 2030 para desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2017/07/relatorio-luz-gtsc-brasil-hlpf2017.pdf>. Acesso em: 02 set. 2024.

GUIMARÃES, Fábio Luis. Brumadinho: um (doloroso) aprendizado de lições novas de processo coletivo. **Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro**, v.5, n.1, jan/abr. 2022

HENKIN, Louis. The Universal declaration at 50 and the challenge of global markets symposium: the universal declaration of human rights at 50 and the challenge of the global markets. **Brooklyn Journal of International Law**, 1999, p. 17-26

HOMA Centro de Direitos Humanos e Empresas. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. *In*. **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n.7, 2018.

HUDLER, Daniel Jacomelli. **CrITÉrios ESG e a responsabilidade jurídica das empresas transnacionais**. 2024. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2024

HUDOC. Corte europeia de direitos humanos. **Autronic AG vs Switzerland**. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57630%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57630%22]}). Acesso em: 21 de setembro de 2024.

HUDOC. Corte europeia de direitos humanos. **Société Colas vs France**. Disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-60431%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-60431%22]}). Acesso em: 21 de setembro de 2024.

ÍNDIA. **Section 135. Corporate social responsibility**. Disponível em: <https://ca2013.com/135-corporate-social-responsibility/>. Acesso em: 18 de julho de 2024.

JAYME, Erik. O Direito Internacional Privado no Novo Milênio: a Proteção da Pessoa Humana Face à Globalização. *In*: MARQUES, Claudia Lima; ARAÚJO, Nádia de. **O Novo direito Internacional: estudos em homenagem a Erik Jayme**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

JHAWAR, Neelam; GUPTA, Shasta. Understanding CSR – Its History and recent developments. **IOSR Journal of Business and Management**, may – 2017.

JUNIOR, Lauro Guimarães Machado; RESENDE, Ulises Borges. O princípio da indivisibilidade dos direitos humanos e a eficácia dos direitos econômicos, sociais e culturais. **Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 12, n. 12, jan/jun 2022

LATORRE, Andrés Felipe López. In Defence of direct obligations for business under International Human Rights Law. **Business and Human Rights Journal**, Cambridge University Press, 2020 p. 56-83.

LÁZARO, Lira Luz Benites; GREMAUD, Amaury Patrick. A responsabilidade social empresarial e sustentabilidade na América Latina: Brasil e México. **Revista da Universidade Federal de Santa Maria**, vol. 9, 2016, p. 138-155.

LEI DE TRANSPARÊNCIA. **Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)**. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>. Acesso em: 18 de setembro de 2024.

LIMA, Paulo Rogério dos Santos. **Responsabilidade Social**. A Experiência do Selo de Empresa Cidadã na Cidade de São Paulo. São Paulo: Editora PUC-SP, 2005.

LKSG - Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten.

Disponível em: https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/EN/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile Acesso

em: 19 de março de 2025

LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin Editora, 2009.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. 12. ed. Madrid: Editorial Tecnos. 2018.

MACEDO, Nívea Marcela Marques Nascimento de. **Considerações acerca da responsabilidade social empresarial**: um estudo a partir de sua evolução histórica. SEGeT. 2013

MACIEL, Renata Mota; VASCONCELOS, Enderson. A Devida diligência como ferramenta de respeito aos direitos humanos pelas empresas. **Revista Prisma Jurídico**, v. 22, n.1, jan/jun 2023, p. 153-174.

MANSOLDO, Felipe Frayer; ROLAND, Manoela Carneiro. Direitos humanos e empresas: uma abordagem comparativa entre do Decreto 9.751/2018 e a Resolução nº 5/2020 do CNDH. **Revista de Direito Brasileira**. V. 34, n. 13, p. 341-360, Florianópolis, jan/abr 2023.

MATOS, Leonardo Raphael Carvalho de; FEDERIGHI, Suzana Maria Pimenta Catta Preta. As teorias comparadas da função social da empresa. In: BENACCHIO, Marcelo (Coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e direitos humanos**. Curitiba: Editora CRV, 2016.

MATTOS, Nathália Soares. A due diligence em direitos humanos e responsabilidade social empresarial: duas faces da mesma moeda? In: MOREIRA, Angelina Colaci Tavares, *et al.* **Atividades econômicas e direitos humanos**. Mato Grosso do Sul: Ipuvaíva Editora, 2020.

MARQUES, Cláudia Lima; BENJAMIN, Antônio Herman. A Teoria do diálogo das fontes e seu impacto no Brasil: uma homenagem a Erik Jayme. **Revista de Direito do Consumidor**. Vol. 115, jan-fev 2018, p. 21-40.

