

e-book

# Empresas e Direitos Humanos

**Diretrizes para  
uma agenda responsável**



**SEBRAE**



## 1. Introdução

A temática empresas e direitos humanos tem assumido cada vez mais relevância no mundo corporativo e na sociedade global. Desde os anos 90, os da globalização econômica e da economia transnacional sobre os direitos humanos, bem como o papel das empresas nessa temática, vêm sendo discutidos e analisados.

Diante da relevância social e econômica das empresas em nível mundial (segundo o levantamento realizado pela Global Justice Now, ainda em 2015, das 100 maiores economias mundiais, 31 são Estados e 69 são multinacionais), elas exercem um protagonismo positivo ou negativo no que diz respeito aos direitos humanos. Além disso, como as empresas se relacionam com uma infinidade de pessoas, fornecedores e comunidades em geral, possuem um grande potencial de influenciar as

partes envolvidas no seu negócio (*stakeholders*) na promoção de direitos humanos. Promoção de condutas adequadas, a fim de diminuir os eventuais impactos e danos causados pelas atividades empresariais é responsabilidade das organizações.

Diante disso, uma série de normativas internacionais à incorporação dessa temática para empresas responsáveis foram constituídas, como as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para empresas multinacionais e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Políticas Sociais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), consolidando diligência dos direitos humanos corporativos como um padrão de conduta global esperado.

Seguindo esse parâmetro, o Estado Brasileiro endossou o compromisso no [Programa Nacional de Direitos Humanos \(PNDH-3\)](#), instituído pelo Decreto n. [7.037/2009](#) e atualizado pelo Decreto n. [7.177/2010](#), incluindo o tema direitos humanos e responsabilidades empresariais na pauta nacional, e o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país.

Como importante orientação para as empresas, os [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#) (POs) estabelecidos em 2011, foi um dos marcos normativos nessa temática.

Para marcar o décimo aniversário dos POs, o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos lançou, em 2021, o [relatório de avaliação](#) “Boas práticas empresariais: 10 anos dos princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos” que aborda o progresso realizado no período quanto à implementação de uma política de direitos humanos.

Nesse sentido, este e-book, traz uma síntese do estudo de avaliação da ONU e de outros pressupostos relevantes para a composição de uma política de direitos humanos no âmbito das empresas, com desafios e boas práticas para tratar esse tema tão importante no interior das empresas, independentemente de seu porte.

## **2. Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos**

Constituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2011, os 31 princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos (POs) são diretrizes para estados e organizações seguirem e adotarem no sentido de promover um impacto positivo quanto à relação dos direitos humanos.

Abaixo, vamos visualizar alguns deles, relacionados principalmente à responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos.

## **PRINCÍPIO 11:**

As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

## **PRINCÍPIO 12:**

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

## **PRINCÍPIO 13:**

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para que estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; B. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

## **PRINCÍPIO 14:**

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.

## **PRINCÍPIO 15:**

Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber: A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; B. Um processo de auditoria em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; C. Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

## **PRINCÍPIO 16:**

De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que: A. Seja aprovada no

mais alto nível de direção da empresa; B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços; D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas; E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

### **PRINCÍPIO 17:**

A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria em matéria de direitos humanos: A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de gra-

ves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

### **PRINCÍPIO 18:**

A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Esse processo deve: A. Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes; B. Incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

### **PRINCÍPIO 20:**

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

## **PRINCÍPIO 21:**

Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes demonstrarem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em qualquer caso, as comunicações devem reunir as seguintes condições: A. Possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários; B. Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada; C. Não pôr em risco, por sua vez, as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

## **PRINCÍPIO 22:**

Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

## **PRINCÍPIO 23:**

Em qualquer contexto, as empresas devem: A. Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos in-

ternacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; B. Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes; C. Considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

