

ISSN 2526-0774

HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS**



Vol. VI | Nº. 01 | Ene - Jun 2022

Recebido: 25.04.2022 | Aceito: 16.06.2022 | Publicado: 29.06.2022

DEVIDA DILIGÊNCIA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS: UMA PERSPECTIVA CRÍTICA SOBRE HISTÓRICO E EFETIVIDADE FACE À ARQUITETURA GLOBAL DA IMPUNIDADE E A VANGUARDA LEGISLATIVA NO ÂMBITO DA UNIÃO EUROPEIA

DUE DILIGENCE IN HUMAN RIGHTS MATTERS: A CRITICAL PERSPECTIVE ON HISTORY AND EFFECTIVENESS IN THE FACE OF THE GLOBAL ARCHITECTURE OF IMPUNITY AND THE LEGISLATIVE VANGUARD WITHIN THE SCOPE OF THE EUROPEAN UNION

DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS: UNA MIRADA CRÍTICA SOBRE LA HISTORIA Y LA EFECTIVIDAD FRENTE A LA ARQUITECTURA GLOBAL DE LA IMPUNIDAD Y LA VANGUARDIA LEGISLATIVA EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

Marina Sanches Wünsch

Universidade Federal do Pampa | Bagé, Rio Grande do Sul, Brasil | [ORCID-ID 0000-0002-1355-0496](#)

Livia Peres de Souza

Universidade Federal de Juiz de Fora | Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil | [ORCID-ID 0000-0002-9306-4710](#)

Maria Eduarda Mota Oliveira

Universidade Federal de Juiz de Fora | Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil | [ORCID-ID 0000-0001-8529-1633](#)

Resumo

O presente artigo aborda aspectos essenciais no que diz respeito à Devida Diligência em matéria de direitos humanos, discutindo-se seu conceito, antecedentes e desdobramentos históricos, bem como a eficácia dos instrumentos normativos já existentes. O trabalho, através de uma revisão bibliográfica, utilizar-se-á das Leis, em especial a Diretiva Europeia, como embasamento a fim de evidenciar que a Devida Diligência, embora seja um mecanismo preventivo necessário, mostra-se ainda insatisfatória para atingir os níveis de proteção aos direitos humanos indispensáveis face à realidade globalizada. A partir da presente análise fica clara a chamada arquitetura global da impunidade uma vez que a própria estrutura das empresas transnacionais, estrutura esta que ultrapassa os limites da jurisdição dos Estados, obstaculiza o processo de responsabilização de reparação dos atingidos. Nessa perspectiva, a demanda por um instrumento jurídico internacional vinculante torna-se cada vez mais primordial, sendo fundamental uma articulação entre os mais diversos atores, dentre eles a academia e a sociedade civil.

Palavras-chave

Devida Diligência. Direitos Humanos. Empresas Transnacionais. Marco regulatório. Impunidade Corporativa. Diretrizes da União Europeia. Mecanismos Legislativos.



Abstract

This article addresses essential aspects with regard to Due Diligence in terms of human rights, discussing its concept, antecedents and historical developments, as well as the effectiveness of existing normative instruments. This work, through a bibliographic review, will use the Laws, in particular the European Directive, as a basis in order to show that Due Diligence, although it is a necessary preventive mechanism, is still unsatisfactory to reach the levels of protection of indispensable human rights in face of the globalized reality. From the present analysis, the so-called global architecture of impunity becomes clear, since the very structure of transnational companies, a structure that goes beyond the limits of States' jurisdiction, hinders the process of accountability for reparation of those affected. In this perspective, then, the demand for a binding international legal instrument becomes increasingly paramount, being fundamental articulation between the most diverse actors, among them academia and civil society.

Keywords

Due Diligence. Human rights. Transnational Companies. Regulatory Framework. Corporate Impunity. Guidelines. European Union. Legislative Mechanisms.

Resumen

Este artículo aborda aspectos esenciales en lo que se refiere a la Diligencia Debida En Materia de Derechos Humanos, discutiendo su concepto, antecedentes y desarrollos históricos, así como la vigencia de los instrumentos normativos existentes. Este trabajo, a través de una revisión bibliográfica, tomará como base las Leyes, en particular la Directiva Europea, con el fin de mostrar que la Diligencia Debida, si bien es un mecanismo preventivo necesario, sigue siendo insatisfactoria para alcanzar los niveles de protección de los derechos humanos indispensables frente a la realidad globalizada. Del presente análisis se desprende la llamada arquitectura global de la impunidad, ya que la propia estructura de las empresas transnacionales, estructura que va más allá de los límites de la jurisdicción de los Estados, dificulta el proceso de rendición de cuentas por la reparación de los afectados. En esta perspectiva, entonces, la demanda de un instrumento jurídico internacional vinculante cobra cada vez mayor importancia, siendo fundamental la articulación entre los más diversos actores, entre ellos la academia y la sociedad civil.

Palabras clave

Diligencia Debida. Derechos Humanos. Empresas Transnacionales. Marco Regulatorio. Impunidad Corporativa. Directrices Unión Europea. Mecanismos Legislativos.

1. INTRODUÇÃO

A Devida Diligência, embora não disponha de um conceito específico, é certo que abarca um conjunto de processos inter-relacionados com vistas à identificação de possíveis impactos adversos aos direitos humanos¹, sua prevenção e mitigação, bem como o monitoramento da forma como esses impactos são tratados e os resultados advindos da adoção de tais práticas. Os aludidos processos devem abranger as operações da própria empresa, mas também de suas cadeias de fornecimento e outras relações comerciais.

¹ "Impactos adversos aos direitos humanos" trata-se de termo utilizado em instrumentos atuais de devida diligência e será utilizado ao longo do texto ao fazer referência aos instrumentos e documentos que utilizam o termo. Por outro lado, entende-se que utilizar o termo "violação de direitos humanos" ao invés de "impactos adversos" é mais coerente com os demais instrumentos de direitos humanos, entendendo que as ações das ETNs contra esses direitos são, de fato, violações. Desse modo, ao longo do texto se utilizará o termo "violações de direitos humanos" visando reforçar esse posicionamento.

