

TozziniFreire.
ADVOGADOS

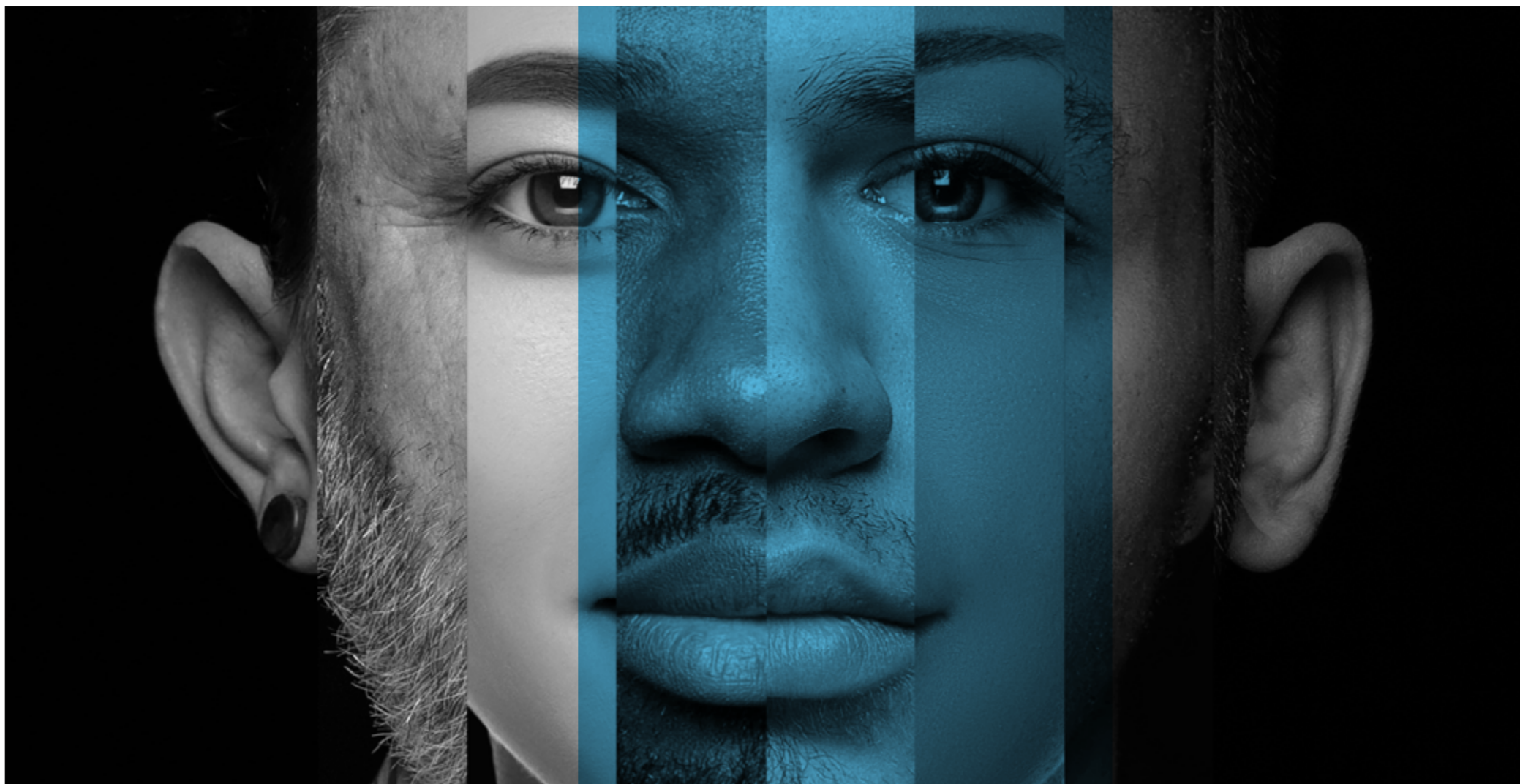
25^{ANOS} INSTITUTO
ETHOS

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

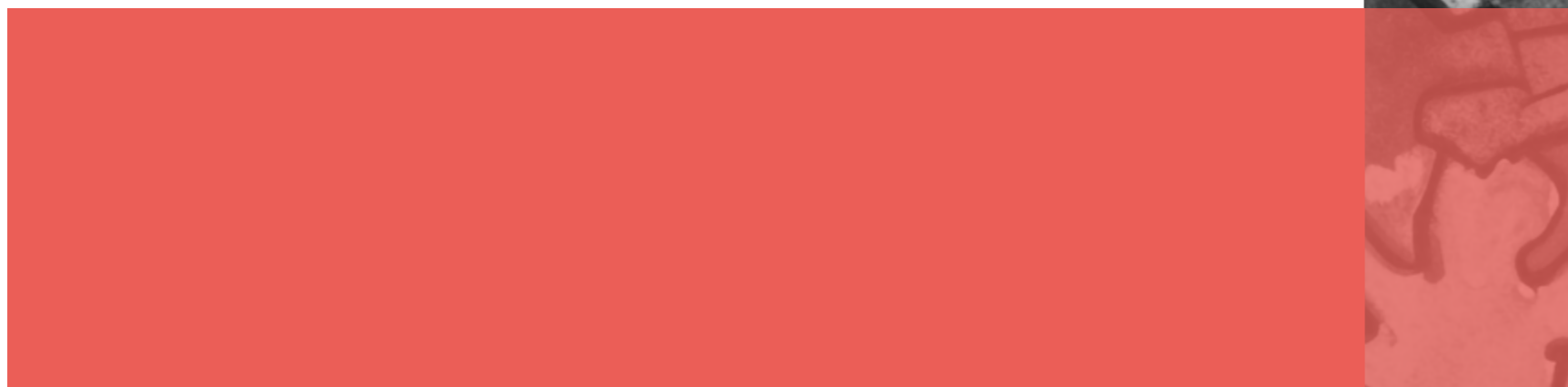
Autoria
Clara Pacce Pinto Serva
Luiz Carlos S. Faria Junior
Jéssica Soares Borges
Scarlett Rodrigues
Lucas Carvalho

