

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: UMA ANÁLISE DA LEI FRANCESA SOBRE O DEVER DE VIGILÂNCIA EMPRESARIAL

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: AN ANALYSIS OF THE FRENCH LAW ON THE CORPORATE DUTY OF VIGILANCE

Sandro Gorski Silva¹

Doutorando em Direito (PUCPR, Curitiba/PR, Brasil)

Helly Elisabeth Bowens Pereira²

Professora da Pós-Graduação em ESG e Sustentabilidade (FAMILTEC, Itajaí/SC, Brasil)

ÁREA(S): direitos humanos; direito comparado.

RESUMO: Muitas das violações de direitos humanos perpetradas por empresas decorrem da fragilidade

estatal em estabelecer legislações que obriguem as corporações nacionais a observar os direitos previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas e nas oito Convenções centrais da Organização Internacional

¹ Doutorando em Direito pela PUCPR. Titular do diploma de Master em Direitos Humanos pela *Université Paris Nanterre La Défense* (França). Mestre em Direito pela PUCPR. Pós-Graduado em *Fundamentos Críticos: Los Derechos Humanos como Proceso de Lucha por la Dignidad* pela *Universidad Pablo de Olavide* (Espanha). Especialista em Direito Processual Civil Contemporâneo pela PUCPR. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. Pesquisador Visitante na *Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne* (Bolsista do CNPq - Brasil). Tem passagem profissional pela Comissão Nacional Consultiva de Direitos Humanos da França e pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (Suíça). Bolsista do Programa de Excelência Acadêmica da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes. É Membro do Grupo de Pesquisa Violações de Direitos Humanos por Empresas da PUCPR. *E-mail:* sandrogorski@gmail.com. Currículo: <http://lattes.cnpq.br/0437855341682183>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3310-5664>.

² Titular do diploma de Master 1 em Direito Empresarial pela *Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne* (França). Mestre em Direito Empresarial (*Université Paris I Panthéon-Sorbonne, Paris, França*). Especialista em Advocacia Cível pela Fundação do Ministério Público do Rio Grande do Sul. Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Ponta Grossa e em Direito pela PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa Violações de Direitos Humanos por Empresas da PUCPR e da Comissão do Pacto Global da OAB/PR. Advogada. *E-mail:* hellypereira@correadecastro.com.br Currículo: <http://lattes.cnpq.br/8407393324033089>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0429-7791>.

do Trabalho, em especial, nas atividades desenvolvidas por subsidiárias em países estrangeiros. O Direito Internacional dos Direitos Humanos não dispõe, ainda, de um mecanismo vinculante que responda a essa problemática. Visando a enfrentar a questão, de forma pioneira no cenário global, a França promulgou, em março de 2017, uma lei impondo às empresas sediadas em solo francês o dever de vigilância em matéria de direitos humanos nas atividades desenvolvidas tanto no país quanto no exterior. Com efeito, o presente artigo tem como objetivo analisar o processo de desenvolvimento da lei francesa sobre o dever de vigilância, assim como o conteúdo da versão aprovada pelo parlamento francês. A partir do método dedutivo, para a análise da problemática envolvendo violações de direitos humanos por corporações, e indutivo, para a análise da lei francesa, dividiu-se o trabalho em três partes. Num primeiro momento, aborda-se a problemática envolvendo a responsabilização de empresas por violações de direitos humanos. Na sequência, apresenta-se a trajetória legislativa até a promulgação do regulamento francês, seguida da análise de seus dispositivos e da sua aplicação pela doutrina e jurisprudência francesas. Ao final, busca-se avaliar a efetividade do modelo francês para o enfrentamento dos abusos de direitos humanos por empresas.

ABSTRACT: *Many human rights violations perpetrated by companies stem from the weakness of the state to set a legislation that imposes direct obligations on corporations, regarding the rights stated in the United Nations International Bill of Human Rights and the eight International Labour Organization core conventions, especially in activities developed by subsidiaries in foreign countries. International human rights law does not have yet a binding mechanism to address this issue. In order to tackle this problem, in a pioneering way on the global stage, France enacted, in March 2017, a law imposing on companies the duty of vigilance with regard to human rights in activities developed both in the country and abroad. This article aims to analyze the process of development of the French law on the duty of surveillance, as well as the content of the version approved by the French parliament. Based on the deductive method, for the analysis of the problematic involving human rights violations by corporations, and the inductive method, for the analysis of the French law, the paper is divided into three parts. In a first moment, the problematic involving the accountability of corporations for human rights violations is addressed. Next, the legislative trajectory up to the promulgation of the French regulation is presented, followed by an analysis of its provisions and their application by French doctrine and jurisprudence. At the end, we seek to evaluate the effectiveness of the French model for the confrontation of human rights abuses by companies.*

PALAVRAS-CHAVE: direitos humanos e empresas; devida diligência em direitos humanos; lei francesa sobre vigilância empresarial.

KEYWORDS: *businesses and human rights; human rights due diligence; French law on business surveillance.*

SUMÁRIO: Introdução; 1 A questão direitos humanos e empresas; 2 O processo legislativo e aprovação da lei francesa; 3 Reflexos da legislação francesa para a proteção dos direitos humanos por empresas; Conclusão; Referências.

SUMMARY: *Introduction; 1 The issue of business and human rights; 2 The legislative process and the French act adoption; 3 The reflections of the French law on the protection of human rights by corporations; Conclusion; References.*

INTRODUÇÃO

A emergência da globalização econômica e, em especial, a densificação dos tratados bilaterais de investimentos, a partir da década de 1970, transformaram, substancialmente, a maneira como empresas passaram a fazer negócios. Fatores tecnológicos, facilitando a exploração do capital para além das fronteiras nacionais e a transferência da cadeia produtiva para locais onde o custo de fabricação é mais rentável, e a pouca ou inexistente regulamentação de atividades empresariais transnacionais em estados estrangeiros fizeram com que as empresas passassem a escolher países mais atrativos para localizarem subsidiárias.

Sem limites claros, corporações se viram suficientemente livres para implementar processos de dominação política e exploração econômica, em muitos casos, inclusive, com o apoio dos Estados. Ocorre, no entanto, que tais atividades, não raras vezes, violam direitos humanos³, e, em contrapartida, o processo de responsabilização⁴ de entes privados por tais abusos tem sido

³ Em especial daqueles previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU, formada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além dos direitos fundamentais do trabalho, previstos nas oito Convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

⁴ Os autores empregam o termo responsabilização em sentido amplo, incluindo tanto as esferas cível e criminal, nas jurisdições nas quais esta última seja possível. Ressalta-se, ainda, que a responsabilização, seguindo a lógica do princípio *pro persona*, visa também efetivar a reparação das vítimas, seja diretamente, seja por meio de associações ou, ainda, com a criação de fundos internacionais com essa destinação. Nesse sentido, cf.: ZARAMA, G. Reflexiones para abordar la discusión de un tratado sobre empresas y derechos humanos desde la perspectiva de la responsabilidad civil y la reparación. In: RIVERA, H. C. (coord.). *El Tratado sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Perspectivas Latinoamericanas*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2022. p. 305-327. De igual forma, cf.: MÁRQUEZ, D. I. La responsabilidad penal en el tratado sobre las empresas y los derechos humanos: hacia la

ineficiente, sobretudo, por questões processuais e pela falta de instrumentos normativos que prevejam expressamente tal possibilidade.

Conquanto não seja tema novo na seara do Direito Internacional dos Direitos Humanos, as tentativas de criar instrumentos vinculantes reconhecendo obrigações para empresas, na arena global, não logram êxito, até o momento⁵. Não obstante, ainda que seja criado um tratado internacional sobre a matéria, o futuro do instrumento é incerto, não se podendo nem mesmo afirmar que haverá o número necessário de ratificações para entrar em vigor, sobretudo, pela baixa adesão dos países do norte global à proposta⁶.

Visando a enfrentar a questão no âmbito doméstico, de forma pioneira no cenário global, a França promulgou, em 27 de março de 2017, a Lei nº 2.017-399, relativa ao dever de vigilância das empresas matrizes e controladoras⁷. Trata-se de um instrumento vinculante impondo às empresas, sediadas em solo francês e sobre toda a sua cadeia de valor, o dever de vigilância, em matéria de direitos humanos.

A análise da legislação francesa se justifica, do ponto de vista prático, diante de seus potenciais impactos em território brasileiro. Segundo dados da Embaixada da França, aproximadamente 900 empresas francesas possuem filiais no Brasil, tendo sido de mais de 23 bilhões o investimento francês direto no país, em 2018⁸.

