

TozziniFreire.
ADVOGADOS

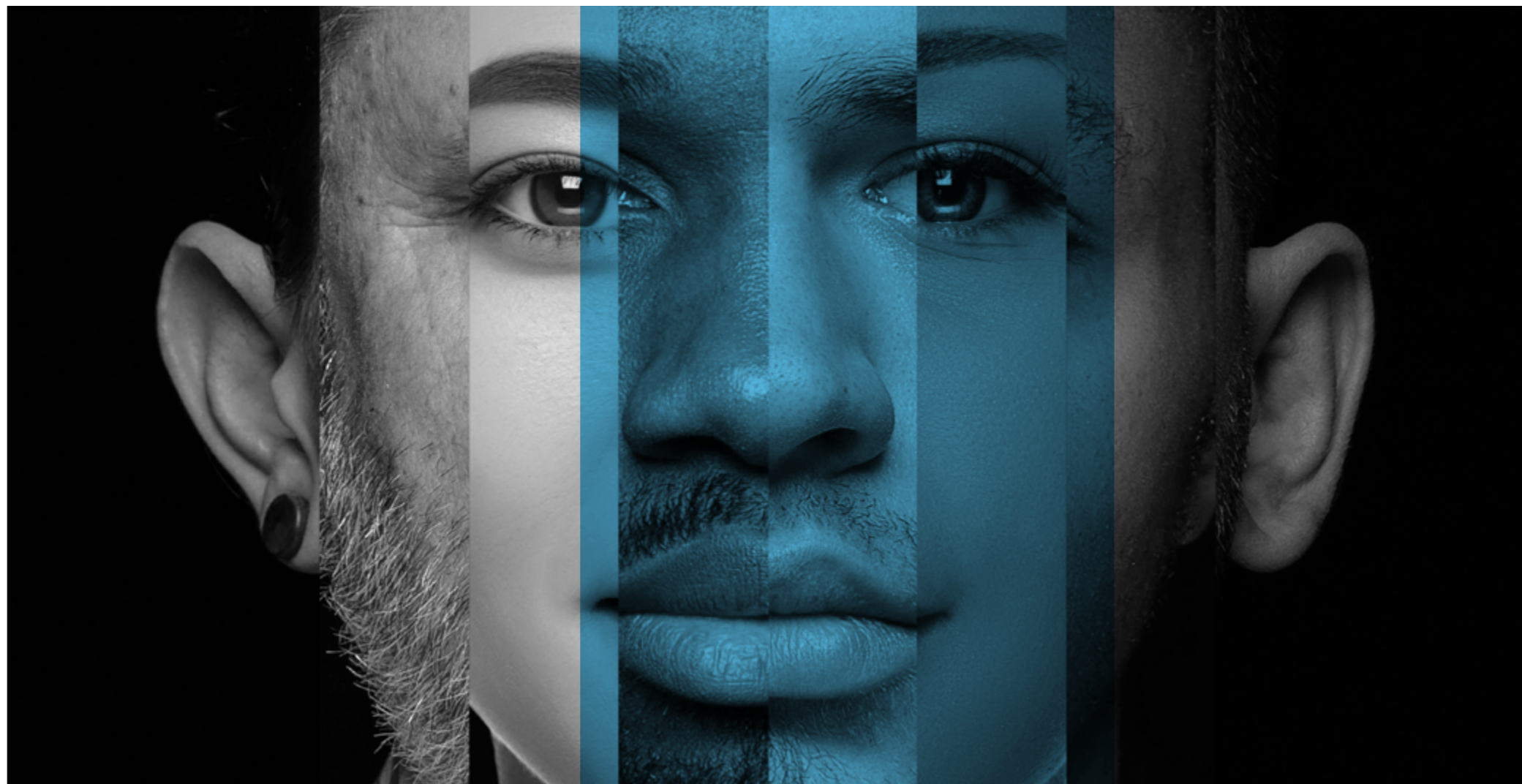
25^{ANOS} INSTITUTO
ETHOS

Guia Prático

**Devida Diligência em Direitos Humanos:
Ferramentas para Implementação nas Empresas**

1ª Edição | 2023

Sumário



- 01 ●
- 02 ●
- 03 ●
- 04 ●
- 05 ●

Novembro / 2023

Novembro / 2023

Ficha Técnica

Título
Guia Prático Devida Diligência em Direitos Humanos: Ferramentas para Implementação nas Empresas - 1ª Edição

Realização
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
TozziniFreire Advogados

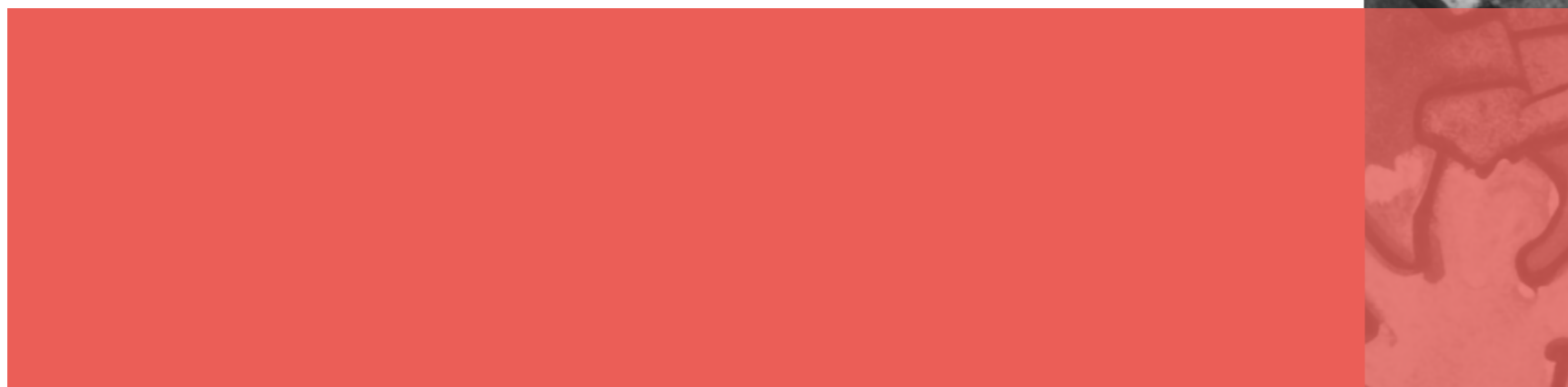
Autoria
Clara Pacce Pinto Serva
Luiz Carlos S. Faria Junior
Jéssica Soares Borges
Scarlett Rodrigues
Lucas Carvalho

Projeto Gráfico e Diagramação
André Bichara Corrêa
Samila Pacheco da Silva

Revisão
Allyne Pires
Ana Lúcia de Melo Custódio

Data de publicação:
22 de Novembro de 2023

Introdução



Os debates sobre a responsabilidade das empresas de respeitar direitos humanos ganharam as esferas legislativas nacionais e internacionais em todo o mundo, demandando das empresas a condução de processos para identificação e gestão de riscos e impactos negativos a direitos humanos, bem como a implementação de mecanismos para o monitoramento, a prevenção, a mitigação e a reparação de danos.

