A IMPORTÂNCIA E NECESSIDADE DA *DUE DILIGENCE* EM DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS

Fabio Garcia Leal Ferraz¹
UNESP

Kelly Cristina Canela²
UNESP

Ana Paula Bagaiolo Moraes Barbosa³
Universidade Presbiteriana Mackenzie

DOI: <https://doi.org//10.62140/FFKCAB4452024>

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. A *due diligence* em direitos humanos - previsão do princípio 17 dos poedh da onu; 3. Importância, necessidade e benefícios da *due diligence* em direitos humanos para as empresas; 4. Considerações finais; referências bibliográficas.

Resumo: Este artigo explora a importância e a necessidade da *due diligence* em direitos humanos nas empresas, com foco no Princípio 17 dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Através de uma abordagem bibliográfico-dedutiva, examina-se como a *due diligence* é fundamental para identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos das atividades empresariais sobre os direitos humanos. Discute-se a implementação dessa prática, os desafios enfrentados pelas empresas e os benefícios derivados, incluindo a mitigação de riscos e o fortalecimento da reputação corporativa. O artigo conclui enfatizando o papel da *due diligence* em direitos humanos como um componente essencial da responsabilidade social corporativa e da sustentabilidade empresarial, destacando a necessidade de uma abordagem proativa das empresas na promoção dos direitos humanos.

Palavras-chave: *Due diligence*, Direitos Humanos, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, Responsabilidade Social Corporativa, Sustentabilidade Empresarial.

Abstract: This paper explores the importance and necessity of due diligence in human rights within companies, focusing on Principle 17 of the United Nations Guiding Principles on

¹ Doutor em Direito Empresarial pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). É professor e pesquisador da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP) e advogado sócio desde 2008 do escritório Bernardini, Martins & Ferraz – Sociedade de Advogados. Contato: fabio@bernardinivadogados.com.br.

² Doutora em Direito pela USP na área de Direito Privado. Mestre em Direito pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Graduação pela FD/USP, com habilitação em Direito Privado e Processo Civil. Docente, em regime de dedicação exclusiva, dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP), Campus de Franca. Contato: kellyccanela@gmail.com.

³ Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2018), Mestre em Direito Internacional pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2011), Mestre em Desenvolvimento Regional pela UNI-FACEF (2023), Especialista pela Fundação Armando Álvares Penteado em Direito do Agronegócio (2010) e Graduada pela Faculdade de Direito de Franca (2008). Atualmente é professora e atua nas áreas de Direito Civil (com ênfase em Parte Geral, Obrigações, Família e Sucessões) e Direito do Agronegócio. Contato: apbagaiolomoraes@gmail.com.

Business and Human Rights. Employing a bibliographic-deductive approach, it examines how due diligence is essential for identifying, preventing, mitigating, and repairing the negative impacts of business activities on human rights. The implementation of this practice, the challenges faced by companies, and the derived benefits, including risk mitigation and corporate reputation strengthening, are discussed. The article concludes by emphasizing the role of human rights due diligence as a crucial component of corporate social responsibility and business sustainability, highlighting the need for a proactive approach by companies in promoting human rights.

Keywords: Due Diligence, Human Rights, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Corporate Social Responsibility, Business Sustainability.

1. INTRODUÇÃO

A crescente integração dos direitos humanos nas práticas empresariais reflete uma mudança paradigmática na responsabilidade corporativa global. O reconhecimento da necessidade de as empresas não apenas buscarem lucro, mas também respeitarem os direitos humanos e contribuírem positivamente para a sociedade, tem se fortalecido, especialmente com a publicação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POEDH) da Organização das Nações Unidas – ONU. Este artigo se propõe a explorar a importância e a necessidade da *due diligence* em direitos humanos nas empresas, com enfoque especial no Princípio 17 dos Princípios Orientadores, que estabelece diretrizes para a realização dessa prática.

