

GUIA SESI/FIEMG

# *Como as empresas podem prevenir a violação aos direitos humanos*

---



© 2023. SESI – Departamento Regional de Minas Gerais.

Esta publicação ou parte dela não pode ser reproduzida por qualquer meio sem autorização.

## **Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais – FIEMG**

### **Presidente do Sistema FIEMG**

Flávio Roscoe Nogueira

### **Serviço Social da Indústria – SESI DR/MG**

### **Superintendente Regional do SESI DR/MG**

Christiano Paulo de Mattos Leal

### **Gerência de Responsabilidade Social**

Luciene Regina Araújo

### **Elaboração Técnica**

Alessandra Rubim Rigueira

Barbara Larissa Sena Oliveira

S491g

Serviço Social da Indústria. Departamento Regional de Minas Gerais.

Guia SESI/FIEMG: como as empresas podem contribuir no combate à violação aos direitos humanos / Serviço Social da Indústria. Belo Horizonte: SESI DR/MG, 2023. 21 p. :il.

1. Direitos Humanos. 2. Direitos Humanos - Violação. I Título.

CDU: 342.7

Bibliotecária Responsável: Gilmara F. P. Silva / CRB 3253.

# Sumário

1	Visão geral do cenário ESG, Foco no S e sua relação com Direitos Humanos	05
1.1	Surgimento ESG	06
1.2	ESG e Direitos Humanos	07
2	Origem e os fundamentos dos Direitos Humanos: Visão histórica	08
3.	Conceito Direitos Humanos	10
3.1	Outros conceitos relacionados aos Direitos Humanos	11
4	Características dos Direitos Humanos	12
5	Porque as empresas devem respeitar os Direitos Humanos: Riscos e oportunidades	15
5.1	Como as empresas podem aprimorar suas prática de Direitos Humanos?	16
6	Políticas e procedimentos em Direitos Humanos	19
7	Direitos Humanos na cadeia de valor	25
8	Mobilização e ação: Vá além da conformidade	28
9	Considerações Finais	30
10	Referência Bibliográfica	32

## Apresentação

A elaboração do **GUIA SESI/FIEMG DE COMO AS EMPRESAS PODEM PREVENIR A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS** tem como objetivo contribuir para o fortalecimento da agenda de Empresas e Direitos Humanos focando no entendimento dos desafios e oportunidades enfrentados pelas empresas.

Com esse guia temos como principal objetivo sensibilizar, mobilizar e aumentar a compreensão sobre a devida diligência em direitos humanos por parte das empresas. Além de nortear o planejamento de ações, investimentos e engajamento em relação ao tema.

Boa leitura!

# 1. Visão geral do cenário ESG, foco no S e sua relação com Direitos Humanos

Desde a década de 1990, quando o mundo foi transformado pela globalização e as novas relações econômicas, a temática de Direitos Humanos tem sido cada vez mais debatida pelo setor empresarial. A visão de que as empresas possuem o potencial de garantir os direitos humanos nas suas operações diárias foi se consolidando para dar espaço a compreensão da necessidade de medir e divulgar os impactos, com foco na promoção da responsabilidade social, levando-se em consideração as operações internas e a cadeia de valor.



## 1.1 Surgimento ESG

Em consonância com estas transformações, surgiu em 2004 a sigla ESG (environmental, social and governance), durante um encontro do Pacto Global com o Banco Mundial, após uma provocação do então Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, aos CEO das grandes instituições financeiras para passarem a integrar novos critérios para conceder investimentos.

Apesar de não ser novo, o termo ESG ganhou força nos últimos anos devido a uma série de eventos que impactaram o mundo dos negócios e a sociedade:

- Instituição dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) em 2015 pela ONU,
- A pandemia relacionada ao COVID-19 e os efeitos em várias esferas da sociedade,
- A urgência das tratativas para conter as mudanças climáticas,
- Declaração da Black Rock, maior gestora mundial de fundos, de que a sustentabilidade passaria a ser o seu novo padrão de investimentos,
- World Economic Forum manifesta o capitalismo de stakeholders, que passa a levar em conta os interesses de todas as partes interessas.



## 1.2 ESG e Direitos Humanos

Esses eventos fizeram com que as empresas passassem a investir de maneira estratégica em ações ambientais, sociais e de governança para medir os seus impactos e esforços, a fim de alcançar maior resiliência e competitividade no mercado. Dentro das organizações, os três pilares estão interligados, pois dependem das ações e resultados uns dos outros e por isso devem ser trabalhados de maneira holística.