Nesse contexto, a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) surge como importante ferramenta para as empresas no cumprimento de sua responsabilidade em respeitar e promover direitos humanos em toda a cadeia de valor, ao possibilitar a prévia de possíveis riscos e impactos de violações de direitos humanos.

Compreendendo a necessidade de uma abordagem mais prática sobre a DDDH, o Instituto Ethos e TozziniFreire Advogados promoveram um Workshop sobre o tema no dia 15 de junho de 2023. Na ocasião foram discutidas ferramentas práticas para empresas, além de desafios e oportunidades à condução de processos de Devida Diligência em Direitos Humanos.

Aproveitamos o ensejo para agradecer às empresas e organizações da sociedade civil que participaram do

encontro e enriqueceram o debate iniciado, o qual temos a pretensão de que seja internalizado à rotina das organizações presentes e aos diálogos estabelecidos com demais parceiros, clientes e fornecedores.

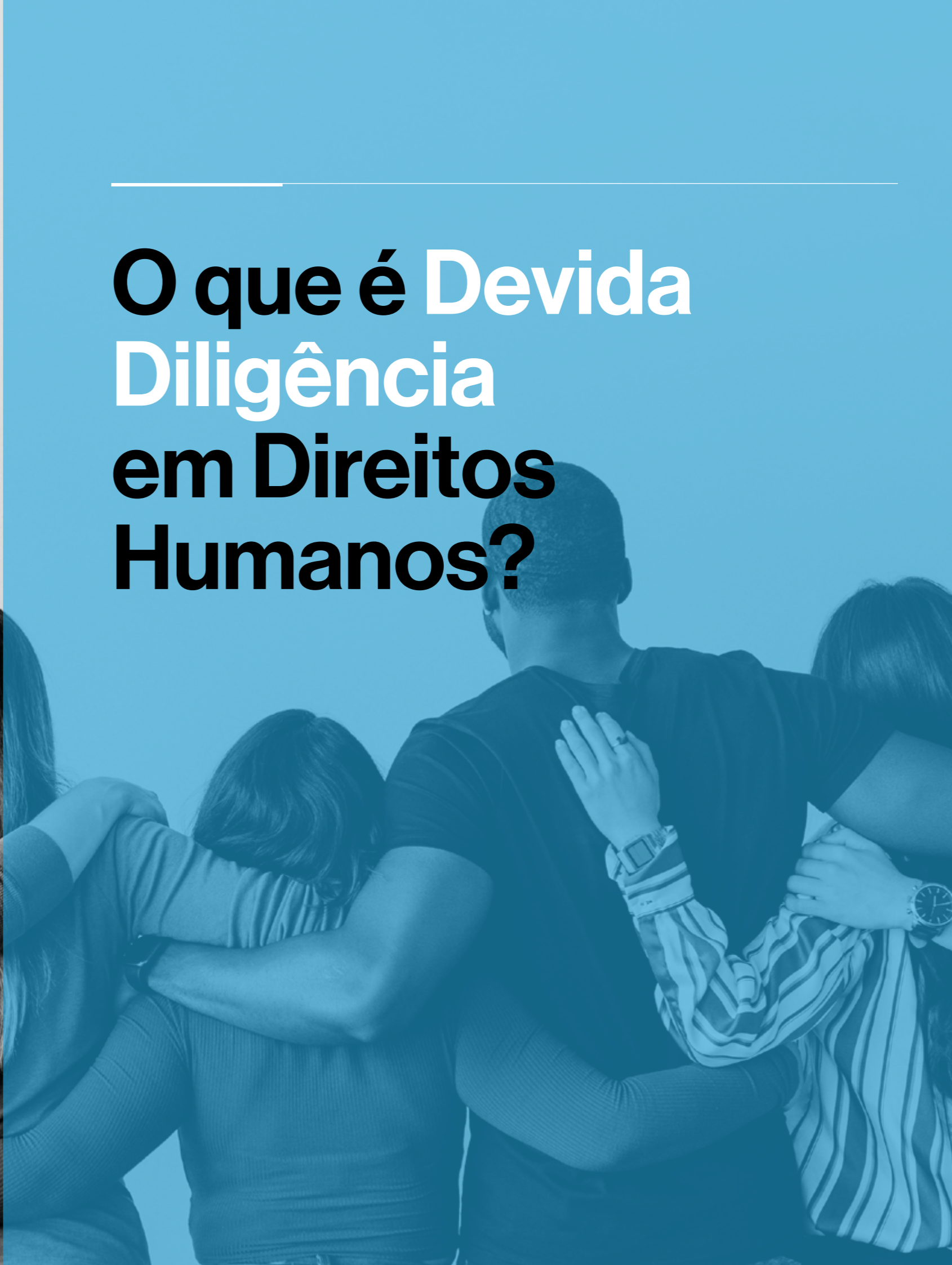
Como resultado dessa parceria, elaboramos este “Guia Prático”. Um material introdutório que traz uma importante contribuição de como começar e que a DDDH deve ser moldada e ajustada à realidade de cada empresa, não havendo uma fórmula única.

O objetivo deste “Guia” é também provocar as empresas a refletirem sobre sua realidade concreta, quais ferramentas já possuem e quais serão necessárias desenvolver e/ou aprimorar para a condução de um processo de Devida Diligência em Direitos Humanos que seja capaz de endereçar de maneira efetiva os riscos e impactos negativos a direitos humanos de suas operações e cadeia de fornecimento.

Este material não é o fim, mas o início das conversas sobre as múltiplas ferramentas existentes (e a serem desenvolvidas) para condução de processos de DDDH e construção de “ecossistemas” corporativos de respeito a direitos humanos.



O que é Devida Diligência em Direitos Humanos?



O que é Devida Diligência em Direitos Humanos?

A Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) é um PROCESSO para gestão social de riscos e impactos das atividades empresariais a direitos humanos.

