

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA POR INTERMÉDIO DA DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS

CORPORATE SOCIAL FUNCTION THROUGH HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Davi Carlo Macedo¹

Pedro Gabriel Romanini Turra²

Mayara Pereira Amorim³

RESUMO

O presente artigo aborda a questão fundamental da tutela dos direitos humanos no contexto empresarial, explorando a viabilidade da due diligence como uma ferramenta eficaz nesse processo. O objetivo é analisar se a adoção da due diligence em direitos humanos pode contribuir para a consecução da função social da empresa, promovendo a responsabilidade corporativa e impacto positivo na sociedade. O estudo justifica-se ante a necessidade de instrumentos para que as empresas operem de maneira ética e em conformidade com os direitos humanos. Assim, o mecanismo surge como uma abordagem estratégica que pode facilitar a identificação, prevenção e mitigação de potenciais violações dos direitos fundamentais, visando a manutenção da função social. Para tal estudo, utilizou-se a metodologia dedutiva por meio de pesquisa bibliográfica

Palavras-chave: Função social; Due Diligence; Direitos Humanos.

ABSTRACT

This article addresses the fundamental issue of protecting human rights in the business context, exploring the viability of due diligence as an effective tool in this process. The objective is to analyze whether the adoption of human rights due diligence can contribute to achieving the company's social function, promoting corporate responsibility and positive impact on society. This study is justified by the need of instruments for companies to operate ethically and in compliance with human rights. Therefore, due diligence emerges as a strategic approach that can facilitate the identification, prevention and mitigation of potential violations of fundamental rights, aiming to maintain social function. For this study, deductive methodology was used through bibliographical research.

¹ Graduado em Direito pela Unitá. E-mail: davi.carlo@outlook.com.br.

² Mestre em Sustentabilidade pelo Centro de Economia e Administração da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Docente em Graduação e Pós-graduação em Direito. Advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6743166797598219> ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0001-5161-5994> E-mail: pedroturra.com .

³ Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio/CAPES-PROEX). Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Pesquisadora. Docente em Graduação de Direito. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8898723427645366> . ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-1728-4084> . E-mail: mayara.amorimdireito@gmail.com .

Key words: Social Function; Due Diligence; Human Rights.

INTRODUÇÃO

A conquista da função social da empresa através do processo de *Due Diligence* em Direitos Humanos (DDDH)⁴ é um tema de crescente importância no mundo corporativo e jurídico. O conceito de função social da empresa pressupõe que as organizações não apenas busquem o lucro, mas também desempenhem um papel relevante na sociedade, considerando o impacto de suas atividades nas comunidades, nos trabalhadores, no meio ambiente e na construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Nesse contexto, o termo *due diligence* refere-se a um processo sistemático pelo qual as empresas avaliam e gerenciam os riscos de violações de direitos humanos, princípios éticos e direitos fundamentais em suas operações e cadeias de suprimentos.

A metodologia dedutiva, adotada neste estudo, visa aprofundar a compreensão dessa interligação entre a função social da empresa e a implementação da DDDH. Para tanto, uma extensa pesquisa bibliográfica será conduzida, incorporando análises de legislações, artigos científicos e dissertações pertinentes ao tema, a fim de ressaltar que a empresa moderna, além de gerar lucro, é desafiada a contribuirativamente para o desenvolvimento social, respeitando os direitos humanos em todas as suas dimensões

Assim, a importância da devida diligência de direitos humanos reside na capacidade de proporcionar um arcabouço metodológico sistemático para identificar, prevenir e remediar possíveis impactos negativos das atividades empresariais sobre os direitos humanos. Neste contexto, a questão problema que norteia este estudo é a seguinte: Como DDDH pode contribuir de maneira eficaz para assegurar a função social das empresas? Uma indagação que fundamenta a pesquisa e impulsiona a investigação sobre os mecanismos pelos quais a atenção aos direitos humanos pode