A partir do método dedutivo, para a análise da problemática envolvendo violações de direitos humanos por corporações, e indutivo, para a análise da

disuasión de abusos corporativos. In: RIVERA, H. C. (coord.). *El Tratado sobre las Empresas y los Derechos Humanos: perspectivas latinoamericanas*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2022. p. 329-361.

⁵ Uma análise das propostas de criação de um instrumento vinculante será elaborada no próximo item.

⁶ ROLAND, M. C. et al. Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 403, 2018. Nesse sentido, destaca também Humberto Rivera, afirmando que “[u]na parte significativa de los Estados participantes en el proceso – así sea de forma silenciosa, como la mayoría de los Estados de la Unión Europea”, em: El proceso hacia un tratado internacional en materia de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. In: RIVERA, H. C. (coord.). *El Tratado sobre las Empresas y los Derechos Humanos: perspectivas latinoamericanas*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2022. p. 57.

⁷ FRANÇA. *Loi nº 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

⁸ Cf. dados constantes do *site* da Embaixada da França no Brasil. Disponível em: <https://br.ambafrance.org/O-Brasil-e-a-Franca>. Acesso em: 11 jul. 2022.

lei francesa, dividiu-se o trabalho em três partes. Num primeiro momento, abordou-se a problemática envolvendo a responsabilização de empresas por violações de direitos humanos. Na sequência, apresentou-se a trajetória legislativa até a promulgação do regulamento francês, seguida da análise de seus dispositivos e da sua aplicação pela doutrina e jurisprudência francesas. Ao final, buscou-se avaliar a efetividade do modelo francês para o enfrentamento dos abusos de direitos humanos por empresas, a partir de uma análise crítica do estatuto.

1 A QUESTÃO DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

A história dos direitos humanos revela que, inicialmente, no centro das discussões envolvendo a proteção de tais direitos, pautava-se a luta para limitar os poderes dos Estados, notadamente porque os entes estatais figuravam como os maiores violadores desses direitos. Num segundo momento, compreendeu-se que era necessário não só deixar de violá-los (obrigação negativa), mas que era também crucial que as nações envidassem esforços para protegê-los e garanti-los a todos aqueles que se encontram em território nacional (obrigação positiva)⁹.

No entanto, em decorrência das mutações do capitalismo, no século XX, e, em especial, com a emergência da globalização econômica, passou-se a perceber que entes privados também estavam envolvidos em violações de direitos humanos. Se não exclusivamente implicados, pouco a pouco, descortinaram-se fatos ligando a atuação de empresas em conluio com Estados; uma combinação orquestrada de ações entre grupos geopolíticos e corporações, a fim de implementar processos de dominação política e exploração econômica¹⁰.

⁹ SILVA, S. G. *Direitos Humanos LGBTI: história, conquistas e desafios*. Curitiba: Appris, 2018. p. 26-27.

¹⁰ Exemplos nesse sentido são vários, vide a denúncia levada a efeito por Salvador Allende, então Presidente do Chile, em 1972, em discurso perante a Assembleia Geral da ONU, acusando uma empresa telefônica norte-americana (ITT) de usar seu poder econômico para influenciar as decisões políticas do país, o que se confirmou após o golpe que sofreu. Há também um caso de Bhopal, na Índia, em 1984, em que um vazamento de gás da fábrica de pesticidas *Union Carbide Limited* matou mais de três mil pessoas. Outro caso na Nigéria, onde a *Shell Petroleum Development Company*, cujas atividades no Delta do Rio Negro iniciaram em 1958, cooperou com o governo local para silenciar a oposição popular contrária a sua instalação no país. Em 2013, o desastre envolvendo o edifício *Rana Plaza*, em Bangladesh, que ruiu matando mais de mil trabalhadores. Nos destroços, foram encontradas dezenas de etiquetas de grandes marcas da indústria têxtil, revelando o funcionamento de pequenas fábricas de tecelagem no local, as quais não tinham licenças para operação, dentre outras irregularidades. No Brasil, as duas maiores violações de direitos humanos causadas por empresas são de responsabilidade

Ocorre que, segundo a atual arquitetura protetiva dos direitos humanos, somente os Estados, a Santa Sé, organizações intergovernamentais e indivíduos podem ser demandados perante as Cortes Internacionais por violações de direitos humanos. Isso porque é necessário ter personalidade jurídica internacional para poder figurar como parte nesses Tribunais, instituto que ainda não é reconhecido indubitavelmente aos entes privados. Desse modo, se uma determinada empresa violar direitos humanos, é o Estado em que a corporação está sediada que será demandado, dependendo o “repasso” dessa responsabilização às empresas exclusivamente das disposições de direito interno, o que varia conforme cada sistema de justiça¹¹.

Daí emerge a necessidade de limitar a atuação dos entes privados, a fim de preservar os direitos humanos dos abusos perpetrados com o desenvolvimento da atividade empresarial. Conquanto não seja tema novo na seara do Direito Internacional dos Direitos Humanos, as tentativas de criar instrumentos vinculantes reconhecendo obrigações para empresas transnacionais, na arena global, não logram êxito, até o momento.

Entre 1998 e 2003, a Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, vinculada à Comissão de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), órgão que precedeu o atual Conselho de Direitos Humanos, trabalhou para criação de um instrumento internacional vinculante sobre a questão. O esforço culminou nas chamadas Normas sobre Responsabilidade em Direitos Humanos de Corporações Transnacionais e outros Negócios Empresariais. O documento reconheceu que a possibilidade de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos já existia no Direito Internacional¹². No entanto, as normas não foram bem recepcionadas pela Comissão, órgão político da ONU (em oposição à composição da

da Vale e BHP Billiton. Cf. PAMPLONA, D. A. Um projeto comum para a América Latina e os impactos das empresas em direitos humanos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, p. 286-301, 2019, p. 286-287.

¹¹ LÓPEZ LATORRE, A. F. In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law. In: *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, 2020, v. 5, p. 56-83. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/abs/in-defence-of-direct-obligations-for-businesses-under-international-human-rights-law/EEB34BECDE016C2E6BC1F18BFE2F10A5>. Acesso em: 11 maio 2021.

¹² PAMPLONA, D. A.; SILVA, A. R. F. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: houve avanços? In: VAILATTI, D. B.; DOMINIQUINI, E. D. (org.). *A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos*. Curitiba: CRV, v. 1, 2016. p. 153.

supracitada Subcomissão, e dos Órgãos de Tratados, formados por *experts*). Representantes de governos, alguns dos quais sofreram *lobby* de organizações empresariais, sustentavam que a doutrina clássica do direito internacional previa obrigações apenas aos Estados, e não a atores privados¹³. Ante a ausência de consenso, a Comissão descartou totalmente a proposta.

Mais recentemente, o tema ganhou novo fôlego na ONU. O *Open-ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with respect to Human Rights* trabalha, desde 2014¹⁴, na redação de um tratado internacional, cujo objeto é estabelecer as condições para que os Estados regulamentem, de forma adequada, as atividades empresariais, bem como identificar e assegurar que obrigações em direitos humanos sejam respeitadas e cumpridas pelas corporações. Em 2018, foi publicado o chamado *zero draft*, um primeiro esboço da redação do tratado. Uma segunda versão foi liberada em outubro de 2020, e, posteriormente, no mês de agosto de 2021, o grupo disponibilizou uma terceira versão revisada da minuta do tratado¹⁵.

Atualmente, o que de fato existe no âmbito internacional são instrumentos não vinculantes, ou chamados de *soft law*, que tentam avançar o discurso de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos. Nesse sentido, merecem destaque os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos, aprovados em junho de 2011, pelo Conselho de Direitos Humanos. O guia é o documento que mais avançou na proposta de fomentar o respeito dos direitos humanos por empresas no âmbito global¹⁶, além de

¹³ BUHMANN, K. Business and Human Rights: Analysing Discursive Articulation of Stakeholder Interests to Explain the Consensus-based Construction of the “Protect, Respect, Remedy UN Framework”. In: *International Law Research*, Canadian Center of Science and Education, v. 1, n. 1, p. 88-101, 2012, p. 95.

¹⁴ Cf. a Resolução nº 26/9 do Conselho de Direitos Humanos, aprovada em 26 de junho de 2014, criando o mandato para elaboração de um instrumento vinculante para regular, no Direito Internacional dos Direitos Humanos, as atividades de empresas transnacionais e outros empreendimentos empresariais. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9. Acesso em: 8 ago. 2021.

