

ISSN 2526-0774

HomaPublica

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS** 

Vol. IX | Nº. 01 | Ene - Jun 2025

Recebido: 30.06.2025 | Aceito: 29.08.2025 | Publicado: 07.01.2026

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: O AVANÇO NORMATIVO NO BRASIL E UNIÃO EUROPÉIA

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: REGULATORY ADVANCES IN BRAZIL AND THE EUROPEAN UNION

DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS: AVANCES NORMATIVOS EN BRASIL Y LA UNIÓN EUROPEA

Clarisse Laupman Ferraz Lima

PUC-SP | São Paulo, Brasil | ORCID-ID0000-0001-6776-2518

Isadora Maria Sacco Martins

PUC-SP | São Paulo, Brasil | ORCID-ID0009-0007-0991-7615

Luísa Loriepe Guimarães

PUC-SP | São Paulo, Brasil | ORCID-ID0009-0001-2991-0986

Resumo

O artigo analisa a evolução da proteção dos Direitos Humanos no contexto empresarial, com foco nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos como base para o surgimento de legislações nacionais e regionais que buscam transformar a proteção aos Direitos Humanos em obrigação jurídica de grandes empresas. Nesse cenário, realiza-se uma análise comparativa entre o Projeto de Lei nº 572/2022, em tramitação no Brasil, e a Diretiva da União Europeia de Sustentabilidade Corporativa e Devida Diligência de Direitos Humanos (CSDDD), aprovada em 2024. O Projeto de Lei brasileiro propõe um marco normativo para responsabilização empresarial, ampliando a obrigatoriedade da devida diligência e estendendo a responsabilidade a toda a cadeia de valor, mas apresenta lacunas quanto à fiscalização e aplicabilidade. Já a CSDDD da União Europeia estabelece regras claras, com exigências específicas de monitoramento e sanção, mas é limitada pelo alto patamar de faturamento exigido para as empresas sujeitas. O artigo destaca os impactos da CSDDD no Brasil, especialmente para empresas que integram cadeias de fornecimento de corporações europeias. A pesquisa é qualitativa, de caráter exploratório e baseada em revisão bibliográfica e documental. Conclui-se que a proliferação de legislações nacionais sobre direitos humanos e empresas é um avanço relevante, que fortalece a responsabilidade corporativa e contribui para a uniformização das exigências globais de respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente.

Palavras-chave

Projeto de Lei nº 572/2022. CSDDD. Direitos Humanos. Diretiva. Devida Diligência.

Abstract

The article analyzes the evolution of human rights protection in the business context, focusing on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights as the foundation for the emergence of national and regional legislation that seeks to transform human rights protection into a legal obligation for large companies. In this scenario, a comparative analysis is carried out between Bill No. 572/2022, currently being debated in Brazil,

and the European Union Directive on Corporate Sustainability and Human Rights Due Diligence (CSDDD), approved in 2024. The Brazilian bill proposes a regulatory framework for corporate accountability, expanding the requirement for due diligence and extending responsibility to the entire value chain, but it has gaps in terms of enforcement and applicability. The European Union's CSDDD, on the other hand, establishes clear rules, with specific monitoring and sanction requirements, but is limited by the high revenue threshold required for companies to be subject to it. The article highlights the impacts of the CSDDD in Brazil, especially for companies that are part of European corporations' supply chains. The research is qualitative, exploratory in nature, and based on a review of literature and documents. It concludes that the proliferation of national legislation on human rights and business is a significant advance that strengthens corporate responsibility and contributes to the standardization of global requirements for respect for human rights and the environment.

Keywords

Bill No. 572/2022. CSDDD. Human Rights. Directive. Due Diligence.

Resumen

El artículo analiza la evolución de la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial, centrándose en los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos como base para el surgimiento de legislaciones nacionales y regionales que buscan transformar la protección de los derechos humanos en una obligación legal para las grandes empresas. En este escenario, se realiza un análisis comparativo entre el Proyecto de Ley nº 572/2022, actualmente en debate en Brasil, y la Directiva de la Unión Europea sobre Sostenibilidad Corporativa y Diligencia Debida en Derechos Humanos (CSDDD), aprobada en 2024. El proyecto de ley brasileño propone un marco normativo para la rendición de cuentas de las empresas, ampliando el requisito de diligencia debida y extendiendo la responsabilidad a toda la cadena de valor, pero presenta lagunas en cuanto a su aplicación y cumplimiento. Por su parte, la Directiva CSDDD de la Unión Europea establece normas claras, con requisitos específicos de supervisión y sanción, pero se ve limitada por el elevado umbral de ingresos que se exige a las empresas para estar sujetas a ella. El artículo destaca los impactos de la CSDDD en Brasil, especialmente para las empresas que forman parte de las cadenas de suministro de las corporaciones europeas. La investigación es cualitativa, de carácter exploratorio y se basa en una revisión bibliográfica y documental. Concluye que la proliferación de legislaciones nacionales sobre derechos humanos y empresas es un avance significativo que refuerza la responsabilidad de las empresas y contribuye a la normalización de los requisitos mundiales de respeto de los derechos humanos y el medio ambiente.

Palabras clave

Proyecto de Ley nº 572/2022. CSDDD. Derechos Humanos. Directiva. Debida Diligencia.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda a evolução da proteção dos Direitos Humanos no contexto empresarial, a relevância dos Princípios Orientadores da ONU, e a análise comparativa entre o PL nº 572/2022 no Brasil e a Diretiva da União Europeia de Sustentabilidade Corporativa e Devida Diligência de Direitos Humanos 2024/176, incluindo seus impactos e desafios.

Para tanto, estrutura-se em cinco tópicos, além desta introdução e a conclusão. O segundo tópico contextualiza a demanda pela proteção dos Direitos Humanos e a influência dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos no surgimento de legislações nacionais e regionais. O terceiro tópico aborda o cenário brasileiro de proteção de Direitos Humanos nas atividades empresariais, com exposição das particularidades do Projeto de Lei nº 572/2022 e das demais normas brasileiras que demonstram o esforço conjunto da sociedade civil e do Poder Público na proteção desses direitos, em concordância com os Princípios Orientadores da ONU.

Em seguida, o quarto tópico trata da Diretiva da União Europeia de Sustentabilidade Corporativa e Devida Diligência de Direitos Humanos 2024/1760, com apontamento dos seus principais elementos, incluindo o escopo de aplicabilidade e a matéria da devida diligência como foco.