A agenda ESG está diretamente ligada aos Direitos Humanos, mas o último deve ser visto como uma agenda maior, o ponto de partida, pois abarca todas as temáticas trabalhadas no primeiro. O “E” de Environmental ou ambiental, remete, por exemplo, à instituição de ações nas empresas que impactem menos nas mudanças climáticas e reduza a degradação ambiental, que são ameaças ao futuro da humanidade. O “S” de Social, remete à visão das empresas sobre suas partes interessadas, os stakeholders, o relacionamento construído com cada uma delas, bem como a responsabilidade assumida pelos impactos gerados pelas operações. Enquanto o “G” de Governança, trabalha toda estrutura de gestão que visa garantir a sustentabilidade e assegurar o respeito aos preceitos de Direitos Humanos dentro das empresas.

Com a aceleração da agenda ESG, pressão da sociedade civil e dos investidores, a necessidade de as empresas investirem em uma jornada estratégica e alinhada com as diretrizes nacionais e internacionais sobre os Direitos Humanos é cada vez mais explícita. Os tomadores de decisão passam a ter que dar garantias de que se comprometem não só em investir nas temáticas ambientais, como nas mudanças climáticas que tanto são citadas, mas também considerar os Direitos Humanos em todas as suas relações.



## 2. Origem e os fundamentos dos direitos humanos: visão histórica

Na visão histórica podemos fazer uma primeira incursão na Revolução Americana, em que a Declaração dos Direitos dos Cidadãos dos Estados Unidos assegurava certos direitos aos nascidos no país. Entre eles, garantia o direito à vida, à liberdade, à igualdade e à propriedade. Assim, o governo não poderia atacar um desses direitos de alguém sem o devido processo e julgamento dentro dos parâmetros da lei.

Na mesma época em que essa emenda americana foi oficialmente aceita, estourou a Revolução Francesa, em 1789, e foi redigida a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. De cunho liberal e baseada nos ideais iluministas que pregavam a igualdade, a liberdade e a fraternidade, essa declaração tinha por objetivo assegurar que nenhum homem deveria ter mais poder ou direitos que outro – o que representava o ideal republicano e democrata, que à época ameaçava o Antigo Regime, no qual apenas uma pessoa concentrava poderes.

Nesse primeiro momento, tanto a declaração americana quanto a francesa não asseguravam direitos amplos a todos os membros da raça humana, pois, no período, mulheres ainda não possuíam todos os seus direitos civis garantidos e ainda havia escravidão.

Já no século XX tivemos muitas transformações impulsionadas por duas grandes guerras. Mas consequências experienciadas, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, estimularam novas preocupações e demandaram uma atenção especial em instituir diretrizes que coibissem certas práticas e protegessem os direitos básicos dos seres humanos para que determinadas situações não fossem repetidas.

Foi assim que em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi proclamada na Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, e estabeleceu, pela primeira vez, a proteção universal aos Direitos Humanos. O Brasil foi um dos primeiros países a assinar a favor da aprovação do documento, por ser um dos fundadores da ONU, organização fundada alguns anos antes.

Essa declaração e demais tratados internacionais sobre a temática dos Direitos Humanos, são de extrema importância para a legislação brasileira, uma vez que a Constituição Brasileira que foi proclamada em 1988, após anos de episódios de grave violações de direitos básicos no período militar, está repleta de princípios embasados nos referidos documentos.

Para trazer maior aplicabilidade a esses princípios de Direitos Humanos, várias legislações foram desenhadas como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Estatuto do Idoso, Estatuto dos Refugiados, Código Civil, Código de Defesa do Consumidor, dentre outros.

Em 2018, entrou em vigor no Brasil o decreto 9571 de 21 de novembro que estabelece as Diretrizes Brasileiras Sobre as Empresas e Direitos Humanos, a fim de adequar nossa legislação aos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos, da ONU.



### 3. Conceito Direitos Humanos

Trazer o tema dos direitos humanos para o centro das discussões é tão simples quanto poderoso: as pessoas estão no centro dessa nova realidade que surge, e têm o direito de serem tratadas com dignidade.

A nossa própria constituição afirma que os direitos humanos são inerentes a todos os seres humanos, qualquer que seja sua nacionalidade, gênero, origem nacional ou étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outra característica.

Trabalhar os direitos humanos de forma estratégica permite que cada pessoa, seja ela um colaborador, cliente, parceiro de negócios, agente do governo ou de comunidade, tenha o direito de desfrutar dos direitos humanos sem discriminação. Esses direitos são todos interligados, interdependentes e indivisíveis.

Para darmos continuidade a um assunto tão importante vamos partir do entendimento do que são os direitos humanos. Trata-se dos direitos básicos confiados a todos os seres humanos e que podem ser enquadrados em várias classes. No cenário social podemos destacar duas delas, a primeira a dos direitos civis e políticos aqui contemplados pelo direito à vida, à liberdade, liberdade de opinião e expressão, entre outros. O segundo refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais como educação, trabalho em condições dignas, saúde, entre outros.

O conceito de Direitos Humanos foi cunhado na Declaração Universal em 1948, e é o nome dado aos direitos mínimos para que todo e qualquer indivíduo possa viver com dignidade. São assim, consideradas as necessidades básicas de todo ser humano, como o direito à vida, à alimentação, saúde, moradia, educação, liberdade de expressão, liberdade política, dentre outros.