¹⁵ Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

¹⁶ Muito embora, desde os anos 2000, a ONU promova o chamado Pacto Global, conjunto de dez princípios voltados para condutas anticorrupção, meio ambiente, relações de trabalho e direitos humanos, destinado à adesão de empresas e outras entidades, trata-se de documento totalmente voluntário, que não prevê obrigatoriedade de observação, tampouco punições pelo seu descumprimento ou qualquer

influenciar outras normativas de maneira significativa, tendo impulsionado, por exemplo, a revisão das Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), a fim de readequar os Pontos de Contato Nacional, mecanismos nacionais de resolução de controvérsias, com a temática dos direitos humanos¹⁷.

Elaborados por John G. Ruggie, Representante Especial da ONU para a temática direitos humanos e corporações transnacionais, os princípios abordaram a temática sob um viés distinto e, até certo ponto, inovador, tratando a questão a partir da linguagem econômica, de modo a considerar os potenciais impactos e riscos econômicos que as violações de direitos humanos podem causar para os negócios, circunstância que possibilitou certa convergência dos interesses dos Estados, organizações empresariais e sociedade civil, tendo a estrutura tríplice apresentada (“Proteger, Respeitar e Remediar”) sido recebida de forma unânime perante o Conselho de Direitos Humanos¹⁸.

Em síntese, os três pilares indicam o dever dos Estados de *proteger* os direitos humanos contra violações e abusos perpetrados por empresas, a responsabilidade das corporações em *respeitar* os direitos humanos e, por fim, dirigida tanto para empresas quanto para entes estatais, a necessidade de *remediar* os danos causados às vítimas de violações de direitos humanos cometidas por empresas, seja por meio de mecanismos de solução de disputas judiciais e não judiciais, mas ainda pertencentes à estrutura estatal, seja por modelos privados de resolução de controvérsias.

Ao contrário das normas propostas pela Subcomissão para a Promoção e Proteção do Direitos Humanos da ONU, Ruggie optou por encerrar a prévia discussão sobre a possibilidade de responsabilização das empresas por violações de direitos humanos no cenário internacional. Para atingir o consenso da comunidade global, o Representante Especial afastou-se dos fundamentos jurídicos da doutrina de Direito Internacional, estratégia utilizada anteriormente pela subcomissão, para focar em argumentos que dialogavam também com os interesses das empresas. Em um de seus discursos, em junho de 2006, reconheceu que os problemas de direitos humanos no setor privado

tipo de fiscalização da sua execução, ademais de apenas dois dos princípios estarem diretamente ligados aos direitos humanos.

¹⁷ BUHMANN, 2012, p. 90.

¹⁸ BUHMANN, 2012, p. 98.

decorrem efetivamente da falha estatal em protegê-los, mas enfatizou também que as empresas deveriam respeitar os direitos humanos em áreas em que a governança estatal se mostra frágil¹⁹. Para Ruggie, o trabalho das empresas e dos Estados deveria se concentrar nos pontos de convergência, porque o tema é de interesse comum e a negligência dos direitos humanos acarreta consequências para ambos os setores. Com efeito, a tônica por ele empregada ao longo de todo o mandato, conciliando a linguagem jurídica, política e econômica, em especial, para realçar os perigos e riscos econômicos advindos da inobservância dos direitos humanos, estabeleceu novas estratégias argumentativas à discussão do tema, o que viabilizou o alcance do consenso entre os atores envolvidos²⁰.

De toda sorte, os princípios deixaram claro que a responsabilidade das empresas não se confunde com as obrigações impostas aos Estados, o que é visível pela linguagem utilizada pelo documento. O termo empregado para fazer referência aos Estados é “dever” ou “obrigações” – o que já é amplamente consolidado no Direito Internacional –, enquanto que, para fazer menção às empresas, utilizou-se a expressão “responsabilidade” ou “respeitar”²¹. Vale dizer que respeitar significa não apenas agir em conformidade com *standards* protetivos de direitos humanos, mas também implementar uma espécie de *devida diligência em direitos humanos*²², de modo a gerenciar os riscos de danos a esses direitos, com o fim, sobretudo, de evitá-los²³.

Para Chirwa e Amodu, o Professor Ruggie falhou ao não reconhecer a rápida evolução entre Direito Constitucional Comparado e o Direito Internacional dos Direitos Humanos, com relação às corporações, bem como as mais variadas formas encontradas por legislações nacionais para impor deveres às empresas e responsabilizá-las. Além disso, ele teria ignorado o fato de que alguns tratados não adotam a visão estado-centrista, tradicionalmente utilizada quando se fala dos direitos humanos, impondo deveres também aos

¹⁹ BUHMANN, 2012, p. 96.

²⁰ BUHMANN, 2012, p. 96.

²¹ PAMPLONA; SILVA, 2016, p. 154.

²² Sobre o tema, cf. PAMPLONA, D. A. Devida diligência em direitos humanos no Brasil: empresários não podem mais ignorar. *Jota*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/devida-diligencia-em-direitos-humanos-no-brasil-empresarios-nao-podem-mais-ignorar-14072020>. Acesso em: 20 jul. 2021.

²³ BUHMANN, 2012, p. 98.

indivíduos. Desse modo, a distinção que Ruggie estabeleceu, enfatizam os autores, impediu a evolução do Direito Internacional dos Direitos Humanos na temática dos abusos perpetrados por atores não estatais²⁴.

Diante da boa receptividade dos princípios pela comunidade internacional, o Conselho de Direitos Humanos aprovou, em 2011, a criação do *Working Group on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises*²⁵, com o mandato de promoção, disseminação e implementação dos Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos. Ademais, o grupo trabalha para trocar e promover boas práticas e lições colhidas com a implementação dos Princípios Orientadores, bem como para fazer recomendações sobre o guia e avaliá-los. Tal mandato já foi renovado por três vezes desde a sua criação (2014, 2017 e 2020).

Importante distinção deve ser feita em relação à proposta dessas normativas até então detalhadas e o movimento da chamada *Responsabilidade Social das Empresas* (RSE). O centro das atenções na temática Direitos Humanos e Empresas, expressão própria do sul global para denominar o que se chama no norte de *Business and Human Rights*²⁶, enfatizando a premissa de que direitos humanos precedem os negócios, volta-se para a tentativa de responsabilização das empresas por violações de direitos humanos, em especial daqueles previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU, formada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além dos direitos fundamentais do trabalho, previstos nas oito Convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁷. Já a RSE não está ligada necessariamente ao mundo do direito, apesar de, nos

²⁴ CHIRWA, D.; AMODU, N. Economic, social and cultural rights, sustainable development goals, and duties of corporations: rejecting the false dichotomies. In: *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, v. 6, n. 1, p. 21-41, 2021, p. 31.

²⁵ Cf. a Resolução nº 17/4 do Conselho de Direitos Humanos, aprovada em 16 de junho de 2011, criando o mandato para promoção, disseminação e implementação dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/17/4. Acesso em: 8 ago. 2021.

²⁶ ROLAND, 2018, p. 395.

²⁷ Os documentos elencados são, inclusive, colocados pelo art. 12 dos Princípios Norteadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos como um piso protetivo mínimo a ser observado pelas empresas. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 8 ago. 2021.

últimos anos, o conceito ter se aproximado bastante de temas como direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e medidas anticorrupção²⁸. No entanto, a ideia subjacente à RSE é a maximização de lucros, ou seja, por meio da adoção voluntária de parâmetros que buscam atender a expectativa do que a sociedade espera das empresas, pretende-se o aumento dos lucros com o selo de “corporação socialmente responsável”.

Muito embora se esteja caminhando no sentido de reconhecer obrigações de empresas em relação aos direitos humanos no cenário internacional, por meio de um instrumento vinculante, muitas questões ainda surgem a respeito da sua efetiva contribuição para a temática. Sabendo que a adesão aos tratados se dá de forma voluntária pelos Estados e é possível, ainda, apresentar reservas²⁹ em relação a certas disposições, questiona-se se o documento alcançará o número necessário de ratificações para entrar em vigor, sobretudo, pela baixa adesão dos países do norte global à proposta³⁰. Se a problemática do *lobby* esteve presente tanto nas discussões das Normas da ONU, de 2003, quanto dos Princípios Ruggie, seria ingênuo acreditar que grandes transnacionais não pressionarão os representantes de governos para não ratificá-lo.