Nessa perspectiva, cabe mencionar a sensível diferença existente entre a devida diligência em matéria de Direitos Humanos, conteúdo basilar do presente trabalho, e outras modalidades de devida diligência, estabelecidas sobretudo no contexto empresarial. Assim, conforme elucida Adoración Guamán Hernández:

[...] la diligencia debida en materia de derechos humanos no puede confundirse con otras formas de diligencia debida, fundamentalmente las establecidas en el ámbito empresarial para una correcta toma de decisiones económicas y de gestión. Como señala el Informe del Alto Comisionado de Naciones Unidas de 2018 sobre el tema, la diferencia fundamental es que los segundos mecanismos se implementan para reducir los riesgos económicos de las empresas mientras que los primeros, los de diligencia debida en el ámbito de los derechos humanos, tiene como objetivos la eliminación de los riesgos que se derivan para las personas de las actividades empresariales. En este sentido, y como se indica en los propios Principios Rectores (Principio 18), estos mecanismos deben configurarse siguiendo el contenido de los estándares de derechos humanos internacionalmente reconocidos e incorporar sustantivos mecanismos de consulta con los grupos de personas potencialmente afectadas y otros actores relevantes (Hernández, 2018, p. 224-225).

Tendo em vista isso, a discussão acerca dos processos atinentes à devida diligência ganha especial relevo sob o prisma de sua importância face ao paradigma hodierno - paradigma este indissociavelmente relacionado à globalização, primordialmente em seu aspecto econômico. Por globalização, entende-se o conjunto de processos, advindos substancialmente dos avanços das tecnologias de informação e comunicação, que terminaram por integrar a economia global. Ocorre, contudo, que o cenário de uma economia globalizada, conquanto contribua sobremaneira para inter-relações entre países, também pode ocasionar efeitos nefastos em matéria de violações de direitos humanos.

Isso ocorre em razão da existência de uma cadeia global de produção que permite que as empresas subdividam suas atividades da forma que mais lhes convêm, o que dificilmente se coaduna às necessidades no âmbito de proteção aos direitos humanos. Exemplo disso é a escolha, nos segmentos cujo trabalho é mais intenso, pela contratação de trabalhadores em áreas onde remunerações são baixas e os sindicatos são fracos, pela declaração de seus lucros onde os impostos são mais baixos, ou mesmo pela alocação dos setores mais poluidores da produção em zonas cujas leis de proteção ao meio ambiente são menos rígidas, destacando-se nesse ponto a existência do fenômeno da captura corporativa.

Existindo a ciência de que se constitui um cenário maior de interdependência entre as atividades econômicas e os direitos humanos, os atores empresariais necessitam se adequar aos parâmetros legais estabelecidos, e existindo uma pressão crescente para o cumprimento destes.

Diante desse cenário, emana a necessidade premente da discussão sobre os processos em matéria de devida diligência e seus reflexos em casos concretos, como sua relação com a organização interna das empresas e como estas mapeiam sua cadeia de

produção. Neste contexto, o presente artigo intenta discorrer acerca de aspectos basilares - como os antecedentes históricos que conduzem o debate até seu momento atual, bem como analisar a recente tendência de elaboração de instrumentos normativos em âmbito regional e nacional, a partir de uma perspectiva acerca da diretiva europeia, bem como da menção a outras leis. O objetivo da proposta do presente trabalho não intenta aprofundar-se no exame dos referidos instrumentos normativos, mas utilizá-los com o escopo de elucidar que a devida diligência, embora mecanismo preventivo de relevo, não se faz suficiente para suprir os problemas estruturais da chamada impunidade corporativa.

Outrossim, o reconhecimento da aproximação de uma jurisdição extraterritorial pelos Estados, apresenta-se como um tópico que emerge no meio das discussões apresentadas, sendo necessário um reconhecimento do envolvimento do fenômeno da globalização, que desafia os mecanismos legislativos nacionais, quanto à sua eficácia.

Nesse prisma, apesar dos avanços que essas leis em alguma medida representam, fato é que ainda há um longo caminho a ser percorrido em matéria de práticas combativas às violações de direitos humanos resultado de atividades desenvolvidas por empresas transnacionais. Em verdade, não existem provas fidedignas quanto à capacidade dos mecanismos de devida diligência para reduzir de maneira efetiva o crescente impacto da atividade desses atores transnacionais e suas cadeias globais de valor. Cabe pontuar que os ditames inseridos em tais instrumentos consubstanciam obrigações de meios e não de resultados. Nesse viés, existe uma brecha perigosa na própria natureza de uma normativa de devida diligência: a possibilidade de a própria lei corroborar o argumento de que a empresa fez tudo o que estava ao seu alcance, cumpriu todos os ditames nela insculpidos, e, tendo o dano ocorrido ainda assim, de modo esse dano ou prejuízo seria inevitável, o que favorece a empresa em eximir-se da responsabilidade de reparação. Além disso, a regulação de devida diligência também demonstra certa fragilidade no que tange à reparação das violações efetivamente cometidas, através da introdução de mecanismos unilaterais de avaliação e orientação do comportamento empresarial, mecanismos estes que dependem exclusivamente das próprias corporações, mantendo-se, assim, a própria empresa ditando as ações e deixando de abordar adequadamente o acesso à justiça e a reparação das violações. Ressalta-se também que por diversas vezes as normas que regulam esses mecanismos utilizam termos como “mitigação” do dano, o que é claramente incompatível com a ideia de primazia dos direitos humanos.

Assim, a precedência que assume o debate internacional sobre o dever de prevenir os riscos mediante um comportamento diligente das corporações não deve se sobrepor à obrigação de cumprimento efetivo por parte das empresas e dos Estados em matéria de direitos humanos, não deve colocar em seu lugar uma obrigação que se esgote na mera prevenção das consequências danosas, tendo em vista que:

[...]Os Princípios Orientadores prescrevem que a devida diligência em matéria de Direitos Humanos inclui uma avaliação do impacto real e potencial das atividades de Direitos Humanos, a integração das conclusões e a ação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação do modo como as consequências negativas são enfrentadas. (Vieira, 2018)

Torna-se, portanto, igualmente cabível e primordial a discussão sobre a importância e eficácia de um instrumento internacional vinculante, uma vez que as leis de devida diligência não substituem o tratado, já que estas apresentam lacunas que apenas um instrumento internacional vinculante, uma norma internacional aplicável a todos os Estados, poderia suprir. Dessa forma, a regulação internacional estabeleceria um campo plano e nivelado que evitaria verdadeiramente que as corporações escapassem à justiça.

2. UM PANORAMA SOBRE OS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA DEVIDA DILIGÊNCIA

A devida diligência encontra seus antecedentes a partir dos anos 1970, sendo tal período marcado por uma crise estrutural do capitalismo². O enfrentamento dessa crise acontece através do aprofundamento da liberalização econômica, da expansão da globalização dos mercados, da desregulamentação da economia e limitação do papel do Estado, em conformidade com modelo neoliberal. Com a redução do papel do Estado e diante de um processo de desregulação, houve o crescimento da influência das empresas transnacionais e esse ambiente foi o elemento propulsor para um movimento de autorregulação voluntária da atuação das ETNs por meio de mecanismos de Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

É certo que a agenda neoliberal ocasiona uma redução do papel do Estado, havendo a defesa e disseminação da ideia de eficiência estatal. Nessa perspectiva, deveria o Estado agir nos moldes de uma empresa privada, buscando a redução de custos e, sob essa lógica, a tradicional função de proteção social conferida ao Estado passa a ser negligenciada por meio da diminuição das políticas sociais por ele tipicamente realizadas. Ao mesmo tempo se reforça concepções como a desnecessidade do Direito, em certas áreas, a partir da noção segundo a qual muitas normas obrigatórias são pouco dinâmicas ou pouco eficazes.