Em suma **SÃO PRINCÍPIOS E PADRÕES CUJO INTUITO É GARANTIR A DIGNIDADE E A IGUALDADE ENTRE TODOS.**

### **3.1 - Outros conceitos relacionados aos direitos humanos**

Direitos Humanos está diretamente interligado a outros temas igualmente importantes. O primeiro deles é o ESG já que as empresas comprometidas com a agenda ESG precisam entender que tal iniciativa, na verdade, integra o campo dos direitos humanos, de modo que respeitá-los é fundamental para que, de fato, a organização colabore com o progresso da sociedade.

Por outro lado, quando focamos no aspecto do relacionamento das empresas com todas as suas partes interessadas entendemos que a questão dos direitos humanos precisa estar na pauta dessas empresas que são cobradas cada vez mais pela sociedade, a se tornarem empresas que cuidam das pessoas, que envolvem os funcionários, e a comunidade, com ações relacionadas ao combate ao trabalho infantil, investimento em contratação de pessoas com deficiência, oferecimento de boas condições de trabalho aos colaboradores e bem-estar para a comunidade, além do tratamento igualitário aos funcionários independente de raça, religião, sexo, identidade de gênero ou orientação sexual.

Tais iniciativas demonstram a preocupação social das empresas, não só em relação à integridade e ao bem-estar de seus colaboradores, mas também à educação e à responsabilidade para com a sociedade como um todo. E todas essas ações precisam estar alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU para 2030. Uma vez que esses objetivos são fundamentais para assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros desafios presentes na atualidade.

## 4. Características dos Direitos Humanos

Os direitos humanos são inegociáveis, diferem da lógica de responsabilidade social (demandas de stakeholders passíveis de negociação).

**Direitos humanos são:**

### UNIVERSAIS

Reconhecimento de que todos os indivíduos têm direitos pelo mero fato de serem humanos. Somos todos iguais em relação a direitos e possuímos, todos, igual dignidade.

### INDIVISÍVEIS

A dignidade humana não pode ser buscada apenas pela satisfação de alguns direitos (civis, políticos, econômicos e outros). Todos devem ser garantidos integralmente.

### INTERDEPENDENTES

Há uma ligação entre os diversos direitos.

### INTERRELACIONAIS

São inseparáveis e não possuem hierarquia, pois nenhum é mais importante que o outro.

### HISTÓRICOS

Cada direito humano possui um longo histórico, por isso foram surgindo e aprimorando conforme a evolução das sociedades.

### ESSENCIAIS

Carregam um status jurídico diferenciado no Brasil.



**INALIENÁVEIS**

Não podem ser vendidos e não é possível abrir mão deles.

**INESGOTÁVEIS**

Podem sempre ser ampliados, mas nunca excluídos.

**IMPRESCRITÍVEIS**

Por serem exercidos a qualquer tempo, não estão sujeitos a prazo prescricional. Assim, podem ser exigidos, mesmo quando não são exercidos durante certo tempo.

**IRRENUNCIÁVEIS**

Não podem ser renunciados pelos seus titulares, pois são considerados inerentes a condição mínima da existência humana.

**INVIOLÁVEIS**

Não é admitido nenhuma exceção ou justificativa para serem violados. Caso violados, deve-se assegurar que a lesão seja reparada e medidas tomadas para que não volte a ocorrer.

**VEDADOS AO RETROCESSO**

Nenhum direito humano pode ser diminuído ou extinto. O rol pode ser ampliado, pois os direitos humanos estão sempre em crescente evolução.

A partir dessa imensa gama de características relacionadas aos Direitos humanos, é cada vez mais urgente traçarmos uma agenda do tema nas empresas. Todos reconhecemos que as empresas podem ter um impacto profundo nos direitos humanos. Esse impacto pode ser positivo, por exemplo, fornecendo inovação e serviços que podem melhorar os padrões de vida das pessoas. Mas, também pode ser negativo, por exemplo, quando atividades empresariais exploram trabalhadores ou prejudicam comunidades.

A empresa deve ter em conta não somente a incorporação em sua gestão do respeito estrito às legislações, como deve ter uma postura proativa, mapeando os maiores riscos para o seu negócio

e promovendo ações para mitigá-los. Neste sentido, foram criados alguns padrões internacionais que responsabilizam as empresas pela violação dos direitos humanos.

Embora o dever primário de proteger os direitos humanos permaneça com os governos nacionais, às empresas também foram atribuídas funções e responsabilidades a despeito da proteção dos direitos humanos, em suas operações. Surge então, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011.

