

Devida Diligência em **Direitos Humanos**



Construir um mundo mais igualitário é uma missão de todos.


A ideia dos direitos humanos é tão simples quanto poderosa: **que as pessoas têm direito de serem tratadas com dignidade.**

Os direitos humanos são inerentes a todos, qualquer seja a sua nacionalidade, local de residência, sexo, etnia, cor, religião, idioma ou qualquer outro status. Todo indivíduo tem direito a gozar dos direitos humanos sem discriminação. **Esses direitos estão todos inter-relacionados, interdependentes e indivisíveis.**

As instituições, por regra, têm a responsabilidade de respeitar todos os direitos humanos, independentemente da vontade dos Estados em que operam.

Essa responsabilidade significa que as empresas devem conhecer o seu impacto e não apenas deixar de infringir, mas também, prevenir impactos (potenciais ou reais) negativos que geram sobre os direitos do cidadão. Além de prever ações para reparar danos por meio de processos legítimos, em caso de não garantia desse bem inegociável. Espera-se que as empresas estabeleçam mecanismos eficazes de reclamação, acessível para todos os níveis de organização e, também, para indivíduos e comunidades que possam ser adversamente afetadas.



A blue-tinted photograph of a business meeting. Several people are gathered around a table, looking at various documents and charts. One person in the foreground is holding a silver pen over a document. The documents feature various data visualizations, including bar charts, line graphs, and pie charts. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Por que essa pauta
está sendo cobrada
das empresas?

ideias
Negócios que pensam no mundo

- O cenário atual expõe que os investidores estão cada vez mais interessados em informações não financeiras das empresas para tomarem suas decisões;

- Segundo pesquisa da renomada Ernest Young Survey, feita em 2015, com mais de 200 investidores no mundo, concluiu-se que cerca de 88% dos investidores imediatamente descartariam ou considerariam um investimento caso um risco na cadeia produtiva não fosse tratado;

- Tratar questões ligadas ao cumprimento dos direitos humanos é fazer a **GESTÃO DE RISCO DO NEGÓCIO!**



Em um contexto em que as empresas estão cada vez mais ligadas a impactos adversos aos direitos humanos, surgem os **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**. São 31 princípios organizados em **3 pilares**:

1

O dever do Estado de proteger os direitos humanos de qualquer violação e abuso;

2

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações; e

3

A obrigação do Estado e das empresas de remediar violações e abusos de direitos humanos por meio de mecanismos adequados e eficazes.

Quando o assunto é respeito aos direitos humanos o **Princípio Orientador nº 13** exige que as empresas:

- Evite que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentam essas consequências quando vierem a ocorrer;
- Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.



Ou seja...

Respeitar os direitos humanos significa não somente não violar, mas também **enfrentar os efeitos negativos das práticas do negócio ou das suas operações nos direitos humanos**, independente da capacidade do Estado de cumprir com o seu dever de proteger esses direitos.

A woman with curly hair and glasses is drawing on a whiteboard in a meeting. She is wearing a red shirt. In the background, another person is visible, and there are sticky notes on the wall. The text "Mas até onde vai essa responsabilidade?" is overlaid on the image.

Mas **até onde vai**
essa responsabilidade?

ideias
Negócios que pensam no mundo

A responsabilidade das empresas pelos direitos humanos não pode se restringir àquelas violações que decorrem diretamente das práticas do negócio ou das suas operações. Devem se estender também a **toda sua cadeia de valor e parceiros comerciais**. A exceção seria quando não houver qualquer relação com os impactos adversos causados.



1. Causa



2. Contribuição



3. Nenhuma contribuição, mas ligação



- A capacidade de influência da empresa sobre outro ator para incentivar ações negativas em relação aos direitos humanos;
- O nível de conhecimento da empresa sobre as práticas do outro ator;
- A qualidade das medidas adotadas pela empresa para mitigar impactos adversos nos direitos humanos.