Com isso, o paradigma neoliberal passa a exercer influência sobre a regulação jurídica, provocando um abrandamento da legislação em termos de proteção social, visto que no neoliberalismo, o papel do Estado é apoiar e corrigir as falhas do mercado e o Direito tem como função facilitar a competição, o livre mercado etc. Por outro lado, a própria sociedade

² A forma como isto se manifestou foi: o colapso do sistema financeiro internacional de Bretton Woods (1971) com a decretação unilateral da desvinculação do dólar em relação ao ouro pelo Presidente Richard Nixon; o boom de produtos de 1972-73, ocasionando a deflação; a crise gerada pela decisão da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) de elevar o preço do barril de petróleo no ano de 1973.

passa a questionar a atuação das empresas, surgindo a chamada “Responsabilidade Social Corporativa” como uma forma de moderar essas percepções e de transferir às empresas esse compromisso diante da aludida ausência institucional do Estado no que se refere à proteção social.

Em suma, é possível dizer que as mudanças provocadas pelo neoliberalismo estimularam e moldaram a chamada Responsabilidade Social Corporativa já que as empresas, ao produzirem autorregulações por motivações éticas, algo que é difundido pelo modelo de Responsabilidade, faz com que o Direito, a priori, deixe de ser necessário, pelo menos no que diz respeito à preocupação social e à regulação das transnacionais. Portanto, como efeito da ausência de iniciativas por parte dos Estados no que tange à referida regulamentação das transnacionais, as próprias empresas ficam encarregadas da responsabilidade de autorregulação e automonitoramento a fim de manter uma imagem positiva junto à sociedade.

Diante disso, questões relacionadas ao Estado de Direito, à falta de cumprimento das normas, ao comportamento nas relações comerciais, podem resultar em riscos de violações de direitos humanos. A devida diligência, enquanto parte da RSC, então, passa a ter o papel de ajudar as empresas a decidir se devem prosseguir ou, como último recurso, descontinuar operações ou relações comerciais, tendo em vista ser o risco de violação muito alto ou em razão de os esforços de mitigação não terem sido bem-sucedidos. No momento em que uma empresa identifica essa situação, seja por meio do processo de devida diligência em direitos humanos ou outros meios, sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige envolvimento ativo na prevenção ou reparação. Tal conduta é incentivada a partir da ideia de que ao tomar as medidas de devida diligência necessárias, isso impactará na imagem da empresa, perante investidores, consumidores e outros, ou seja, trata-se de algo positivo para a empresa. Neste sentido, temos os estudos de Thiago Carvalho:

Os procedimentos de “due diligence” foram largamente aplicados no universo empresarial, tornando-se um mecanismo essencial nas situações de aquisições de empresas ou realização de investimentos em determinada empresa, possibilitando, assim, ao adquirente ou investidor realizar uma investigação prévia das reais condições da empresa. (Carvalho, 2016)

Contudo, é inquestionável que violações de direitos humanos continuam a ocorrer, de modo que ainda que a RSC tenha contado com especial incremento ao longo dos anos, principalmente diante de consumidores críticos, investidores responsáveis e outras partes envolvidas mais ativamente, é incontornável o fato de que uma proteção completa e efetiva dos direitos humanos frente a abusos nas cadeias globais de fornecimento não deve restar sob dependência de medidas voluntárias. Nesse viés, depreende-se das lições de Olivier De Schutter:

[...] Indeed, under international human rights law, States have a duty to protect human rights: this implies an obligation to use all the tools at their disposal to ensure that business enterprises respect human rights, which includes ensuring that companies act with due diligence in order to avoid violating such rights. It is especially important to ground this obligation of States in international human rights law. (De Schutter, 2020, p. 6)³

De fato, há uma tendência em prol de iniciativas internacionais que visam regular a atuação das empresas, contudo, estas seguem sendo voluntárias. Antes de abordarmos propriamente a existência dos mecanismos de devida diligência na atualidade, faz-se relevante a exposição de um breve mapeamento das regulações internacionais sobre Direitos Humanos e Empresas, o que se confunde, em parte, com o próprio histórico da devida diligência.

3. A DEVIDA DILIGÊNCIA NO CENÁRIO INTERNACIONAL

A conjuntura das iniciativas de regulação das empresas no âmbito internacional é passível de uma divisão em dois grandes momentos: o primeiro, correspondente ao período pós-Segunda Guerra Mundial até a década de 80; e o segundo, referente às iniciativas cujo surgimento se deu a partir dos anos 2000. O lapso temporal existente entre esses dois momentos diz respeito a uma interrupção das ações de regulação das atividades das empresas transnacionais decorrente da adoção de um projeto neoliberal, projeto este que buscou repensar o papel do Estado, conforme acima referido, e impulsionou a RSC.

Ainda nos anos 1960 e 1970, o debate entre países hospedeiros de investimentos estrangeiros diretos e empresas transnacionais começou a ser travado no âmbito da Organização das Nações Unidas, sobretudo em relação a temas como regimes de propriedade mineral e a soberania dos Estados. Nesse sentido, desponta, em 1972, a necessidade da criação da comissão sobre “empresas transnacionais” tendo como intermediário a Decisão do Conselho Econômico e Social no contexto da Organização das Nações Unidas, a qual se concretiza no ano de 1975.

Porém, as iniciativas vinculantes inseridas no contexto da ONU acabaram não atingindo consenso e a discussão transferiu-se para o horizonte de outras organizações, como a OCDE e a OIT, com a elaboração de documentos voluntários, que são referência no tema e seguem sendo atualizados. No âmbito da OCDE, no ano de 1976, temos, como parte da Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, a definição de “Diretrizes para Empresas Multinacionais”, na qual são reunidas recomendações e princípios

³ De fato, sob o véu das leis internacionais de direitos humanos, os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos: isso implica a obrigação de usar todas as ferramentas à sua disposição para garantir que as empresas respeitem os direitos humanos, o que inclui garantir que as empresas ajam com a devida diligência para evitar violar tais direitos. É especialmente importante fundamentar esta obrigação dos Estados nas leis internacionais de direitos humanos (tradução nossa)

voluntários, compilados em um ‘Guia para as empresas transnacionais’, equivalente a um código de conduta. Um ano depois, agora na OIT, é adotado pelo Conselho de Administração, documento semelhante, denominado “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”.