Os **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos** foram desenvolvidos para esclarecer os diferentes papéis e responsabilidades que os Estados e as empresas têm para enfrentar o impacto das empresas nos Direitos Humanos. Trata-se de um conjunto de 31 princípios direcionados a Estados e empresas que esclarecem seus deveres e responsabilidades para proteger e respeitar os direitos humanos no contexto das atividades empresariais e para garantir acesso a uma reparação efetiva para indivíduos e grupos afetados por tais atividades.

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas são um instrumento idealizado com a finalidade de guiar a prática das empresas, de forma que estejam de acordo com as normas básicas de respeito e garantia dos direitos humanos no ambiente empresarial. Ou seja, de fornecer orientações práticas sobre quais medidas devem ser tomadas para assegurar que elas respeitem os direitos humanos que estão diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais. Mesmo que não tenham contribuído para esses impactos.

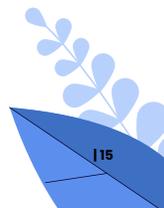
Com a globalização, as empresas têm sido cada vez mais chamadas a serem mais responsáveis pelos direitos das pessoas que são adversamente afetadas por suas atividades. Ou seja: relações de negócios incluem relações com parceiros de negócios. Bem como, com entidades em sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente ligada às suas operações de negócios, produtos ou serviços.

## 5. Porque as empresas devem respeitar os Direitos Humanos: Riscos e Oportunidades

O tema de Direitos Humanos tem surgido cada vez mais nas pautas de discussão das empresas. Trata-se de um tópico cada vez mais relevante para o sucesso dos negócios, além de percebermos uma real necessidade e entusiasmo por discussões que vão além do “por que” e se concentram no “como”.

Aumentaram os desafios que as empresas enfrentam no Brasil, acrescentando urgência aos esforços dos profissionais para promover o respeito aos direitos humanos em suas organizações. Gerenciar desafios imediatos de direitos humanos e apoiar suas empresas a se prepararem para as transformações que a sociedade e todos os stakeholders vem exigindo tornou-se uma prioridade para muitos profissionais que participam dessas discussões.

Promovemos o respeito a partir do momento em que aumentamos a conscientização sobre as responsabilidades de direitos humanos das empresas, ou seja, é dizer na prática a importância do tema junto a todos os colaboradores e todas as suas partes interessadas. Por várias razões, nem sempre é fácil conversar com colegas sobre direitos humanos – mas, abordadas de maneira eficaz, essas discussões podem ser fundamentais para mudar a mentalidade e criar um compromisso eficaz com as questões relacionadas ao tema.



Não existe uma receita de bolo quando falamos em Direitos Humanos, não há uma maneira certa de abordar o tema, porém os profissionais observam os benefícios de utilizar uma linguagem mais simples que se traduza no idioma cotidiano da empresa usando exemplos práticos do dia a dia para tornar os conceitos de direitos humanos tangíveis e relevantes.

É fato que as empresas precisam investir no desenvolvimento de conhecimentos e experiências onde quer que operem, não apenas no nível corporativo. As empresas também precisam olhar para as transformações mais amplas que surgirão, a crise climática e as expectativas cada vez maiores das partes interessadas de que as empresas operem com responsabilidade e com respeito à vida humana.

## ***5.1 Como as empresas podem aprimorar suas práticas de Direitos Humanos?***

A base de tudo é o respeito. Não há como negar que estamos diante de um cenário de necessária e irreversível mudança global impulsionada pela emergência climática, pelas transformações causadas pela pandemia da Covid-19 e pelo surgimento de um novo olhar em relação às cadeias de fornecimento, que demandarão grandes mudanças das empresas que desejam se inserir no mercado de maneira competitiva nos próximos anos. As empresas precisam adequar suas atividades aos padrões de devida diligência, sob pena de sentirem com severidade as restrições do mercado.

O respeito aos direitos humanos por parte das empresas não é uma ação voluntária, mas uma questão de direito, de cumprimento de obrigações legais. É preciso investir recursos

humanos e financeiros para a implementação de uma gestão que leve em conta o respeito aos direitos humanos.

Sabemos que houve significativa mudança no ambiente em que as sociedades empresariais estão inseridas, fazendo com que as empresas, antes vistas apenas como instituições destinadas à obtenção de lucros, voltem suas atenções para questões além da esfera econômica, prezando, também, pelo contexto social em que atuam como influenciadoras direta e indiretamente. Portanto, toda empresa, em cada setor que operem, tem responsabilidade e severos impactos sobre a observância e efetividade dos direitos humanos.

E daí, os riscos são imensos, as empresas podem afetar, positiva ou negativamente a sociedade. A gama de direitos referentes à proteção social - questões referentes à discriminação, assédio sexual, saúde, segurança, liberdade de associação, liberdade de expressão, privacidade, pobreza, educação e habitação tem sido violado causando um alto custo para as empresas, não somente sob o prisma econômico-financeiro, mas, também, sob o prisma da identidade e reputação empresarial.