Mas o que são Direitos Humanos?

Direitos humanos são **direitos básicos** que todas as pessoas possuem por serem humanas, independente de quem sejam, do que façam, de suas origens, crenças e de suas características.

Os Direitos Humanos surgem sob a necessidade de promover, em escala global, a redução das desigualdades e alcançar uma sociedade que promova a dignidade humana para todas as pessoas, sem distinção de qualquer natureza.

Em 1948, foi elaborada a Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas (ONU) que materializa essa discussão e o compromisso da comunidade internacional no que se refere ao respeito, à promoção e à garantia de direitos humanos.

Mas, ainda que os direitos humanos sejam em geral para todas as pessoas, existem grupos sociais específicos que são marcados, de forma histórica, pela vulnerabilidade, violência e exclusão de direitos, tais como: pessoas negras; mulheres; pessoas com deficiência; pessoas LGBTQIAPN+; e povos de comunidades tradicionais, indígenas e quilombolas.

O Brasil, que ocupa a posição de oitavo país mais desigual do mundo, precisa estar no epicentro das soluções e dos caminhos que busquem reverter esse cenário. Nesse âmbito, as empresas desempenham um papel importante.



E qual a relação que existe entre direitos humanos e empresas?

Todas as pessoas possuem o dever e a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, de zelar pelo bem comum da sociedade e da coletividade em suas relações privadas, inclusive as empresas (que são pessoas jurídicas). Portanto, as empresas possuem a responsabilidade de respeitar direitos humanos em suas relações, atividades e operações¹.

¹ No Direito brasileiro, os direitos humanos/fundamentais possuem eficácia horizontal. Ou seja, produzem efeitos e obrigações nas relações envolvendo o Estado e nas relações privadas entre particulares.

Embora sejam importantes agentes de desenvolvimento econômico, geradores de emprego e de riqueza, há o risco de que atividades empresariais produzam impactos negativos à sociedade e violem direitos humanos e ambientais, especialmente para determinados grupos como pessoas negras e LGBTQIAPN+. Dentre os fatos que constituem o cenário brasileiro, citem-se entre outros:

- [Brasil tem mais de 13,6 mil áreas de risco para desastres ambientais;](#)
- [mais de 1,2 mil pessoas foram resgatadas de trabalho escravo;](#)
- [casos de racismo e discriminação ainda estão presentes no ambiente empresarial;](#)
- 65% das pessoas LGBTQIAPN+ disseram já ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho (Santo Caos);
- a taxa de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, sendo menos da metade do índice registrado entre as pessoas sem deficiência, que é de 66,3% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2022);
- aumento da disparidade salarial entre homens e mulheres (22% em 2021) e entre pessoas pretas e brancas é de 40,2% (IBGE, 2022).

Dados como esses apontam o quanto as empresas precisam percorrer um caminho desafiador para mudar suas práticas e não só repensar, mas agir de forma a respeitar os direitos humanos junto com seus pares.

Nesse sentido, as empresas têm a responsabilidade de prevenir, mitigar e monitorar os impactos negativos causados, contribuídos e diretamente relacionados às suas atividades.

No mesmo âmbito da responsabilização, as empresas devem reparar os eventuais danos² decorrentes de suas atividades. E um dos caminhos para transformar o modelo de negócio e contribuir com a promoção dos direitos humanos, é a condução da Devida Diligência.

² Por danos, estamos nos referimos a toda ação que viola: os direitos humanos previstos na [Declaração Universal dos Direitos Humanos \(1948\)](#); os direitos fundamentais previstos nas Cartas e Constituições de cada território (como a [Constituição Federal de 1988](#)); e até mesmo os direitos previstos em leis e outros arcabouços legais como a [Lei Brasileira de Inclusão](#) (que prevê direitos das pessoas com deficiência), a [Lei nº 7.716/1989](#) (dispõe sobre os crimes de racismo), as normas de proteção de mulheres (como a [Lei Maria da Penha](#) e a [Lei de Importunação Sexual](#)) e outras diversas normativas nacionais e internacionais.

O que é Devida Diligência em Direitos Humanos, afinal?

A Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) é um processo de gestão de riscos e impactos sociais a direitos humanos que auxilia as empresas a analisarem suas atividades e operações para entenderem quais seus impactos negativos e positivos a direitos humanos. Dessa forma, podem identificar e adotar as medidas necessárias para prevenir, minimizar e reparar impactos negativos e violações a direitos humanos, maximizando os impactos positivos.

Vale destacar que a DDDH vem como um instrumento que possibilite não só identificar violações de direitos (especialmente as que são voltadas para determinados grupos), mas para desenvolver evidências e materiais que comprovem práticas empresariais. Ou seja, é um mecanismo de transparência e de integridade.

Introduzida pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU³, a DDDH é o processo que as empresas devem realizar para⁴:

- mapear suas atividades e operações;
- identificar os riscos e impactos a direitos humanos;
- implementar mecanismos para prevenção, mitigação, monitoramento e reparação de impactos negativos (e sistematizar e adaptar os mecanismos existentes);
- acompanhar os resultados dos mecanismos implementados;
- realizar o reporte público para stakeholders (funcionários, comunidades atingidas, clientes, fornecedores, autoridades públicas, entre outros); e
- contribuir com um modelo de negócios mais justo e respeitoso, que promova e garanta a dignidade humana em todo o processo e cadeia de valor.



Importante!

A DDDH é um processo cíclico e constante.

Precisa ser conduzido de maneira contínua em ciclos periódicos.

A DDDH é um processo dinâmico e adequado às circunstâncias de cada empresa.

Não existe receita pronta para uma DDDH! Pode e deve ser conduzida em grandes, médias e pequenas empresas.

A DDDH é um processo complexo, que deve envolver todas as áreas da empresa para resultados satisfatórios.

A DDDH deve envolver a empresa de cima para baixo.

³ Ver em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf.

⁴ Ver definição da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Disponível em: https://www.globalreporting.org/media/pqtdocsj/ptcorporatesustainabilitydue_diligence_report.pdf.

**Por que conduzir
uma DDDH?
Como começar?**

Por que conduzir uma DDDH? Como começar?

A Devida Diligência em Direitos Humanos é um **processo vivo** que deve ser conduzido pelas empresas para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos de maneira eficaz e contribuir com a redução das desigualdades – que dialoga com os compromissos e metas globais assumidos por Estados, empresas e sociedade civil, tais como a Agenda 2030 e a Agenda ESG/ASG.