Por conseguinte, o quinto tópico dedica-se à análise prática dos impactos da Diretiva da União Europeia no Brasil, enquanto o sexto tópico trata das diferenças de abordagem sobre a devida diligência no PL nº 572/2022 e na Diretiva da União Europeia.

Ao final, o artigo conclui que a onda de novas legislações nacionais sendo elaboradas representa um importante passo para a agenda de Direitos Humanos e Empresas, especialmente quando as novas regras exigem o monitoramento de toda a cadeia de valor.

A abordagem de pesquisa adotada é de caráter qualitativo, com objetivo exploratório, associado à pesquisa bibliográfica (nacional e internacional) e documental, por meio de legislações, artigos, livros e noticiários sobre o tema. O artigo busca contribuir para o debate acadêmico e prático sobre os impactos dos dois instrumentos jurídicos citados, elucidando seus impactos para o território brasileiro.

2. A DEMANDA PELA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU

A demanda social pela proteção dos direitos humanos dentro das atividades empresariais surgiu no contexto da globalização¹. Partindo de um mundo globalizado, caracterizado por um conjunto de transformações socioeconômicas e uma intensificação do fluxo de bens, serviços, informações, capitais e pessoas em âmbito global, os processos produtivos tornam-se cada vez mais fragmentados, com cadeias de valores interconectadas e dispersas geograficamente.

Com base nesse contexto, as empresas transnacionais² expandem suas atividades em diversos países, principalmente naqueles que apresentam condições mais favoráveis à exploração econômica (por motivos históricos, políticos, econômicos e jurídicos). Muitos desses países, marcados por economias dependentes das grandes potências, com instituições frágeis e profundas desigualdades sociais, oferecem condições vantajosas para corporações que buscam reduzir custos e ampliar lucros.

Além disso, em face da fragilidade do arcabouço jurídico, que muitas vezes contempla leis trabalhistas e ambientais pouco rígidas ou mal fiscalizadas, essas empresas operam com maior liberdade e menor preocupação de uma eventual consequência jurídica.

Nesse contexto se compreende a arquitetura da impunidade (Berrón, 2014; Zubizarreta & Ramiro, 2016), teoria que identifica a estrutura de instrumentos internacionais que, em conjunto, propiciam violações aos Direitos Humanos e danos ao

¹ Neste artigo, entende-se globalização na definição de Mário Murteira (2003): *"Podemos definir globalização como um processo que tem conduzido ao condicionamento crescente das políticas econômicas nacionais pela esfera megaeconômica, ao mesmo tempo que se adensam as relações de interdependência, dominação e dependência entre os actores internacionais e nacionais, incluindo os próprios governos nacionais que procuram pôr em prática as suas estratégias no mercado global."*

² Na tradução livre: *"O termo "corporação transnacional" refere-se a uma entidade econômica ou a um grupo de entidades econômicas que operam em dois ou mais países. Isso ocorre independentemente da estrutura legal, do país de origem ou do(s) país(es) de atividade, e seja sua atividade considerada individual ou coletivamente. Corporações transnacionais são pessoas jurídicas no direito privado com múltiplas implicações territoriais, mas com um único centro de tomada de decisão"*. Conceito disponível em inglês no site: CETIM (Centre Europe – Tiers Monde). **Transnational corporations and human rights: What is at stake in the United Nations debate over "The Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with Regard to Human Rights"**. Geneva, Switzerland, 2005. Disponível em: <https://www.cetim.ch/wp-content/uploads/Transnational-corporation-and-human-rights.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2025. p. 25.

meio ambiente por parte de Empresas Transnacionais (ETNs), sem a devida responsabilização dessas.

Em resposta à essa arquitetura da impunidade, na década de 1970 surgiu, no âmbito internacional, a discussão sobre os Direitos Humanos sendo violados por atividades empresariais, com os Estados Unidos tomando liderança no tema ao tornarem-se o primeiro país a intentar a negociação de um código de conduta para corporações multinacionais (Ruggie³, 2014).

Na década de 1990, a Subcomissão da ONU de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos iniciou a elaboração das “Normas de Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos”, texto apresentado à Comissão de Direitos Humanos (atual Conselho de Direitos Humanos) em 2003, o qual foi rejeitado.

Em 2005, John Ruggie, no cargo de Representante Especial do Secretário Geral para a temática de Direitos Humanos e Empresas das Nações Unidas, foi responsável pela elaboração dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos (“Princípios Orientadores”), principal instrumento internacional que estabelece as diretrizes gerais para a proteção dos Direitos Humanos.

Prima menção de que os Princípios Orientadores não são normas jurídicas propriamente ditas, de maneira que a responsabilidade de elaborar lei específica sobre o tema localiza-se em âmbito nacional dos Estados. Cada Estado tem o dever de promover seu plano nacional sobre temas discutidos no plano internacional.

Ainda hoje, os Princípios Orientadores constituem o melhor arcabouço para que essas empresas preparem-se para as exigências legais que envolvam a proteção aos Direitos Humanos dentro de suas cadeias produtivas em cada território.

³ John Gerard Ruggie foi nomeado, em 2005, como representante especial da ONU para a elaboração dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos, cargo do qual atuou por seis anos (até 2011).

Nessa seara, surgem normas nacionais e regionais de suma importância, como o Projeto de Lei nº 572/2022 ("PL nº 572/2022" ou "PL"), em discussão no Brasil, e a Diretiva da União Europeia (UE) de Sustentabilidade Corporativa e Devida Diligência em Direitos Humanos ("CSDDD" ou "CS3D" ou "Diretiva"), de forma a regulamentar, no âmbito do direito interno, mecanismos efetivos de *enforcement*⁴ para proteção dos Direitos Humanos sob a lógica corporativa. Normas estas que transformam o caráter voluntário das diretrizes de Direitos Humanos em obrigatórias para empresas.

3. O PL nº 572/2022

O PL nº 572/2022 (BRASIL, 2022) visa criar o Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelecer diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema de responsabilização de empresas por violação de Direitos Humanos. A centralidade do PL está na obrigação atribuída ao Estado e às empresas de respeitar e não violar Direitos Humanos, além de não praticar atos de colaboração, cumplicidade, instigação, indução e encobrimento econômico, financeiro ou de serviços com outras entidades, instituições ou pessoas que violem os Direitos Humanos.

O PL apresenta propostas para resolver a questão da impunidade das empresas diante dos efeitos negativos que suas operações geram na sociedade e no meio ambiente.