Da mesma forma o respeito aos Direitos Humanos pode trazer inúmeros benefícios para as empresas, além de gerarem grandes oportunidades, ou seja, promover direitos simboliza não apenas um alto ganho empresarial, mas, sobretudo, um ganho na identidade e reputação empresarial. Portanto, as empresas possuem o dever de proteger e tutelar os direitos humanos, prezando pelo bom funcionamento e cumprimento integral de todas as prerrogativas asseguradas aos seus funcionários, bem como a todas as suas partes interessadas, clientes, fornecedores, governo, comunidades, dentre outras.

Uma vez que uma empresa esteja consciente deste dever, certamente fornecerá à sociedade, como um todo, produtos

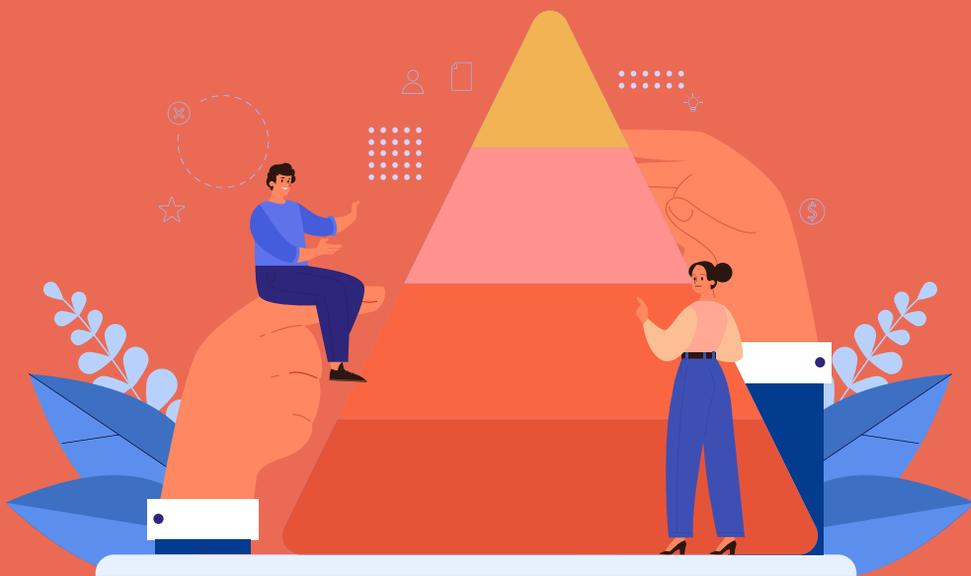
ou serviços de elevada qualidade, prezando pela saúde física e mental de seus colaboradores. Quando as empresas atuam a favor dos direitos de seus empregados, ela consegue propiciar um ambiente saudável e salubre de trabalho, influenciando diretamente na qualidade laboral daqueles que atuam na empresa impactando na produtividade e nos bons resultados do negócio.

Quando a empresa entende que o respeito aos Direitos humanos traz benefícios e oportunidades de melhorias para o seu negócio conseguimos avançar na jornada de maturidade da empresa para com o tema. A empresa passa a compreender que respeitar os direitos humanos precisa ser visto como um dever ético e legal, e principalmente que devem exercer a devida diligência para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lidam com seus impactos.

Outro benefício vindo com o respeito aos Direitos Humanos se refere ao diferencial competitivo e a oportunidade de negócio gerado, pois essa relação de respeito causa confiança, reputação, engajamento e lealdade dos stakeholders. Além de ser uma forma de contribuir para o desenvolvimento sustentável e para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Praticar o respeito passou também a ser uma demanda crescente dos investidores, consumidores, reguladores e sociedade civil, que estão cada vez mais atentos ao desempenho social e ambiental das empresas. Em suma, o respeito pelos direitos humanos é uma maneira de se preparar para os desafios atuais e futuros do mundo corporativo, como as mudanças climáticas, a digitalização, a diversidade e a pandemia.

## 6. Políticas e procedimentos em Direitos Humanos



Algumas medidas são essenciais na promoção dos Direitos Humanos por parte das empresas, e elas ficam a frente, quando conseguem elaborar e implementar procedimentos que mapeiam os principais riscos relacionados a violações de direitos humanos dentro das suas organizações. Esse conjunto de medidas contempla basicamente:

## POLÍTICAS:



Toda política de Direitos Humanos voltada às organizações tem como principal referência para o respeito aos direitos humanos os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Os Princípios Orientadores foram aprovados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU e estão estruturados em torno de três pilares principais:



### **Proteger:**

É dever do Estado garantir o cumprimento dos direitos humanos e protegê-los contra abusos cometidos por terceiros, inclusive empresas.



### **Respeitar:**

É responsabilidade das empresas respeitar os direitos humanos, inclusive em suas cadeias de valor.



### **Remediar:**

Todas as vítimas de violações dos direitos humanos devem ter acesso a medidas de remediação apropriadas e efetivas.