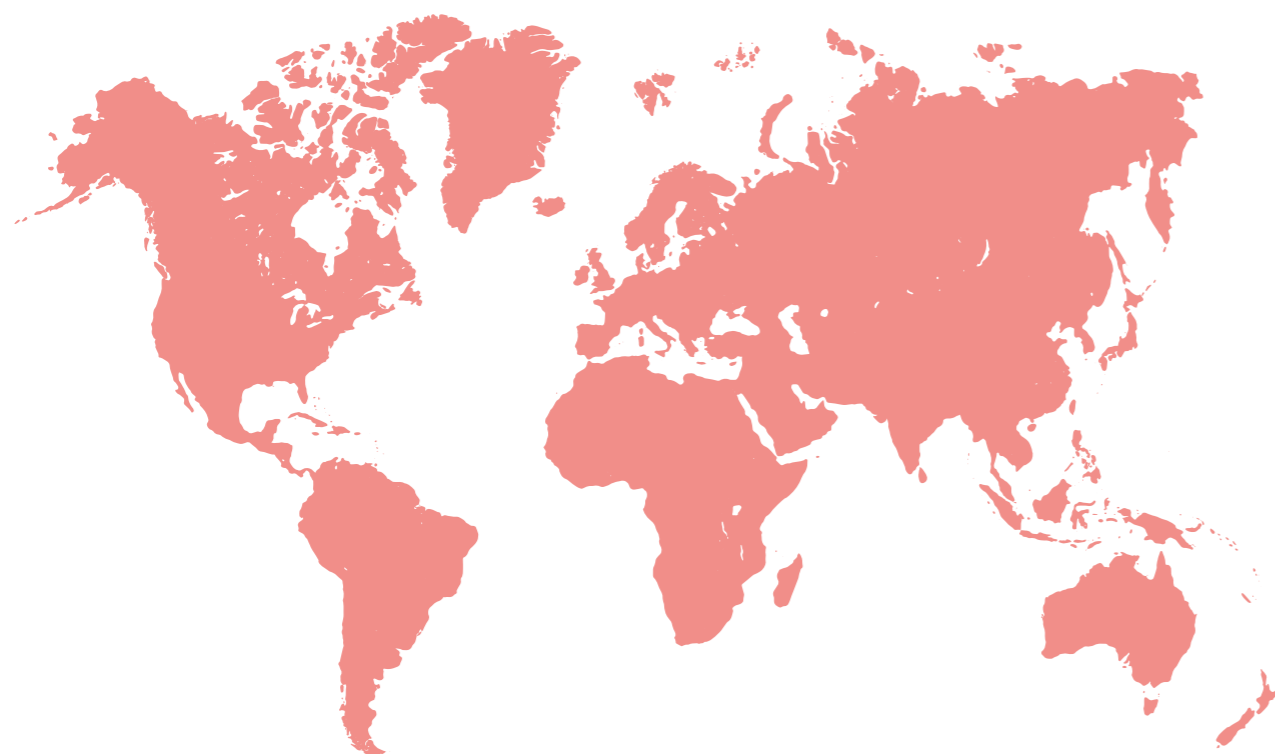
É uma prática que busca:

- suprir a necessidade de um maior entendimento do papel e da responsabilidade das empresas na agenda de direitos humanos;
- incentivar as empresas a analisarem suas atividades de forma preventiva, para evitar ou mitigar violações de direitos;
- incentivar as empresas a reconhecerem o quanto estão contribuindo com a redução das desigualdades

em escala global e quais parceiros de negócios caminham na mesma direção;

- promover diretrizes que garantam que as empresas possam ser responsabilizadas em casos de violações de direitos;
- promover o desenvolvimento e/ou aprimoramento de instrumentos que possibilitem a reparação justa em casos de violações de direitos humanos.

Para além da importância que a DDDH possui na incorporação da pauta do respeito a direitos humanos à rotina das empresas, há diversos motivos para a condução de processos de devida diligência que derivam do cenário normativo e político nacional e internacional⁵, do acesso a importantes mercados internacionais, mitigação de riscos jurídicos e reputacionais, dentre outros. Vejamos:



Por que conduzir uma DDDH?

Cenário normativo e político nacional e internacional em transformação

Há diversas legislações em todo o mundo (em vigor e em processo de aprovação) que impõem deveres de Devida Diligência em Direitos Humanos às empresas com relação às suas operações e cadeia de fornecimento, com impactos nas empresas brasileiras, por exemplo:



França

Lei nº 2017-399 sobre Dever de Vigilância Corporativo – em vigor;



Alemanha

Lei de Devida Diligência Corporativa nas Cadeias de Fornecimento (LkSG, na sigla em alemão) – em vigor;



Noruega

LOV-2021-06-18-99 - Lei de Transparência – em vigor;



Suíça

Lei de Devida Diligência sobre Minerais Oriundos de Zonas de Conflito e sobre Trabalho Infantil – em vigor;



Holanda

Lei de Devida Diligência sobre Trabalho Infantil – em vigor;



União Europeia

COM (2022) 71 - Proposta de Diretiva sobre Devida Diligência Corporativa Sustentável (CSDDD, na sigla em inglês) – em negociação.

⁵ Ver: <https://tozzinifreire.com.br/site/conteudo/uploads/infografico-direitos-humanospt-641219b68a28e.pdf>.



No Brasil, há o **Projeto de Lei (PL) nº 572/2022** para criação de Lei Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas, que traz disposições relativas ao dever de devida diligência em direitos humanos. O objetivo dessa política pública é tentar vincular a agenda de direitos humanos em um marco legal único e específico.



Mitigação de riscos jurídicos e reputacionais

Com as recentes transformações normativas globais, a adoção de processos de devida diligência em direitos humanos diminui os riscos jurídicos relacionados a ações judiciais por questões associadas a direitos humanos, meio ambiente, clima e direitos individuais, difusos e coletivos⁶.

Com o crescimento do acesso à internet e redes sociais e da conscientização social sobre o papel e o que se espera das empresas, agrava-se o risco de denúncias de violações a direitos humanos levarem a impactos reputacionais com repercussões financeiras.

Acesso a mercados internacionais

Novas legislações de diversos países e regiões do mundo têm proposto o fechamento de importantes mercados nacionais para a importação de produtos sem processos de prevenção de violações a direitos humanos. Por exemplo, a Regulação da União Europeia para Produtos Livres do Desmatamento (EU 2023/1115 - EUDR), que entrará em vigor em 2024, ou a revisão da Seção 307 da Lei de Tarifas de 1930 dos EUA, que proíbe a importação de bens produzidos com trabalho forçado, trabalho escravo e trabalho infantil, dentre outras.