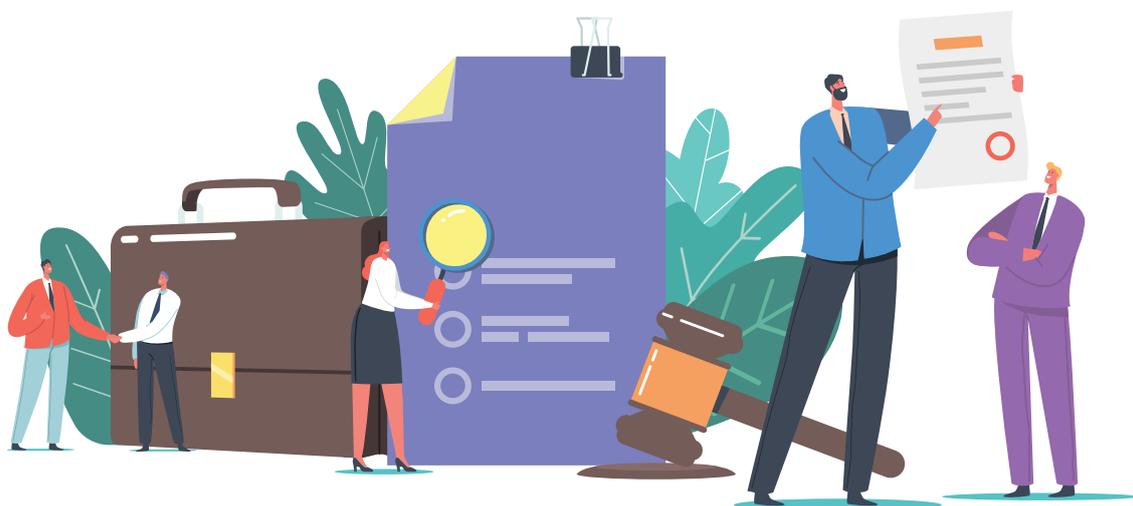
### **PRINCÍPIO 29:**

Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.

### **PRINCÍPIO 31:**

Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser: A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia; B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los; C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação; D.

Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos; G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro; Os mecanismos de nível operacional também deveriam: H. Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.





### 3. Contexto dos Direitos Humanos nas Empresas

A partir do estudo da ONU “Boas práticas empresariais: 10 anos dos princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos”, realizado com 54 empresas atuantes no Brasil, pode-se ter um contexto de como o tema de direitos humanos está sendo abordado no âmbito das empresas e as medidas que vêm sendo adotadas na gestão e monitoramento deste tema no ambiente empresarial. Vamos a algumas conclusões do estudo.

- 72% das empresas adotaram políticas ou declarações que expressam o seu compromisso de respeitar os direitos humanos;
- Aprovação e adoção de um termo de compromisso pelo mais alto nível da liderança é aplicável em 97% das or-

ganizações estudadas. Sobre a rede acionada de maneira a entender os envolvidos nessa construção, 82% sinalizaram envolver consultas internas, mas apenas 44% afirmou pela participação de especialistas externos e 33% sinalizou envolver a participação de grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas;

- A pesquisa aponta que das empresas com compromisso público no tema de direitos humanos, 97% delas estabelecem diretrizes e requisitos que abrangem as operações próprias (integrantes, atividades diretas, produtos e serviços), e 92% em relação a sua cadeia de fornecedores. Tais expectativas são documentadas com menor incidência em relação à atuação em comunidades (77%) e cadeia de clientes (62%). Pouco mais da metade delas (56%) contempla todos os públicos mencionados em seu compromisso;
- A pesquisa não aponta diferenças significativas quando diferenciamos empresas com operações ou mercado consumidor global ou nacional, mas 78% daquelas com cadeia de fornecedores global afirmaram ter adotado uma política ou compromisso, frente a 57% daquelas com cadeias de fornecedores exclusivamente nacionais;
- A abrangência do processo é predominante para os impactos adversos por meio de suas próprias operações (93% das empresas) e relacionados às suas cadeias de fornecedores (82%);
- Avanços significativos ainda precisam ser feitos em relação à abrangência das cadeias de clientes (39%) e dos

produtos e serviços (36%) no processo de devida diligência. Em relação à integração de processos internos da empresa, 93% das empresas afirmam integrar a devida diligência em direitos humanos a outros processos de devida diligência e gestão de riscos;