A metodologia adotada para a construção deste artigo é de natureza bibliográfico-dedutiva, empregando uma revisão detalhada da literatura existente sobre os Princípios Orientadores da ONU, bem como análises de artigos científicos e documentos legais que abordam a prática da *due diligence* em direitos humanos no contexto empresarial. Esta abordagem permite uma investigação aprofundada dos fundamentos teóricos e práticos que sustentam a *due diligence* em direitos humanos, bem como de seus impactos nas operações empresariais e na sociedade como um todo.

O artigo está estruturado em cinco seções principais. Após esta introdução, a seção 2 discutirá o Princípio 17 dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, detalhando a previsão e a importância da *due diligence* em direitos humanos nas empresas. Esta análise é fundamentada em literatura especializada e exemplos práticos que ilustram como a *due diligence* é aplicada nas operações empresariais, com referências específicas a estudos e análises jurídicas que destacam a responsabilidade corporativa em respeitar os direitos humanos. Abordará, ainda, a implementação da *due diligence* em direitos humanos nas empresas, explorando, ainda que de forma sucinta, os processos envolvidos na identificação, prevenção, mitigação e reparação de impactos negativos sobre os direitos humanos. Esta

seção também discutirá os desafios enfrentados pelas empresas na implementação eficaz da *due diligence* e as estratégias para superá-los.

Na seção 3, serão examinados os benefícios da *due diligence* em direitos humanos para as empresas, incluindo a mitigação de riscos legais e reputacionais, o fortalecimento da legitimidade e da reputação corporativa, e a necessidade de promoção de um ambiente de trabalho justo e seguro. Esta análise é enriquecida com citações de textos acadêmicos que fornecem uma perspectiva crítica sobre a importância da responsabilidade social corporativa e da *due diligence* em direitos humanos. Finalmente, a seção 4 apresentará as conclusões do estudo, sintetizando os principais pontos e refletindo sobre o papel crítico da *due diligence* em direitos humanos como componente fundamental da responsabilidade social corporativa e da sustentabilidade empresarial.

Este artigo, que não tem a pretensão de ser exaustivo sobre a temática, pretende contribuir para o campo de pesquisa em direitos humanos e práticas empresariais ao oferecer uma análise específica do Princípio 17 e seu impacto na promoção de práticas empresariais responsáveis, incentivando uma abordagem proativa por parte das empresas na proteção e promoção dos direitos humanos.

2. A DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS - PREVISÃO DO PRINCÍPIO 17 DOS POEDH DA ONU

O Princípio 17 dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POEDH)⁴, apresentado pela ONU, serve como uma bússola para as empresas na jornada de respeito e promoção dos direitos humanos. Este princípio enfatiza a importância da *due diligence* em direitos humanos como mecanismo fundamental para que as empresas identifiquem, previnam, mitiguem e reparem os impactos negativos de suas atividades sobre

⁴ “PRINCÍPIO 17. A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos: A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas”. CONECTAS DIREITOS HUMANOS. Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>>. Acesso em 07 abr. 2024.

os direitos humanos. Este processo exige uma avaliação minuciosa do impacto real e potencial das atividades empresariais, sugerindo a integração dessas avaliações nas operações e decisões da empresa, o acompanhamento das respostas dadas às situações identificadas, e a comunicação transparente sobre como os impactos negativos são enfrentados.

A *due diligence* é um processo investigativo abrangente conduzido por empresas antes de tomarem decisões significativas, como fusões, aquisições ou parcerias, para avaliar os riscos e benefícios associados a essas decisões. Envolve um exame detalhado dos aspectos financeiros, legais, operacionais e de conformidade da entidade alvo, com o objetivo de identificar potenciais passivos, avaliar os ativos (tanto tangíveis quanto intangíveis) e prever cenários de crescimento futuro. Este procedimento é crucial para a tomada de decisões informadas e a minimização de surpresas pós-transação indesejadas, assegurando o sucesso e a sustentabilidade a longo prazo dos empreendimentos empresariais, conforme há muito já explicava a obra de Harvey e Lusch⁵.