Custos

De acordo com estudo de 2020 conduzido pela London School of Economics, British Institute of International and Comparative Law e CIVIC Consulting com relação aos requisitos para condução de DDDH na cadeia de fornecimento, os custos de grandes empresas para condução de devida diligência em direitos humanos eram de aproximadamente 0,005% das suas receitas anuais, enquanto os custos de pequenas e médias empresas europeias eram 0,07% das suas receitas anuais à época⁷.

⁶ O Brasil é o quinto país do mundo com mais ações judiciais relativas às mudanças climáticas. Além disso, de acordo com a pesquisa da iO Diversidade – A falta de inclusão e os riscos para organizações –, 74% da população brasileira acredita que deve ser um papel das empresas apoiar causas sociais e que devem se posicionar publicamente.

⁷ Ver: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1>.

Como começar?

Para começar é preciso dar o primeiro passo!

A condução de uma DDDH envolve a contratação de especialistas externos; o desenvolvimento de conhecimento e de especialização de profissionais da empresa; a implementação de mecanismos de prevenção, mitigação, monitoramento e reparação de impactos negativos a direitos humanos; a realização de ajustes na governança corporativa; e a estruturação ou revisão de sistema de gestão de riscos a direitos humanos.

Todavia, uma premissa importante para a gestão de temas de direitos humanos é o entendimento de que uma empresa não precisa dispor das melhores condições econômicas, administrativas e de governança para iniciar um processo de Devida Diligência em Direitos Humanos.

Pode ser que uma empresa não conte com os recursos necessários para arcar com todos os custos de uma

DDDH imediatamente. Entretanto, é possível dar o primeiro passo com duas perguntas simples:

O que eu já faço para respeitar Direitos Humanos?

O que eu já faço para prevenir, mitigar, monitorar e reparar impactos negativos a Direitos Humanos?

Com essas duas respostas, identificar: “O que falta eu fazer?”.

Primeiro é importante que a empresa “conheça sua casa”, que ela realize um mapeamento daquilo que ela já realiza, suas atividades, seus programas de impacto positivo, seus mecanismos de gestão de riscos já implementados, suas políticas, seu canal de denúncia e a sua relação de tudo com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Com isso, identificar o que ainda não está sendo feito e quais são as principais áreas e/ou relações que são marcadas por essa ausência de práticas que busquem garantir direitos humanos.

Idealmente, a DDDH deve ser conduzida de modo a abranger todas as dimensões das atividades e operações de uma empresa, mas, por ser um processo dinâmico que deve se adequar às circunstâncias de cada modelo de negócio, ela pode começar com um escopo mais restrito, por exemplo, abarcar somente:

- as operações em uma localidade (as operações em um determinado país ou região);

- somente uma ou algumas empresas de um grupo econômico ou unidades produtivas (as operações de uma subsidiária ou de uma fábrica específica);

- uma dimensão específica das operações (público interno; impacto à comunidade; cadeia de fornecedores; ou atividade-fim);

- uma etapa ou aspecto da cadeia produtiva (por exemplo, cadeia de fornecedores de soja; ou os impactos da atividade-fim – o produto ou serviço – em direitos humanos de consumidores).

Muitas empresas têm iniciado sua jornada de devida diligência com a seleção de uma das abordagens acima, para, depois, expandir e replicar às demais dimensões de suas atividades.

Esse mapeamento inicial pode auxiliar a empresa a planejar estrategicamente a condução de uma DDDH; a entender o que pode ser realizado de maneira imediata, em curto, médio e longo prazo; e refletir sobre as ferramentas existentes para implementação na condução da Devida Diligência em Direitos Humanos.





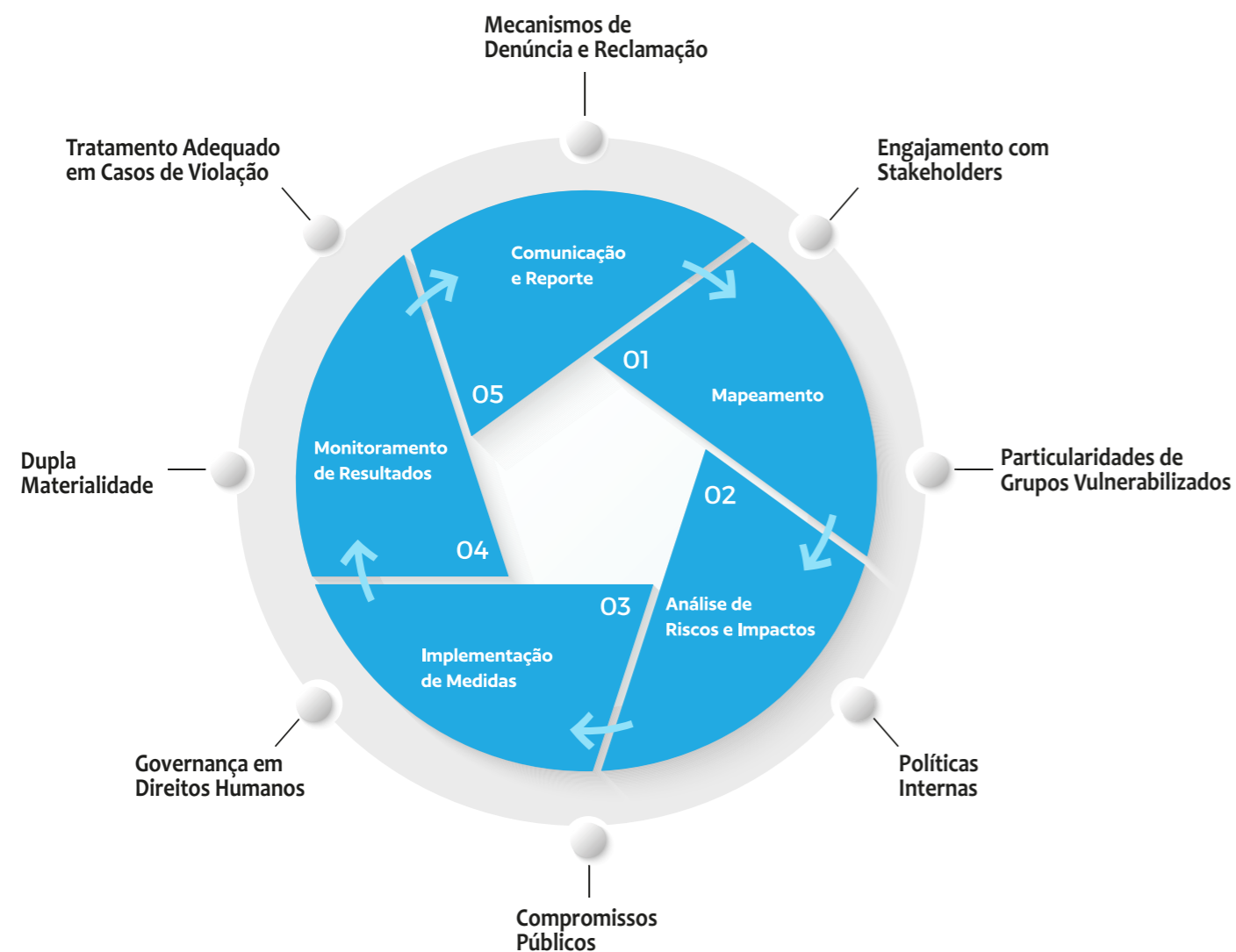
Como implementar? Ferramentas Empresariais