Outrossim, de extrema relevância, tem-se o “Princípio Global de Sullivan”, o qual se constitui na proposta de um Código de Conduta, com o objetivo de promover a supracitada Responsabilidade Social Corporativa no contexto do Apartheid na África do Sul, elaborada pelo Reverendo Dr. Leon H. Sullivan. Sua importância é notável, na medida em que procurou expandir a abordagem de aspectos como direitos humanos, justiça social, proteção ambiental e econômica aos trabalhadores, em todas as indústrias de todas as nações. Por meio do proposto por Sullivan, destaca-se a ideia de que os governos sejam integrados à essa relação:

Trabalhar com governos e comunidades em quais é feito o negócio para melhorar a qualidade de vida nessas comunidades - educação, bem-estar cultural, econômico e social-e procurar prover treinamento e oportunidades para os trabalhadores em condições de desvantagem. (Gomes, 2005, p. 5308)

Servindo como base para os instrumentos que se sucederam, o pioneirismo dos estudos de Sullivan desempenhou papel notável ao guiar a autorregulação empresarial, furtando-se de um voluntarismo total e primando pela conferência de certa compulsoriedade a atuação das empresas com vistas à assunção de responsabilidades sociais no exercício de suas atividades.

Contudo, com o advento da década de 80, sobretudo face às tendências que levaram a mudanças neoliberais no papel do Estado como antes exposto, essas iniciativas foram relegadas a segundo plano, de maneira que o debate retornou à ONU apenas nos anos 2000 a partir do Pacto Global. A partir desse período, já no contexto dos anos 2000, podemos observar que os instrumentos de devida diligência passam a ganhar espaço no âmbito das Nações Unidas, principalmente no Conselho de Direitos Humanos, tendo sido publicadas diversas Resoluções, com destaque para a criação de um “Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas” em 2005.

Em 2011, como resultado do Grupo de Trabalho, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos elaborados pelo Representante Especial do Secretário Geral das Nações Unidas, Professor John Ruggie. Prevista nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH), em síntese, é um processo contínuo para identificar, prevenir, mitigar, monitorar e prestar contas sobre os riscos e os impactos da atividade empresarial nos Direitos Humanos.

São os princípios de 11 a 24 que tratam da abrangência da responsabilidade de respeitar os direitos humanos por parte das empresas. O Princípio 13 divide o dever de respeitar em dois: a) evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos Direitos Humanos

por meio de suas próprias atividades e lidar com tais impactos quando eles ocorrerem; b) procurar prevenir ou mitigar impactos adversos em direitos humanos. Já os princípios 16 a 24 visam operacionalizar os compromissos políticos assumidos pelas empresas e estabelecer mecanismo de monitoramento e mitigação de impacto, especialmente através de processo de *duediligence* (Devida Diligência). As empresas devem adotar compromissos de direitos humanos, conduzir avaliações de impacto de suas atividades, conscientizar empregados das políticas de direitos humanos da empresa, analisar performances através de processos de monitoramento e auditoria. Essa é a primeira vez que a Devida Diligência aparece de forma explícita em um instrumento internacional de proteção aos Direitos Humanos.

A OCDE, por sua vez, em 2018 apresentou o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável. O Guia faz referência a outros instrumentos, a exemplo dos POs. Seu objetivo é demonstrar a importância de realizar a Devida Diligência, apresentando-se como um guia para a realização desta. Por fim, no ano de 2017, temos um importante feito realizado pela OIT com a revisão da “Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”, realizada através do Conselho de Administração, com o fito, sobretudo, de ir ao encontro de tais mudanças, a fim de responder a novas realidades econômicas, incluindo o aumento do investimento e do comércio internacional e o crescimento das cadeias globais de fornecimento.

Contudo, os instrumentos acima mencionados continuam, em sua maioria, possuindo caráter voluntário, destacando-se entre estes somente as leis de Devida Diligência que apresentam força normativa. Embora ainda seja cedo para determinar o real impacto de sua implementação, a introdução do assunto no campo legislativo é o único caminho para impor a coercitividade de posturas de devida diligência. Ainda assim, cabe ressaltar que estas apresentam lacunas, como por exemplo o fato de surgirem em um contexto nacional, sendo insuficientes face ao contexto de responsabilização das empresas transnacionais, tendo em vista que a forma de organização dessas se dá de forma fracionada, através de cadeias de produção que ultrapassam os limites das fronteiras estatais - graças à capacidade de movimentar capitais e à tecnologia. As empresas transnacionais conseguem, assim, manter sua base de operações em um local no qual seja mais conveniente adaptar-se à jurisdição, de forma que a responsabilização dos integrantes dessa cadeia, torna imprescindível a atuação de mecanismos jurídicos em caráter extraterritorial e consequentemente a proposta de um marco internacional legalmente vinculante. Diante desse cenário, foi criado em 2014, um grupo de trabalho na ONU para elaborar um tratado internacional sobre empresas e Direitos Humanos⁴. O último draft zero para negociação de um tratado internacional sobre Direitos Humanos e empresas foi apresentado em 2021 e segue em negociação.

⁴ A Resolução no 26/9, Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, define a criação de um grupo de trabalho para estabelecer normas vinculantes sobre empresas e DHs. (Office Of The United Nations High Commissioner For Human Rights, 2014).

Já no âmbito regional e local, mais recentemente, percebe-se um movimento de legislações regionais e nacionais que podem, em alguns casos, exigir que uma empresa tome medidas em relação a questões específicas de devida diligência. Na sequência abordaremos o avanço da Devida Diligência em âmbito europeu.

4. A DEVIDA DILIGÊNCIA NO ÂMBITO DA UNIÃO EUROPEIA

A escolha de trazer o contexto europeu para o centro das discussões é feita tendo em vista os sensíveis avanços na produção de instrumentos normativos vinculantes de Devida Diligência na última década. Para tanto, cabe apresentar o conceito de “*smartEurope*”, elaborado pelo professor Renato G. Flôres Jr., ao considerar que a configuração da Europa na atualidade, começa no pós-guerra, de madeira modesta, i.e, como um bloco de estrutura flexível única, com incontáveis diversidades.

As a smart power it will be a unique actor; a source of inspiration and concrete examples in the implementation of a fairer and more human polis, deeply respectful to the individual, the community and the environment, within a context where the tensions and divergent goals related to these three entities are equated in the light of democratic principles, actor universally recognised and praised. (Flôres Jr., 2021, n.p.)