O objetivo é assegurar uma tomada de decisão informada e minimizar riscos, protegendo-se contra surpresas indesejadas pós-transação. Embora frequentemente associada a fusões e aquisições, a *due diligence* é também aplicável a outras áreas, como direitos humanos, podendo avaliar o impacto das operações empresariais na sociedade e no meio ambiente. Claire Bright⁶, ao discutir a evolução histórica e as perspectivas futuras da *due diligence* corporativa, sublinha que a finalidade principal é assegurar que as corporações operando no mercado doméstico colaborem para a evolução sustentável “através da identificação, prevenção e mitigação, término e minimização de impactos adversos potenciais ou reais nos direitos humanos e no ambiente ligados às operações das empresas, subsidiárias e cadeias de valor”.

A auditoria em matéria de direitos humanos, portanto, deve cobrir todos os impactos negativos que a empresa possa ter causado, contribuído ou que estejam diretamente relacionados às suas operações, produtos ou serviços, através de suas relações comerciais. A complexidade deste processo é variável e depende de múltiplos fatores, incluindo o tamanho da empresa, o risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e a natureza

⁵ HARVEY, Michael G.; LUSCH, Robert F. Expanding the nature and scope of due diligence. *Journal of Business Venturing*. v. 10, n. 1, p. 5-21, 1995.

⁶ Tradução livre de “through the identification, prevention and mitigation, bringing to an end and minimization of potential or actual adverse human rights and environmental impacts connected with companies’ own operations, subsidiaries and value chains”. BRIGHT, CLAIRE. *Corporate due diligence: history and future prospects*. ABREU, J. M. C.; MARTINS, A. de S.; DIAS, R. P. (org.). *Dever de diligência das empresas e responsabilidade empresarial*. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. p. 1-12.

e contexto de suas operações. Esta abordagem é dinâmica e contínua, adaptando-se à evolução das operações empresariais e ao contexto operacional, reconhecendo que os riscos aos direitos humanos podem se alterar ao longo do tempo.

Este mandato para as empresas reflete uma mudança paradigmática na forma como o setor empresarial é percebido e percebe sua própria responsabilidade social e corporativa. Como destacado em uma análise sobre os direitos humanos na legislação empresarial brasileira, os desafios para integrar plenamente os direitos humanos no âmbito empresarial são consideráveis, mas essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa⁷. Esta integração não apenas contribui para a proteção dos direitos humanos, mas também para a sustentabilidade das próprias empresas, ao mitigar riscos legais e reputacionais e ao promover relações mais sólidas com os *stakeholders*.

A adoção do Princípio 17 pelas empresas requer uma compreensão profunda não apenas dos potenciais impactos negativos de suas atividades, mas também de como uma governança corporativa eficaz e responsável pode ser um vetor para o desenvolvimento sustentável. Este princípio alinha-se com a visão de que os direitos humanos devem ser uma consideração central nas estratégias empresariais, refletindo a necessidade de um compromisso genuíno com práticas éticas e sustentáveis.

Portanto, a *due diligence* em direitos humanos, conforme estabelecida no Princípio 17, é um chamado à ação para as empresas de todos os tamanhos e setores. Este processo não é apenas um exercício de conformidade, mas uma oportunidade para as empresas reavaliarem suas operações sob a lente dos direitos humanos, promovendo uma cultura corporativa que prioriza a dignidade humana e contribui positivamente para a sociedade. Como tal, o Princípio 17 é uma ferramenta “investigativa” essencial para guiar as empresas em suas jornadas de responsabilidade social, garantindo que os direitos humanos sejam respeitados e promovidos em todas as esferas de sua atuação.