Como Implementar? Ferramentas Empresariais

Como já destacado, a devida diligência é um processo dinâmico e de aplicação contínua, que, ao ser iniciado, deve ser incorporado às rotinas das empresas e conduzido em ciclos periódicos. A condução de uma Devida Diligência em Direitos Humanos é composta de vários procedimentos, fases e ferramentas que podem ser combinados para se adaptar às circunstâncias da empresa, sua estrutura, seu porte e sua maturidade com relação a temas de direitos humanos.

Algumas ferramentas e alguns procedimentos precisam ser aplicados em ordem determinada para que uma DDDH seja efetiva. Outras ferramentas podem ser utilizadas em diferentes momentos do ciclo de implementação.

Vejamos o esquema de fases de uma Devida Diligência em Direitos Humanos:



Para a condução de uma DDDH é necessário que seja realizada uma Análise de Riscos e de Impactos a Direitos Humanos. Essa ferramenta deve ser utilizada no início de cada ciclo de Devida Diligência, pois é ela que permitirá à empresa saber quais são os riscos e impactos causados, contribuídos ou diretamente relacionados a suas atividades e operações; e fornecerá subsídios para a priorização dos riscos e do planejamento da implementação de medidas de prevenção, mitigação, monitoramento e reparação.

Já a realização de um mapeamento inicial sobre as atividades da empresa, conforme mencionamos, pode não ser necessário se a empresa já possuir sistematização de todas as

suas operações, atividades e todos os seus programas relacionados a direitos humanos. **Ou seja, as circunstâncias da empresa e sua maturidade nos temas serão os parâmetros que orientarão a condução da DDDH na prática.**

Utilizamos a analogia da caixa de ferramentas para auxiliar na reflexão sobre os diversos procedimentos e ferramentas que podem ser utilizados pelas empresas em uma DDDH.

Vejamos a seguir como implementar a DDDH e quais ferramentas podem contribuir com o processo:



Caixa de ferramentas

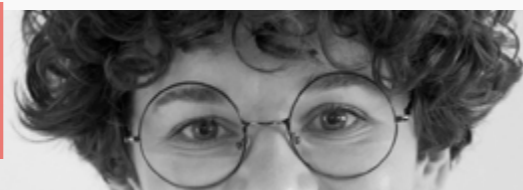


Premissas e princípios gerais

- A DDDH deve ter o FOCO NA PESSOA!
- A DDDH deve ser orientada por uma perspectiva de Dupla Materialidade
- A DDDH deve ser conduzida considerando as perspectivas de Grupos Vulnerabilizados
- A DDDH deve contar com o engajamento dos stakeholders
- A DDDH não deve gerar revitimização⁸ das pessoas detentoras de direito
- A DDDH deve engajar a empresa top to bottom (líderanças, departamentos e empregados)

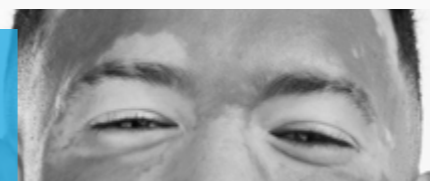
Ferramentas de prevenção

- Compromissos Públicos
- Códigos, Políticas e Normas Internas
- Sistema de Verificação de Fornecedores
- Treinamentos e Campanhas
- Análise de Riscos e Impactos
- Mecanismos Contratuais
- Consulta Livre, Prévia e Informada a povos indígenas e comunidades tradicionais
- Programa de Diversidade & Inclusão (grupos de afinidade, ações afirmativas etc.)
- Sistema de Gestão de Riscos a Direitos Humanos
- Incentivos econômicos para respeito, proteção e promoção de direitos humanos
- Pesquisas sociais de comunidades no entorno
- Diálogo com o território ao tomar decisões
- Diagnóstico (Indicadores)



Ferramentas de mitigação

- Análise de Riscos e Impactos
- Sistema de Verificação de Fornecedores
- Mecanismos de Comunicação e Denúncia
- Mecanismos de Relacionamento Comunitário
- Mecanismo de Consulta às Comunidades no entorno
- Revisão de Governança interna
- Sistema de Compliance e de investigação interna de questões de direitos humanos
- Programas de Responsabilidade Social Corporativa atentos aos impactos negativos da empresa
- Programas de Investimento Social e parcerias comunitárias
- Mecanismos de Verificação de Clientes



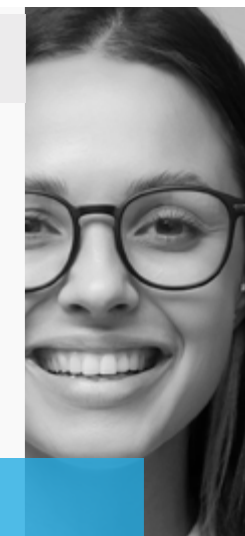
Ferramentas de reparação

- Mecanismos de Reparação Integral
 - Medidas de: Satisfação, Restituição, Reabilitação, Compensação e Não-Repetição
- Participação das Pessoas Atingidas nos processos de reparação (Princípio da Centralidade do Sofrimento da Vítima)
- Sistema de Compliance e de investigação interna de questões de direitos humanos com mecanismos de consequências e sanções
- Mecanismo de colaboração com fornecedores para orientar/auxiliar na reparação por violações a direitos humanos



Ferramentas de monitoramento

- Plano de Monitoramento com Indicadores de Performance – KPIs
- Sistema de Cadastro, Verificação e Monitoramento de Fornecedores
- Instância/Órgão de participação comunitária para monitoramento de impactos
- Plano de comunicação (como comunicar o processo e seus resultados)



⁸ Também denominada “Vitimização Secundária”, ocorre no âmbito das instâncias formais das instituições e órgãos do Estado, refere-se às condições derivadas da intervenção do sistema de Justiça que podem aumentar o sofrimento da vítima. (Conselho Nacional do Ministério Público, 2022). Disponível: <https://www.cnmp.mp.br/defesadasvitas/vitimas/vitimizacao>.