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.

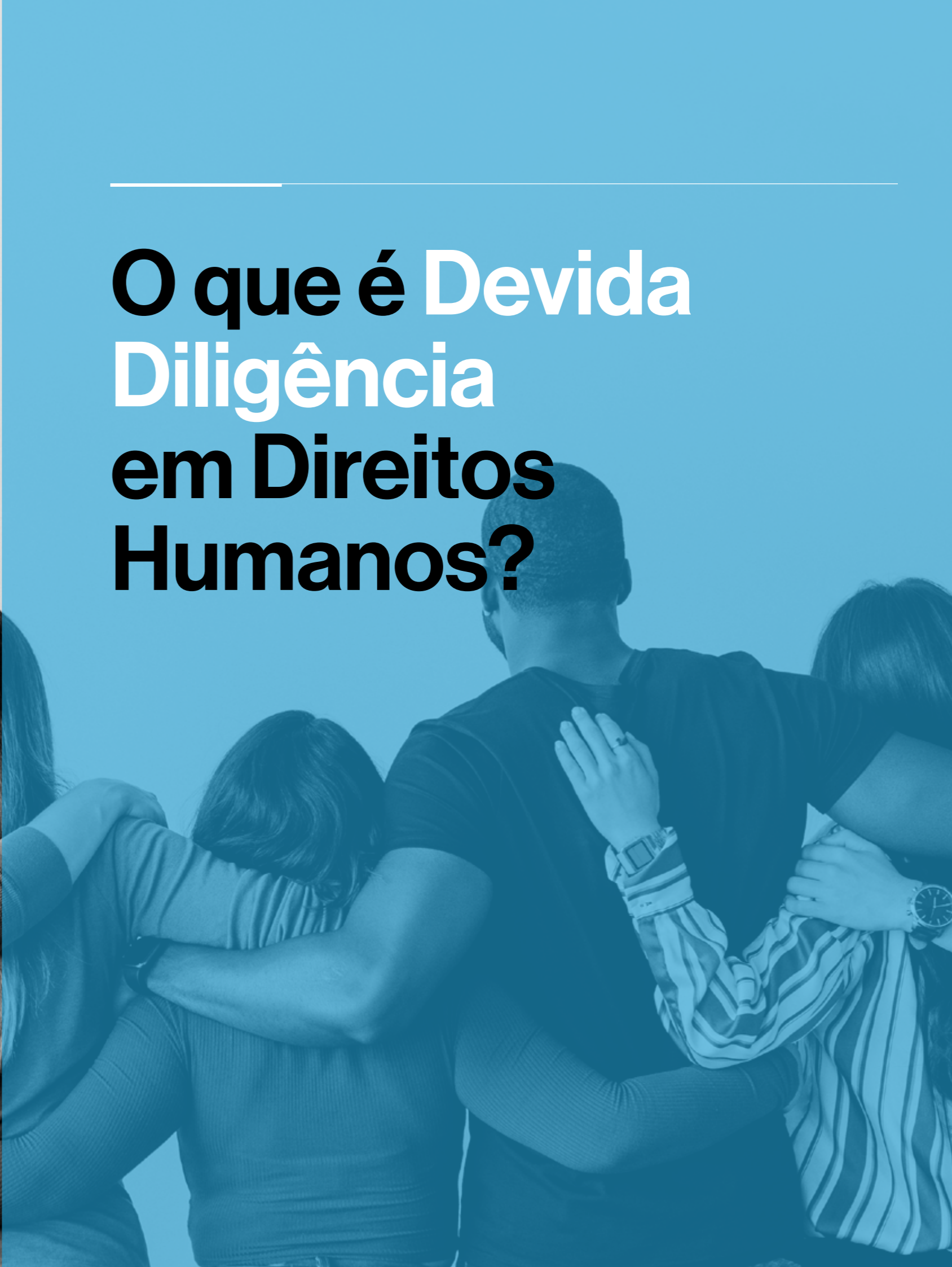
Como resultado dessa parceria, elaboramos este “Guia Prático”. Um material introdutório que traz uma importante contribuição de como começar e que a DDDH deve ser moldada e ajustada à realidade de cada empresa, não havendo uma fórmula única.

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.

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.

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.

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.