**Esses fatores não são estáticos,
são mutáveis no tempo!**

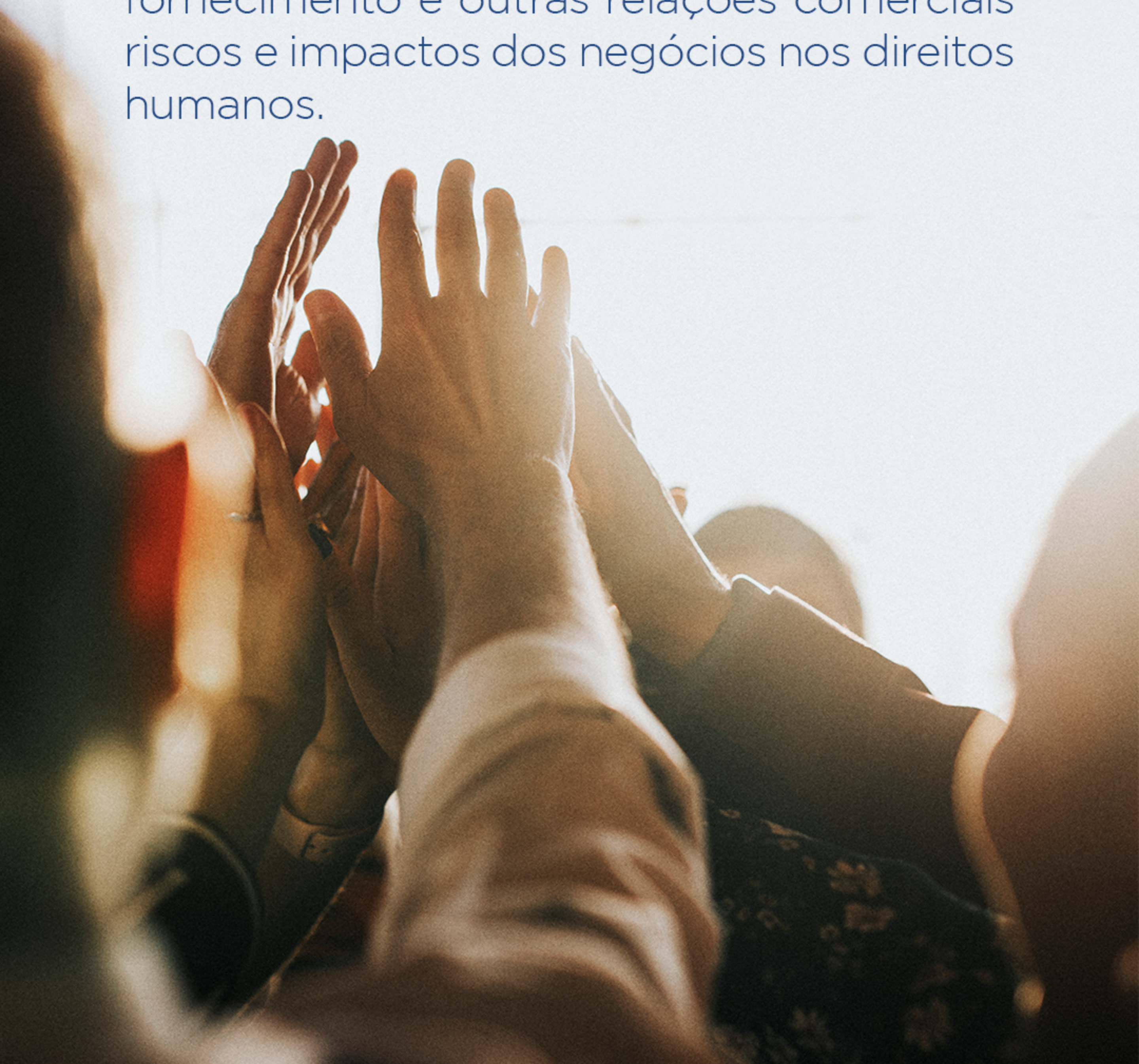
As empresas podem **impactar os direitos humanos** de diversas formas, como:



O que é a **Devida
Diligência em Direitos
Humanos (DDDH)**?

As empresas devem adotar políticas e procedimentos adequados para realizar e monitorar o compromisso político com os Direitos Humanos, considerando o seu tamanho e circunstâncias operacionais. A principal ferramenta para isso é a **DDDH**, com a qual também é relevante que as empresas se comprometam publicamente.