⁴ Para tornar conceito de *due diligence* em direitos humanos, também conhecido como auditoria social, definiu-se pelo uso da sigla DDDH. Esse conceito se consolida em 2011, mediante a publicação de um guia de princípios e direitos humanos para empresas pela Organização das Nações Unidas. Esse guia determina que o processo de *due diligence* em direitos humanos seria baseado em quatro pilares. O primeiro, a identificação dos impactos adversos aos direitos humanos causados por organizações ou com sua contribuição. O segundo, relacionar os dados obtidos com avaliações de impactos feitas nos procedimentos relevantes da organização e adotar condutas apropriadas de acordo com o seu desenvolvimento com estes impactos. O terceiro, avaliar a efetividade de medidas e processos adotados para abordar os impactos e para entender se eles funcionam. O quarto, dar publicidade ao modo de abordar os impactos e indicar a todos aqueles que se relacionam com a organização quais são as políticas e procedimentos adotados (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2011, s.p.).

ser integrada de forma consistente nas práticas empresariais, alinhando-as com os imperativos éticos e sociais da contemporaneidade.

Através de DDDH, as empresas buscam identificar, prevenir, mitigar e remediar impactos negativos em áreas como trabalho digno, saúde, segurança, liberdade de associação, não-discriminação e outros direitos fundamentais. Isso envolve uma análise aprofundada de todas as etapas de produção, desde a obtenção de matérias-primas até a distribuição do produto. Além disso, o processo busca assegurar que os fornecedores e parceiros de negócios também estejam em conformidade com os padrões de direitos humanos.

Deste modo, com a implementação efetiva de DDDH, as empresas não apenas poderão evitar riscos legais e reputacionais, mas também contribuem para a promoção de condições de trabalho justas e sustentabilidade ambiental, alinhando suas práticas comerciais com os valores fundamentais dos direitos humanos.

Ressalta-se que a falta de atenção a essa questão pode resultar em danos irreparáveis à reputação da empresa, bem como em consequências jurídicas severas. Dessa forma, a tutela dos direitos humanos torna-se uma exigência ética e uma necessidade pragmática para o crescimento sustentável das organizações.

Ao desbravar essa questão, este artigo busca compreender a relação intrínseca entre DDDH e função social empresarial. Além disso, pretende oferecer insights práticos e teóricos para orientar as empresas na implementação eficaz dessas práticas. À medida que nos aprofundamos nesse terreno interdisciplinar, emergirá uma compreensão mais clara de como as empresas podem não apenas atender às expectativas sociais, mas também liderar a transformação rumo a um paradigma empresarial verdadeiramente sustentável e socialmente responsável.

Em síntese, este artigo dedicou-se a investigar a DDDH como um instrumento vital para preservar a função social das empresas. Ao discutir os Princípios Orientadores sobre Empresas e direitos humanos da ONU, juntamente com a responsabilidade corporativa de aderir às diretrizes de direitos humanos, buscamos não apenas compreender a relevância desses parâmetros, mas também destacar a necessidade premente das empresas em adotar medidas concretas para garantir conformidade legal e efetivar sua função social. Concluímos, portanto, que a integração eficaz da DDDH é um caminho para fortalecer a responsabilidade corporativa, além de contribuir para o desenvolvimento de práticas empresariais mais

éticas e socialmente responsáveis, reforçando, assim, o papel proativo das organizações na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS E OS DIREITOS HUMANOS

A ideia de função social tem raízes em diversas correntes filosóficas, econômicas e jurídicas ao longo da história. A noção de que a propriedade e a atividade econômica devem servir a propósitos mais amplos e sociais tem sido moldada por diferentes contextos culturais e períodos históricos.

No ordenamento jurídico brasileiro, a função social da propriedade é um princípio fundamental, guiando as relações de propriedade em direção a um equilíbrio entre interesses individuais e coletivos. O Artigo 170 da Constituição Federal de 1988 estabelece os fundamentos da ordem econômica, ressaltando a função social da propriedade como um dos pilares que norteiam a atuação do Estado e dos particulares na economia, dispondo-os como princípios direcionadores das atividades econômicas⁵.

Além disso, ao dispor sobre a livre iniciativa, a valorização do trabalho humano e a busca pelo pleno emprego, a norma constitucional reforça a necessidade de se harmonizar os interesses individuais com os objetivos sociais.