Logo, conciliar interesses e atores diversos faz com o que bloco enfrente desafios continuamente, com especial destaque no que diz respeito à produção legislativa de instrumentos de Devida Diligência. Nesse prisma, a UE está elaborando a primeira lei regional sobre o tema, mais especificamente sobre devida diligência em direitos humanos e meio ambiente, restando inserida, vale dizer, em um contexto marcado pela insuficiência de medidas voluntárias adotadas pelas empresas para respeitar os direitos humanos, potencializada em momentos de crise, como a vivenciada pela pandemia da Covid-19 e o recente conflito instaurado entre Rússia e Ucrânia.

É cabível dizer que a UE se destaca visto que, na perspectiva de bloco, já há implementação de algumas normas obrigatórias - como no setor têxtil - o que simultaneamente, promove a implementação efetiva de padrões internacionais sobre conduta empresarial responsável. Nesse viés, menciona-se a publicação da Comissão Europeia, na qual consta expressamente o compromisso da União Europeia em promover a implementação de uma conduta empresarial responsável em todos os setores de produção e em todos os níveis da cadeia de abastecimento e a proteção das vítimas de violações e abusos dos direitos humanos relacionados com as empresas, havendo ainda apelo às empresas da União Europeia para que respeitem direitos humanos, incluindo direitos trabalhistas, independentemente de sua localização, porte, setor, contexto operacional, titularidade e estrutura. Por meio da referida Comissão, tem-se que além de fornecer orientações no sentido de que as empresas da UE adotem as medidas adequadas de acordo com diretrizes e

princípios de *duediligence* internacional, também são explicados os aspectos práticos da devida diligência, sendo fornecida, portanto, uma visão geral das normas sobre negócios responsáveis que seguem uma conduta condizente com a devida diligência. A fim de realizar um breve histórico, retornamos ao ano de 2014, no qual ocorreu a edição da Diretiva 201/95/EU sobre os *EUNon- Financial Reporting Directive*, a qual exigia que no prazo de 4 anos, as empresas - tendo sido aqui considerado o tamanho destas como relevante, pois o documento faz referência a grandes empresas - publicassem suas políticas em atividade sobre uma série de áreas, que se aproximam ao recomendado pelos princípios orientadores, ressaltando-se, entre essas, a obrigatoriedade de publicação sobre as políticas implementadas em relação aos processos de devida diligência. Mais adiante, há ainda a Resolução do Parlamento Europeu sobre a Iniciativa nº 2016/2140 da União Europeia, na qual existe a recomendação pela adoção, no setor têxtil, de uma legislação obrigatória de DDDH. Entre outras publicações que ocorreram na última década, frente ao impacto da divulgação de estudo encomendado pela Comissão Europeia sobre DDDH nas cadeias de produção, entende-se pela ineficácia de medidas voluntárias adotadas pelas empresas, fazendo com que em abril de 2020, a aludida Comissão anunciasse consulta pública sobre a intenção de desenvolver uma legislação obrigatória, na qual se estabelecesse uma estratégia financeira sustentável que incluísse a DDDHMA.

No decorrer das discussões neste contexto, em outubro de 2020, a Comissão de Justiça da União Europeia recebeu do grupo de trabalho sobre Direitos Humanos e Empresas da ONU um estudo com dez recomendações sobre a proposta de DDDHMA, tendo sido a consulta pública encerrada em fevereiro de 2021. Por fim, na data de 23 de fevereiro de 2022, após as discussões supracitadas, foi apresentado o documento no qual temos as diretrizes sobre *Directive on Corporate Sustainability Due Diligence*, que obrigará os Estados membros a adotarem e adaptarem suas próprias leis de *duediligence* corporativa. Nelas, os Estados membros devem obrigar as empresas a identificar, prevenir e mitigar os abusos dos direitos humanos e a violação dos padrões ambientais em sua cadeia de valor. No entanto, a maioria destes requisitos de *duediligence* só se aplicará a “relações comerciais estabelecidas” de empresas da UE, o que é definido pela Comissão como uma relação que se espera ser duradoura e que não represente uma parte negligenciável da cadeia de valor. A proposta irá ao Parlamento Europeu e ao Conselho para aprovação e, uma vez adotada, os Estados Membros terão dois anos para transpor a diretiva para o direito nacional e comunicar as produções legislativas à Comissão.

5. ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE A DIRETIVA EUROPEIA

Embora os princípios orientadores tenham servido como inspiração para diversas iniciativas em nível mundial - representando de fato um importante consenso na Agenda

Global sobre Direitos Humanos e Empresas - até o presente momento, poucos países publicaram planos de ação que versem sobre o assunto, sendo a maior parte destes localizados na Europa Ocidental, e ainda assim carecendo de garantia de efetiva responsabilização quanto às violações. Assim, a implantação efetiva requer determinados critérios de adequação, tendo em vista a natureza não vinculante dos princípios, que se consubstanciam em um quadro de recomendações. Desse modo, é importante discorrer sobre alguns instrumentos normativos que dialogam com os Princípios Orientadores, mas ultrapassam o plano voluntarista e conferem maior concretude aos aspectos essenciais em matéria de devida diligência. Mesmo assim, devem ser tratados com as devidas ressalvas uma vez que apresentam lacunas, questões controvertidas e alguns pontos sensíveis deixados a desejar.

No que tange ao projeto europeu, a primeira questão que merece alguma censura refere-se ao fato de que a diretiva será aplicada apenas a cerca de 13.000 empresas da UE, de forma que as pequenas e médias empresas - que incluem microempresas e totalizam cerca de 99% de todas as empresas da União Europeia - estão excluídas do dever de *due diligence*, assim, estão incluídas tão somente as empresas com mais de 500 funcionários e um faturamento líquido mundial de € 150 milhões. Adicionalmente, as regras aplicam-se também a empresas com mais de 250 trabalhadores e um volume de negócios líquido superior a 40 milhões de euros se pelo menos metade do seu volume de negócios for proveniente de um setor de alto risco, como a indústria têxtil, mineração ou agricultura. Por outro lado, o âmbito da Diretiva estende-se também às empresas de países terceiros que tenham um volume de negócios líquido de pelo menos 150 milhões de euros ou 40 milhões de euros na UE, dependendo do setor industrial. Todavia, a Comissão estima que a diretiva abrangerá apenas cerca de 4.000 empresas não pertencentes à UE. Diante disso, ao apresentar um campo de aplicação bastante restrito, apesar de representar um avanço em alguma medida, a proposta é sensivelmente menos ambiciosa do que poderia.