MCGUIRE, Joseph W. **Business and Society**. New York: McGraw-hill, 2008.

MENDES, Diego Ferreira. **A Vedação ao comportamento contraditório**. Escola Paulista da Magistratura. Disponível em:

<https://www.tjsp.jus.br/download/EPM/Publicacoes/ObrasJuridicas/cc05.pdf?d=636808303311010431>. Acesso em: 10 de maio de 2024.

MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro; GARBACCIO, Grace Ladeira; PRIEUR, Michel; TANCHON, Marie. La problématique de la gouvernance et du principe environnemental de responsabilité. **Revista de Direito da Cidade**. V. 11, n. 2, 2019, p. 368-391.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia S. **Manual de metodologia da Pesquisa em Direito**. 9ª Edição, Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. Rio de Janeiro: Grupo Gen, 2021, *E-book*.

MORAES, Ana Luisa Zago de, *et al.* **Inteligência Artificial e Direitos Humanos: aportes para um marco regulatório no Brasil**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

MOSS, Giuditta Cordero. Corporate social responsibility and the Norwegian transparency act: the importance of choice of law. **Oslo Law Review**. Vol. 2. Iss 2. 2024. Disponível em: <https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/olr.10.2.7#fn11>. Acesso em: 18 de julho de 2024.

MPF. Ministério Público Federal. **Caso Samarco: entenda o desastre**. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/o-desastre>. Acesso em: 24 de março de 2025.

MUKHERJEE, Abhishek; BIRD, Ron; DUPPATI, Geeta. Mandatory corporate social responsibility: the Indian experience. **Journal of Contemporary Accounting & Economics**. V.14, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1815566918300821>. Acesso em: 20 de setembro de 2024.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato: novos paradigmas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

OCDE. Organização de Cooperação de Desenvolvimento Econômico. **Guia da OCDE de Due Diligence para Conduta Empresarial Responsável**. Disponível em:

<https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2025.

OCDE. Organização de Cooperação de Desenvolvimento Econômico. **Princípios de IA**. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/topics/ai-principles.html> Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

O'CONNELL, Daniel Patrick. **International Law**. Vol 2, London: Stevens, 1970.

OHCHR. UN Human Rights Office **The corporate responsibility to respect human rights: an interpretative Guide**. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf . Acesso em 17 de out. de 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/declaracao-tripartida-de-principios-sobre-empresas-multinacionais-e-1#:~:text=A%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Tripartida%20de%20Princ%C3%ADpios,sustent%C3%A1veis%20no%20local%20de%20trabalho>. Acesso em: 03 de fevereiro de 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados**. Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/rar67-2003.pdf>. Acesso em: 14 de setembro de 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 de dezembro de 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração de Viena de 1993**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 21 de setembro de 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Normas sobre responsabilidade das corporações transnacionais e outras empresas em relação a direitos humanos**. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/498842?ln=en&v=pdf>. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Os Objetivos de desenvolvimento sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/9> . Acesso em: 10 de março de 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Pacto Global**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/> . Acesso em: 03 de fevereiro de 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Relatório de Brundtland**. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>. Acesso em: 14 junho de 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil**. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/45/Add.1. Acesso em 10 de jan. de 2025

ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 2005/69**. Disponível em: <https://www.refworld.org/legal/resolution/unchr/2005/en/38668>. Acesso em: 15 de setembro de 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 8/7**. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/e/hrc/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf. Acesso em: 15 de setembro de 2024.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 2014/95**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj>. Acesso em: 08 de maio de 2023

ONU. Organização das Nações Unidas. **Resolução 6 de julho de 2011**. Disponível em: <https://www.refworld.org/es/leg/resol/cdhonu/2011/es/129794>. Acesso em: 04 de novembro de 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Sexagésima nona sessão da Comissão de Direito Internacional**. Disponível em: <https://legal.un.org/ilc/sessions/69/> . Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 12 de out. de 2024.

PAILOT, Philippe; SAINT-AFFRIQUE, Diane de. Loi sur le devoir de vigilance: éléments d'analyse d'une forme de juridicisation de la RSE. **Management International** . V. 24, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.erudit.org/en/journals/mi/2020-v24-n2-mi05593/1072645ar/> Acesso em: 10 de junho de 2024.

PECES-BARBA, Gregório. **Derecho positivo de los derechos humanos**. 1ª ed. Madrid: Editorial Debate, 1987.