Neste contexto, torna-se importante evidenciar que o arcabouço constitucional econômico também está diametralmente relacionado à justiça social, compreendida como uma “das finalidades básicas do Estado (...) Traduz-se na efetivação de medidas jurídicas e adoção de políticas que garantam a todos o acesso indiscriminado aos bens imprescindíveis à satisfação de suas necessidades fundamentais” (FIGUEIREDO, 2021, *E-book*).

A função social da propriedade, quando aplicada ao contexto empresarial, pode transcender a mera relação entre proprietário e bem. Ela deve se estender além da atividade econômica desempenhada pela empresa, abrangendo as relações

⁵ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País” (BRASIL.1988).

trabalhistas, o impacto ambiental e a contribuição para o desenvolvimento social, sem prejuízo das agendas atuais de *Environmental, Social and Governance*.

Nesse sentido, o Artigo 154 da Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/1976) estabelece que o administrador deve agir com diligência e lealdade, visando o interesse da companhia e a consecução de seus fins sociais (BRASIL, 1976). Esta disposição legal estabelece uma conexão direta com a função social da propriedade, pois exige que a gestão empresarial leve em consideração não apenas os interesses dos acionistas, mas também os impactos sociais e ambientais decorrentes das atividades empresariais. Nesse sentido, a Lei das Sociedades por Ações parte dos deveres e responsabilidades do acionista controlador, uma vez que ele representa os destinatários do tríplice interesse: acionistas, empregados e comunidade (BORBA, 2021, p.169).

A correlação entre os artigos 170 da Constituição Federal de 1988 e o 154 da Lei das Sociedades por Ações destaca-se na medida em que ambos reforçam a importância de uma gestão empresarial responsável e comprometida com os valores sociais. A atuação do administrador, pautada pela diligência e lealdade, deve buscar não apenas a maximização dos lucros, mas também a contribuição positiva para a sociedade em que a empresa está inserida (SOUZA, 2019, s.p.).

Nesse sentido, a interpretação conjunta desses dispositivos legais oferece uma base sólida para orientar as práticas empresariais em conformidade com os princípios constitucionais e legais que visam o bem-estar coletivo.

Todavia, a função social da empresa vai além da simples realização de iniciativas voluntárias e benéficas, uma vez que tais práticas, embora louváveis, frequentemente derivam da espontaneidade da sociedade em oferecer assistência a quem necessita, independentemente de características como raça, cor ou religião. Quando executadas de maneira esporádica por empresas, essas ações tendem a se manifestar como estratégias pontuais de marketing, visando impulsionar a visibilidade de uma marca ou produto específico.

De fato, a função social da empresa transcende essas abordagens, procurando compreender os interesses da comunidade e a relação desta com a empresa, tanto na produção de bens quanto na distribuição e circulação do capital.

Essa perspectiva mais abrangente da função social empresarial visa atender demandas específicas da sociedade, bem como entender e integrar os interesses da comunidade em todas as fases da atividade empresarial. Não se trata apenas de

ações isoladas, mas de uma abordagem contínua e estratégica que promove um impacto positivo duradouro, indo além do caráter promocional eventual.

Ademais, a concepção tradicional de que a única responsabilidade das empresas é gerar lucro vem sendo questionada diante das complexidades sociais e ambientais contemporâneas. No entanto, a evolução para uma função social mais robusta reflete não apenas uma mudança de perspectiva, mas um imperativo moral e ético.

E deste ponto ético, se faz possível deduzir a existência de uma relação intrínseca entre a função social da empresa e os direitos humanos. Neste cenário, os direitos humanos devem fornecer o arcabouço ético para a atuação empresarial, exigindo que as empresas respeitem a dignidade, a liberdade e a igualdade de todas as pessoas. A incorporação desses princípios na função social da empresa pode implicar em práticas que promovam o bem-estar social e resguardem os direitos fundamentais.

Nesse panorama, é explícito a relação da função social da empresa com a devida proteção do direito dos trabalhadores, afinal, as dinâmicas laborais e os desdobramentos resultantes delas têm sido objeto de análise e investigação ao longo da história por vários pesquisadores, dada a sua considerável relevância para a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária.