⁴ Neste artigo, adota-se *enforcement* no seguinte sentido: "*The domestic implementation and application of international law is the most fundamental and important means of enforcing international law. The "domestic implementation" of international law refers to the enactment of rules by national legislators to fulfill the international obligations of the state. It is the first step needed to give effect to international law domestically. In the following examination, however, focus will be placed on the "domestic application" of international law, in particular, the role of domestic courts in the enforcement of international law.*" Em tradução livre: "A implementação e aplicação doméstica do direito internacional é o meio mais fundamental e importante para fazer cumprir o direito internacional. A "implementação interna" do direito internacional refere-se à promulgação de regras pelos legisladores nacionais para cumprir as obrigações internacionais do Estado. É o primeiro passo necessário para dar efeito ao direito internacional internamente. Na análise a seguir, no entanto, o foco será colocado na "aplicação interna" do direito internacional, em particular, no papel dos tribunais nacionais na aplicação do direito internacional.". Será utilizado esse conceito para "enforcement" em todo o artigo". Em: IWASAWA, Yuji. Various Means of Enforcement In International Law. Harvard International Law Journal Symposium, v. 65, n. 1, Winter 2023. Disponível em: https://journals.law.harvard.edu/ilj/wp-content/uploads/sites/84/HILJ-651-Iwasawa_compressed.pdf. Acesso em: 24/06/2025.

Atualmente, o PL está sob análise na Comissão de Desenvolvimento Econômico da Câmara dos Deputados.

Os destinatários do projeto são os agentes e as instituições do Estado, inclusive do sistema de justiça, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e/ou com atividade transnacional. Nessa perspectiva, entende-se que o PL trata as empresas com domicílio ou economicamente ativas no território brasileiro como sujeitos, estabelecendo responsabilidades diretas e indiretas a essas na proteção dos Direitos Humanos em meio às atividades que desempenham.

Identifica-se três pilares essenciais no PL: subjetivo, objetivo e substancial (Azevedo & Leite, 2024). O pilar subjetivo concerne à mudança de tratamento em relação aos sujeitos envolvidos em violações de Direitos Humanos, passando a tratar as empresas como sujeitos de responsabilidade pela proteção desses direitos, além da prevenção e reparação dessas violações, dando destaque à centralidade às vítimas e seu sofrimento. O segundo pilar, objetivo, refere-se à mudança no rol de obrigações das empresas quanto à sua responsabilidade sobre Direitos Humanos. Por fim, o pilar substancial relaciona-se com a transformação do caráter voluntário das referidas responsabilidades em obrigatório, inclusive com a previsão de sanções às empresas que violarem Direitos Humanos, postas no Artigo 18, com imposição de multa, interdição ou suspensão das atividades da empresa violadora, perda de bens e direitos e proibição de recebimento de incentivos e contratações com o Poder Público.

A partir da abordagem do PL, as responsabilidades de proteção, prevenção e reparação por violações de Direitos Humanos sob a lógica dos negócios não recaem mais exclusivamente ao Estado. Isso porque o texto classifica as empresas como sujeitos do sistema de proteção de Direitos Humanos, com o dever de assumir responsabilidade pelas violações que perpetuar. Outrossim, as vítimas são colocadas ativamente na elaboração de mecanismos de prevenção, reparação integral e garantias de não repetição, de maneira que não dependem mais da boa vontade das empresas de implementar esses mecanismos.

As obrigações previstas para as empresas ensejam em responsabilidade solidária por toda a cadeia de valor, de maneira que a responsabilidade por uma violação de Direitos Humanos não é somente da entidade perpetuadora, mas também da matriz, controladora, controladas, filiais, subsidiárias e do grupo econômico, incluindo investidores públicos e privados, além de entidades econômicas e financeiras que participem investindo ou se beneficiando de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive quando não houver relação contratual formal.

Sob tal ótica, o PL determina que as empresas têm a obrigação de adotar mecanismos de controle, prevenção e reparação capazes de identificar e prevenir violações de Direitos Humanos em toda a cadeia de valor, com a expressa determinação da responsabilidade jurídica, na hipótese de violação, na seara cível, administrativo e penal.

Para tanto, o PL prevê: (i) a criação de mecanismos de monitoramento pelas empresas, o que não exclui o dever de fiscalização do Estado quanto às medidas de segurança e de prevenção a desastres, graves acidentes de trabalho e cumprimento da legislação ambiental; (ii) a obrigatoriedade do envio de relatórios periódicos pelas empresas com análise de riscos de violações de Direitos Humanos, contendo ações de prevenção a serem adotadas; (iii) sanções para empresas que violam Direitos Humanos; e (iv) no caso de violações de Direitos Humanos, a criação de um fundo pela empresa violadora destinado ao custeio das necessidades básicas das pessoas, grupos e comunidades atingidas até a consolidação do processo de reparação.

Com isso, é evidente que o PL propõe um caráter coercitivo e mecanismos eficazes para a não violação de Direitos Humanos, bem como a prevenção e reparação de potenciais violações em suas atividades desempenhadas.

Sob tal perspectiva, é relevante a lembrança do Decreto nº 9.571/2018 (BRASIL, 2018), publicado em 21 de novembro de 2018, o qual estabeleceu “Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos”, com medidas de implementação de princípios de Direitos Humanos ao Estado e às corporações nacionais e multinacionais com atividade no

Brasil, além de critérios de fiscalização, responsabilização e reparação para violações de direitos. Esse documento recebeu diversas críticas de especialistas da área de responsabilidade corporativa e representantes da sociedade civil, pois, apesar de estabelecer obrigações a serem implementadas pelo Estado, as responsabilidades das empresas eram de adesão voluntária.

Este decreto acabou por ser revogado pelo Decreto nº 11.772/2023 (BRASIL, 2023), o qual instituiu o Grupo de Trabalho (“GT”) Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (“PNDHEMP”), de forma a compor o cenário normativo nacional para proteção de Direitos Humanos no contexto das atividades empresariais. Este último, por sua vez, foi alterado pelo Decreto nº 11.926/2024 (BRASIL, 2024), apenas com mudanças acerca da composição do grupo.

A partir desses decretos, o GT iniciou a elaboração da PNDHEMP, com desígnio na determinação de normas e instrumentos para garantir a proteção de Direitos Humanos em meio à atividades empresariais. Sendo assim, com a participação de dezessete órgãos do Poder Executivo (BRASIL, Grupo de Trabalho Interministerial Política Nacional Direitos Humanos e Empresas) e tendo como eixo a participação social, promoveram-se oitivas com especialistas, audiências públicas com participação de vítimas das atividades empresariais, eventos autogeridos realizados por entidades e outras formas de participação social com contribuições e subsídios técnicos, além de reunião com representantes da sociedade civil, setores empresariais e academia, realizada em fevereiro de 2025, na qual foi apresentado o rascunho da PNDHEMP.