É certo que todas as empresas devem adotar uma política e instrumentos voltados aos direitos humanos que tenham **conexão com seu negócio**. E posteriormente é indispensável desdobrar essa política em orientações e instrumentos mais detalhados que cheguem a todos os níveis da empresa.

Na elaboração dessa política é imprescindível o envolvimento de todas as partes interessadas sejam elas internas ou externas. E a partir dos instrumentos consolidados, é necessário a aprovação da alta direção para que a inclusão do respeito aos direitos humanos se torne critério formal para tomada de decisão, na gestão do negócio, além do estabelecimento de práticas focadas na escuta e avaliação das sugestões e críticas de todas as partes interessadas.

## AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS/RISCOS

Sabemos que muitas das violações de direitos humanos ocorrem pelo fato de as empresas não terem um sistema de gestão preventivo no que se referem aos potenciais impactos de suas atividades.

Para corrigir esse gap, a empresa necessita adotar medidas para entender como suas atividades atuais e futuras podem influenciar de maneira negativa os direitos humanos. A partir das informações levantados, a empresa deve apurar e criar planos para responder de forma coerente aos efeitos negativos sobre os direitos humanos, de forma a evitar violações.

Há uma grande diferença entre planejar ações corretivas, do olhar para a prevenção que foca na utilização de mecanismos que entendam o presente e o futuro, planejando ações preventivas. Por outro lado, a avaliação também permite identificar a forma como as práticas e processos formais da empresa influenciam e impactam positivamente.

## Um passo a passo é essencial na avaliação dos riscos e impactos, são eles:

- Entender e classificar os impactos;
- Definir e diferenciar os diversos processos de avaliação de impactos;
- Elaborar um mapa de risco;
- Envolver a área responsável na análise desses riscos;
- Identificar os riscos;
- Fazer a priorização desses riscos;
- Elaborar e implementar plano de ação para mitigar esses riscos.



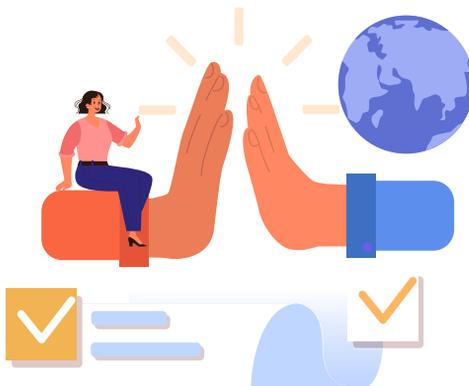
## INTEGRAÇÃO

A integração da política de direitos humanos em todos os processos da organização é hoje um dos grandes desafios. As ações e práticas relacionadas aos direitos humanos costumam ser conduzidas de forma isolada e a falta de integração pode levar a contradições e anomalias.

Todas as empresas precisam estar atentas para a integração dessa política de forma estratégica e, para isso, precisamos focar no comprometimento e envolvimento da alta liderança e capacitação e sensibilização de todos os empregados para garantir a coerência do discurso com a prática no dia a dia. Tornando os Direitos Humanos parte integrante da cultura da empresa.

## AÇÕES DE ACOMPANHAMENTO

A fiscalização e controle permitem à empresa acompanhar a evolução dos fatos. E ter o conhecimento periódico dos efeitos das atividades sobre os direitos humanos e o desempenho. O acompanhamento gera a informação necessária para criar indicadores, planos de ação e outros instrumentos apropriados visando garantir a melhoria contínua dos processos e práticas. Para maior eficácia na busca dessas informações, algumas ações devem ser priorizadas – criação de indicadores que permitam o acompanhamento do avanço do compromisso da empresa em relação aos direitos humanos; monitoramento e elaboração de relatórios com indicadores qualitativos e quantitativos; além de acompanhar os fornecedores e outros atores com os quais a empresa se relaciona (cadeia de valor) com o intuito de prevenir possíveis riscos; além de divulgar seu relatório e acompanhar efetivamente o desempenho das empresas na promoção dos direitos humanos.



## MECANISMOS DE DENÚNCIA

Uma das estratégias mais eficazes para a prevenção e mitigação dos riscos por parte das empresas é a disponibilização de mecanismos de denúncia, não somente para funcionários e consumidores, como também para as demais partes interessadas que são ou podem vir a ser impactadas por suas atividades ou serviços.

Tais mecanismos devem ser adequados e acessíveis para as diferentes partes interessadas (comunidades impactadas pela operação da empresa, por exemplo, devem ter disponível um mecanismo de reclamação que leve em conta suas características específicas e dificuldades de acesso a meios tecnológicos).

É necessário desenvolver um processo para tratar denúncias de violações de direitos humanos em suas atividades diretas ou na cadeia de suprimentos. Além de formas de reportar alegações, incluindo mecanismos de escuta e resposta e denúncia. Depois de receber as denúncias, é preciso reunir os fatos relevantes, avaliar a alegação e definir as ações apropriadas para cada situação. Outro ponto importante é a parceria com os governos, organizações e sociedade, principalmente, em investigações sobre os impactos potenciais sobre os direitos humanos que eventualmente as empresas podem causar, contribuir ou aos quais podem estar diretamente ligados.