Premissas e princípios gerais

Perguntas para reflexão

- Como engajar as lideranças da empresa em direitos humanos?
- Será que as lideranças e empregados sabem o que são direitos humanos?
- A empresa já produz relatórios públicos a partir de perspectiva de dupla materialidade? O que ocupa mais espaço nos relatórios, os resultados financeiros, riscos e impactos negativos ou as ações de responsabilidade social corporativa e de respeito a direitos humanos?
- Como posso envolver mais os *stakeholders* da empresa no desenvolvimento de medidas de respeito, proteção e promoção de direitos humanos? E como escutar esses *stakeholders*?
- Como a empresa lida com grupos vulnerabilizados? Existem medidas direcionadas a mulheres, pessoas negras, com deficiência, LGBTQIAPN+ e outros?
- A empresa possui censo de diversidade? Qual o grau de representatividade de diferentes grupos na empresa? Qual o percentual de mulheres, pessoas negras, com deficiência, LGBTQIAPN+ e outros? Qual o percentual de pessoas de grupos vulnerabilizados em posições de liderança ou em Comitês (de diversidade, equidade e inclusão, de compliance e outros) de tomadas de decisão?
- A empresa realiza treinamentos, sensibilizações, palestras e capacitações sobre os temas que envolvem a agenda de direitos humanos?
- A empresa tem consciência do seu papel e responsabilidade na contribuição da redução das desigualdades e o quanto isso está atrelado à agenda de direitos humanos? Já consultou o Guia para empresas: [Como](#)

[combater as Desigualdades no Brasil](#)⁹ elaborado pelo Instituto Ethos?

Oportunidades:

Trabalhar viés inconsciente e o que são direitos humanos como ponto de partida.

(contribuição de participante do Workshop)

⁹O Guia foi lançado no dia 30 de agosto de 2023, em Brasília, no âmbito do [Pacto Nacional pelo Combate às Desigualdades](#). O Guia tem como objetivo trazer com mais detalhes o contexto brasileiro e como as empresas estão inseridas nesse cenário. Além disso, busca indicar quais caminhos o setor privado (junto com outros atores sociais) pode e precisa seguir para contribuir com a redução das desigualdades (práticas empresariais e políticas públicas), dentre eles a Devida Diligência em Direitos Humanos.

Ferramentas de prevenção

Perguntas para reflexão

- A empresa possui compromissos públicos de respeito a direitos humanos?
- A empresa possui Código de Conduta com menção a direitos humanos? Possui política de direitos humanos? Diante das circunstâncias da empresa, ela precisa de políticas diferentes para diversas dimensões de direitos humanos ou o melhor seria uma política guarda-chuva?
- A empresa realiza diagnósticos, pesquisas dentro da própria organização e com parceiros de negócio? A empresa realiza diagnósticos na agenda social e de diversidade, equidade e inclusão como os [Indicadores Ethos ASG e os Guias Temáticos](#)? É importante saber como está o cenário da sua empresa, porque isso nor-teará as perguntas e ferramentas de DDDH.
- A empresa possui sistema de gestão de riscos? Riscos a direitos humanos estão abrangidos?
- A empresa possui risco de impactar povos indígenas e comunidades tradicionais? Se sim, a empresa possui diretrizes de consulta e diálogo com esses grupos? É preciso ter diretrizes internas para que isso aconteça?
- A empresa possui grupos de afinidade para engajar empregados e lideranças?
- A empresa desenvolve programas de contratação afirmativa? Essas ações seriam necessárias ou efetivas para a promoção de diversidade ou para a redução de desigualdades?
- A empresa oferece treinamento sobre direitos humanos para todo o quadro de empregados? E para terceirizados?
- Os contratos da empresa com fornecedores, parceiros e clientes possuem cláusula de respeito a direitos humanos?
- A empresa consulta a “[Lista Suja – Cadastro de Empregadores](#)” de trabalho escravo como parte do processo de formalização de parceria com seus fornecedores?
- A empresa possui cadastro de todos seus fornecedores? Classifica os fornecedores de acordo com nível de criticidade, grau de dependência ou risco a direitos humanos?
- A empresa possui sistema de verificação de conformidade de fornecedores com parâmetros de direitos humanos?
- A empresa aplica questionários de autoavaliação de respeito a direitos humanos aos fornecedores?
- A empresa faz um mapeamento das condições sociais das comunidades no entorno das suas atividades antes de instalar um empreendimento?
- A empresa possui critérios para concessão de bônus para pessoas executivas e lideranças associados a metas de direitos humanos?

Desafios:

- **Direitos humanos são temas transversais e devem estar contemplados em várias políticas, diretrizes e procedimentos.**
- **Lideranças e empregados**
- **Ter mapeamento de fornecedores com alto risco em direitos humanos.**
- **Exigir dos fornecedores críticos que apresentem estrutura de gestão dos seus próprios parceiros de negócios (partes interessadas).**

Oportunidades:

- **Negociação da política com a cultura e capacidade de influência positiva das organizações e stakeholders.**

(contribuição de participante do Workshop)



Ferramentas de mitigação

Perguntas para reflexão

- A empresa possui profissional ou departamento específico para temas de direitos humanos? Os temas de direitos humanos são abarcados pelo departamento de sustentabilidade ou de responsabilidade social?
- As ações de responsabilidade social corporativa da empresa tratam de temas relacionados aos impactos negativos das atividades da empresa?
- A empresa possui programas ou ações de apoio ao desenvolvimento comunitário das comunidades no entorno com investimento social em organizações da sociedade civil?
- A empresa possui mecanismos de comunicação com as pessoas residentes nas comunidades do entorno?

Esse mecanismo permite uma comunicação rápida? É de uso fácil e se dá por meio de ferramentas tecnológicas acessíveis?

- A empresa possui mecanismos de denúncias de violações a direitos humanos para empregados, fornecedores, moradores de comunidades no entorno e outros stakeholders? Há garantia de sigilo da pessoa denunciante contra represálias e perseguição? Há mecanismos de feedback e acompanhamento dos resultados da denúncia? Os procedimentos de investigação e tratamento de denúncias relacionadas a direitos humanos buscam evitar a revitimização ou a repetição das violações?