- Sobre a governança interna, não há unanimidade quanto à área em que as empresas aportam a responsabilidade sobre a devida diligência em direitos humanos. As áreas que mais aparecem como principal responsável pelo processo são: conformidade (29%), responsabilidade social (25%), sustentabilidade (14%) e recursos humanos ou cultura organizacional (11%);
- Já os impactos e riscos mais priorizados para ação foram discriminação e diversidade (74%), saúde e segurança (74%), condições de trabalho na cadeia de fornecimento (70%), meio ambiente saudável (65%), trabalho forçado e análogo ao escravo (65%), assédio moral e assédio sexual (61%). Os temas de direitos trabalhistas e trabalho infantil foram priorizados, respectivamente, por 52% e 57% das empresas;
- 67% das empresas afirmam possuir planos de ação para prevenção e mitigação dos riscos e impactos negativos aos direitos humanos. 72% também declaram ter um processo de devida diligência instaurado, o que nos permite concluir que derivam tais planos de ação do resultado da avaliação de impactos em direitos humanos realizada;
- Dentre as 36 empresas que possuem planos de prevenção e mitigação de riscos, 50% consultaram grupos po-

tencialmente afetados ou partes interessadas na elaboração desses planos;

- Código de Conduta para fornecedores (70%), inclusão de cláusulas específicas no contrato (70%), avaliação de risco (57%) e capacitação e treinamento (54%). Em relação às comunidades do entorno, as medidas mais citadas foram as ações de engajamento comunitário (61%), seguidas de consultas a stakeholders (43%) e avaliação de riscos (43%);
- 83% delas utilizam o relatório de sustentabilidade ou relatório anual como principal peça de comunicação para veicular tais informações. Outras peças de comunicação mencionadas pelas empresas foram o relato integrado (32%), o relatório de administração (17%), página da internet (7%) e relatório específico sobre direitos humanos (7%);
- (87%) declararam contar com mecanismos de reclamação e denúncia em matéria de direitos humanos, seja por meio de mecanismo próprio (55%) ou de participação em mecanismos de terceiros (45%). A grande maioria dessas empresas (98%) afirma atender a dois critérios básicos de eficácia de tais mecanismos, a garantia do anonimato e da proteção da privacidade do denunciante, bem como a transparência do processo, mantendo o denunciante informado em relação a seu andamento e previsão de conclusão;
- Apenas 44% (24 empresas) afirmam possuir um procedimento para a adoção de medidas de reparação a vítimas.



## 4. Como implementar uma política de direitos humanos

Para a implementação de uma política de direitos humanos na prática, sugere-se um passo a passo para as empresas conforme a figura abaixo.



## Passo 1: Compromisso Público

A formalização do engajamento da empresa com os direitos humanos geralmente se inicia com a elaboração de uma declaração que expressa seu compromisso público com os direitos humanos, aprovada no mais alto nível de gestão da empresa. O documento deve estabelecer o posicionamento da empresa sobre a sua responsabilidade de respeitar, bem como os objetivos, metas e expectativas definidos para a efetivação do respeito aos direitos humanos que a empresa espera de seus funcionários(as), sócios(as) e outras partes diretamente relacionadas a suas operações, produtos e serviços. Esse compromisso deve ser refletido em políticas e procedimentos operacionais necessários para incutir o compromisso em toda a empresa.

Realizar consultas às partes interessadas, envolvendo tanto a força de trabalho da empresa como também a cadeia de fornecimento e as comunidades impactadas por suas atividades. A identificação das partes interessadas na adoção de medidas pela empresa direcionadas a respeitar os direitos humanos colabora de forma determinante no desenvolvimento do diálogo entre as partes e na consolidação de compromissos mais eficazes e conectados com o negócio da empresa.

### Boas práticas para essa etapa:

- Alinhamento do compromisso com as diretrizes internacionais sobre o tema.
- Processo de escuta contínua das partes interessadas.