É justamente nesse contexto de incerteza em relação ao futuro da temática envolvendo direitos humanos e empresas no cenário internacional e, precisamente, em razão de os instrumentos atualmente existentes não possuírem caráter vinculante, que se afigura crucial refletir sobre alternativas complementares, que possibilitem reconhecer obrigações de direitos humanos para empresas, contribuindo, ao final, para um câmbio cultural, a promover

²⁸ FACHIN, M.; PAMPLONA, D. A. Empresas e direitos humanos (BHR) e responsabilidade social corporativa (CSR): aproximações e distinções. In: NALIN, P.; COPI, L. (org.). *As novas fronteiras do direito contratual*. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

²⁹ Conforme o art. 2º, (1), “d”, da Convenção de Viena sobre os Direitos dos Tratados: “‘reserva’ significa uma declaração unilateral, qualquer que seja a sua redação ou denominação, feita por um Estado ao assinar, ratificar, aceitar ou aprovar um tratado, ou a ele aderir, com o objetivo de excluir ou modificar o efeito jurídico de certas disposições do tratado em sua aplicação a esse Estado”. O art. 19 do documento estabelece, ainda, as regras para a formulação das reservas, quais sejam: “a) a reserva seja proibida pelo tratado; b) o tratado disponha que só possam ser formuladas determinadas reservas, entre as quais não figure a reserva em questão; ou c) nos casos não previstos nas alíneas a e b, a reserva seja incompatível com o objeto e a finalidade do tratado”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 4 dez. 2021.

³⁰ ROLAND, 2018, p. 403. De igual forma, aponta Humberto Rivera: “*Una parte significativa de los Estados participantes en el proceso – así sea de forma silenciosa, como la mayoría de los Estados de la Unión Europea*”. RIVERA, 2022, p. 57.

uma ruptura com a forma desenfreada com que se fazem os negócios globalmente.

Nessa perspectiva, a França aprovou, em 2017, uma legislação que busca coibir abusos perpetrados por empresas cujas sedes estão localizadas em solo francês. No próximo tópico, analisar-se-á, com mais profundidade, o processo político que impulsionou a aprovação desse que é um modelo pioneiro de fiscalização das atividades empresariais com relação aos direitos humanos.

2 O PROCESSO LEGISLATIVO E A APROVAÇÃO DA LEI FRANCESA

Impulsionados pelo clamor público decorrente da tragédia envolvendo o desmoronamento do edifício Rana Plaza, na data de 24 de abril de 2013, em Bangladesh³¹, os deputados franceses Danielle Auroi, Dominique Potier e Philippe Noguès apresentaram o primeiro projeto de lei visando à responsabilização de empresas por abusos de direitos humanos ocorridos na cadeia de produção.

O projeto foi elaborado com a ajuda de juristas, de aproximadamente 250 ONGs, e de sindicatos de trabalhadores, além de ter sido ratificado por mais de 130.000 peticionários. No entanto, foi considerado demasiado ambicioso pela Assembleia e Senado franceses, e provocou forte reação por parte dos sindicatos patronais (como o MEDEF – *Mouvement des Entreprises de France* – e AFEP – *Association Française des Entreprises Privées*) e de lobbies que julgaram o texto como fonte de insegurança jurídica para as empresas.

O projeto preliminar previa modificações no Código Comercial, no Código Civil e no Código Penal, criando um regime de responsabilidade em caso de superveniência de um dano a direitos fundamentais no contexto das atividades comerciais de uma empresa. Previa, para os Códigos Civil e Comercial, que a responsabilidade da sociedade seria presumida, cabendo a ela o ônus de provar que tomou todas as medidas necessárias para impedir

³¹ Em 2013, o edifício *Rana Plaza*, em Bangladesh, ruiu matando mais de mil trabalhadores. Nos destroços, foram encontradas dezenas de etiquetas de grandes marcas da indústria têxtil, incluindo empresas francesas, revelando o funcionamento de pequenas fábricas de tecelagem no local, as quais não tinham licenças para operação, dentre outras irregularidades.

o dano; para o Código Penal, incluía o dever de vigilância como hipótese de conduta culposa³².

Ademais, a redação do projeto estabelecia, expressamente, que a lei seria aplicada a “toda empresa”, vez que elencava o dever de vigilância em direitos humanos dentro do capítulo do Código Comercial francês que trata das disposições comuns às diversas sociedades empresariais, juntamente com outras obrigações societárias³³.

Diante de forte resistência, o projeto somente foi pautado para votação, na Assembleia Nacional, em 29 de janeiro de 2015, quase dois anos após sua proposição, ocasião em que a maioria votou pela devolução do texto à comissão encarregada pela sua redação, a fim de que nova versão fosse apresentada, porquanto o texto então submetido à apreciação dos deputados gerava insegurança jurídica, ao prever uma espécie de responsabilidade quase absoluta, e afastava investidores, impondo riscos à competitividade das empresas francesas em escala mundial.

Em 11 de fevereiro de 2015, um novo projeto foi apresentado à Assembleia Nacional. Totalmente diferente do anterior, era menos ambicioso e foi considerado mais preciso juridicamente, sendo muito próximo da versão promulgada. Não pretendia mais alterar o Código Civil nem o Código Penal, mas tão somente o Código Comercial, no capítulo referente somente às Sociedades Anônimas, excluindo do campo de abrangência da lei as demais formas de constituição de sociedade. Além disso, incluiu patamares objetivos relativos ao número de funcionários, delimitando as empresas que seriam afetadas, e consignou, quanto à responsabilidade civil extracontratual das empresas, por negligência do dever de vigilância³⁴, a modalidade subjetiva, sem presunção de culpa. Trouxe, ainda, a obrigação de adoção do denominado “plano de vigilância”³⁵.

³² FRANÇA. Assemblée Nationale. *Proposition de loi de Mme Danielle Auroi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. Disponível em: <https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp>. Acesso em: 16 abr. 2021.

³³ FRANÇA, *Proposition de loi de Mme Danielle Auroi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

³⁴ Trata-se da ideia da *culpa in vigilando*, ou seja, quando o agente falha em executar ações que visam a evitar que a violação a direitos e o dano aconteçam.

³⁵ Os chamados Planos Nacionais de Ação, referido como plano de vigilância pela legislação francesa, são instrumentos que têm como objetivo estabelecer diretrizes de atuação para empresas, em relação

De toda sorte, essa nova versão do projeto também enfrentou um laborioso percurso de mais de dois anos de idas e voltas à Assembleia e ao Senado até a sua publicação. Após as últimas alterações realizadas pelo Conselho Constitucional, a lei foi finalmente promulgada em 27 de março de 2017, pelo então presidente, François Hollande.

O diploma possui somente três artigos: os dois primeiros foram inseridos como novos artigos dentro do Código Comercial (L. 225-102-4 e L. 225-102-5), e o terceiro regulou a entrada em vigor escalonada da lei, prevendo que os primeiros planos de vigilância deveriam ser publicados a partir de 2018, e as primeiras ações na justiça seriam possíveis a partir de 2019³⁶.

O artigo primeiro estabelece o escopo de aplicação da lei, elencando critérios que devem ser cumulativamente preenchidos³⁷. Assim, a lei tornou-se obrigatória para:

- (i) Sociedades Anônimas (S/A) ou aquelas que, havendo outra forma constitutiva, apliquem as mesmas disposições das S/As em matéria de assembleia de acionistas e relatórios de gestão, como a Sociedade em Comandita por Ações (SCA, por força do art. L226-1 do Código Comercial) e Sociedade por Ações Simplificada (SAS, segundo o art. L227-1). Não são consideradas as Sociedades Anônimas de Responsabilidade Limitada (SARL) nem as Sociedades em Nome Coletivo (SNC)³⁸.
- (ii) Com sede social na França. A lei impõe obrigações somente às empresas com sede em solo francês, o que permite respeitar o princípio da territorialidade. No entanto, o perímetro do plano de vigilância pode se estender muito além do território nacional, ao abranger toda a cadeia

à necessidade de respeitar os direitos humanos, em especial, aqueles previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e das oito convenções fundamentais da OIT.

³⁶ AMNISTIE INTERNATIONALE et al. *Loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre: questions fréquemment posées*. Disponível em: <https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2019/06/2017-FAQ-en-français.pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

³⁷ DUTHILLEUL, A.; JOUVENEL, M. de. Conseil Général de l'Économie. *Evaluation de la mise en œuvre de la Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. Disponível em: https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf. Acesso em: 11 abr. 2021.

³⁸ A lei não especifica as formas de constituição abrangidas; estas foram deduzidas baseando-se na posição em que a lei foi introduzida no Código Comercial e nos artigos referentes às outras formas societárias que obedecem às mesmas regras que as sociedades anônimas.

de produção, independentemente do território³⁹. Excepcionalmente, a lei também pode se aplicar a uma filial estrangeira situada na França, desde que essa subsidiária atenda ao critério de número de funcionários, ou seja, empregue mais de 5 mil funcionários no país. Na hipótese, a lei só se aplica a filial domiciliada em território francês, não se estendendo a matriz estrangeira⁴⁰.