Ferramentas de reparação

Perguntas para reflexão

- A empresa possui diretrizes internas para orientar empregados e lideranças em caso de violação a direitos humanos?
- A empresa possui orientações para negociação de reparação a vítimas e pessoas atingidas que compreenda medidas além do pagamento de indenização?
- A empresa possui sistema de consequências para responsabilizar internamente empregados, lideranças, fornecedores e parceiros por violações a direitos humanos?
- Quando se depara com um caso de violação a direitos humanos de fornecedor, a empresa somente rescinde o contrato ou busca auxiliar esse fornecedor a cessar a violação e garantir a reparação?
- Em quanto tempo ocorreu a reparação? Foi dialogado sobre os prazos e processos com as pessoas atingidas pelas violações?





Ferramentas de monitoramento

Perguntas para reflexão

- A empresa usa indicadores para monitoramento de temas de direitos humanos? A empresa preenche os indicadores Ethos ASG e os recomenda a parceiros? O preenchimento dos indicadores está sendo realizado de forma cíclica e contínua assim como é o processo de DDDH?
- A empresa acompanha periodicamente seus fornecedores para saber se estão em conformidade com o respeito a direitos humanos? Quais procedimentos adota? Há diretrizes para fiscalização periódica de fornecedores?
- A empresa consegue comunicar suas práticas e políticas em direitos humanos para seus empregados, parceiros, fornecedores e até clientes?
- A empresa internalizou a agenda de direitos humanos como um valor estratégico que permeia nas comunicações e nos posicionamentos públicos?
- Como a sua empresa se prepara para divulgar o processo de DDDH e os resultados? Tem tornado essas comunicações acessíveis e democráticas?
- Em gestão de crise, como está sendo o posicionamento da sua empresa?



Resumo



Resumo

Esse “Guia” pretende abrir diálogos, provocar reflexões e propor conversas necessárias para o “amanhã”. E para que tenhamos um “amanhã” é preciso agir hoje!

A transformação do modo de atuação corporativa global, deve estar associada ao interesse econômico, ao respeito a direitos humanos e conferir centralidade às dimensões ESG/ASG (Ambiental, Social e Governança corporativa) dos negócios. Isso é fundamental para que tenhamos um “amanhã” no qual todas as pessoas possam viver com dignidade.

Nesse sentido, o documento vem para contribuir com diretrizes e possibilidades de uma atuação mais responsável na agenda de direitos humanos, sem a pretensão de conduzir a conclusões, mas promovendo considerações iniciais, que incentivem um movimento empresarial efetivo de mudanças, que coexista com princípios, compromissos, marcos e legis-

lações já existentes e que contribua com a redução das desigualdades.

Para isso, é preciso que as empresas reconheçam a importância da sua atuação na sociedade (impactos positivos e negativos), que incorporem a agenda de direitos humanos (seja por meio de políticas e/ou aprimorando seus instrumentos e ferramentas já existentes) e que mapeiem constantemente seus riscos e impactos, permitindo que haja uma dedicação maior em prevenir com práticas empresariais e políticas públicas mais assertivas. Por fim, que haja representatividade em todas as etapas, uma vez que os grupos mais afetados são fundamentais para que as tomadas de decisões sejam mais coletivas, bem construídas, inovadoras e com “visão de um futuro justo, seguro e respeitoso para todo mundo”.



Não queremos encerrar ou concluir o assunto. Queremos convidá-lo/a ao debate. Queremos que concorde, discorde, ofereça relatos de experiência da aplicação das ferramentas, que traga histórias de desafios e oportunidades.

Não há uma receita única para a condução de um processo de Devida Diligência em Direitos Humanos. A meta é promover e garantir o respeito a direitos hu-

manos em toda extensão da cadeia produtiva. A DDDH não é um fim em si mesmo, é um caminho para que as empresas possam aprimorar seus modelos de negócios para serem mais justos, respeitosos, sustentáveis, éticos e equitativos. Essa meta pode ser atingida por meio da conjugação, de múltiplas formas, das ferramentas que destacamos aqui.

Instituto Ethos

A Devida Diligência em Direitos Humanos é um proO Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização da sociedade civil de interesse público (OSCIP). Fundada em 1998, com a missão de mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa.

O Instituto Ethos trabalha em colaboração com empresas, organizações da sociedade civil, governos e outros setores para promover o desenvolvimento sustentável e o combate às desigualdades. Suas atividades incluem a promoção de diretrizes de responsabilidade social

corporativa, a realização de pesquisas e estudos sobre práticas empresariais sustentáveis, a organização de eventos, cursos e formações e a atuação por meio de políticas públicas que incentivam o desenvolvimento sustentável.

O Instituto Ethos é uma referência importante no Brasil quando se trata de promover a responsabilidade social corporativa e a sustentabilidade, desempenhando um papel fundamental na conscientização e engajamento de empresas em questões sociais, ambientais e de compliance.

TozziniFreire Advogados

TozziniFreire.
ADVOGADOS



TozziniFreire foi o primeiro escritório de advocacia no Brasil a criar uma área exclusiva para assessorar empresas em matéria de Direitos Humanos, lançada oficialmente em 2020.

Um dos pilares do Grupo Multidisciplinar ESG do escritório, a área de Empresas e Direitos Humanos presta assessoria consultiva e contenciosa sobre temas e parâmetros nacionais e internacionais de direitos humanos a empresas, compreendendo análise de risco a direitos humanos (regulatório, jurídico e reputacional), planejamento estratégico e análise de impactos positivos e negativos da atuação da empresa com relação a direitos humanos, seguindo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU.

O trabalho realizado é desenvolvido com o objetivo de propor soluções jurídicas para empresas em quatro dimensões: (i) com relação ao público interno (colaboradores e prestadores de serviços); (ii) na comunidade em que se insere e seu entorno; (iii) com relação a atividade-fim (serviço ou produto gerado); e (iv) com relação à cadeia de fornecimento, com atenção a direitos humanos de todos os grupos de pessoas minorizadas e em situação de vulnerabilidade, incluindo pessoas negras, LGBTQIAPN+, com deficiência, mulheres, indígenas, povos e comunidades tradicionais, migrantes, pessoas em situação de refúgio, entre outros.



REALIZAÇÃO:

TozziniFreire.
ADVOGADOS

25
ANOS

INSTITUTO
ETHOS