- Implementação da política reforçando a agenda de direitos humanos que vem sendo internamente trabalhada há alguns anos e introduzindo a necessidade do processo de devida diligência e adoção de sistema de gestão sobre o tema.
- Programas de diversidade alavancam o tema nas empresas.

## Passo 2: Avaliação de Impacto

A primeira fase do desenvolvimento do processo de devida diligência em direitos humanos na empresa consiste no desenvolvimento de uma avaliação que permita mensurar impactos negativos que a empresa pode causar ou contribuir para que ocorram através de suas próprias atividades, ou que pode estar diretamente ligados a suas operações, produtos ou serviços por suas relações comerciais.

O processo de avaliação de impactos deve considerar tanto as partes interessadas, em particular indivíduos e grupos potencialmente afetados como os demais interessados, dependendo do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

Boas práticas para essa etapa:

- Acompanhamento dos riscos pela alta liderança, notadamente comitê executivo e conselho de administração.
- Formação de lideranças internas no tema.

- Apoio de especialista externo para conferir maior credibilidade ao processo.

### Passo 3: Integração e Ação

Após a empresa ter identificado seus impactos reais e potenciais, o passo seguinte do processo de devida diligência consiste no desenvolvimento de ações e na adoção de medidas capazes de mitigar os impactos negativos. Os objetivos e metas estabelecidos costumam ser apresentados em um ou mais planos de ação, documento(s) responsável(is) por delimitar as diretrizes da atuação da empresa com direitos humanos. O plano de ação pode ser direcionado à adoção de medidas capazes de mitigar os riscos atrelados aos impactos negativos que foram considerados prioritários na avaliação de impactos da empresa.

Boas práticas para essa etapa:

- Estreitamento das relações com as comunidades do entorno, que contribuem com sugestões de ações e melhorias para a minimização dos impactos.
- Parcerias com órgãos públicos na promoção de ações que atendam as comunidades.
- Adoção de sistemas de gestão social que integram o tema direitos humanos.

## Passo 4: Monitoramento

A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para evitar impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem monitorar a eficácia de sua resposta. Este monitoramento deve:

- Ser baseado em indicadores qualitativos e quantitativos apropriados.
- Levar em conta a avaliação de fontes internas e externas, incluindo as partes afetadas.

## Passo 5: Comunicação

Para esse efeito, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos efetivos de reclamação em nível operacional. Esses mecanismos desempenham dois papéis essenciais em relação à responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos:

- Eles ajudam a identificar os impactos adversos dos direitos humanos como parte da obrigação de uma empresa de realizar a devida diligência em matéria de direitos humanos.
- Permitem que a empresa enfrente os danos identificados e repare as consequências negativas, de forma precoce e orientada.

O desenvolvimento de ações e medidas resultantes do processo de devida diligência deve, em seguida, ser reportado e comunicado de forma eficaz, garantindo que as partes interessadas, em particular as partes en-

volvidas, obtenham informações adequadas sobre as ações realizadas pela empresa a respeito dos impactos identificados em direitos humanos decorrentes de suas atividades.