Em suma os processos devem incluir políticas e procedimentos robustos, avaliações de risco e impactos e outras medidas para ajudar a detectar, prevenir, mitigar e, quando necessário, remediar os danos aos direitos humanos aos quais possamos estar conectados. Além disso, incluir processos de due diligence como avaliação e monitoramento de fornecedores, que ajudem a identificar direitos que podem estar em risco potencial de serem afetados. Os processos também devem incluir mecanismos de escuta e resposta, monitoramento e relatórios sobre questões de direitos humanos e engajamento com stakeholders em relação aos riscos e impactos aos direitos humanos.



## 7. Direitos Humanos na cadeia de valor

A prevenção dos riscos de violação dos direitos humanos na cadeia de valor exige um conhecimento aprofundado das práticas de gestão dos nossos parceiros. Trata-se de um processo contínuo que só pode ser implementado a médio e longo prazo.

A capacidade das empresas de influenciar a valorização do respeito aos direitos humanos em sua cadeia de valor pode variar de acordo com o nível de interação com suas partes interessadas. Aquelas que as empresas possuem relação comercial direta é possível implementar medidas de prevenção e respeito aos direitos humanos. Com as demais, busca-se estabelecer ações de conscientização e de promoção dos direitos humanos.



É preciso encorajar seus Clientes, Fornecedores e Parceiros a atuar da mesma forma com todas as suas partes interessadas. As empresas podem interagir com suas partes interessadas visando assegurar o respeito aos direitos humanos, por meio das seguintes ações:

## Empregados

- Promover o acesso a processos seletivos transparentes e efetivos, valorizando a contratação pela competência e não pelos marcadores sociais.
- Promover condições dignas de trabalho.
- Estimular pela via da educação, o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados.
- Manter um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Respeitar e valorizar a diversidade, promover a inclusão e não tolerar a discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral ou sexual.
- Implementar ações educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos de forma a assegurar que todos os empregados conheçam e ponham em prática seus preceitos.



## Clientes, Fornecedores e Parceiros:

- Estabelecer relações com entidades que compartilhem dos mesmos princípios e valores que a empresa e que estejam alinhadas aos seus documentos institucionais.
- Difundir o respeito aos direitos humanos na cadeia de valor, incluindo-se a adoção de cláusulas contratuais.
- Adotar medidas educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos.
- Incentivar seus fornecedores a zelarem pela escolha de parceiros comerciais que operem dentro da legislação trabalhista, ambiental e dos padrões éticos compatíveis com as premissas da empresa.

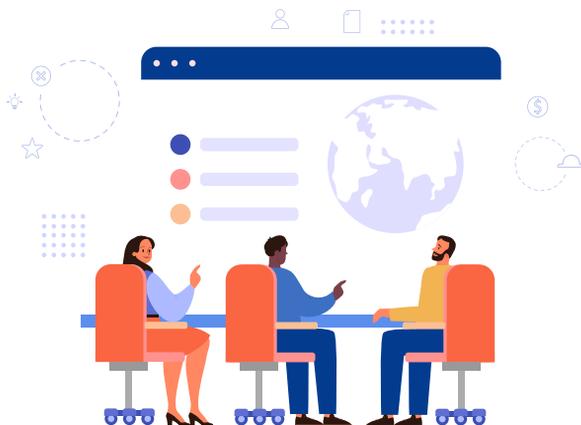
## Comunidades:

- Conhecer e respeitar as comunidades e os territórios onde a empresa atua ou pretende atuar.
- Estabelecer um processo contínuo de engajamento com as comunidades nas áreas de influência dos empreendimentos, garantindo a gestão de potenciais riscos e impactos em direitos humanos.
- Envolver as comunidades nos processos de avaliação de potenciais riscos e impactos em direitos humanos, bem como na definição das medidas de prevenção, de mitigação e, quando necessário, de remediação.
- Adotar ações educativas para disseminar o respeito aos direitos humanos.

## Governos e a sociedade:

- Cumprir a legislação e a regulamentação das localidades onde a empresa atua.
- Cooperar com o poder público para o respeito e a promoção dos direitos humanos.

## 8. Mobilização e ação: Vá além da conformidade



A implementação de critérios ESG vem sendo uma crescente nos últimos anos. Isto porque está acompanhada também pelo fortalecimento da noção de função social por parte das empresas a qual contempla, além dos interesses dos sócios e dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas. Logo, existe, a integração de um dever de cuidado ao funcionamento das empresas. Diante disso, dá-se o nascimento das responsabilidades compartilhadas, as quais incorporam as responsabilidades pública e privada quanto à proteção dos direitos humanos.