Fruto de mais de uma década de trabalho dos grupos da sociedade civil na agenda nacional de Direitos Humanos e Empresas, inspirado pela Resolução nº 5 de 2020 do Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Empresas, o PL, como legislação que consolida as demandas e estudos da sociedade sobre o tema, tem papel de fundamentar e alicerçar a construção de uma Política Nacional do assunto, conforme apelo dos grupos da sociedade

civil no evento “O Projeto de Lei 572/22 como base para a política nacional de direitos humanos e empresas” (CUT Brasil et al., 2024), de maio de 2024.

O PL surge, portanto, como mecanismo efetivo e de caráter obrigatório de proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais. Traz, assim, essencial distinção entre legislação e política nacional: enquanto a segunda trata de um conjunto de diretrizes e decisões governamentais sobre um determinado tema, que, por muitas vezes, funciona como uma consolidação da implementação de normas, a primeira é a norma em si, trazendo a obrigação de seu cumprimento.

As normas internacionais de direitos humanos buscam exigir dos Estados a responsabilidade de fiscalizar as empresas transnacionais que atuam em seus territórios, atribuindo às empresas o papel central na prevenção e reparação de violações de direitos. Somente princípios, como os Princípios Orientadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU, e diretrizes, como aquelas postas na Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (em elaboração), não se mostram suficientes para gerar preocupação das empresas, tampouco reparar as vítimas atingidas pelas violações de Direitos Humanos.

Desta forma, o PL representa a necessidade - e expectativa - de legislações nacionais que atribuam o critério da obrigatoriedade, às empresas, de não violação aos Direitos Humanos.

4. DIRETIVA DA UNIÃO EUROPEIA DE SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA E DEVIDA DILIGÊNCIA DE DIREITOS HUMANOS 2024/1760 (CSDDD)

A CSDDD foi apresentada pela Comissão Europeia em fevereiro de 2022 em resposta à Resolução do Parlamento acerca da necessidade de um normativo mandatário no tema de devida diligência, com o objetivo de promover a sustentabilidade e responsabilidade corporativa frente às violações de Direitos Humanos e o meio ambiente nas cadeias de valor das empresas.

A Diretiva foi aprovada em 24 de abril de 2024 pelo Parlamento da União Europeia e estabeleceu regras relativas à: (i) obrigações das empresas com matriz na UE e estrangeiras com operações na EU de identificar, prevenir e mitigar impactos negativos, potenciais ou reais, aos Direitos Humanos e ao meio ambiente nas suas próprias operações, nas operações das suas filiais e nas operações da cadeia de valor realizadas por pessoas jurídicas com as quais a empresa tenha uma relação empresarial estabelecida; (ii) responsabilidade por violações das obrigações acima referidas; e (iii) a obrigação dessas empresas de adotar e realizar um Plano de Transição Climática, alinhado aos objetivos do Acordo de Paris (que visa limitar o aquecimento global a 1,5°C).

Assim, a adoção da CSDDD representa uma importante conquista no desenvolvimento de um marco juridicamente vinculante de responsabilização corporativa por violações de Direitos Humanos, especialmente por ser dentro de um bloco econômico tão particular e que estabelece regras impositivas aos seus membros.

A Diretiva, a qual reflete as diretrizes previstas nos Princípios Orientadores da ONU e busca instruir parâmetros legais obrigatórios para a diligência corporativa, tem como destinatária tanto empresas com matriz na União Europeia quanto empresas estrangeiras que operem no território da UE, mesmo que não exclusivamente. Assim, o monitoramento de toda a cadeia de valor representa um elemento de extraterritorialidade.

Essas corporações devem identificar, prevenir, mitigar e reportar impactos adversos a Direitos Humanos e ao meio ambiente ao longo da sua cadeia de valor, contemplando subsidiárias e afiliadas, com limites de porte e faturamento abordados abaixo.

A CS3D tem como destinatárias grandes empresas da União Europeia, independente do setor de atividade, que comportem mais de 1000 (mil) funcionários e que apresentem faturamento bruto anual de EUR 450.000.000,00 (quatrocentos e cinquenta milhões). Ademais, aplica-se a empresas estrangeiras que tenham atividade na União Europeia com àquele faturamento bruto anual, seja esse faturamento atingido com as atividades em território da UE, se a empresa é controladora de um grupo que usualmente

atinge esse patamar de faturamento ou se a empresa assinou acordo de licenciamento ou franquia dentro do bloco.

Cumprir destacar que o patamar de faturamento estabelecido na Diretiva foi alvo de críticas por organizações da sociedade civil, pois, de acordo com a *European Coalition For Corporate Justice*, esse patamar alto significa que menos de 0,05% das empresas da União Europeia estão sujeitas à Diretiva (European Coalition for Corporate Justice, 2024).

As pequenas e médias empresas (PMEs) não foram totalmente excluídas do escopo de aplicabilidade da CSDDD. Ficam indiretamente sujeitas às obrigações da Diretiva pela necessidade de cumprimento de exigências em toda a cadeia de valor das grandes empresas, as quais, por vezes, envolvem-as (Universidade de Coimbra, 2025).

A responsabilidade das PMEs sobre Direitos Humanos e sustentabilidade corporativa ainda está em discussão. Apesar da necessidade de imposição dessa responsabilidade, é observado que as PMEs não possuem estrutura, nem poder econômico para se adequarem às exigências da CSDDD (RIBEIRO, 2025). Há, ainda, a preocupação relativa ao custo dessa responsabilidade e como isso será repassado para os fornecedores e consumidor final.

Logo, a Diretiva aplica-se às empresas com o recorte definido acima, porém, impõe que as preocupações devem ser avaliadas em toda a cadeia de valor, incluindo subsidiárias e empresas as quais tenham operações direta ou indiretamente (parceiros comerciais) (CSDDD, recital 19).