PERLINGIERI, Pietro. **O direito civil na legalidade constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008

PINHEIRO, Carolina da Rosa; FRANCO, Brenda Dutra; NARCISO, Bárbara Simões. ESG, vinculação e responsabilidade corporativa; reflexões a partir da PL nº 572/2022. **Homa Publica Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**. Vol. VIII, nº 02, Ago-Dez 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 22. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana Leonora Corte. Desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. *In*: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Juspodium, 2018.

PIOVESAN, Flávia. Hierarquia dos tratados internacionais de proteção aos direitos humanos: jurisprudência do STF. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**. Ano 1, n. 6, 2008.

PIUCCO, Micheli; GORCZEVSKI, Clovis. Os Tratados internacionais de direitos humanos no Brasil: autonomia e hierarquia do direito interno à aplicação da Teoria do Diálogo das

Fontes. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 55, ago-2024, p. 213-228.

PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO. **Nota Técnica nº 7/2018**: A proteção e reparação de Direitos Humanos em relação a atividades empresariais. Disponível em: <https://midia.mpf.mp.br/pfdc/hotsites/informativo-pfdc/2018/agosto/270818.html> . Acesso em: 09 de fevereiro de 2025.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 10ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. Rio de Janeiro: Grupo Gen, 2019.

REALE, Miguel. Anteprojeto do Código Civil. **Revista de informação legislativa**, v. 9, n. 35, p. 3-24, jul./set. 1972. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/%20180616/000346063%20.pdf?sequence=1> . Acesso em: 10 de dez de 2024.

REINISCH, August. The changing international legal framework for dealing with non-State actors. *In*: ALSTON, P. **Non-State actors and human rights**. Oxford: Oxford Academy, 2005

RIBEIRO, Daniela Menegoti; OLIVEIRA, José Sebastião de. A promoção da tutela dos direitos da personalidade pelas empresas transnacionais. *In*: BENACCHIO, Marcelo. **A sustentabilidade da relação entre direitos transnacionais e direitos humanos**. 1ª Ed. Curitiba: Editora CRV, 2016.

ROCHA, Leonardo Cristian. As tragédias de Mariana e Brumadinho: é prejuízo? Para quem? **Caderno de Geografia**. V.31, n. 1, 2021.

ROLAND, Manoela Carneiro *et al.* Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista de Direito**. FGV. N. 14, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/MQrcJNjfxHYM7RZ4twNpVJr/>. Acesso em: 23 de abril de 2025.

ROLAND, Manoela Carneiro. **The Supply chain due diligence act (LKSG) in Brazil: an empirical analysis.** Disponível em:

<https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/41808/26209> Acesso em: 19 de março de 2025.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos.** São Paulo: Editora Abril e Planeta Sustentável, 2014.

RUGGIE, John Gerard. **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights,** UN Doc A/HRC/8/5. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/625292>. Acesso em: 17 de janeiro de 2025.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento: incluyente, sustentável, sustentado.** Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SAMARCO. **Relatório anual de sustentabilidade.** Disponível em: <https://www.samarco.com/wp-content/uploads/2016/08/2014-Relatorio-Anual-de-Sustentabilidade.pdf> Acesso em: 12 de janeiro de 2025.

SANTIAGO, Andreia Maria; POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A responsabilidade social empresarial: nova forma de gestão. *In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; et al. Empresa, funcionalização do direito, e sustentabilidade: função sócio solidária da empresa e desenvolvimento.* Curitiba: Clássica Editora, V.4, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 2. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SCHREIBER, Anderson. **A Proibição do comportamento contraditório.** 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2012.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** 6. Reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 2010

SENRA, Laura Monteiro. Reflexões a partir da audiência pública “Direitos Humanos e empresas: qual é a política pública que o Brasil precisa?”. **Homa Publica Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, v.3, n.2, p.e:051, 21dez.2019.

SILVA, Denival Francisco da; ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva; CARVALHO, Sonia Apareida de. Direitos humanos, desenvolvimento sustentável e sustentabilidade. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. V.10, n.1, 2015.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; PEREIRA, Taís Marina Lima. Uma nova compreensão dos direitos humanos na contemporaneidade a partir dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). **Revista Jurídica Cesumar**. V. 18, n.3, set/dez 2018, p.909-931.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Naspoli. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Revista Direito e Desenvolvimento**. Centro Universitário de João Pessoa, nº 12, 2015.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da. SANCHES, Samyra Haydêe dal Farra Naspolini. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Revista Jurídica**. V.1, n. 38, 2015.

SIMÕES, Jamili. **Responsabilidade social empresarial como instrumento de efetivação dos direitos humanos**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2021.