Esta prática investigativa acima mencionada, portanto, é projetada para identificar, prevenir, mitigar e, quando necessário, reparar impactos negativos sobre os direitos humanos resultantes de suas atividades. Esse processo requer uma análise cuidadosa dos impactos potenciais e reais, sugerindo a integração desses achados nas decisões operacionais e empresariais, o acompanhamento das medidas adotadas e a comunicação transparente sobre as ações realizadas para endereçar impactos negativos. A fundamentação para tal prática

⁷ FERRAZ, Fábio Garcia Leal; CANELA, Kelly Cristina. Breve análise sobre os direitos humanos na legislação empresarial brasileira. FERREIRA, Y. N.; GOMIDE, C. H. (org.). Literatura, Arte e Política. v. 3. Goiânia: Casa da Música, 2023. p. 214-224.

reside não apenas na análise legal e ética, mas também na literatura especializada que discute a intersecção entre negócios e direitos humanos, como observado por Ferraz e Canela⁸, que ressaltam a importância de uma abordagem empresarial consciente e responsável no contexto brasileiro.

A *due diligence*, conceituada como um processo investigativo realizado por empresas antes de entrar em acordos ou transações, tem por objetivo avaliar os riscos e benefícios associados, abrangendo análises financeiras, legais, operacionais e de conformidade. Este procedimento visa garantir tomadas de decisão informadas e minimizar riscos, evitando surpresas negativas pós-transação. Essa abordagem é aplicável a múltiplas áreas, incluindo direitos humanos, onde o impacto das operações empresariais na sociedade e no meio ambiente é avaliado. A relevância dessa prática é reforçada pelo estudo de Felix e da Trindade⁹, que analisa a implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU no contexto do compliance trabalhista, destacando a *due diligence* como um instrumento de governança corporativa responsável.

A auditoria em matéria de direitos humanos, conforme delineada pelo Princípio 17, deve abranger todos os impactos negativos associados às operações empresariais, produtos ou serviços, e suas relações comerciais. A complexidade deste processo varia conforme o tamanho da empresa, os riscos de consequências negativas graves sobre os direitos humanos e o contexto operacional. Esta abordagem dinâmica e contínua é essencial para se adaptar à evolução das atividades empresariais e ao contexto operacional, reconhecendo que os riscos aos direitos humanos podem mudar com o tempo. A importância e a necessidade dessa prática são ressaltadas por Nathália S. de Mattos¹⁰, que destaca a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos como um imperativo global, sublinhando a integração dos direitos humanos nas estratégias empresariais como fundamental para a sustentabilidade das operações comerciais.

Portanto, a *due diligence* em direitos humanos, como estipulado pelo Princípio 17, é uma chamada à ação para empresas de todos os tamanhos e setores. Este processo representa

⁸ FERRAZ, Fábio Garcia Leal; CANELA, Kelly Cristina. Breve análise sobre os direitos humanos na legislação empresarial brasileira. FERREIRA, Y. N.; GOMIDE, C. H. (org.). Literatura, Arte e Política. v. 3. Goiânia: Casa da Música, 2023. p. 214-224.

⁹ FELIX, Ynes da Silva; DA TRINDADE, Polyanne Cruz Soares Silva. O compliance trabalhista na observância dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e Direitos Humanos. Direitos Democráticos & Estado Moderno, v. 2, n. 8, p. 96-110, 2023.

¹⁰ DE MATTOS, Nathália Soares. A “due diligence” em direitos humanos e a responsabilidade social corporativa: duas faces da mesma moeda?. Atividade econômica e direitos humanos, p. 37, 2020.

não apenas um exercício de conformidade, mas uma oportunidade para empresas reavaliarem suas operações sob a ótica dos direitos humanos, fomentando uma cultura corporativa que valoriza a dignidade humana e contribui positivamente para a sociedade. A importância de integrar a *due diligence* em direitos humanos nas práticas empresariais reflete um compromisso com a responsabilidade social corporativa, essencial para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, como evidenciado pela literatura especializada na área.