A Devida Diligência em Direitos Humanos é um processo contínuo para identificar, prevenir, mitigar, monitorar e prestar contas sobre como as empresas lidam com os impactos adversos reais e potenciais em suas próprias operações, sua cadeia de fornecimento e outras relações comerciais riscos e impactos dos negócios nos direitos humanos.





A DDDH não é uma auditoria!

É normal existir dúvida sobre **Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH)** e auditoria. Confira algumas diferenças entre as duas áreas, lembrando que não diminui a importância de cada uma, especialmente porque os respectivos objetivos são diferentes.

Due Diligence



Investiga riscos de forma profunda e ampla



O percentual mínimo de erro influencia na precificação da transação



São usados todos os dados disponíveis com exatidão



Tem caráter analítico e avaliativo dos dados, reunindo informações de diversas áreas da organização

Auditoria



Analisa as normas contábeis e não tem foco nos riscos



A margem mínima de erro é aceitável porque o objetivo da análise não é a precificação



A metodologia faz análises por amostragens



Tem caráter técnico e foco na adequação das demonstrações contábeis às normas e princípios vigentes



Por que realizar a
devida diligência?

ideias
Negócios que pensam no mundo

A devida diligência contribui para que as empresas **antecipem, previnam ou mitiguem os impactos.** Em alguns casos limitados, a devida diligência pode ajudá-las a decidir se devem ou não prosseguir ou, como último recurso, descontinuar operações ou relações comerciais, porque o risco de um impacto adverso é muito alto ou porque os esforços de mitigação não foram bem-sucedidos.



A prevenção e a mitigação eficaz de impactos adversos podem, por sua vez:

- **Maximizar** as contribuições positivas para a sociedade, **melhorar** as relações com as partes interessadas e **proteger** a sua reputação;
- **Criar mais valor**, por meio de identificação de oportunidades para reduzir custos; melhorias na compreensão dos mercados; reforço na gestão dos riscos comerciais e operacionais específicos da empresa; diminuição da probabilidade de incidentes relacionados a direitos humanos; e diminuição da exposição a riscos sistêmicos;
- Cumprir os requisitos legais relativos a questões de direitos humanos, tais como leis locais nos campos trabalhista, ambiental, de **governança corporativa, criminal ou anticorrupção**.



Etapas da Devida Diligência em Direitos Humanos

A DDDH busca **identificar, prevenir, mitigar, monitorar e prestar contas sobre riscos e impactos dos negócios nos direitos humanos**, conforme as **4 etapas** descritas abaixo:

Etapa 4

Comunicação ao público interno e externo sobre o que foi feito

Etapa 1

Avaliação de riscos e impactos aos DH



**Devida
Diligência
em Direitos
Humanos**

Etapa 3

Monitoramento das ações adotadas

Etapa 2

Integração de ações de prevenção e controle de riscos e impactos aos direitos na gestão empresarial

Exemplos de ações
práticas de cada etapa

Etapa 1:

Avaliação de riscos e
impactos aos DH.

1. Coletar informações para compreender os principais riscos de impactos adversos relacionados ao setor (Ex: produtos e suas cadeias de fornecimento, serviços e outras atividades), geografia (Ex: governança, violações generalizadas de direitos humanos ou impactos ambientais adversos) ou fatores de risco específicos da empresa (Ex: casos de corrupção ou má conduta). Quando houver lacunas de informação, consultar as partes interessadas relevantes e especialistas.

2. Identificar as áreas e operações de risco mais significativas (incluindo fornecedores e outras relações comerciais) e priorizá-las como ponto de partida para uma avaliação mais profunda dos impactos reais e potenciais.

3. Para impactos sobre os direitos humanos, consultar e envolver os titulares de direitos impactados e potencialmente impactados (em especial aos grupos ou populações com características de vulnerabilidade ou marginalização) considerando possíveis barreiras para o engajamento efetivo das partes interessadas.