- (iii) Com mais de 5 mil empregados na França, ou 10 mil no país ou no estrangeiro, ao final de dois exercícios consecutivos⁴¹. Aqui a lei estabeleceu duas situações, de acordo com a nacionalidade das filiais: a) para empresas com sede na França e com filiais somente na França, o número mínimo de empregados é de 5 mil; e b) para empresas com sede na França e filiais tanto na França quanto no exterior, o número mínimo é de 10 mil⁴².

A lei não estabeleceu regras específicas para o cálculo dos empregados, tendo-se convencionado aplicar as regras do Código do Trabalho francês para cálculo dos empregados efetivos previstas pelos arts. L1111-2 e L1111-3. Para o cálculo de empregados no exterior, não há uma regra estabelecida a ser seguida, sendo incerta a contabilização⁴³.

De outro lado, omitiu-se uma definição do conceito de “filial”, deixando margem a interpretações que podem incluir ou não estabelecimentos, o que afeta diretamente a contagem de número de empregados e pode levar à exclusão de uma determinada empresa do escopo da lei. O próprio Código Comercial traz tanto uma definição mais restritiva, em seu art. L233-1, em que filial é a empresa que tem mais de metade de seu capital pertencendo

³⁹ LANGENFELD, A. *Devoir de vigilance des multinationales: comparaison des choix de politique législative*. 2018. 137 f. Dissertação de Mestrado (Maîtrise en droit des affaires) – Université Laval, Canadá, 2018. Disponível em: <https://www.gouvernance-rse.ca/files/sites/71/2019/04/Alexis-Langenfeld-Devoir-de-vigilance-des-multinationales.-Comparaison-des-choix-de-politique-legislative.pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

⁴⁰ DUTHILLEUL; JOUVENEL, *op. cit.*

⁴¹ Interpretação dada pelo Conselho Constitucional. FRANÇA. Conselho Constitucional. *Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290632/>. Acesso em: 22 maio 2021.

⁴² BRABANT, S. et al. French Law on the Corporate Duty of Vigilance: a practical and multidimensional analysis in English. *Revue Internationale de la Compliance et de l'éthique des Affaires*, dez. 2017. Disponível em: http://www.bhrinlaw.org/frenchcorporatedutyaw_articles.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

⁴³ DUTHILLEUL; JOUVENEL, *op. cit.*

a outra empresa⁴⁴, quanto outra mais abrangente, no art. L233-3, que define como filial a empresa que está sob controle de outra que detenha a maioria dos direitos de voto para determinar as decisões e o poder de eleger a maioria dos administradores. Há também uma terceira corrente, que busca utilizar como parâmetro as Diretrizes da OCDE e os Princípios Orientadores da ONU, que admite uma interpretação extensiva da noção de controle⁴⁵.

A lei indica que, se uma empresa que atenda aos critérios do *caput* é controlada por outra, que, por sua vez, também se enquadra no escopo da lei, é suficiente que esta última cumpra a obrigação de estabelecer e implementar um plano de vigilância relativo às atividades do conjunto de suas filiais e controladas, para que se considere que aquela também a cumpriu. Para este parágrafo, a noção de “controle” foi expressa pela lei como aquela constante no art. L.233-3 supracitado.

Após delimitar as empresas sob seu escopo, a lei descreve as obrigações em relação ao plano de vigilância: seu estabelecimento, sua implementação de maneira efetiva, e a publicação de ambos no relatório anual da administração, prevendo que todas essas etapas devam ocorrer em associação com os *stakeholders* (*parties prenantes*), a fim de verificar sua existência e qualidade.

Em relação ao conteúdo do plano, a lei descreve, primeiramente, que este deve conter as medidas de vigilância razoavelmente adequadas à identificação dos riscos e à prevenção de violações graves de direitos humanos e liberdades fundamentais, da saúde e segurança dos indivíduos e do meio ambiente, resultantes das atividades da própria empresa e filiais, das atividades das empresas que ela controla, direta ou indiretamente, bem como das atividades dos subcontratados e fornecedores com os quais ela mantém uma relação comercial estabelecida, desde que tais atividades estejam ligadas a essa relação.

Nota-se, por essa alínea, que o plano de vigilância é a concretização da devida diligência assim como proposta pelos Princípios da ONU e pelas Diretrizes da OCDE, e abrange as atividades:

- (i) da própria empresa, incluindo a matriz e as filiais: aqui há as *sociétés mères* (empresas-mãe, ou empresas matrizes) e as *entreprises donneuses*

⁴⁴ FRANÇA. Code de Commerce. *Légifrance*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000005634379/>. Acesso em: 25 abr. 2021.

⁴⁵ BRABANT et al., *op. cit.*

d'ordre (empresas “que dão ordens”, ou empresas controladoras, fontes da tomada de decisão) do título da lei. Uma empresa matriz é aquela que possui uma ou mais filiais, com o mínimo de 50% do capital destas, constituindo um grupo de empresas, ou grupo societário. A empresa controladora é aquela que confia a execução de uma ou várias operações do ciclo de produção – concepção, elaboração, fabricação ou manutenção do produto – a uma ou mais empresas ditas subcontratadas, que devem cumprir, exatamente, as diretrizes ou especificações técnicas dadas pela empresa controladora⁴⁶. Considera-se que uma mesma empresa possa ser, internamente, dentro de seu grupo societário, empresa matriz, e externamente, face aos subcontratados e fornecedores, empresa controladora⁴⁷.

- (ii) das empresas que ela controla: para caracterizar o controle, nesse caso, diferentemente das filiais, a lei estabelece como parâmetro o art. L. 233-16 do Código Comercial, que inclui, além do poder de voto e escolha de administradores, o exercício de uma influência dominante em virtude de contrato ou cláusulas estatutárias, tratando-se, assim, de um verdadeiro controle de poder, e não somente de capital. Esse conceito expande significativamente o número de empresas inclusas no âmbito do plano, abrangendo ilimitadamente todas aquelas sobre as quais a empresa controladora exerça o poder de tomada de decisão⁴⁸.
- (iii) dos subcontratados: conceito também não definido pela legislação, podendo sua interpretação ser extensiva, partindo de um ponto de vista econômico, ou mais restritiva, sob uma perspectiva legal. O projeto da lei pretendeu utilizar a definição do art. 1º da Lei nº 75-1334, que dispõe que a subcontratação é a operação pela qual uma empresa contratada por uma empresa controladora confia, sob sua responsabilidade, a execução de todo ou parte de contrato a uma terceira, chamada subcontratada. Esta, por sua vez, pode também subcontratar, causando, assim, o fenômeno da subcontratação em cascata. A lei prevê que devem ser incluídas no dever de vigilância as relações indiretas com os subcontratados até o infinito, sobre toda a cadeia de produção e abastecimento habitual. Isso impede que a

⁴⁶ AMNISTIE INTERNATIONALE et al., *op. cit.*

⁴⁷ LANGENFELD, *op. cit.*

⁴⁸ BRABANT et al., *op. cit.*

empresa controladora se esquivar da responsabilidade em relação aos subcontratados, submissos a ordenamentos jurídicos variáveis e por vezes insuficientes sobre direitos humanos.

- (iv) dos fornecedores: em relação aos fornecedores, a lei prevê que devem constar no plano aqueles com quem a empresa tem uma relação comercial estabelecida, noção já utilizada no Direito francês pelo art. L442-1, inciso II, do Código Comercial, cuja definição foi dada pela jurisprudência como sendo toda relação entre profissionais, habitual e estável, com ou sem contrato, sobre determinado volume de negócios e que se espera razoavelmente que seja durável⁴⁹.

Importante ressaltar que os subcontratados e os fornecedores podem ser tanto da empresa matriz como das filiais e das empresas controladas, e que somente deverão ser objeto de vigilância e inclusas no plano de vigilância as atividades que estejam ligadas à relação comercial estabelecida com o grupo societário⁵⁰.

O plano de vigilância deve, ainda, conter:

- a) Um mapeamento de riscos destinado a identificá-los, analisá-los e hierarquizá-los – diferentemente dos mapeamentos de riscos que as empresas estão acostumadas a fazer, cujo objetivo é a proteção da própria empresa, o mapeamento do dever de vigilância visa à proteção dos indivíduos, comunidades e meio ambiente potencialmente impactados, identificando os riscos mais graves em razão de sua extensão, potenciais consequências, ou probabilidade de ocorrência, e escolhendo assim as ações de prevenção, mitigação ou remediação a serem tomadas com prioridade⁵¹.
- b) Medidas de avaliação regular da situação das filiais, subcontratados e fornecedores com os quais a empresa tem uma relação comercial estabelecida, no que diz respeito ao mapeamento de riscos – o estabelecimento inicial de um plano de vigilância não libera definitivamente a empresa de suas obrigações, diante da possibilidade de evolução, surgimento ou desaparecimento de riscos, fazendo as me-

⁴⁹ AMNISTIE INTERNATIONALE et al., *op. cit.*

⁵⁰ LANGENFELD, *op. cit.*

⁵¹ DUTHILLEUL; JOUVENEL, *op. cit.*

didadas adotadas necessitarem de reavaliação para continuarem eficazes. Ainda, mesmo que não se evoluam ou não surjam novos riscos, os iniciais podem ter sido mal identificados e suas medidas não estarem sendo eficazes, o que poderá ser sanado com um acompanhamento regular⁵². A lei não especifica, no entanto, a regularidade exigida.