SIMÕES, Jamili; ROCCA, Lady Ane de Paula Santos Della; BENACCHIO, Marcelo. O Papel da fraternidade e da responsabilidade social empresarial no combate ao trabalho escravo contemporâneo. *In: Estudos sobre as aplicações jurídicas da fraternidade*. Porto Alegre – RS, Editora Fundação Fênix, 2024.

SOMBRA, Thiago Luís Santos. A Tutela da confiança em face dos comportamentos contraditórios. **Revista de Direito Privado - RT**, n. 33, jan/jul 2008.

SOUZA, José Fernando Vidal de. Possibilidades, proximidades e distanciamentos de diálogos entre ética, compliance e desenvolvimento sustentável. *In: JORGE, André Guilherme Lemos; ADEODATO, João Maurício; DEZEM, Renata Mota Maciel Madeira. Direito empresarial estruturas e regulação*. Vol. II, Uninove, 2018.

SZTAJN, Rachel. A Responsabilidade social das companhias. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**. n.º 144, vol. 37, abril-junho de 1999.

SZTAJN, Rachel; FILHO, Milton Barossi. Environment, Social and Corporate Governance: qualidade de vida e mercados. *In: Compliance entre a teoria e a prática: reflexões contemporâneas e análise dos programas de integridade das companhias*

listadas no novo mercado. Coordenado por Caroline da Rosa Pinheiro. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2022.

TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas. *In*: PIOVESAN, F; TORELLY, M; SOARES, I. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodium, 2018

TAVARES, André Soares. **RSE-Responsabilidade social empresarial: aplicabilidade e instrumentalização jurídica**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de São Paulo – São Paulo. 2011

THE ACCOUTING ACT. **Lov om årsregnskap m.v. (regnskapsloven)**. Disponível em: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56/KAPITTEL_6#KAPITTEL_6.

Acesso em: 17 de setembro de 2024.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função Social da Empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n 92, abr., 2003.

TRIDA, Carina Alamino. Os Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU e sua aplicação como nova ferramenta para efetivação dos direitos dos trabalhadores. **Revista Direito Internacional e Globalização Econômica**. São Paulo, n.8, 2021, p. 61-79.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Vol. I, 2. Ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Os Tribunais Internacionais contemporâneos e a busca da realização do ideal da justiça internacional. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 57, p. 37-68, 2010.

UE. União Europeia. **Directive 2024/1760**. Disponível em: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en Acesso em: 10 de janeiro de 2025.

UE. União Europeia. **Livro Verde de 2001**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf. Acesso em: 10 de março de 2023.

UE. União Europeia. **Resolução 10 março de 2021**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52021IP0073>. Acesso em: 10 de junho de 2024.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **Company Information**. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/2367-Vale-S-A-> Acesso em: 10 de abril de 2025

VALE, Laura; BARONCELLI, Stefania. Corporate social responsibility, human rights and sustainable development: integrated perspectives from international law, EU law and contract law. **International Community Law Review**. 2022. Disponível em: https://brill.com/view/journals/iclr/24/1-2/article-p1_1.xml. Acesso em: 08 de junho de 2024.

VEJA. **O que deve acontecer com as ações da Vale após acordo de por Mariana**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/o-que-deve-acontecer-com-as-acoes-da-vale-apos-acordo-por-mariana/#:~:text=A%20Vale%20vai%20desembolsar%203,nesta%20sexta%2Dfeira%2C%2025>. Acesso em: 17 de maio de 2025

WALTON, Clarence C. **Corporate social responsibilities**. Michigan: Wadsworth Publishing Company – Michigan University, 1967.

WELLER, Marc-Philippe; HÜBNER, Leonhard; KALLER, Luca. Private international law for corporate social responsibility. **Research Paper Series**. Hamburg. N. 18/14. 2018. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3275464. Acesso em: 10 de setembro de 2024.

WÜNSCH, Marina Sanches. **Empresas transnacionais de direitos humanos: desafios jurídicos e sociais a partir do direito internacional**. 2019. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2019.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales: Un análisis desde la sociología jurídica**. Disponível em: https://omal.info/IMG/pdf/tratado_sociologia_juridica.pdf . Acesso em: 03 de março de 2025.

ZUBIZARRETA, Juan Hernandez; RAMIRO, Pedro. **Against the Lex Mercatoria:** proposals and alternatives for controlling transnational corporations. Madrid: OMAL, 2016.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; GONZÁLEZ, Érica; RAMIRO, Pedro. Las Empresas Transnacionales y la Arquitectura Jurídica de la Impunidad: responsabilidad social corporativa, lex mercatoria y derechos humanos. Madrid. **Revista de Economía Crítica**, nº 28, 2019.