A Comissão, por sua vez, explica que o escopo reduzido da lei se deve a “reflexões desencadeadas pelos comentários do Conselho (*Regulatory Scrutiny*) sobre a descrição do problema”, uma referência ao órgão interno da Comissão. Em termos práticos, a Diretiva surge, para estabelecer um dever de diligência corporativo, ou seja, os sujeitos passivos dessa são bem definidos, no caso:

Grandes sociedades de responsabilidade limitada da UE:

- Grupo 1: +/- 9.400 empresas – mais de 500 funcionários e faturamento líquido de mais de 150 milhões de euros em todo o mundo.
- Grupo 2: +/- 3.400 empresas em setores de alto impacto. – Mais de 250 funcionários e faturamento líquido de mais de 40 milhões de euros em todo o mundo; operando em setores definidos de alto impacto, por exemplo, têxteis, agricultura, extração de minerais. Para este grupo, as regras começam a ser aplicadas dois anos depois do que para o grupo 1.

Empresas fora da UE: +/- 2.600 empresas no Grupo 1 e +/- 1.400 no grupo 2 – Empresas ativas de países terceiros na UE com limiar de volume de negócios alinhado com os Grupos 1 e 2, gerados na UE.

PMEs – As microempresas e as PME não estão preocupadas com as regras propostas. No entanto, a proposta prevê medidas de apoio às PME, que podem ser indiretamente afetadas. (European Commission, 2022)

Assim, as atividades devem ser realizadas nas próprias operações da empresa, suas subsidiárias e seus respectivas cadeias de valor e as grandes empresas necessitam produzir um plano para garantir que sua estratégia empresarial seja compatível com o exposto no referido dispositivo, ou seja, com os parâmetros estabelecidos - entre estes, destaca-se a limitação do aquecimento global a 1,5°C, de acordo com o Acordo de Paris. Nota-se que, por meio do recente instrumento, as empresas são incentivadas a contribuir para as metas de sustentabilidade e mitigação das mudanças climáticas. Ainda assim, não é possível entender a presente norma como orientada à proteção do meio ambiente, tendo em vista, sobretudo, a expectativa de um texto mais contundente e que fosse além dos parâmetros já estabelecidos por outros marcos, sem deixar de mencionar a carência de regras mais claras quanto à responsabilização das empresas.

Em contrapartida, uma medida que se mostra inovadora, mas também desprovida de provas quanto à sua efetividade, é a atribuição de deveres para os diretores das empresas da UE abrangidas, como funções que incluem estabelecer e supervisionar a implementação dos processos de *duediligence* e integrar esta à estratégia corporativa. Além disso, quando estes cumprem seu dever de agir no melhor interesse da empresa, devem levar em consideração os Direitos Humanos, as mudanças climáticas e as consequências ambientais de suas decisões. Vale ressaltar que a sucumbência dos gastos para seguir o exposto é de exclusividade das empresas, ou seja, estas terão de arcar com os investimentos de estabelecimento dos procedimentos de Devida Diligência, ou respectivos custos de transição, incluindo despesas e investimentos para alterar as próprias operações e cadeias de valor de uma empresa a fim de cumprir a obrigação de *duediligence*, quando necessário. No que tange à aplicação destas, temos que será realizada por meio de:

Supervisão administrativa: os Estados-Membros designarão uma autoridade para supervisionar e impor sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas, incluindo multas e ordens de cumprimento. A nível europeu, a Comissão criará uma Rede Europeia de Autoridades de Supervisão que reunirá representantes dos organismos nacionais para assegurar uma abordagem coordenada.

Responsabilidade civil: os Estados-Membros assegurarão que as vítimas sejam indemnizadas pelos danos resultantes do incumprimento das obrigações das novas propostas.

As regras dos *deveres dos administradores* são aplicadas através da legislação dos Estados Membros em vigor. A diretiva não inclui um regime de execução adicional caso os administradores não cumpram as suas obrigações ao abrigo desta directiva. (European Commission, 2022)

Ainda que conte com certos pontos positivos e de relevo, como os até então mencionados, a diretiva europeia também é fonte de preocupação no que se refere ao combate efetivo das violações de direitos humanos causadas por empresas transnacionais. Isso porque a proposta não melhora o acesso à justiça ou à reparação por parte dos atingidos e atingidas, tampouco a responsabilização das empresas. Questiona-se até mesmo se o texto não se coloca como um entrave, um texto redigido para proteger as próprias empresas de iniciativas mais ambiciosas. Nesse sentido, indaga-se ainda se a Diretiva não termina reduzida à lógica das obrigações de meios e não de resultados, o que como já exposto na introdução deste trabalho deixa uma brecha aberta para a continuação da atividade empresarial mesmo ao constatar-se que a empresa provoca um impacto negativo aos direitos humanos e ao meio ambiente.

Além disso, é válido salientar que como atores econômicos, a fragmentação das regras nacionais sobre obrigações de *due diligence* corporativas relacionadas aos direitos humanos e ao meio ambiente dificulta ainda mais a adoção de boas práticas. Assim, as medidas isoladas de alguns Estados-Membros, ainda que significativas, não se mostram suficientes para adequar a atividade empresarial de forma extensiva, sendo necessário o estabelecimento de parâmetros bem definidos.

6. COMENTÁRIOS ACERCA DE OUTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

No âmbito nacional, Estados começaram a apresentar regimes legais, impondo o exercício do dever de diligência às empresas. Neste contexto, destaca-se a Lei Francesa de Vigilância, Lei 399/2017, a qual surgiu em 2017, em clara observância aos princípios, porém indo além da Devida Diligência e impondo uma obrigação de vigilância e dever de cuidado. A Lei estabelece o dever de implementar um plano de vigilância a grandes empresas, plano este que seja capaz de consolidar as etapas de Devida Diligência em matéria de Direitos Humanos, incluindo atividades de subcontratados e fornecedores das empresas, ou seja, cuja finalidade é expandir tal legislação à toda cadeia produtiva. Além disso, a legislação francesa exige que os planos de vigilância das empresas sejam publicados, avaliando suas operações e relações com intermediários, sendo estas empresas responsáveis por sua execução.

Assim, com a promulgação da Lei Francesa, emerge o debate sobre o *devoir de vigilance* (Petitjean, 2019), neste sentido, este se difere dos mecanismos de Devida Diligência, visto que se aplica uma vigilância sobre todo o processo produtivo e se estende a uma gama de atores como passíveis de responsabilização, não ficando somente vinculado às autoridades de Direito Público.

Contudo, um aspecto passível de crítica diz respeito ao ônus da prova, o qual cabe às vítimas, o que pode representar um forte obstáculo ao exercício do direito e ao acesso à

reparação. Outra questão digna de menção refere-se à inexistência de um rol exemplificativo ou taxativo sobre quais seriam os direitos humanos ali protegidos, não se especificando quais direitos restam abrangidos.

