

PANORAMA SOBRE

# DIRETRIZES E REGULATÓES

# PANORAMA SOBRE DIRETRIZES E REGULACOES ASSOCIADAS A DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS

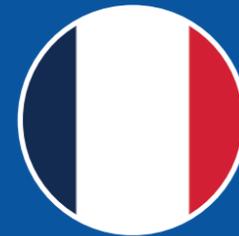
Os **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos** das Nações Unidas são a referência global dos componentes básicos e framework para a realização de due diligence de direitos humanos.

O **Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável** estabelece uma visão geral e um passo a passo para a implementação da *due diligence* em empresas, referenciado os princípios orientadores das Nações Unidas.

De modo geral, as padronizações e diretrizes de direitos humanos são passíveis de **adesão voluntária** pelas empresas. No entanto, nos últimos anos tem existido uma **movimentação global por sua obrigatoriedade**, principalmente na Europa, onde a União Europeia publicou, no início de 2022, uma versão preliminar de Diretivas de Due Diligence Mandatória de Direitos Humanos e Ambiental.

Ainda, diversos países europeus têm avançado em regulações associadas à temática, o que cria **implicações práticas para o estabelecimento de relações comerciais com empresas** desses países.

Abaixo, são destacadas algumas dessas legislações:



## FRANÇA

Promulgada em 2017, a *Vigilance Law* exige a realização de due diligence em direitos humanos e responsabilidade ambiental entre grandes empresas francesas, todas as suas operações subsidiárias e cadeia de suprimentos. O principal produto do cumprimento da legislação é o desenvolvimento de um Plano de Vigilância que demonstre as medidas tomadas para prevenir e evitar danos aos direitos humanos e meio ambiente.



## NORUEGA

Vigente desde 2022, o *Transparency Act* exige de todas as grandes empresas norueguesas, além daquelas que forneçam serviços ao país, e sua cadeia de suprimentos, a realização de due diligence de acordo com os parâmetros da OCDE. Como resultado, as empresas devem reportar as medidas adotadas no endereçamento dos impactos concretos e potenciais em direitos humanos e condições decentes de trabalho.



## ALEMANHA

Aprovada em 2022, e vigente desde 2023, a *Supply Chain Due Diligence Act* determina o respeito corporativo aos direitos humanos através da implementação de *due diligence* por empresas com sede, filial principal, sede administrativa, escritório registrado ou filial na Alemanha. A lei especifica nove etapas da *due diligence* que devem ser implementadas tanto para a operação da empresa quanto para sua cadeia de suprimentos. Anualmente, os esforços das empresas na *due diligence* devem ser demonstrados através de *reports*.



## HOLANDA

Tramitando desde o ano de 2021, o projeto de lei *Responsible and Sustainable International Business Conduct Act* determina o dever do cuidado para todas as empresas holandesas – expresso na adoção de medidas para prevenir e minimizar efeitos adversos ambientais e em direitos humanos – e a obrigação da realização de *due diligence*, de acordo com os parâmetros da OCDE, entre as grandes empresas e a sua cadeia de valor.

## NO BRASIL,

também têm avançado as discussões sobre *due diligence* de direitos humanos, a exemplo da publicação, em 2018, do decreto 9.571 que estabeleceu as **Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos**.

Destaca-se, ainda, a publicação, em 2022, do **Plano de Ação em Conduta Empresarial Responsável** (PACER), uma resposta dos esforços de governança e transparência do Comitê Nacional de Investimentos (Coninv) em construir uma política nacional de Conduta Empresarial Responsável (CER) alinhada aos princípios e normas da OCDE.

### Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

#### PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

Detalha a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais e a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, às quais cabe:

- Monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva.
- Divulgar internamente instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos.
- Implementar atividades educativas e mecanismos de educação, conscientização e treinamentos internos em direitos humanos, junto aos atores com os quais estabelece relações comerciais.
- Publicar código de conduta contendo as políticas e compromissos da empresa com o respeito aos direitos humanos.

### Plano de Ação em Conduta Empresarial Responsável

#### PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

O Plano é inspirado em políticas de conduta empresarial responsável de países como Estados Unidos e França e abarca as temáticas das Diretrizes do Guia da OCDE para a Devida Diligência, como Direitos Humanos, Emprego e Relações do Trabalho, Meio Ambiente, Combate à Corrupção, Interesses do Consumidor e Concorrência, incorporando também algumas iniciativas do estado na promoção da CER, como Comércio, Investimentos, Mecanismo de Crédito à Exportação e Finanças Sustentáveis.

Para todas essas temáticas, apresenta um mapeamento das políticas públicas existentes, visando melhorar a coerência entre elas e propor novas.

# **DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS**

## **FORTALECE A SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA!**



A temática dos direitos humanos é transversal à atuação das organizações e está presente em diversas regulações, certificações, *disclosures* e demais dispositivos de sustentabilidade corporativa. Empresas que aderem à *due diligence* de direitos humanos geram valor interno e externo e se posicionam em vantagem competitiva, como os destaques abaixo exemplificam:

### **ODS**

Mais de 90% das metas dos ODS estão vinculadas a disposições específicas de instrumentos internacionais de direitos humanos e normas trabalhistas.

### **IFC**

Diversos Padrões de Desempenho da IFC são transversais a temáticas de direitos humanos, sendo seu atendimento a manutenção necessários em investimentos concedidos pela organização.

### **GRI**

As Normas GRI são práticas globais para o relato público de impactos econômicos, ambientais e sociais e um dos principais *disclosures* em ESG. Diversos de seus standards referenciam temáticas em direitos humanos.

### **CERTIFICAÇÕES**

Apesar de certificações dialogarem com as particularidades dos setores, muitas delas avaliam aspectos de direitos humanos. Um exemplo é a RTRS, do agronegócio, que avalia, entre outras questões, condições de trabalho e relacionamento com a comunidade.