O trabalho é tão fundamental para o tecido social que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, o reconhece como um direito inalienável do ser humano, garantindo a liberdade de escolha profissional, desde que em condições equitativas e satisfatórias, e assegurando proteção contra o desemprego (ONU).

Além disso, a Agenda 2030⁶ possui sinergia com essa temática, através do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, que visa “promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentado, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos” (ONU). Este objetivo reconhece a importância fundamental de uma economia saudável e de oportunidades de emprego para a erradicação da pobreza e a melhoria das condições de vida.

O respeito aos direitos trabalhistas, conforme preconizado no subitem 8.8, é essencial para garantir que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades de

⁶ Plano que estabelece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), uma iniciativa global estabelecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de abordar os desafios globais mais prementes e promover um desenvolvimento sustentável.

trabalho digno e justamente remunerado (ONU). Isso contribui diretamente para a promoção da dignidade humana.

Ambientes de trabalho seguros e a proteção dos direitos trabalhistas são elementos-chave para um desenvolvimento econômico sustentável. Assegurar que os trabalhadores tenham condições dignas de emprego contribui para a criação de sociedades mais justas e equitativas.

Além disso, é dedutível que as organizações, ao promoverem um ambiente laboral, que preza pela segurança e respeito aos direitos trabalhistas, não apenas beneficiam os trabalhadores individualmente, mas também contribuem com a produtividade e a inovação nas empresas. Funcionários saudáveis e satisfeitos tendem a ser mais engajados e contribuem positivamente para o sucesso das organizações. Assim, o ODS nº 8, e seu subitem 8.8, refletem um compromisso global em conformidade com princípios éticos e legais que buscam garantir que as relações de trabalho sejam justas, transparentes e alinhadas com os direitos fundamentais de todos os trabalhadores (ONU).

Não é à toa que as empresas têm orientado seus esforços para aprimorar critérios e padrões de produção, eficiência e rentabilidade. Adotam programas de desempenho e governança, buscando estabelecer uma conduta corporativa ética e sustentável (IBGE, 2019, p.11). Essa orientação está em consonância com as demandas das gerações contemporâneas, que cada vez mais consideram critérios de impacto ambiental e social ao escolher seu ambiente laboral. Além disso, as empresas precisam gerar valor abrangente para todas as partes interessadas, refletindo em melhorias no local de trabalho, valorização salarial, redução de danos e aprimoramento da reputação empresarial.

Assim, torna-se clara que a função social das empresas deve transcender a filantropia ocasional, mas sim se manifestar na forma como as empresas conduzem suas operações, desde as relações com os funcionários até as práticas ambientais e o engajamento com as comunidades locais. A busca pelo lucro não deve ser mais vista como um objetivo isolado, mas como um meio para alcançar um impacto social positivo e sustentável. Desta forma, é possível sintetizar que o objetivo da função social é, sem desconsiderar a autonomia privada, reinserir a solidariedade social e ambiental na atividade econômica (PERLINGIERI, 2008, p. 943-944).

Frisa-se que empresas que buscam fundamentar sólidas práticas de responsabilidade social estão obtendo crescente credibilidade diante da sociedade.

Seus produtos e serviços passam a ser mais apreciados, pois conseguem vincular seu nome ou a marca de seus produtos a iniciativas significativas de transformação social (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 11–28). Assim, a geração de valor sustentável impacta diretamente no aumento dos lucros.

Contudo, a contrapartida oferecida à sociedade deve ir além do simples cumprimento das leis. Envolve a integração de práticas empresariais éticas e sustentáveis que contribuam para o desenvolvimento social e o respeito aos direitos humanos. Empresas socialmente responsáveis reconhecem seu papel como agentes de mudança e adotam medidas para minimizar impactos negativos e maximizar contribuições positivas.