Enfatiza-se que o artigo 5º da Diretiva estabelece os procedimentos por meio dos quais as empresas devem promover a devida diligência em Direitos Humanos e meio ambiente (em tradução livre). Esse procedimento segue os seis passos estabelecidos na *Guidance for Responsible Business Conduct* (CSDDD, recital 20), sendo esses: (i) integrar a devida diligência nas políticas e sistemas de gestão; (ii) identificar e analisar os impactos adversos reais e potenciais sobre Direitos Humanos e meio ambiente, de acordo com as definições do Artigo 3º (b); (iii) prevenir e mitigar os impactos adversos potenciais; (iii)

findar os impactos adversos reais, minimizando seu alcance e remediando; (iv) estabelecer um procedimento de notificação e queixa; (v) monitorar a efetividade das devidas diligências conduzidas pela empresa e dos mecanismos e estratégias adotados para prevenir, mitigar e remediar os impactos identificados; e, por fim, (vi) divulgar publicamente o resultado da devida diligência.

Para fins de comprovação do cumprimento do dever de diligência, impõe-se às empresas a obrigação de manter arquivada, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, toda a documentação pertinente — incluindo elementos probatórios — que demonstre as medidas adotadas em observância às suas obrigações legais, contados a partir da data de produção ou obtenção dos referidos documentos.

Outro aspecto relevante da Diretiva consiste na determinação de que os Estados-Membros assegurem o cumprimento, pelas empresas-mãe abrangidas, de determinadas obrigações também em nome de suas filiais. Entre tais deveres, destacam-se: a integração do dever de diligência nas políticas corporativas e nos sistemas de gestão de riscos; a adoção de medidas adequadas para identificar e avaliar efeitos negativos, reais ou potenciais, decorrentes tanto das próprias operações quanto das atividades de suas filiais e parceiros comerciais; bem como a obrigação de adotar providências eficazes destinadas a fazer cessar os impactos adversos que tenham sido, ou devessem ter sido, identificados.

Em continuidade, a Diretiva estabelece um ponto crucial nas violações de Direitos Humanos por corporações transfronteiriças: os Estados-Membros devem assegurar que, sempre que uma empresa, de forma individual ou conjunta, tenha causado impactos adversos (efeitos negativos reais), recaia sobre ela a obrigação de conceder a devida reparação. Quando o efeito negativo decorre exclusivamente da atuação de um parceiro comercial, a empresa não está juridicamente vinculada a reparar o dano, mas poderá fazê-lo de forma voluntária. Nesse cenário, a norma também prevê que a empresa utilize sua capacidade de influência para induzir o parceiro responsável a adotar medidas de reparação.

Neste ponto, é de suma importância enfatizar a significativa participação das partes interessadas (*stakeholders*)⁵ no processo de devida diligência, inclusive que tenham acesso aos mecanismos de notificação e aos procedimentos de reclamação, tomando conhecimento dos obstáculos pertinentes.

Cabe aos Estados-Membros garantir que as empresas realizem avaliações periódicas e promovam a constante atualização de suas políticas de diligência, o que evidencia, por um lado, a visão estadocêntrica na proteção dos Direitos Humanos e, por outro, a consolidação de um mecanismo dinâmico de compliance. Tal mecanismo não se limita à identificação e cessação de riscos já materializados, mas se orienta também à antecipação de potenciais impactos negativos.

Além da devida diligência como ferramenta de proteção dos Direitos Humanos no âmbito corporativo, a CSDDD estabelece dois outros mecanismos de enforcement. *A priori*, cada Estado membro da União Europeia deve apontar um órgão público responsável pela supervisão, monitoramento e fiscalização das medidas da Diretiva, verificando se estão sendo cumpridas. Esses órgãos têm a prerrogativa de aplicar medidas corretivas (quando verificado efeitos negativos potenciais ou reais em Direitos Humanos e meio ambiente) e penalidades/sanções (como a penalidade pecuniária de até 5% do faturamento líquido global da empresa, abordada mais para frente). A outra medida trata da previsão de responsabilidade civil pelas empresas, de maneira a proporcionar acesso à justiça às vítimas de impactos adversos.

Tratam-se de dois mecanismos complementares de *enforcement*. Por um lado, incumbe aos Estados-membros instituir uma autoridade pública responsável pela supervisão do cumprimento das regras (órgãos nacionais com a prerrogativa de conduzir

⁵ Nos termos da CS3D, são compreendidos como "os trabalhadores da empresa, os trabalhadores das suas filiais, os sindicatos e os representantes dos trabalhadores, os consumidores e outros indivíduos, agrupamentos, comunidades ou entidades cujos direitos ou interesses sejam ou possam ser afetados pelos produtos, serviços e operações da empresa, das suas filiais e dos seus parceiros comerciais, incluindo os trabalhadores dos parceiros comerciais da empresa e os seus sindicatos e representantes dos trabalhadores, as instituições nacionais de direitos humanos e de ambiente, as organizações da sociedade civil cujos objetivos incluam a proteção do ambiente, e os representantes legítimos desses indivíduos, agrupamentos, comunidades ou entidades;"

investigações, por iniciativa própria ou em razão de queixas fundamentadas), e que determinam medidas compulsórias, como a interrupção de condutas ilícitas, a adoção de providências corretivas adequadas e outras. De outro, há a responsabilidade civil voltada a ampliar o acesso das vítimas à justiça, mas ainda assim com requisitos estritos: comprovação de dano, demonstração de falha dolosa ou culposa em prevenir ou cessar o impacto adverso, e existência de nexo causal entre essa omissão e o prejuízo (o nexo, porém, não se configura quando o dano decorre unicamente da conduta de parceiros comerciais da empresa).

Uma incerteza quanto ao *enforcement* público (instituição de uma autoridade pública pelos Estados-membros do bloco) recai na relação das companhias de países terceiros. Nessas situações, a supervisão caberá à autoridade nacional do Estado-membro em que a empresa mantenha uma filial ou aufera a maior parte de seu faturamento líquido dentro do bloco. Como as autoridades públicas não têm competência para conduzir investigações fora do território da UE — à exemplo de uma sede registrada na Suíça — coloca-se em dúvida de que forma o Estado-membro poderia sancionar a empresa estrangeira e, sobretudo, fazer cumprir efetivamente a penalidade (BUENO *et al.*, 2024).

Nos capítulos finais, prevê-se o regime sancionatório aplicável às empresas em caso de descumprimento das obrigações e direitos previstos na Diretiva. O dispositivo impõe aos Estados-membros o dever de estabelecer sanções que sejam eficazes, proporcionais e dissuasivas, incluindo a previsão de penalidades pecuniárias.

A decisão sobre a aplicação e a dosimetria das sanções deve observar critérios como a gravidade, a natureza e a duração da infração, os impactos gerados, os benefícios econômicos auferidos, a reincidência e as medidas reparatórias eventualmente adotadas pela empresa. Além disso, o texto prevê que sejam levadas em consideração circunstâncias atenuantes ou agravantes, bem como a cooperação empresarial com outras entidades para mitigar os impactos negativos.