- c) Ações adequadas de mitigação dos riscos ou de prevenção de violações graves: para serem eficazes, as ações devem ser adequadas a cada contexto operacional específico. A legislação é omissa quanto ao conteúdo de tais ações, sugerindo-se utilizar as disposições já existentes no direito interno francês, como as do Código do Trabalho sobre saúde e segurança dos trabalhadores e as normas de prevenção de riscos ambientais do Código do Meio Ambiente, ou em âmbito internacional⁵³.
- d) Um mecanismo de alerta e de coleta de denúncias relativas à existência ou à produção de riscos, estabelecido com a ajuda das organizações de representação sindical da empresa matriz – tomando como base o objetivo final da lei de proteção aos indivíduos, alinhado-se com os Princípios Orientadores da ONU, tal mecanismo deve estar voltado aos indivíduos afetados pelas atividades da empresa, que necessitem alertá-la ou questioná-la. Para que seja efetivo, deve ser amplamente divulgado, por meios de comunicação acessíveis⁵⁴, garantindo-se o anonimato⁵⁵.
- e) Um dispositivo de monitoramento das medidas implementadas e de avaliação de sua eficácia – as empresas devem criar um mecanismo capaz de avaliar constantemente a qualidade e eficácia das medidas tomadas por meio do plano de vigilância. Aqui também a lei não apresenta regras específicas para a elaboração deste mecanismo, tendo algumas empresas utilizado como parâmetro seus mecanismos já existentes de *compliance*.

O artigo segundo, que se tornou o art. L. 225-102-5 no Código Comercial, é o que prevê a possibilidade de uma empresa matriz ou controladora ser responsabilizada civilmente pela reparação de danos decorrentes do não

⁵² LANGENFELD, *op. cit.*

⁵³ LANGENFELD, *op. cit.*

⁵⁴ BRABANT et al., *op. cit.*

⁵⁵ DUTHILLEUL; JOUVENEL, *op. cit.*

cumprimento das obrigações previstas pela lei, nos termos dos arts. 1.240 e 1.241 do Código Civil francês, referentes ao dever de indenização de quem causa prejuízo a outrem, mesmo que por negligência ou imprudência. A ação de indenização pode ser proposta por toda pessoa que demonstre interesse de agir, e a sentença deverá ser publicada, podendo haver cominação de *astreintes* para seu cumprimento. A publicação da sentença condenatória está baseada no mecanismo anglo-saxão *name and shame*, que o Direito francês vem emprestando com o fim de afetar a reputação da empresa, para encorajá-la a respeitar suas obrigações⁵⁶.

A indenização abrange tanto danos materiais quanto extrapatrimoniais às vítimas, desde que comprovado o nexo de causalidade entre o dano e a conduta negligente da empresa, devido à ausência ou insuficiência do plano de vigilância, ou falhas em sua implementação. Vale lembrar que a lei trata de uma obrigação de meio, e não de resultado, devendo o juiz determinar se a empresa agiu com prudência e diligência, a fim de prevenir o dano⁵⁷. Conseqüentemente, se uma empresa executa e implementa um plano respeitando sua qualidade e o conteúdo obrigatório, não será responsabilizada, mesmo na ocorrência de danos⁵⁸ (decorrentes de caso fortuito ou força maior, por exemplo). Trata-se de uma responsabilidade subjetiva, em que o ônus da prova do dano, da culpa *stricto sensu* e do nexo de causalidade incumbe ao autor da ação.

Há, também, a possibilidade de notificação extrajudicial de uma empresa para que respeite as obrigações de estabelecimento, implementação efetiva e publicação do plano de vigilância, se assim não o estiver fazendo. Caso a empresa não cumpra a notificação em um prazo de três meses, qualquer pessoa com interesse de agir pode então acionar o Judiciário para que ordene o cumprimento da obrigação, com possibilidade de aplicação de *astreintes*, a serem arbitradas pelo juiz.

A possibilidade de responsabilização da empresa é a grande vitória da lei, pois se acredita que o caráter mandatário e vinculante da devida diligência, com a cominação de um dever legal de indenização sobre danos ocorridos em

⁵⁶ LANGENFELD, *op. cit.*

⁵⁷ LANGENFELD, *op. cit.*

⁵⁸ AMNISTIE INTERNATIONALE et al., *op. cit.*

qualquer extensão da sua cadeia de produção, é um ponto chave para que as empresas cumpram seu dever de respeito aos direitos humanos.

Desde sua promulgação, sete notificações extrajudiciais e quatro demandas judiciais já foram apresentadas com fundamento na lei⁵⁹, incluindo um caso ingressado por representantes dos povos indígenas do Brasil e da Colômbia e uma coalisão de ONGs internacionais (Canopée, CPT, Envol Vert, Mighty Earth, Notre Affaire à Tous e Sherpa), contra a rede francesa de supermercados Casino, demandada em decorrência dos danos ambientais causados na Amazônia pela produção de carne bovina, comercializada pela empresa⁶⁰. Todos os casos ainda estão em julgamento.

3 REFLEXOS DA LEGISLAÇÃO FRANCESA PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS POR EMPRESAS

Há de se enaltecer o avanço promovido pelo Direito francês ao estabelecer, de forma pioneira, um estatuto jurídico visando à responsabilização das empresas sediadas na França por violações de direitos humanos. No entanto, sopesando-se o pouco tempo de vigência da lei - com entrada em vigor escalonada -, somado ainda ao período de restrições decorrentes do enfrentamento da pandemia da Covid-19, não houve muito espaço para que a legislação fosse largamente implementada. Como se destacou linhas acima, há certas lacunas que precisam ser preenchidas para que haja a sua esmerada aplicação.

Nada obstante, uma das principais críticas que se tece sobre a legislação diz respeito ao seu alcance restrito, tanto pela delimitação do tipo societário quanto pelos limites de números de empregados. Nos debates parlamentares, mencionou-se que o estatuto atingiria um número entre 150 e 250 empresas, previsão que, até o momento, não foi confirmada por uma listagem oficial. Isso porque nenhum serviço do Estado francês concentra todas as informações

⁵⁹ OBSERVATOIRE DE GAULLE FLEURANCE ET ASSOCIÉS. *Des Transitions Sociétales*. Paris, 2021. Disponível em: <https://www.degaullefleurance.com/wp-content/uploads/2021/05/20210527-LObservatoire-DGLFA-des-transitions-soci%C3%A9tales-2021.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

⁶⁰ Para mais informações, cf. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/brasil-ind%C3%ADgenas-processam-rede-francesa-casino-por-desmatamento-na-amaz%C3%B4nia-empresa-nega-acusa%C3%A7%C3%B5es/> e <https://www.asso-sherpa.org/le-groupe-casino-mis-en-demeure-de-ne-plus-vendre-de-boeuf-issu-de-la-deforestation-au-bresil-et-en-colombie>. Acesso em: 15 abr. 2021.

necessárias para chegar-se a esse dado quantitativo, carecendo a questão de uma análise casuística de cada empresa.

A propósito, merece destaque o trabalho das ONGs francesas *Sherpa* e *Terre Solidaire*, juntamente com o *Business and Human Rights Ressource Centre*, que vêm publicando, desde 2019, relatórios anuais, utilizando-se de bases de dados públicas, que demonstram ser impossível uma identificação precisa e abrangente das empresas sob o escopo da lei, justamente pela supramencionada deficiência de informações públicas. Não obstante, o grupo identificou, em seu último relatório de 2021, 263 empresas submissas ao dever de vigilância, constatando ainda que 44 delas, aproximadamente 17% do total, ainda não publicaram um plano de vigilância, apesar de a obrigação legal existir desde 2017⁶¹. A lista com os nomes das empresas e respectivos planos de vigilância, quando existentes, além dos relatórios anuais, são divulgados em uma plataforma na internet chamada *Le Radar du Devoir de Vigilance*⁶².