A evolução da função social da empresa, sob a perspectiva dos direitos humanos, destaca um compromisso crescente com a sociedade. As empresas contemporâneas não podem mais se isentar da responsabilidade de contribuir para o bem-estar social e o respeito aos direitos fundamentais. A busca pelo lucro não é incompatível com a função social, pelo contrário, ela se torna mais significativa quando orientada para a criação de valor compartilhado (SOUZA, 2019, p. 120). A integração ética e sustentável no cerne da função social empresarial não é apenas uma escolha estratégica, mas uma necessidade imperativa em um mundo que busca equidade, justiça e respeito pelos direitos humanos, sendo esta uma responsabilidade corporativa que deve ser adotada.

RESPONSABILIDADE CORPORATIVA E PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

Um dos grandes marcos para a definição da responsabilidade corporativa das empresas foi a definição dos parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar, com a publicação do relatório final de *John Ruggie*, representante especial do Secretário-Geral na época, sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Adotados em 2011, tais princípios oferecem um guia abrangente para as empresas lidarem com os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos ao redor do mundo (CONECTAS DIREITOS HUMANOS, s.p.).

As premissas presentes no relatório baseiam-se em três pilares: **o dever do Estado de proteger contra violações de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos**

humanos em suas operações; e a necessidade de assegurar acesso a mecanismos eficazes de reparação para aqueles afetados por violações.

Ressalta-se que a responsabilidade corporativa das empresas, no que tange os direitos humanos, conforme se observa no princípio 14, se aplica a todas as empresas independentemente do seu tamanho, variando somente a magnitude e complexidade dos meios dispostos para cumprir esse dever (CONECTAS DIREITOS HUMANOS, s.p.).

Essa universalidade da responsabilidade corporativa reforça a expectativa internacional de que todas as empresas, desde as transnacionais até as pequenas e médias empresas, observem e fomentem os direitos humanos durante a condução de suas atividades, assumindo as responsabilidades por eventuais desrespeitos e violações.

No tocante à responsabilização das empresas, é evidente que a forma como cada empresa assume sua responsabilidade deve ser proporcional ao seu porte. Pequenas e médias empresas, devido às suas limitações de recursos e estrutura, adotarão abordagens distintas das grandes corporações. Contudo, é crucial ressaltar que, mesmo com menor capacidade para conformidade com as normas, os impactos sobre os direitos humanos provenientes de pequenos negócios podem ser tão prejudiciais quanto os originados por grandes empresas, e impactar, de forma solidária ou subsidiária, os *stakeholders* e *shareholders* (MACHADO, 2021, p. 9).

Assim, responsabilidade corporativa e social das empresas em relação aos seus *stakeholders*, que incluem clientes, funcionários, comunidades locais, acionistas e outros parceiros comerciais, representa um compromisso essencial na construção de práticas empresariais éticas e sustentáveis, uma vez que estes desempenham papéis cruciais no ecossistema empresarial, implicando-se não apenas na busca por lucros, mas na consideração cuidadosa dos impactos de suas operações em todas essas partes interessadas.

Afinal, empresas socialmente responsáveis procuram envolver os *stakeholders* em diálogos construtivos, compreendendo suas necessidades e preocupações. Isso não apenas fortalece as relações comerciais, mas também contribui para a construção de uma reputação positiva. A responsabilidade estende-se também à transparência nas práticas operacionais, assegurando que os *stakeholders* tenham acesso à informação relevante sobre as operações e o desempenho da empresa.

Além disso, as empresas responsáveis consideram os impactos sociais, econômicos e ambientais de suas decisões, buscando minimizar e compensar possíveis efeitos adversos. Ao adotar políticas que promovem a equidade, a diversidade e a sustentabilidade, as empresas não apenas atendem às expectativas dos stakeholders, mas também contribuem para um ambiente de negócios mais justo e ético.

Assim, é certo compreender que a responsabilidade corporativa, conforme delineada pelos Princípios Orientadores, vai além da mera conformidade legal, exigindo que as empresas ajam proativamente para evitar violações e contribuam positivamente para a promoção dos direitos humanos. Essa abordagem implica a consideração cuidadosa dos impactos diretos e indiretos das operações empresariais em todas as fases da cadeia de valor, uma vez que a concepção internacional, respaldada pelo respeito aos direitos humanos, reforçou a noção de que a vigilância dos direitos fundamentais não deve ser exclusivamente atribuída ao domínio do Estado (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 13).