Ao prever sanções pecuniárias, o artigo 27, §4º, estipula que sua aplicação deve se basear no faturamento líquido mundial da empresa, estabelecendo que o limite máximo não pode ser inferior a 5% do faturamento relativo ao ano financeiro anterior à imposição da multa. Ademais, para empresas que não contemplam o escopo de faturamento líquido de 450 milhões de EUR, os Estados-membros devem calcular essas sanções considerando o faturamento consolidado reportado pela empresa-mãe.

Complementarmente, o §5º impõe que toda decisão sancionatória das autoridades competentes seja publicada e mantida acessível por, no mínimo, cinco anos, além de ser enviada à Rede Europeia de Autoridades de Supervisão.

O regime sancionatório delineado pela Diretiva também contempla mecanismos de transparência e exposição pública. Caso a empresa não cumpra uma decisão de sanção pecuniária no prazo determinado, a autoridade competente deve emitir declaração pública reconhecendo a responsabilidade da infratora e a natureza da infração cometida, reforçando o caráter dissuasivo das medidas.

Trata-se, portanto, de um modelo normativo que articula sanções financeiras e reputacionais, revelando a intenção da União Europeia de fortalecer a efetividade do cumprimento da devida diligência e de induzir mudanças estruturais no comportamento corporativo ao longo das cadeias de valor globais.

Em linha ao compromisso de garantir a sustentabilidade corporativa em aspectos ambientais, sociais e de governança a partir da rastreabilidade de toda a cadeia de valor, cumpre abordar que em 2023 outra diretiva da UE foi publicada: a Diretiva de Relatórios de Sustentabilidade Corporativa ("CSDR"). Enquanto o escopo da CSDDD trata da devida diligência de maneira mais ampla, a CSDR trata da responsabilidade de reporte, por meio de relatórios, para ampliar a divulgação das informações das empresas sobre os impactos ambientais e sociais que suas atividades causam, devendo informar sobre seus esforços e práticas para promover a sustentabilidade.

Frente ao cenário atual, traz-se à baila que neste ano de 2025, a Comissão Europeia publicou o Pacote Omnibus (“Pacote”), o qual busca reduzir a complexidade da CSDDD e da CSDR para impulsionar a competitividade no bloco europeu. Assim, o Pacote simplifica às diretivas para todas as empresas, concentrando as regras aos parceiros comerciais diretos, as quais têm mais influência no meio ambiente e sociedade.

Algumas das propostas mais relevantes do Pacote são a *“stop the clock”* (parar o relógio, em tradução livre), a qual foi adotada em 14 de abril de 2025 e que deve ser acolhida pelos Estados membros da UE até 31 de dezembro de 2025; a aplicação do dever de devida diligência apenas aos parceiros comerciais diretos (não a inteira cadeia de valor, conforme previsto anteriormente); e a limitação do escopo de participação das partes interessadas em apenas aqueles relevantes.

Em relação à CSDR, essa proposta adia em dois anos os requisitos dos relatórios, que estavam programados para 2026 e 2027, o que abre espaço para que as empresas entrem em conformidade com as diretivas com maior preparação. Já no que tange à CSDDD, a proposta adia em um ano a transposição da Diretiva para a legislação nacional pelos Estados-membros.

No entanto, o Pacote apresenta inúmeras críticas, como a de que a simplificação do dever de diligência ensejaria a ausência de monitoramento dos riscos em tempo real, especialmente nos parceiros comerciais indiretos. Há, também, a crítica de que a limitação do escopo de participação dos *stakeholders* resultaria em pouquíssimo engajamento. Por ora, entende-se que o Pacote vem em contramão ao avanço normativo.

5. IMPACTOS DA CS3D NO BRASIL

A regulação da sustentabilidade corporativa na União Europeia não surpreendentemente causa impactos no mercado afora. Como explicado no tópico IV do presente artigo, toda a cadeia de valor das empresas sujeitas à CS3D deve ser submetida às exigências previstas. Assim, no atual mundo globalizado, em que a possibilidade de retorno do *status quo* ante a esse fenômeno é remota e impensada, as cadeias de valor são globais,

de maneira que empresas da União Europeia possuem parceiros comerciais no mundo inteiro, os quais também devem adequar-se às novas normativas.

No mercado brasileiro, a União Europeia representa 15% do comércio total do país, sendo o segundo maior parceiro comercial (Delegation of the European Union to Brazil, 2021). Nessa toada, o setor produtivo brasileiro é alertado sobre os ciclos de devida diligência que serão exigidos em empresas da União Europeia que atuam no Brasil ou que tenham alguma empresa brasileira como parceira comercial. Enquanto o Brasil é um dos maiores produtores de *commodities* do mundo, a UE é um dos maiores compradores. A relação é quase simbiótica.

Portanto, é inegável que consequências - maiores ou menores - vão existir em território nacional. Empresas brasileiras com faturamento na Europa dentro dos parâmetros estabelecidos na Diretiva vão precisar seguir as regras (*i.e.*, monitorar sua cadeia de valor *upstream* e *downstream*), especialmente quando fala-se na exportação de mercadorias como *commodities*.

É nesse contexto que outros países passam a elaborar legislações nacionais de Direitos Humanos e Empresas. Nesse sentido, o alcance extraterritorial da regulamentação da União Europeia faz com que países em desenvolvimento, sobretudo aqueles dependentes de fluxos comerciais com o bloco europeu, sejam compelidos a adaptar suas normas internas para não perderem competitividade no mercado internacional (Bueno et al., 2024). Todavia, tal dinâmica revela um descompasso estrutural: enquanto os Estados-membros da União Europeia projetam seus padrões regulatórios a partir de realidades institucionais robustas, economias emergentes enfrentam limitações de ordem econômica, administrativa e tecnológica para implementar mecanismos de *due diligence*.

Há, ainda, a incerteza quanto à internalização dos custos relativos à devida diligência no mercado interno desses países. Empresas locais, muitas vezes de pequeno e médio porte, precisam readequar processos produtivos, investir em auditorias e adotar padrões de governança empresarial que muitas vezes excedem suas capacidades

financeiras e técnicas. Esse descompasso tende a favorecer grandes corporações transnacionais, que já possuem estrutura para atender normas mais exigentes, em detrimento de empreendedores nacionais, que enfrentam barreiras adicionais para competir tanto no mercado doméstico quanto no internacional.