No que diz respeito ao tipo societário, a restrição de aplicação somente às Sociedades Anônimas (S/A), Sociedade em Comandita por Ações (SCA) e Sociedade Por Ações Simplificada (SAS) desobrigou inúmeras outras empresas potenciais causadoras de danos – inclusive, permitiu que algumas das empresas responsáveis pelo desastre do edifício Rana Plaza, como, por exemplo, H&M e Zara, ficassem excluídas do dever de vigilância, tendo em vista estarem constituídas sob a forma de Sociedades Anônimas de Responsabilidade Limitada (SARL), a qual não está no escopo de aplicação da lei⁶³.

De outro lado, a criação de um piso, muito alto, de número de empregados contribuiu, ainda mais, para estreitar a abrangência do regulamento. Há, ainda, a dificuldade de se contabilizar exatamente o número de empregados, sobretudo nas filiais fora da França. Com efeito, diversas empresas, com risco potencial de violar direitos humanos, como indústrias extrativistas ou com

⁶¹ CCFD; TERRE SOLIDAIRE, et SHERPA. *Le Radar du Devoir de Vigilance: identifier les entreprises soumises à la loi*. Julho, 2021. Disponível em: <https://vigilance-plan.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-07-05-Radar-DDV-Rapport-2021-1.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

⁶² BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE et al. *Le Radar du Devoir de Vigilance*. Disponível em: <https://plan-vigilance.org/>. Acesso em: 28 set. 2021.

⁶³ ACTIONAID et al., *op. cit.*

intensa mão de obra, como as têxteis, podem escapar do escopo de aplicação da legislação⁶⁴.

Esse âmbito restrito de aplicação não dialoga com os Princípios Orientadores da ONU – citados na exposição de motivos da lei como guia interpretativo – que estabelecem que a obrigação de respeito aos direitos humanos se aplica a todas as empresas, independentemente de tamanho, setor, contexto operacional, quadro organizacional e estrutura societária⁶⁵.

De outro lado, ainda que se pretendesse não obrigar as pequenas e médias empresas, outros critérios de delimitação poderiam ter sido utilizados a fim de abranger mais corporações, sobretudo aquelas com maior potencial de cometerem violações e que detêm poder econômico suficiente para implementar um plano de vigilância. Poderiam ter sido utilizados os referenciais de outras normas, como da Diretiva Europeia nº 2014/95/EU, sobre publicação de informações não financeiras, que se aplica a toda empresa com mais de 500 funcionários⁶⁶, ou o Decreto francês nº 2008-1354⁶⁷, sobre análise estatística e econômica, que classifica como empresa de grande porte aquela com faturamento superior a 1,5 bilhão de euros e capital superior a 2 bilhões de euros, ou, ainda, a Lei Francesa Anticorrupção⁶⁸, chamada *Sapin II*, aplicada às empresas com mais de 500 empregados e faturamento superior a 100 milhões de euros. Seria prudente, também, estender o campo de aplicação para as demais formas societárias.

A despeito do seu escopo limitado, realce deve ser dado ao fato de que a lei atinge um número de empresas com relevante volume de bens e serviços,

⁶⁴ AMNISTIE INTERNATIONALE et al., *op. cit.*

⁶⁵ Previsão expressa do Princípio 14, cf. Princípios Norteadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 8 ago. 2021.

⁶⁶ UNIÃO EUROPEIA. *Directive n° 2014/95/EU du Parlement Européen et du Conseil, du 22 octobre 2014*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32014L0095>. Acesso em: 24 maio 2021.

⁶⁷ FRANÇA. *Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019961059/>. Acesso em: 24 maio 2021.

⁶⁸ FRANÇA. *Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033558528/>. Acesso em: 24 maio 2021.

permitindo, se eficazmente aplicada, criar-se um verdadeiro *know-how* em matéria de devida diligência⁶⁹, garantindo-se que as empresas modifiquem concretamente seus modelos de negócios e suas práticas comerciais ao longo de toda sua cadeia de filiais, fornecedores e subcontratados ao redor do mundo, a fim de impedir danos graves aos direitos humanos e ao meio ambiente, cultura que poderá ser incorporada futuramente pelas empresas menores.

Recentemente, o Ministério da Economia francês lançou estudo avaliando os primeiros anos do diploma, o que também foi realizado por diversas ONGs. Além da crítica em relação ao alcance restrito, outras falhas foram evidenciadas, com especial enfoque para os planos de vigilância publicados. Grande parte dos planos apresentados até o momento são demasiado sucintos, geralmente integrados nos capítulos referentes à responsabilidade social corporativa do relatório de gestão, ou espalhados em capítulos diversos, dificultando a análise do conjunto das medidas tomadas. São também imprecisos e genéricos sobre o perímetro de fornecedores e subcontratados atingidos, ou ainda focados nos riscos para a própria empresa, e não para os indivíduos e o meio ambiente⁷⁰.

Aponta-se, ainda, a necessidade de encarregar um órgão administrativo para promover, verificar e reforçar a aplicação da lei, podendo recolher e tratar dados confidenciais das empresas, com o objetivo de fazer respeitar as obrigações do dever de vigilância, além de ser capaz de aconselhar as empresas e regulamentar determinadas lacunas da legislação⁷¹.

Destaca-se também a problemática envolvendo o ônus da prova, que recai hoje sobre o reclamante. A comprovação da negligência das empresas fica praticamente inviabilizada sem o acesso a documentos e decisões internas. Vale dizer, as situações de violações exigem a presunção de culpa, ainda que a aferição de legalidade seja verificada *a posteriori*, com consequente inversão do ônus da prova em desfavor da empresa, a fim de equiparar as forças das partes envolvidas⁷².

Não obstante, ressalta-se a necessidade de facilitar o acesso à reparação, porque, na prática, há dificuldades que impedem as vítimas de judicializar

⁶⁹ LANGENFELD, *op. cit.*

⁷⁰ AMIS DE LA TERRE et al., *op. cit.*

⁷¹ DUTHILLEUL; JOUVENEL, *op. cit.*

⁷² POTIER, *op. cit.*

eventuais abusos, seja porque residem em outros países, seja por não deterem o conhecimento a respeito da lei ou das regras processuais francesas, sem contar outras barreiras materiais, sociais, institucionais e linguísticas que inviabilizam a propositura de uma ação perante as Cortes francesas⁷³. Tal empreendimento tem ficado na maioria das vezes a cargo de ONGs e sindicatos, porém mesmo tais entidades se deparam com entraves, como capacidades financeira e operacional limitadas, além da ameaça aos defensores de direitos humanos e meio ambiente que tais processos podem gerar⁷⁴.

CONCLUSÃO

Muitas das violações de direitos humanos⁷⁵ perpetradas por empresas decorrem da fragilidade estatal em estabelecer legislações que obriguem as corporações a observar os direitos humanos, em especial, nas atividades desenvolvidas por suas subsidiárias em países estrangeiros. No cenário internacional, regras pouco ou nada vinculantes contribuem para que as transnacionais ou multinacionais continuem agindo de forma reticente em relação ao dever de respeitar os direitos humanos.

O futuro da temática envolvendo direitos humanos e empresas é, portanto, incerto, o que reclama da comunidade jurídica, da sociedade civil e dos demais atores envolvidos reflexões sobre alternativas complementares, que possibilitem não só avançar na efetiva responsabilização de empresas por violações de direitos humanos, de modo a concretizar reparação integral de vítimas e comunidades afetadas, mas que também permitam um câmbio cultural, a promover uma ruptura com a forma desenfreada com que se fazem os negócios globalmente.

⁷³ BRABANT; SAVOUREY, *op. cit.*

⁷⁴ SAVOUREY, E.; BRABANT, S. The French Law on the Duty of Vigilance: theoretical and practical challenges since its adoption. *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, v. 6, n. 1, p. 150, 2021. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/french-law-on-the-duty-of-vigilance-theoretical-and-practical-challenges-since-its-adoption/0398716B2E8530D9A9440EEB20DB7E07/share/5a7acbee4fc717a9334d0ec87dbb2170bbac1ea>. Acesso em: 28 set. 2021.

⁷⁵ Em especial daqueles previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU, formada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, além dos direitos fundamentais do trabalho, previstos nas oito Convenções centrais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A legislação francesa sobre devida diligência é um passo significativo nesse sentido. Reflexo, no âmbito nacional, dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e das Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, trata-se de instrumento pioneiro que estabelece a obrigatoriedade da devida diligência em direitos humanos – em especial daqueles direitos previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos da ONU e das oito convenções fundamentais da OIT – para as empresas matrizes e controladoras francesas, sobre toda sua cadeia de produção e abastecimento.