3. IMPORTÂNCIA, NECESSIDADE E BENEFÍCIOS DA *DUE DILIGENCE* EM DIREITOS HUMANOS PARA AS EMPRESAS

A adoção de práticas de *due diligence* em direitos humanos representa um avanço significativo para as empresas, não apenas no cumprimento de obrigações legais, mas também na promoção de um ambiente corporativo responsável e sustentável. A implementação dessas práticas, como delineado por diversos autores, como Ferraz e Canela¹¹, Felix e da Trindade¹² e Nathália S. de Mattos¹³, demonstra a capacidade das empresas de mitigar riscos legais, operacionais e reputacionais, ao mesmo tempo em que fortalecem sua posição ética e competitiva no mercado.

A *due diligence* em direitos humanos permite às empresas identificar proativamente riscos e impactos negativos de suas operações sobre os direitos humanos, adotando medidas preventivas e corretivas. Essa abordagem não só reduz a possibilidade de violações dos direitos humanos, mas também assegura um ambiente de trabalho mais justo e seguro, aumentando a satisfação e retenção de funcionários. A análise de Felix e da Trindade¹⁴ destaca a importância da *due diligence* em observar os Princípios Orientadores da ONU, enfatizando a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos dentro de suas operações e cadeias de suprimentos.

¹¹ FERRAZ, Fábio Garcia Leal; CANELA, Kelly Cristina. Breve análise sobre os direitos humanos na legislação empresarial brasileira. FERREIRA, Y. N.; GOMIDE, C. H. (org.). Literatura, Arte e Política. v. 3. Goiânia: Casa da Música, 2023. p. 214-224.

¹² FELIX, Ynes da Silva; DA TRINDADE, Polyanne Cruz Soares Silva. O compliance trabalhista na observância dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e Direitos Humanos. Direitos Democráticos & Estado Moderno, v. 2, n. 8, p. 96-110, 2023.

¹³ DE MATTOS, Nathália Soares. A “due diligence” em direitos humanos e a responsabilidade social corporativa: duas faces da mesma moeda?. Atividade econômica e direitos humanos, p. 37, 2020.

¹⁴ FELIX, Ynes da Silva; DA TRINDADE, Polyanne Cruz Soares Silva. O compliance trabalhista na observância dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e Direitos Humanos. Direitos Democráticos & Estado Moderno, v. 2, n. 8, p. 96-110, 2023.

Além disso, a comunicação transparente das ações e políticas de *due diligence* reforça a confiança dos *stakeholders* e melhora a reputação corporativa. A responsabilidade social corporativa e a *due diligence* em direitos humanos são essenciais para que as empresas não apenas evitem danos, mas também contribuam positivamente para a sociedade e o meio ambiente, alinhando seus objetivos empresariais com os princípios éticos e sustentáveis.

Resta claro, portanto, que os benefícios da adoção de práticas de *due diligence* em direitos humanos vão além da prevenção de riscos, abrindo caminho para a criação de valor sinérgico. As empresas que implementam efetivamente essas práticas podem desenvolver vantagens competitivas, fortalecendo suas marcas e estabelecendo-se como líderes éticos no cenário empresarial global. Este compromisso com os direitos humanos traduz-se em uma relação mais sólida com consumidores, investidores e outros parceiros comerciais que valorizam a sustentabilidade e a responsabilidade corporativa.

A adoção de práticas de *due diligence* em direitos humanos por empresas não apenas representa uma estratégia para mitigar riscos legais, operacionais e reputacionais, mas também reflete um compromisso com o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade corporativa. Além disso, a responsabilidade legal e civil das empresas em relação à *due diligence* em direitos humanos é um tema de crescente importância. J. M. Coutinho de Abreu¹⁵ salienta que "em um número crescente de países, verifica-se horários de trabalho excessivos, salários de miséria, disparidade salarial entre homens e mulheres e outras formas de discriminação", evidenciando a necessidade de uma abordagem proativa das empresas para enfrentar tais questões.