A Lei de Devida Diligência alemã, por sua vez, aprovada em 2021, tem seu âmbito de aplicação limitado a empresas maiores e é escalonado ao longo do tempo, ou seja: Empresas com mais de 3.000 funcionários a partir de 1º de janeiro de 2023; (cerca de 600 empresas); Empresas com mais de 1.000 funcionários a partir de 1º de janeiro de 2024; (aproximadamente 2.900 empresas). Cumulativo ao número de funcionários, outro critério é a empresa ter sua sede, seu principal local de atividade, sua sede administrativa ou estatutária na Alemanha. Trata-se de uma legislação que visa ir além das fronteiras alemãs e pretende fiscalizar toda a cadeia de produção da forte indústria alemã e punir, em território alemão, as empresas infratoras da cadeia, mesmo que não sejam empresas alemãs, já que a Lei inclui os trabalhadores de todas as sociedades do grupo e, inclusive, terceirizados. Por conseguinte, é importante que todas as empresas da cadeia produtiva cumpram com a Lei alemã. Nesse sentido, as empresas precisam implementar uma gestão de riscos adequada e eficaz, adotar medidas de prevenção e, também, corretivas quando uma violação é descoberta, dentre outras obrigações. Em casos de violações à lei, poderá ser proposta ação judicial na Alemanha, desde que essa seja proposta por sindicato nacional ou uma organização não governamental alemã e mediante autorização da vítima.

7. A INSUFICIÊNCIA DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE DEVIDA DILIGÊNCIA

Embora as empresas possuam uma vasta liberdade para negociar e expandir suas atividades ao redor do globo, e assim o façam com facilidade, é crucial difundir e primar pelo compromisso em manter essas atividades dentro dos parâmetros, não apenas de responsabilidade social, mas em defesa precípua dos Direitos Humanos, norteando-se pelos princípios ora apresentados. Entretanto, ao seguir a lógica voluntarista, da qual tais princípios se colocam como frutos, e, além disso, se consideramos que são estes pensados para as empresas, mas também em grande parte consolidados a partir da interferência destas, entendemos o motivo pelo qual eles se apresentam com uma efetividade muito aquém de sua potencialidade e capacidade.

Outrossim, temos que faz-se necessário analisar as possibilidades de expansão da aplicação dos mecanismos de direitos humanos, além dos territórios nacionais, ou seja, locais nos quais as empresas possuiriam suas matrizes.

Assim, como posto pelo Centro de Informações sobre Empresas e Direitos Humanos:

Considerando os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, as empresas têm a responsabilidade de empregar a Devida Diligência em Direitos Humanos.

Entretanto, por volta de metade (46.2%) das maiores empresas do mundo avaliadas pelo Benchmark de Direitos Humanos Corporativos em 2020 foram incapazes de demonstrar qualquer evidência no que tange à identificação ou à mitigação de problemáticas de Direitos Humanos em suas cadeias produtivas. (Businnes & Human Rights Resource Centre, s.d.)

Além do exposto, ao realizarmos um paralelo no contexto de criação dos Princípios Orientadores, temos que estes surgem inseridos no horizonte da Responsabilidade Social Corporativa, de modo que até então colocava-se como de bom tom para as empresas a adoção dos princípios, caso quisessem atender aos chamados sociais, apresentando-se como éticas, de modo que a adesão a tais condutas foi feita mais em prol da repercussão sobre a imagem da empresa do que motivada por uma real preocupação com as violações de Direitos Humanos.

Porém, fato é que com o agravamento do cenário atual no que se refere às violações aos Direitos Humanos, a Responsabilidade Social Corporativa não mais se sustenta. Nesse viés, a importância de se realizar a devida diligência nasce como uma tentativa de adequar a atuação das Empresas Transnacionais face à expectativa de cumprimento de direitos humanos, cuja concretização envolve a responsabilidade tanto dos Estados como das empresas. Ademais, diz-se que a proteção no campo de Devida Diligência em matéria de direitos humanos tem uma natureza contínua, noutros termos, não é possível que seja feita por meio de ações pontuais, deve ser realizada através de um constante monitoramento concentrado, sobretudo, nos riscos da atividade.

Em vista disso, tendo respaldo na perspectiva colocada pelos princípios orientadores, tem-se que estes reservam uma seção inteira à abordagem do acesso a mecanismos de reparação, reconhecendo-se a carência no âmbito do Direito Internacional de instrumentos que respondam às necessidades sociais frente às violações cometidas pelas empresas transnacionais. Assim sendo, a despeito de ser atribuída certa prevalência ao papel estatal, o que pode ser observado pela análise dos Princípios 25, 26 e 27, há também previsão de atuação em outras frentes, como os mecanismos não estatais de denúncia. Urge salientar que os mecanismos de denúncia em níveis operacionais para aqueles potencialmente afetados pelas atividades da empresa podem constituir uma forma efetiva de possibilitar reparação, tendo em vista determinados critérios principais, conforme estabelecido no Princípio Orientador 31 da ONU. O referido princípio preconiza que os mecanismos não judiciais de denúncia devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, compatíveis com os direitos, devendo também funcionar com uma fonte de aprendizagem contínua, de forma a cumprirem efetivamente a sua função, uma vez que mecanismos de denúncia inviáveis ou de precária aplicação termina por corroborar o sentimento de

insatisfação por parte dos afetados e a desconfiança quanto ao processo. Ressalta-se, ainda, o disposto no Princípio 13 B, segundo o qual a responsabilidade de respeito aos direitos humanos impõe à empresa o dever de buscar prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, ainda que não tenham contribuído para gerá-los.

Ainda assim, os princípios, embora representem um marco importante, inserem -se, como já mencionado, no campo da voluntariedade, de forma que a busca por instrumentos normativos em matéria de devida diligência se deu como uma tentativa de concretizá-los e dotá-los de certa força coercitiva. Assim, o surgimento de experiências normativas em âmbito nacional já demonstra um aprimoramento dos mecanismos de proteção aos direitos humanos, revestindo-se tais experiências de maior concretude e densidade regulatória. Por outro lado, a esta altura do trabalho restou evidente que tais instrumentos também apresentam suas falhas e lacunas, sendo, portanto, insuficiente para a proteção efetiva dos direitos humanos e do meio ambiente face às violações decorrentes da atuação das empresas transnacionais. Essa insuficiência inspira a discussão acerca de um marco internacional vinculante, com o fito de promover a adequada proteção às vítimas de violações de Direitos Humanos, primando por aspectos de suma relevância como o acesso à justiça e à reparação e buscando combater a arquitetura da impunidade corporativa.