Nessa perspectiva, a extraterritorialidade da normativa europeia pode transferir para as economias emergentes os custos de implementação de um modelo concebido em outra realidade econômica, reforçando dinâmicas assimétricas e potencializando efeitos de exclusão econômica.

Nessa medida, a CS3D pode ser compreendida como expressão de um novo tipo de imperialismo normativo, em que a soberania regulatória dos países periféricos se vê mitigada em função da necessidade de adequação a padrões estrangeiros, sob pena de marginalização econômica.

Malgrado esse risco, verifica-se que a tendência é de que quando diversos países aplicam efetivamente e coercitivamente a proteção de Direitos Humanos pelas Empresas em suas legislações nacionais, a competitividade internacional não é afetada (Bueno et al., 2024), uma vez que o cenário competitivo estaria nivelado. A principal problemática aqui é se e quando o cenário for nivelado.

Fato é que o surgimento de novas legislações nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas, guiadas pelos Princípios Orientadores da ONU e motivadas inclusive por normas de outros países, são resultado de uma conscientização gradual sobre as práticas empresariais sustentáveis.

De acordo com o relatório da McKinsey (*Five ways that ESG creates value*, 2019), o crescimento acelerado dos investimentos sustentáveis (aumento de 68% entre 2014 e 2019) foi resultado de uma maior atenção da sociedade, do governo e dos consumidores sobre o impacto das atividades empresariais, além de uma nova concepção dos investidores e executivos sendo formada em relação a importância de ações ESG para o sucesso ao longo prazo das empresas.

Nesse sentido, a crescente preocupação com os impactos das atividades empresariais sobre o meio ambiente e os Direitos Humanos, manifestada por consumidores, investidores e governos nacionais, faz com que, à longo prazo, a regulamentação se converta em instrumento de nivelamento da competitividade internacional.

Contudo, quando apenas determinados países ou blocos regionais impõem regras rígidas de sustentabilidade e Direitos Humanos às empresas que operam em seus territórios, enquanto outros permanecem à margem desse padrão, cria-se uma assimetria regulatória. Essa disparidade abre espaço para práticas empresariais sem controle adequado e sem proteção efetiva aos direitos, resultando em uma competitividade desregulada e, em última análise, desigual.

No futuro próximo, a devida diligência em Direitos Humanos tende a tornar-se uma exigência amplamente disseminada, posicionando-se como requisito mínimo para a inserção no comércio internacional. Todavia, o potencial nivelador da CS3D e da CSDR sobre a competitividade global depende de sua aplicação equitativa entre todos os agentes econômicos.

Nesse sentido, ainda que outros países estejam desenvolvendo legislações similares, a assimetria na aplicação dos padrões europeus mantém instável a competitividade internacional e reforça os desafios de integração regulatória.

6. A DEVIDA DILIGÊNCIA NO PL Nº 572/2022 E NA CSDDD

A questão da devida diligência é abordada em ambos o PL nº 572/2022 e na CSDDD. Entretanto, a forma de tratamento e as condições impostas em cada normativa são distintas.

A abordagem da devida diligência no PL pode ser considerada ampla, de forma que obriga sua realização, mas não impõe por quem nem como (Sousa, 2025). De acordo com o Artigo 7º do PL, as empresas deverão realizar processo de devida diligência para

identificar, prevenir, monitorar e reparar violações de Direitos Humanos, incluindo direitos sociais, trabalhistas e ambientais.

O PL, embora incorpore em grande medida os requisitos de devida diligência previstos nos Princípios Orientadores da ONU — como a avaliação de impactos reais e potenciais das atividades empresariais sobre os direitos humanos, a integração desses impactos em políticas e programas internos, a adoção de medidas de prevenção e mitigação, o monitoramento das ações implementadas e a comunicação acerca das respostas adotadas — não apresenta mecanismos concretos que assegurem sua efetividade. Ademais, a redação revela-se excessivamente ampla, o que fragiliza sua capacidade de produzir obrigações claras e de orientar práticas empresariais consistentes.

A título de exemplo, enquanto a CS3D prevê a exigência para cada Estado-membro da União Europeia de criar um órgão público responsável pela fiscalização da devida diligência realizada pelas empresas, o PL sequer menciona a necessidade fiscalizatória.

Outro exemplo trata do patamar de faturamento estabelecido na CS3D para as empresas que estão obrigadas a realizar a devida diligência. O PL não dispõe nada em relação a quais empresas deverão realizar o processo, deixando a questão em aberto. Com isso, é entendido que até as microempresas devem realizar a devida diligência, impondo um mecanismo complexo para empresas que, por muitas vezes, não apresentam impactos significativos aos Direitos Humanos, além de não apresentarem estrutura para efetivamente adotar essas exigências.

Dessa forma, a extensão da aplicabilidade do PL diminui sua eficácia, uma vez que dilui o alcance das obrigações devidas e acaba por não direcionar o foco regulatório às grandes empresas, que são justamente aquelas cujas atividades tendem a gerar impactos mais relevantes e significativos sobre o meio ambiente e os Direitos Humanos.

Outrossim, a avaliação de riscos de violação de direitos e danos ao meio ambiente importa não somente à simples divulgação, mas também na indicação de estratégias e mecanismos adotados para solucioná-los e a capacidade econômica da empresa em lidar

com os custos para tanto (Sousa, 2025), o que não é especificado no PL como ponto essencial da devida diligência, em contramão ao que é feito na CS3D (artigos 15 e 16).

Para fins meramente comparativos - sem considerar as nuances de cada território - a CS3D está bastante avançada, embora não seja possível garantir se continuará assim com a recente onda de simplificação de obrigações. Existe muita expectativa em jogo.

7. CONCLUSÃO

A globalização influenciou o surgimento da demanda pela proteção dos Direitos Humanos dentro das atividades empresariais. Com cadeias de valor globais, os riscos de violações de direitos são pauta de extrema relevância que só ganharam reconhecimento internacional em 2011 com a publicação dos Princípios Orientadores.

Nesse ritmo, para garantir a efetiva aplicabilidade desses princípios no direito interno dos Estados, passam a surgir legislações que regulamentam a proteção aos Direitos Humanos na cadeia empresarial, das quais duas foram analisadas no presente artigo.

O Projeto de Lei nº 572/2022 e a Diretiva da União Europeia demonstram que a onda de novas legislações nacionais sendo elaboradas representam um maior compromisso internacional pela proteção dos Direitos Humanos nas cadeias de valor, além de cooperarem de forma que as exigências de proteção aos Direitos Humanos e meio ambiente sejam uniformizadas.