Por outro lado, Antonio Gomes Mota¹⁶ realça que "a dinâmica da *corporate governance* está sendo significativamente impactada pela evolução do papel das organizações empresariais na sociedade, abrangendo a interação da empresa com os múltiplos *stakeholders*". Este enfoque nos *stakeholders* evidencia a necessidade de as empresas adotarem práticas de *due diligence* que considerem não apenas os impactos financeiros, mas também os sociais e ambientais de suas operações.

Portanto, as empresas que efetivamente implementam práticas de *due diligence* em direitos humanos não somente minimizam riscos, mas também fortalecem suas marcas e se

¹⁵ ABREU, J. M. Coutinho de. Dever de diligência das empresas e responsabilidade civil. ABREU, J. M. C.; MARTINS, A. de S.; DIAS, R. P. (org.). Dever de diligência das empresas e responsabilidade empresarial. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. p. 29-40.

¹⁶ MOTA, Antonio Gomes. A corporate governance no novo mundo multi-stakeholder: realidades e desafios. ABREU, J. M. C.; MARTINS, A. de S.; DIAS, R. P. (org.). Dever de diligência das empresas e responsabilidade empresarial. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. p. 23-28.

estabelecem como líderes éticos no cenário global. Tal compromisso com os direitos humanos e a sustentabilidade se traduz numa relação mais sólida com consumidores, investidores e outros parceiros comerciais que valorizam a responsabilidade corporativa e a sustentabilidade, sendo um comprometimento corporativo necessário para os dias atuais. Como tal, essa abordagem se revela não apenas um imperativo ético, conforme destacado por Ferraz e Canela¹⁷, mas também uma prática empresarial importante, necessária e inteligente com impactos positivos de longo alcance para as empresas e a sociedade como um todo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação da *due diligence* em direitos humanos nas empresas, conforme orientado pelo Princípio 17 dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, representa um marco significativo na interseção entre a ética empresarial e a responsabilidade social. Este artigo evidenciou que a *due diligence* não é apenas uma estratégia de mitigação de riscos, mas também um imperativo ético que assegura o respeito e a promoção dos direitos humanos no âmbito corporativo. Através deste processo, as empresas podem identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, integrando efetivamente esses princípios em todas as áreas de suas operações.

Os benefícios de adotar práticas robustas de *due diligence* em direitos humanos vão além da conformidade legal. Eles incluem a mitigação de riscos operacionais e legais, o fortalecimento da legitimidade e da reputação corporativa, e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo. Ademais, empresas que se comprometem ativamente com a *due diligence* em direitos humanos se posicionam como líderes éticos no cenário global, atraindo investidores e consumidores que valorizam práticas empresariais responsáveis e sustentáveis.

Contudo, a implementação dessa prática enfrenta desafios consideráveis. Exige um comprometimento genuíno da alta direção, uma cultura corporativa que valorize a transparência e a responsabilidade social, e mecanismos eficazes de monitoramento e comunicação. Além disso, a complexidade das cadeias de suprimentos globais e a diversidade

¹⁷ FERRAZ, Fábio Garcia Leal; CANELA, Kelly Cristina. Breve análise sobre os direitos humanos na legislação empresarial brasileira. FERREIRA, Y. N.; GOMIDE, C. H. (org.). Literatura, Arte e Política. v. 3. Goiânia: Casa da Música, 2023. p. 214-224.

de contextos operacionais podem complicar a identificação e o gerenciamento de riscos para os direitos humanos.