4. Quando não for possível enfrentar todos os impactos adversos reais e potenciais diretamente vinculados às operações (próprias, de fornecedores ou de outras relações comerciais), deve-se avaliar a probabilidade e a gravidade dos impactos ou riscos identificados para compreender quais questões devem ser priorizadas.

Exemplos de ações
práticas de cada etapa

Etapa 2:

Integração de ações de
prevenção e controle de
riscos e impactos aos DH
na gestão empresarial

1. Elaborar, rever ou atualizar políticas específicas sobre os riscos mais significativos da empresa, com base nos resultados de sua avaliação de riscos, a fim de fornecer orientações sobre a abordagem específica da empresa para lidar com esses riscos.

2. Comunicar as políticas aos próprios empregados da empresa, cadeia de fornecimento e em suas relações comerciais. Promover orientação ou treinamento periodicamente, e quando necessário, para manter a conscientização.

3. Desenvolver ou adaptar os sistemas de informação e de manutenção de registros existentes para coletar dados sobre os processos de devida diligência, tomada de decisão e respostas relacionadas.

4. Desenvolver e implementar processos de pré-qualificação sobre devida diligência para fornecedores e outras relações comerciais, a fim de focar em questões de DH que tenham sido identificadas como relevantes para as relações comerciais e suas atividades ou áreas de operação.

Exemplos de ações
práticas de cada etapa

Etapa 3:

Monitoramento das
ações adotadas

1. Monitorar e acompanhar a implementação e a eficácia dos compromissos, atividades e objetivos mediante a realização periódica de análises ou auditorias internas ou externas dos resultados alcançados e a comunicação dos resultados aos níveis pertinentes da empresa.

2. Para impactos sobre os direitos humanos que a empresa causou (ou causaria) ou contribuiu (ou contribuiria) para, procurar consultar e engajar os titulares de direitos impactados ou potencialmente impactados, incluindo empregados, representantes dos trabalhadores e sindicatos.

3. Identificar impactos ou riscos adversos que possam ter sido negligenciados em processos de devida diligência passados e incluí-los no futuro.

4. Incluir as lições aprendidas na devida diligência da empresa para melhorar o processo e os resultados no futuro.

Exemplos de ações
práticas de cada etapa

Etapa 4:

Comunicação ao público
interno e externo sobre
o que foi feito

1. Divulgar informações relevantes levando em consideração o sigilo comercial e de segurança. A divulgação pode realizar-se, por exemplo, mediante relatórios anuais da empresa, seus relatórios de sustentabilidade ou de responsabilidade social corporativa, ou outras formas pertinentes de divulgação.

2. Para os impactos sobre os direitos humanos que a empresa causa ou para os quais contribui, estar preparados para comunicar aos titulares de direitos impactados ou potencialmente impactados as informações relevantes para eles, de maneira oportuna, culturalmente sensível e acessível.

3. Cooperar de boa-fé com mecanismos judiciais ou não judiciais.

4. Procurar avaliar o nível de satisfação daqueles que levantaram queixas.

Agora que você já sabe a importância do respeito aos direitos humanos, **vamos refletir sobre o tema no seu ambiente de trabalho?**



Quais são os principais temas de direitos humanos no seu ambiente de trabalho?



Quais são os principais temas de direitos humanos na sua cadeia de valor e nos territórios em que a sua empresa opera?



Que tal começar a implementar a **Devida Diligência em Direitos Humanos** na sua organização?

Nós do IDEIAS podemos te ajudar!



Quem somos?

Prazer, nós somos o **Ideias**! Desde 2001, desenvolvemos atividades que fortalecem as pautas social, ambiental e urbanística, além de trilharmos um longo caminho de transformação para as nossas equipes. Nossa missão é **ressignificar** os impactos sociais por meio da valorização de territórios e a vida das pessoas.

Assim, atuamos por meio de ações de comunicação, engajamento e educação para a preservação dos direitos humanos em todos os espaços, assim como o corporativo.

Todos podemos contribuir para tornar o planeta mais igualitário. Para isso, precisamos compreender que, hoje, **nossa missão é compartilhar a importância da garantia dos direitos humanos para todos os cidadãos.**