Disto, compreendemos a importância do dever explícito no Princípio Orientador nº 17, que orienta as empresas a identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, bem como realizar due diligence em matéria de direitos humanos (CONECTAS DIREITOS HUMANOS, s.p.).

Dessa forma, a responsabilidade corporativa exige uma abordagem proativa, traduzindo-se em diálogo aberto com os *stakeholders*, transparência nas práticas e consideração cuidadosa dos impactos sociais, econômicos e ambientais das decisões empresariais, por intermédio da DDDH.

DUE DILIGENCE COMO INSTRUMENTO DE CONFORMIDADE EM DIREITOS HUMANOS

A abordagem sobre a atenção às questões de direitos humanos no âmbito empresarial, bem como a implementação de ações socialmente responsáveis, não é mais uma novidade no contexto do direito globalizado. Há bastante tempo, discute-se como as empresas podem violar os direitos humanos e o impacto significativo que exercem sobre os Estados, dada sua considerável influência derivada do poder econômico que possuem.

Contudo, conforme já abordado, a partir de 2011, um marco crucial foi estabelecido com a aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos

Humanos . Esse evento marcou um aumento substancial na relevância da temática a nível internacional, destacando a importância da *DDDH* para a consecução efetiva da função social das empresas

A DDDH é uma abordagem estratégica e proativa adotada por organizações para identificar, avaliar e mitigar os riscos de violações dos direitos humanos em suas operações e cadeias de suprimentos.

Diferente da diligência prévia corporativa convencional, a *due diligence* em direitos humanos não possui um foco na mitigação de riscos aos negócios, mas sim nos riscos para todos os *stakeholders* envolvidos nas operações das organizações (FORD, et al., 2020, p. 105). Sua abordagem vai além da simples aderência à legislação vigente. Ela implica uma análise aprofundada para compreender e enfrentar questões complexas relacionadas a áreas como trabalho, meio ambiente, discriminação, e o dever da empresa de respeitar os direitos humanos.

Nesse cenário, é possível traçar um panorama onde se torna evidente que a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos ganha notório embasamento através dos princípios orientadores, fornecendo um modelo de como as organizações devem adotar medidas objetivas e transparentes para a promoção de tais direitos (SILVA, 2020, p. 57).

As premissas orientativas de como as empresas podem alcançar tal resultados são divididas em dois sentidos, um sobre os princípios fundamentais, previstos do 11º ao 15º, e outros sobre princípios operacionais, presentes entre os 16º ao 24º. Contudo, há um princípio que torna sua transcrição indispensável:

AUDITORIA (*DUE DILIGENCE*) EM DIREITOS HUMANOS

Princípio nº 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, s.p.).

Assim, **a DDDH é introduzida como uma modalidade de auditoria social, devendo sua aplicação ser repetitiva, abrangente, proativa, preventiva e mitigadora para resolver atuais e potenciais riscos de violação de direitos humanos nas atividades empresariais.**

A avaliação concernente aos direitos humanos deve ser iniciada o mais precocemente possível ao empreender uma nova iniciativa ou estabelecer uma relação comercial. Já na fase de elaboração de contratos ou outros acordos, os riscos para os direitos humanos podem ser atenuados ou agravados, sendo também possível herdar tais riscos por meio de processos de fusão ou incorporação.

Empresas que possuam diversas entidades em suas cadeias de valor podem enfrentar dificuldades consideráveis ao realizar *due diligence* em direitos humanos para cada entidade. Nestes casos, as empresas devem identificar as áreas gerais que apresentem maior probabilidade de impactos adversos sobre os direitos humanos, seja devido ao contexto operacional de determinados fornecedores ou clientes, às operações, produtos ou serviços relacionados, ou a outras considerações relevantes, e priorizar a auditoria em direitos humanos nessas áreas.

Questões de cumplicidade podem surgir quando uma empresa contribui ou parece contribuir para consequências adversas sobre os direitos humanos causadas por terceiros. A cumplicidade possui uma conotação legal e outra não legal. Na esfera não legal, empresas podem ser consideradas "cúmplices" de ações de terceiros, por exemplo, quando parecem se beneficiar de infrações cometidas por esses terceiros.