O diploma já demonstra o seu potencial, à medida que vítimas localizadas fora do território francês já se utilizaram da legislação para acionar empresas francesas por abusos de direitos humanos. De outro lado, estudos realizados pelo Ministério da Economia francês demonstram que, nesses primeiros anos de vigência da lei, algumas empresas ainda não cumpriram as obrigações do plano de vigilância e que muitos planos apresentados são insuficientes.

No que diz respeito ao âmbito de aplicação, a lei é considerada muito restrita. As reformas realizadas no texto original reduziram consideravelmente o número de empresas abrangidas. Não bastasse isso, a versão promulgada omitiu-se em relação a conceitos básicos e necessários para a esmerada e efetiva aplicação do estatuto. Com relação à reparação, há entraves de toda ordem que dificultam a judicialização dos abusos por parte das vítimas.

Nota-se que essas imprecisões foram incorporadas de forma deliberada, pois o legislador francês sofreu forte *lobby* de grupos empresariais, para que a lei não fosse coercitiva o suficiente a permitir que todo e qualquer abuso aos direitos humanos fosse verdadeiramente reparado ou que a devida diligência na matéria fosse amplamente exigida.

Daí a necessidade de, eventualmente, repensar tal iniciativa, seja por meio de uma interpretação judicial mais ambiciosa, ao preencher as lacunas apontadas, seja por meio de uma eventual reforma legislativa, atingindo a abrangência da lei, a fim de torná-la mais responsiva em relação aos abusos de direitos humanos perpetrados por entes privados.

REFERÊNCIAS

AMNISTIE INTERNATIONALE et al. *Loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre*: questions fréquemment posées. 2017. Disponível

em: <https://plan-vigilance.org/wp-content/uploads/2019/06/2017-FAQ-en-français.pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

BRABANT, S. et al. French Law on the Corporate Duty of Vigilance: a practical and multidimensional analysis in English. *Revue Internationale de la Compliance et de l'éthique des Affaires*, dez. 2017. Disponível em: http://www.bhrinlaw.org/frenchcorporatedutyLaw_articles.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRABANT, S.; SAVOUREY, E. The French Law on the Duty of Vigilance: theoretical and practical challenges since its adoption. *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, v. 6, n. 1, p. 141-152, 2021. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/french-law-on-the-duty-of-vigilance-theoretical-and-practical-challenges-since-its-adoption/0398716B2E8530D9A9440EEB20DB7E07/share/5a7acbeec4fc717a9334d0ec87dbb2170bbac1ea>. Acesso em: 28 set. 2021.

BUHMANN, K. Business and Human Rights: analysing discursive articulation of stakeholder interests to explain the consensus-based construction of the “Protect, Respect, Remedy UN Framework”. In: *International Law Research*, Canadian Center of Science and Education, v. 1, n. 1, p. 88-101, 2012, p. 95.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE et al. *Le Radar du Devoir de Vigilance*. Disponível em: <https://plan-vigilance.org/>. Acesso em: 28 set. 2021.

CCFD; TERRE SOLIDAIRE, et SHERPA. *Le Radar du Devoir de Vigilance: identifier les entreprises soumises à la loi*. Julho, 2021. Disponível em: <https://vigilance-plan.org/wp-content/uploads/2021/07/2021-07-05-Radar-DDV-Rapport-2021-1.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

CHIRWA, D.; AMODU, N. Economic, social and cultural rights, sustainable development goals, and duties of corporations: rejecting the false dichotomies. In: *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, v. 6, n. 1, p. 21-41, 2021, p. 31.

DUTHILLEUL, A.; JOUVENEL, M. de. Conseil Général de l'Économie. *Evaluation de la mise em œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. Disponível em: https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/cge/devoirs-vigilances-entreprises.pdf. Acesso em: 11 abr. 2021.

FACHIN, M.; PAMPLONA, D. A. Empresas e direitos humanos (BHR) e responsabilidade social corporativa (CSR): aproximações e distinções. In: NALIN, P.; COPI, L. (org.). *As novas fronteiras do direito contratual*. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

FRANÇA. Code de Commerce. *Légifrance*. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000005634379/>. Acesso em: 25 abr. 2021.

FRANÇA. Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019961059/>. Acesso em: 24 maio 2021.

FRANÇA. Assemblée Nationale. Proposition de loi de Mme Danielle Auroi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponível em: <https://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1519.asp>. Acesso em: 16 abr. 2021.

FRANÇA. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033558528/>. Acesso em: 24 maio 2021.

FRANÇA. Conseil Constitutionnel. Décision n° 2017-750 DC du 23 mars 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290632/>. Acesso em: 22 maio 2021.

FRANÇA. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

FRANÇA. *O Brasil e a França*. Disponível em: <https://br.ambafrance.org/O-Brasil-e-a-Franca>. Acesso em: 11 jul. 2022.

LANGENFELD, A. *Devoir de vigilance des multinationales: comparaison des choix de politique législative*. 2018. 137 f. Dissertação de Mestrado (Maîtrise en droit des affaires) - Université Laval, Canadá, 2018. Disponível em: <https://www.gouvernance-rse.ca/files/sites/71/2019/04/Alexis-Langenfeld-Devoir-de-vigilance-des-multinationales.-Comparaison-des-choix-de-politique-legislative.pdf>. Acesso em: 22 maio 2021.

LÓPEZ LATORRE, A. F. In Defence of Direct Obligations for Businesses Under International Human Rights Law. In: *Business and Human Rights Journal*, Cambridge University Press, 2020, v. 5, p. 56-83. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/abs/in-defence-of-direct-obligations-for-businesses-under-international-human-rights-law/EEB34BECDE016C2E6BC1F18BFE2F10A5>. Acesso em: 11 maio 2021.

MÁRQUEZ, D. I. La responsabilidad penal en el tratado sobre las empresas y los derechos humanos: hacia la disuasión de abusos corporativos. In: RIVERA, H. C. (coord.). *El Tratado sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Perspectivas Latinoamericanas*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, p. 329-361, 2022.

OBSERVATOIRE DE GAULLE FLEURANCE ET ASSOCIÉS. *Des Transitions Sociétales*. Paris, 2021. Disponível em: <https://www.degaullefleurance.com/>

wp-content/uploads/2021/05/20210527-LObservatoire-DGLFA-des-transitions-soci%C3%A9tales-2021.pdf. Acesso em: 22 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção de Viena sobre os Direitos dos Tratados*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 4 dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Princípios Norteadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf. Acesso em: 8 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolução nº 17/4 do Conselho de Direitos Humanos*. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/17/4. Acesso em: 8 ago 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolução nº 26/9 do Conselho de Direitos Humanos*. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9. Acesso em: 8 ago 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Third Revised Draft of the Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/LBI3rdDRAFT.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2021.

PAMPLONA, D. A.; SILVA, A. R. F. Os princípios orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: houve avanços? In: VAILATTI, D. B.; DOMINQUINI, E. D. (org.). *A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos*. Curitiba: CRV, v. 1, p. 153, 2016.

PAMPLONA, D. A. Um projeto comum para a América Latina e os impactos das empresas em direitos humanos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, p. 286-301, 2019, p. 286-287.

PAMPLONA, D. A. Devida diligência em direitos humanos no Brasil: empresários não podem mais ignorar. *Jota*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/devida-diligencia-em-direitos-humanos-no-brasil-empresarios-nao-podem-mais-ignorar-14072020>. Acesso em: 20 jul. 2021.

RIVERA, H. C. El proceso hacia un tratado internacional en materia de empresas y derechos humanos: reflexiones sobre sus causas y efectos. In: RIVERA, H. C. (coord.). *El Tratado sobre las Empresas y los Derechos Humanos: perspectivas latinoamericanas*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, p. 37-72, 2022.

ROLAND, M. C. et al. Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 393-417, 2018.

SILVA, S. G. *Direitos Humanos LGBTI: história, conquistas e desafios*. Curitiba: Appris, p. 26-27, 2018.

UNIÃO EUROPEIA. *Directive n° 2014/95/EU du Parlement Européen et du Conseil, du 22 octobre 2014*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32014L0095>. Acesso em: 24 maio 2021.

ZARAMA, G. Reflexiones para abordar la discusión de un tratado sobre empresas y derechos humanos desde la perspectiva de la responsabilidad civil y la reparación. In: RIVERA, H. C. (coord.). *El Tratado sobre las Empresas y los Derechos Humanos: perspectivas latinoamericanas*. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, p. 305-327, 2022.

Submissão em: 04.01.2023

Avaliado em: 06.07.2023 (Avaliador A)

Avaliado em: 09.02.2023 (Avaliador B)

Aceito em: 06.07.2023