Diante do exposto, nota-se que a responsabilidade de empresas frente às obrigações de direitos humanos é reiterada na comunidade nacional e internacionalmente, o que resulta na necessária adoção de práticas que visem a efetivação desses direitos para além da conformidade.

A adesão de iniciativas de responsabilidade social pelas empresas não só favorece a sociedade como um todo, como também a própria atividade empresarial, que ganha em termos de reputação e investimentos. Desse modo, é, mais do que nunca, imprescindível avançar na construção de uma lógica corporativa focada em direitos humanos.

Independentemente da necessidade das empresas estarem em conformidade com as normativas ligadas ao respeito aos direitos humanos, algumas empresas já adotam conduta de se comprometem em respeitar os direitos humanos. Isso contribui para a formação de uma boa reputação corporativa que agrega relevante valor que conforma a diferença de uma empresa para outra. Por outro lado, empresas que desrespeitam os direitos humanos, violando leis trabalhistas ou estando vinculadas a trabalho análogo ao escravo podem ter seu nome relacionado na “lista suja” do governo brasileiro, resultando em reputação negativa, possíveis boicotes pelos consumidores, eventuais responsabilizações cíveis e criminais, indenizações e redução de seu valor no mercado.

Portanto proteger, promover e respeitar os direitos humanos constitui-se de fundamental importância, não só para os estados, mas sobretudo para as empresas, que como se evidência, impactam, cada vez mais, as vidas de todos nós. Por isso, quando se trata de empresas e direitos humanos, há a necessidade de “due diligence”, sendo necessário constante avaliação de riscos a esses direitos, objetivando mitigar quaisquer possíveis danos a quem quer que seja, e quando esses vierem a ocorrer há necessidade de fortes e transparentes mecanismos de responsabilização, reparação e indenização.

## 9. Considerações finais



A mudança das relações humanas e comerciais, alteraram os paradigmas mundiais do controle e da proteção dos direitos inerentes ao ser humano.

Neste contexto, novas relações e tensões de poder surgem na sociedade. Assim, há um redimensionamento do papel da empresa em virtude das novas formas de violação dos direitos humanos nas relações transnacionais, ocasionadas pela imposição das regras mercadológicas para relativizar e, até mesmo, negar os direitos inerentes ao ser humano (trabalho, consumo, entre outros).

Precisamos entender que a ideia de que os direitos humanos precisam ser assumidos como inegociáveis, servindo de ponto de partida para a construção de sociedades mais justas, igualitárias e prósperas é fundamental. Sendo assim, as prerrogativas inerentes ao ser humano não devem ser

questionadas ou debatidas no campo da política, precisa ser tratada como pauta de Estado.

Quando trazemos a discussão de direitos humanos para absolutamente todos os setores da sociedade, começamos a pactuar quais são os nossos pontos de partida, que independem das nossas inclinações partidárias, ideológicas e religiosas. São pontos de partida absolutamente comuns a todos nós. Assim, conseguimos propor avanços, melhorias e ajustes considerando a nossa perspectiva de mundo.

Quando propomos uma agenda de não violência e de cultura de paz, estamos sendo revolucionários. A tentativa é propor um novo paradigma de se relacionar e de se comportar que não se pautem na violência como fio condutor de nossas escolhas.

**Neste cenário, considerando a importância de se avançar a agenda de Empresas e Direitos Humanos no Brasil, SESI/FIEMG elaborou esse guia com a finalidade de mobilizar e proporcionar conhecimento sobre o tema junto às indústrias.**

## 10. Referência Bibliográfica

**Avanços no respeito aos direitos humanos pelas empresas no Brasil.** Disponível em <https://cebds.org/avancos-no-respeito-aos-direitos-humanos-pelas-empresas-no-brasil/#.ZF0H5nbMI2w>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

**Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em : 21 de junho de 2023.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU.** Disponível em <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal>. Acesso em: 07 de junho de 2023.

**Decreto Nº 9571 de 21 de novembro de 2018.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em 16 de junho de 2023.

**Empresa e Direitos Humanos: Sinergia Positiva** Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/337300/empresa-e-direitos-humanos---sinergia-positiva>. Acesso em: 16 de junho de 2023.

**ESG, Pacto Global e o abc do papel das empresas na efetivação dos direitos humanos.** Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/374571/esg-e-pacto-global-do-papel-das-empresas-nos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 de junho de 2023.

**Ethos - Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente. SP. Novembro 2011.**

**Guia de Direitos Humanos da Vale.** Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/o-papel-das-organicoes-empresarias-na-defesa-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 07 de junho de 2023.

**Relação entre os direitos humanos e as organizações empresariais.** Disponível em: <https://hs.toledoprudente.edu.br/blog/a-relacao-entre-os-direitos-humanos-e-as-organicoes-empresarias>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

**Relatório 2022 do Termômetro de Direitos Humanos.** Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br/no-brasil>. Acesso em 16/06/2023

**FIEMG**