Em sua acepção jurídica, a maioria das jurisdições nacionais proíbe a cumplicidade na prática de um delito, e algumas estabelecem a responsabilidade penal das empresas em tais circunstâncias. Além disso, há um grande impacto reputacional que reflete nas finanças corporativas das organizações. Destaca-se o caso da mineradora Vale, envolvida em graves violações aos direitos humanos, no caso da barragem de Brumadinho-MG, que ocasionou uma queda no valor da empresa de cerca de R\$70 bilhões (TREVISAN, 2019, s.p.).

Ressalta-se que a condução de *due diligence* em direitos humanos deveria, em teoria, reduzir o risco desse impacto negativo na reputação da empresa, e até mesmo de ações judiciais, pois possibilita demonstrar que foram tomadas todas as medidas razoáveis para evitar qualquer participação em uma suposta violação dos direitos humanos. No entanto, as empresas que realizam tais auditorias não podem presumir que, dessa maneira, ficarão automaticamente e completamente isentas de toda responsabilidade por provocar ou contribuir para violações dos direitos humanos.

Assim, para que ocorra a total eficácia das auditorias sociais (ou *DDDH*) as organizações precisam mapear suas cadeias de suprimentos, coletar e verificar informações sobre as falhas e lacunas sobre práticas, desempenho e informações e exigir o mesmo de seus fornecedores, bem como devem verificar ou auditar parte dessas informações (FORD, Jolyon et al., 2020, p. 110). Tal pensamento é ratificado pelo princípio nº 20, que diz:

PRINCÍPIO nº 20.

A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve: A. Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados; B. Levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas (CONECTAS DIREITOS HUMANOS, s.p.).

Afinal, ao adotar essa abordagem, as empresas demonstram um comprometimento sólido com a responsabilidade social, alinhando suas práticas comerciais com os princípios fundamentais dos direitos humanos.

A identificação proativa de riscos potenciais durante o processo de *due diligence* permite que as empresas adotem medidas preventivas antes que danos irreparáveis ocorram. Esse enfoque proativo não apenas atende às expectativas da sociedade, mas também fortalece a reputação das empresas como agentes comprometidos com o respeito aos direitos fundamentais.

Além disso, a integração da *due diligence* nos sistemas de gestão de riscos empresariais amplia a compreensão da responsabilidade social para além dos limites corporativos. Ao considerar não apenas os riscos para a empresa, mas também para os titulares de direitos envolvidos em suas cadeias de valor, as empresas promovem uma abordagem mais holística e ética em suas práticas.

A antecipação dos riscos na fase inicial de novas atividades comerciais ou relações contratuais destaca a importância da DDDH como parte integral do processo empresarial. Ao incorporar essa abordagem desde o início, as empresas não apenas gerenciam eficazmente os riscos, mas também estabelecem a base para relacionamentos comerciais sustentáveis e éticos.

Para empresas com cadeias de valor complexas, a *due diligence* direcionada para áreas de maior risco demonstra um comprometimento estratégico com a função social. A priorização de auditorias nessas áreas críticas reflete uma abordagem responsável e eficaz na gestão dos impactos das operações empresariais sobre os direitos humanos.

A questão da cumplicidade, conforme abordada nos Parâmetros da ONU, destaca a necessidade de as empresas não apenas avaliarem seus próprios impactos, mas também considerarem como podem estar contribuindo para violações perpetradas por terceiros. A *DDDH*, ao abordar essa questão, reforça o papel das empresas na promoção de práticas éticas em toda a sua rede de negócios.

Em síntese, a devida diligência em direitos humanos torna-se uma peça-chave na consolidação da função social das empresas. A adoção decidida dessa abordagem não apenas atende a imperativos éticos e legais, mas também eleva substancialmente a posição das empresas como agentes genuinamente comprometidos com responsabilidade social.