Cumprir destacar que a CSDDD, ao prever que o monitoramento e engajamento na proteção dos Direitos Humanos das subsidiárias e filiais seja concentrado na matriz, impõe obrigações de rastreabilidade até antes não vistas, e, por consequência, amplia a possibilidade de acesso à responsabilização e remediação.

Assim, as legislações nacionais de cada Estado têm muito a aprender umas com as outras, de maneira que a análise e reflexão da Diretiva da União Europeia no tema da devida diligência é essencial para garantir uma aplicação mais efetiva - e inclusive de preparação - para as empresas que atuam no Brasil.

Todavia, alerta-se para o potencial risco do alcance extraterritorial da CS3D. Para nivelar-se com os novos padrões normativos europeus, de forma a não perderem competitividade internacional, os países emergentes, com realidades econômicas distintas do continente europeu, são compelidos a adaptar suas normas internas, aderindo os custos de implementação das práticas de *due diligence*, que podem ser incompatíveis com sua economia, intensificando dinâmicas assimétricas.

Compreende-se, portanto, que a onda de novas legislações nacionais impulsionadas pela CS3D constitui um indicador positivo na agenda de Direitos Humanos e Empresas, na medida em que revela um compromisso internacional voltado à implementação de padrões de proteção socioambiental nas atividades corporativas. Entretanto, embora tais legislações nacionais possam funcionar como instrumentos de nivelamento da competitividade internacional, subsiste o risco de perpetuação de dinâmicas de desigualdade e de um imperialismo normativo, perceptível na assimetria decorrente da aplicação de padrões regulatórios europeus, o que reforça os desafios inerentes à integração regulatória global.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

AZEVEDO, Rosaly Stange; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Fim da arquitetura da impunidade: o instrumento vinculante sobre direitos humanos e empresas no Brasil* (Projeto de Lei nº 572/2022). *Utopía y Praxis Latinoamericana*, Maracaibo, v. 29, n. 106, e12602103, jul./set. 2024. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27980010009>. Acesso em: 26 jun. 2025.

AZEVEDO, Sandra Sofia da Silva. Dever de diligência e sustentabilidade corporativa: o novo paradigma da competitividade. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito e Gestão) – Faculdade de Direito, Escola do Porto, Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2024.

BRASIL, Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 572/2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022. Acesso em: 21 de junho de 2025.

BRASIL, Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais de Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 21 de junho de 2025.

BRASIL, Decreto nº 11.772, de 9 de novembro de 2023. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11772.htm. Acesso em: 21 de junho de 2025.

BRASIL, Decreto nº 11.926, de 21 de fevereiro de 2024. Altera o Decreto nº 11.772, de 9 de novembro de 2023, que institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2024/decreto-11926-21-fevereiro-2024-795323-publicacaooriginal-171075-pe.html#:~:text=Altera%20o%20Decreto%20n%C2%BA%2011.772,de%20Direitos%20Humanos%20e%20Empresas>. Acesso em: 21 de junho de 2025.

BRASIL, Grupo de Trabalho Interministerial Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/composicao-gtipndhemp>. Acesso em: 26 de junho de 2025.

BUENO, Nicolas et al. *The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD): the final political compromise*. *Business and Human Rights Journal*, Cambridge, v. 9, n. 2, p. 294–300, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/bhj.2024.10>. Acesso em: 27 jun. 2025.

CETIM (Centre Europe – Tiers Monde). *Transnational corporations and human rights: What is at stake in the United Nations debate over "The Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and other Business Enterprises with Regard to Human Rights"*. Geneva, Switzerland, 2005.

Delegation of the European Union to Brazil. A União Europeia e o Brasil - Relações Comerciais (2021). Disponível em: [https://www.eeas.europa.eu/brazil/uni%C3%A3o-europeia-e-o-brasil-rela%C3%A7%C3%B5es-comerciais_pti?s=191#:~:text=A%20UE%20%C3%A9%20o%20segundo,para%20a%20UE%20\(202\)](https://www.eeas.europa.eu/brazil/uni%C3%A3o-europeia-e-o-brasil-rela%C3%A7%C3%B5es-comerciais_pti?s=191#:~:text=A%20UE%20%C3%A9%20o%20segundo,para%20a%20UE%20(202)). Acesso em: 23 de junho de 2025.

European Coalition for Corporate Justice, CSDDD endorsement brings us 0.05% closer to corporate justice, 15 March 2024. Disponível em: <https://corporatejustice.org/news/reaction-csddd-endorsement-brings-us-0-05-closer-to-corporate-justice/>. Acesso: 23 de junho de 2025.

HENISZ, W., KOLLER, T., & NUTTALL, R. "Five ways that ESG creates value". *McKinsey Quarterly*. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/fiveways-that-esg-creates-value#/>

- MARTINS, Alexandre de Soveral. Comentário final. In: ABREU, Jorge Coutinho de; COSTA, Ricardo; MARTINS, Maria Inês de Oliveira (Coord.). *Sustentabilidade empresarial, direitos humanos e ambiente: antes e para lá da diretiva anunciada (Dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade)*. Coimbra: Instituto Jurídico da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2025. p. 241–246. DOI: 10.47907/SustentabilidadeEmpresarialDireitosHumanoseAmbiente/15.
- MURTEIRA, Mário (2003), *Globalização, pela invenção dum tempo global e solidário*, Lisboa, Quimera.
- PwC. *The Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A regulatory game changer for your responsible supply chain*. Zurich: PwC, 2025. Disponível em: <https://www.pwc.ch>. Acesso em: 27 jun. 2025.
- RIBEIRO, Maria José Almeida. *Diretiva relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade – em particular o seu regime de responsabilidade civil*. 2025. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2025.
- RUGGIE, J. G. *Quando negócios não são apenas negócios: As Corporações Multinacionais e os Direitos Humanos*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. Pg. 19.
- SOUSA, Lucas Saraiva de Alencar. *Desenvolvimento da devida diligência no Brasil: um olhar sobre o marco nacional e a influência europeia*. 2025. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025.
- VOGT, Jeffrey; SUBASINGHE, Ruwan. *Protecting Workers’ Rights in Global Supply Chains: Will the EU’s Corporate Sustainability Due Diligence Directive Make a Meaningful Difference?* [S. l.], 2024. Disponível em: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/eu_s_cs3d_effective_.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

Clarisse Laupman Ferraz Lima

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2016), Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2011). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1999). Professora da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Concentração em Direito Internacional e Direitos Humanos.

E-mail: clflima@pucsp.br