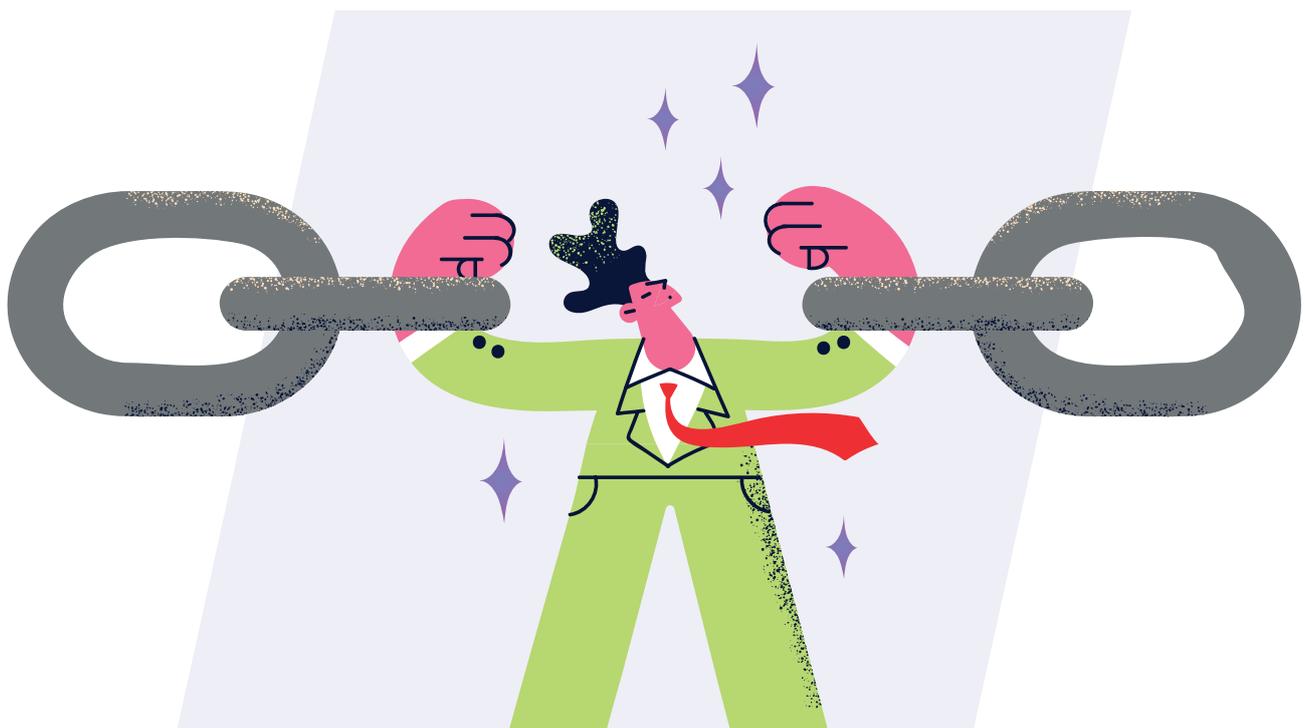
Boas práticas para essa etapa:

- Transparência sobre planos, diretrizes, metodologias e acordos relacionados à gestão de direitos humanos.
- Matérias e mídias internas e externas sobre o tema, concretizando os valores e ações em formato de comunicação.
- Utilização de padrões globais de referências, como o *corporate human rights benchmark*, indicadores GRI e os princípios orientadores da ONU sobre empresas e direitos humanos.

Quanto aos mecanismos de **reclamação, denúncia e reparação**; algumas medidas de boas práticas são indicadas:

- Adoção dos padrões IFC (International Finance Corporation) e dos princípios orientadores das nações unidas para empresas e direitos humanos.
- Recebimento de denúncias de diversos stakeholders, além de casos internos.
- Área independente de investigação e resposta.
- Envolvimento da alta liderança de diversas áreas para a tomada de decisões.
- Plataforma externa independente.
- Graduação da gravidade para sanções disciplinares.

- Projeto para contemplar medidas de reparação a vítimas.
- Equipe dedicada ao processo.
- Acessado por diversos meios, como: site, telefone, e-mail e/ou caixa postal.
- Disponibilidade 24h por dia e em diversos idiomas (preferencialmente).
- Celeridade do prazo de resposta.





## 5. Conclusão

Uma política de direitos humanos nas empresas é fundamental. Não importa se a empresa é grande, média ou pequena. Em tempos de consumidores mais engajados com causas sociais e ambientais, o vínculo dos propósitos das empresas e sua praticabilidade responsável no âmbito de atuação junto aos *stakeholders* se mostra um fator essencial de competitividade e robustez no mercado. Além disso, o tema da sustentabilidade, através da agenda ESG, vem ganhando relevância no contexto empresarial, sendo que a pauta dos direitos humanos é uma das dimensões mais sensíveis. A exposição da empresa a partir de danos e impactos graves aos direitos humanos pode trazer consequências sérias para a rentabilidade e até mesmo ameaçar a sobrevivência das empresas. Um posicionamento sério e positivo das empresas nesse tema traz reflexos e resultados para além de métricas econômicas.