8. CONCLUSÃO

A forma de organização produtiva das empresas transnacionais é fruto indissociável do fenômeno da globalização. Complexas e difundidas por todo o globo, suas cadeias de produção alocam-se da forma mais conveniente e beneficiam-se de falhas do próprio sistema, da carência de uma regulação efetiva que possa findar a lógica da impunidade. Urge ressaltar o papel crucial das mobilizações das organizações da Sociedade Civil, visto que estas constituem ator fulcral na luta contra as violações decorrentes das atividades das empresas transnacionais, sendo indispensável a inclusão destas durante o processo de produção normativa.

Atualmente, tendo em vista a multiplicação dessas transnacionais, bem como a fragmentação de suas cadeias de produção, torna-se imprescindível incorporar os deveres de *duediligence* diante dessa atuação extraterritorial, em busca, sobretudo de mecanismos de responsabilização efetiva. Reconhecer a complexidade e extensão dessas atividades, faz se conduta simultânea à análise da imprescindibilidade de um marco legal internacional. Nesse sentido, em meio a cadeias produtivas extensas, de difícil mapeamento, e a dificuldade de atribuição a um polo principal beneficiado por toda produção, a Lei Francesa desponta como um parâmetro para a produção de um documento extraterritorial, visto que a responsabilização se estende à cadeia produtiva, fornecedores e parceiros dessas

corporações. O estabelecimento de um dever de cuidado em toda a cadeia produtiva, em um sentido extraterritorial, evidencia a urgência de uma adaptação legislativa e de conduta de cada vez mais corporações ao redor do globo.

Têm-se, pois, que as medidas obrigatórias despontam como uma tendência internacional, face à pouca efetividade conferida aos princípios orientadores. Assim, é possível verificar certo avanço quanto à proteção aos direitos humanos conferida por meio de instrumentos vinculantes em matéria de devida diligência. É o que ocorre no contexto da União Europeia, com a tendência de que estes instrumentos sejam compulsórios e extensíveis para toda a cadeia de valor, o que reflete na atividade empresarial dentro do bloco e em suas relações comerciais com seus parceiros. Nessa perspectiva, a conduta empresarial responsável por parte das empresas europeias desempenha um papel crucial para garantir que a UE disponha de políticas referentes a direitos humanos efetivamente implementadas, inclusive no que diz respeito ao trabalho. Mesmo assim, tais documentos não devem ser tidos como a resposta final, tampouco estarem isentos de críticas.

A proposta do presente trabalho foi justamente evidenciar que a trajetória de proteção aos direitos humanos e combate às violações perpetradas pela atividade das empresas transnacionais é longa, composta por marchas e contramarchas, mas, acima de tudo, ininterrupta. Existe a necessidade de superar a lacuna existente entre os mecanismos insuficientes de responsabilização das empresas transnacionais, o que em nosso sentir se encaminha para a eclosão de um marco internacional vinculante. Assim, temos que a Devida Diligência permite que as empresas identifiquem e abordem os riscos potenciais e reais aos Direitos Humanos e impactos adversos ao meio ambiente, ligados às suas operações, produtos ou serviços, inclusive em suas cadeias de suprimentos e relações comerciais, porém esta por si só não é suficiente. Esta, embora seja um mecanismo preventivo necessário, demonstra-se ainda insatisfatória para atingir-se os níveis de proteção necessários frente à uma realidade globalizada, demonstrando a necessidade de adequação às empresas transnacionais. Reconhece-se, assim que o estágio atual é representa um progresso no campo legislativo, embora seja insuficiente às necessidades sociais, diante da arquitetura corporativa da impunidade, impondo-se a necessidade de um marco regulatório internacional, capaz de abranger as cadeias de produção que ultrapassam barreiras nacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

- Oliveira, C. de C. et al. (2018). *Manual Sobre Direitos Humanos E Empresas Transnacionais Na América Latina*.
http://www.consorciodh.ufpa.br/livros/MANUAL_SOBRE_DIREITOS_HUMANOS_E_EMPRESAS_TRANSNACIONAIS_NA_AMERICA_LATINA.pdf.
- Businnes & Human Rights Resource Centre. (2022). *Mandatory Due Diligence*. s.d.
 Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/pt/temas-relevantes/devida-dilig%C3%Aancia-obrigat%C3%B3ria/>. Acesso em: 14 de mar de 2022.
- De Schutter, Oliver. (2020). *Towards Mandatory Due Diligence in Global Supply Chains*. At there quest of the International Trade Union Condederation (ITUC). 2020.
 Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/de_schutte_mandatory_due_diligence.pdf.
- European Commision. (2022). *Corporate Sustainability Due Diligence*. 23 de fev, 2022.
 Disponível em: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/doing-business-eu/corporatesustainability-due-diligence_en#what-are-the-benefits-of-these-new-rules. Acesso em: 14 de mar de 2022.
- Flôres Jr, Renato G. (2021). *Smart Europe*. Atlantic Network 2. FGV IU. Rio, 13 de dez, 2021.
 Disponível em:
<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31429/Smart%20Europe%20.pdf?sequence=1>
<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31429/Smat%20%20Europe%20.pdf?sequence=1>.
- Santos, Thiago Carvalho. A Importância da 'Due Diligence' no Universo Empresarial. Boletim Jurídico. Ed.1153. Código de Publicação nº 1153 de 22/03/2006. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-empresarial/1127/a-importancia-due-diligence-universo-empresarial>. Acesso em: 10 de jun de 2022.
- Gomes, Patrícia P. V., et al. (2005). *Princípios de sustentabilidade: uma abordagem histórica*. XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção – Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 de nov de 2005. Disponível em:
<http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005Enegep10050803.pdf>.
- Guamán Hernández, A. (2018). Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 8(2), 216–250. Recuperado a partir de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3492
- Office Of The United Nations High Comissioner For Human Rights. (2014). *Elaboration of na international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*. Disponível em:
<https://ap.ohchr.org/documents/dpagee.aspx?si=A/HRC/RES/26/9>.
- Petitjean, Olivier. (2019). *Devoir de Vigilance: une victoire contre l'impunité des multinationales*. Éditions Charles Léopold Mayer, Paris, 2019.

Marina Sanches Wünsch

*Professora da Universidade Federal do Pampa
Doutora em Estudos Estratégicos Internacionais na Universidade Federal
do Rio Grande do Sul (UFRGS)
<http://lattes.cnpq.br/4730763911673207>
marinawunsch@gmail.com*

Lívia Peres de Souza

*Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)
Pesquisadora do Homa – Centro de Direito Humanos e Empresas
<http://lattes.cnpq.br/4233819443229183>
livia.peres@estudante.ufjf.br*

Maria Eduarda Mota Oliveira

*Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)
Pesquisadora do Homa – Centro de Direito Humanos e Empresas
<http://lattes.cnpq.br/4860324487949310>
mariaeduardomota30@gmail.com*

Instagram & Twitter | @HomaPublicaDHE
periodicos.ufjf.br/index.php/homa/