Este artigo chega à conclusão de que a prática corporativa de *due diligence* em direitos humanos emerge como uma estratégia crucial e indispensável para organizações que almejam transcender a mera evitação de desafios legais e de imagem, aspirando, de forma significativa, a endossar o progresso social e o desenvolvimento sustentável. Ressalta-se, assim, a necessidade imperativa de as corporações adotarem uma postura ativa no que tange à salvaguarda dos direitos humanos dentro do espectro corporativo, o que implica um engajamento consistente e fundamentado na promoção desses direitos.

Por meio de tal esforço consciente, enfatiza-se que tal dedicação não deve ser percebida apenas como um elemento que distingue a empresa no mercado, mas, primordialmente, como um requisito essencial que sustenta e fomenta o êxito a longo prazo das atividades empresariais. Este compromisso, portanto, não apenas capacita as empresas a navegar com mais segurança em um panorama global complexo e interconectado, mas também as posiciona como agentes de mudança, contribuindo de forma efetiva para a criação de um futuro mais justo e sustentável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, J. M. Coutinho de. Dever de diligência das empresas e responsabilidade civil.

ABREU, J. M. C.; MARTINS, A. de S.; DIAS, R. P. (org.). **Dever de diligência das empresas e responsabilidade empresarial**. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. p. 29-40.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. p. 1 (anexo). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 22 dez. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm>. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRIGHT, CLAIRE. Corporate due diligence: history and future prospects. ABREU, J. M. C.; MARTINS, A. de S.; DIAS, R. P. (org.). **Dever de diligência das empresas e**

responsabilidade empresarial. Coimbra: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. p. 1-12.

BUFFARA, Lúcia Cristina Bonkoski; PEREIRA, Maurício Fernandes. Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social: um estudo de caso do grupo Boticário. **Revista de ciências da administração**, v. 5, n. 09, jan/jul 2003. p. 1-19.

CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. & Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/419290/&e_Business_Case_for_Corporate_Social_Responsibility_A_Review_of_Concepts_Research_and_Practice?auto=download. Acesso em: 24 fev. 2024.

COMPARATO. Fábio Konder. **A civilização capitalista:** para poder compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.** Disponível em: <<https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>>. Acesso em 24 fev. 2024.

COSTA, Pedro Léo Alves. Due diligence em direitos humanos: fator de legitimação de mudanças e boas práticas no setor privado. **Duc In Altum-Cadernos de Direito**, v. 14, n. 33, 2022.

DA SILVEIRA, Vladimir Oliveira; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Napolini. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Direito e Desenvolvimento**, v. 6, n. 12, p. 145-156, 2015.

DE MATTOS, Nathália Soares. A “due diligence” em direitos humanos e a responsabilidade social corporativa: duas faces da mesma moeda?. **Atividade econômica e direitos humanos**, p. 37, 2020.

FELIX, Ynes da Silva; DA TRINDADE, Polyanne Cruz Soares Silva. O compliance trabalhista na observância dos princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e Direitos Humanos. **Direitos Democráticos & Estado Moderno**, v. 2, n. 8, p. 96-110, 2023.

FERRAZ, Fábio Garcia Leal; CANELA, Kelly Cristina. Breve análise sobre os direitos humanos na legislação empresarial brasileira. FERREIRA, Y. N.; GOMIDE, C. H. (org.). **Literatura, Arte e Política**. v. 3. Goiânia: Casa da Música, 2023. p. 214-224.

HARVEY, Michael G.; LUSCH, Robert F. Expanding the nature and scope of due diligence. **Journal of Business Venturing**. v. 10, n. 1, p. 5-21, 1995.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. Responsabilidade social corporativa: uma contribuição das empresas para o desenvolvimento sustentável. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 4, n. 1, p. 1-50, 2005.

RICO, Elizabeth de Melo. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. **São Paulo em perspectiva**, v. 18, p. 73-82, 2004.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Regulação e desenvolvimento**. São Paulo: Malheiros, 2012.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Teoria crítico-estruturalista do direito comercial**. 1ª ed. São Paulo: Marcial Pons, 2015.