Nesse contexto, as empresas não apenas se alinham aos princípios da comunidade global concernentes aos direitos humanos, mas também moldam um paradigma empresarial que reconhece a interdependência entre o sucesso comercial e o respeito pelos direitos essenciais de todos os envolvidos. Assim, ao internalizar os preceitos da *DDDH*, as empresas não apenas se protegem contra potenciais controvérsias, mas, mais crucialmente, se tornam arquitetas ativas de uma sociedade empresarial que não visa apenas o lucro, também a geração de valor através de sua função social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O aprofundamento na interligação entre a função social da empresa e a implementação da DDDH destaca a grande importância dessa prática no contexto empresarial contemporâneo. A busca por lucro não pode mais ser dissociada do

compromisso ativo com o desenvolvimento social e o respeito aos direitos humanos. Assim, a DDDH, ao identificar, prevenir, mitigar e remediar impactos negativos, emerge como um arcabouço metodológico sistemático.

A falta de atenção a esta questão pode resultar em danos irreparáveis à reputação empresarial e consequências jurídicas severas. Assim, a tutela dos direitos humanos transcende a esfera ética, tornando-se uma necessidade pragmática para o sucesso sustentável das organizações.

Ao discutir os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e a responsabilidade corporativa de aderir às diretrizes de direitos humanos, reforçamos a necessidade premente das empresas adotarem medidas concretas para garantir conformidade legal e efetivar sua função social.

Em conclusão, a integração eficaz da DDDH não apenas fortalece a responsabilidade corporativa, mas também contribui para o desenvolvimento de práticas empresariais éticas e socialmente responsáveis, consolidando o papel proativo das organizações na construção de uma sociedade mais justa e equitativa e na consecução de sua plena função social.

REFERÊNCIAS

BORBA, José Edvaldo Tavares. **Direito Societário**. 18º Edição. São Paulo. Atlas, 2021.

BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em: 01 jun. 2023.

BRASIL, **Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as sociedades por ações. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, 17 DEZ. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm . Acesso em: 05 jun. 2023.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos - Ruggie**. Disponível em:

https://siteantigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf . Acesso em: 10 nov. 2023.

FIGUEIREDO, Leonardo Vizeu. **Direito econômico**. 11^a.ed. Rio de Janeiro: GEN, 2021. *E-book*.

FORD, Jolyon *et al*. A regulação da transparência em direitos humanos e escravidão moderna nas cadeias de suprimentos corporativas. **DESC-Direito, Economia e Sociedade Contemporânea**, v. 3, n. 1, p. 105, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: estatísticas de governança**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101660> . Acesso em: 15 nov. 2023.

MACHADO, Luciana Aboim; MACEI, Demetrius Nichele; DE SANTANA FILHO, José Ricardo. **O compliance como instrumento de proteção dos Direitos Humanos nas pequenas e médias empresas**. Revista Brasileira de Direito, v. 17, n. 3, p. 9, 2021.

ONU BR – NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONU BR. **A Agenda 2030**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/> . Acesso em: 10 ago. 2023.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> . Acesso em: 05 ago. 2023.

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

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do**

Tribunal Regional Federal da 1ª Região, v. 31, n. 1, p. 11–28, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9> . Acesso em: 15 nov. 2023.

SILVA, Ricardo Murilo da; MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. **Homa Publica-Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas**, v. 4, n. 1, p. 057-057, 2020.

SOUZA, José Fernando Vidal de; GOUVÊA, Claudiâne Rosa. A Função Social da Empresa Frente aos Princípios da Sustentabilidade e da Cooperação Ambiental. **Revista de Direito e Sustentabilidade. Goiânia**, v. 5, n.1, p. 115, Jan/Jun-2019. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/344857098_A_FUNCAO_SOCIAL_DA_EM_PRESA_FRENTES_PRINCIPIOS_DA_SUSTENTABILIDADE_E_DA_COOPERACAO_AMBIENTAL . Acesso em: 05 jun 2023.

TREVISAN, Karina. **Perda de R\$71 bilhões em 1 dia da Vale é a maior da história do mercado brasileiro**. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/28/perda-de-r-70-bilhoes-em-1-dia-da-vale-e-a-maior-da-historia-do-mercado-brasileiro.ghtml> . Acesso em: 05 out 2023.