



Pacto Global
Rede Brasil



TOOLKIT SOBRE A DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

**PARA GESTORES DO SETOR
ELÉTRICO-ENERGÉTICO**

Grupo de trabalho

Elétrico-energético (GTEE)

Membros do Comitê

Eletrobras (líder)

CEMIG

Neoenergia

Petrobras

Empresas Participantes

AES Brasil

Aneel

CeleoGrup

CEMIG

Comgás

Constellation

Copel

CPFL

CTG Brasil

Eletrobrás Chesf

Eletronorte

Eletronuclear

Eletrosul

Enel

Engie

EPE

GNA

Hydro REIN

IBP

ISA CTEEP

Itaipu

Neoenergia

Santo Antonio

StateGrid

Ultraz

TAESA

EDP

Norte Energia

VibraEnergia

Parceiras Estratégicas

Ministério de Minas e Energia

Ministério de Direitos Humanos e Cidadania

Este documento não representa a opinião legal das empresas integrantes do Grupo de Trabalho Elétrico-Energético do Pacto Global da ONU no Brasil sobre a devida diligência em direitos humanos, a despeito de contar com suas contribuições para as discussões aqui apresentadas.



1. SOBRE TOOLKIT

1.1. Qual é o objetivo deste Toolkit?

O objetivo deste Toolkit é consolidar orientações práticas sobre a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) para pessoas gestoras de empresas do setor elétrico-energético brasileiro, considerando especialmente o seu poder de influência na tomada de decisão sobre o tema.

O que é a DDDH

Prevista no Princípio Orientador n. 17 dos Princípios Orientadores (POs) sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), a DDDH é composta por uma série de práticas, processos e fluxos inter-relacionados que devem abarcar 4 elementos essenciais (UN OHCHR, 2018):

- A identificação e a avaliação dos impactos aos direitos humanos relacionados às atividades e operações da empresa;
- A integração de medidas específicas para tratar os impactos identificados na gestão empresarial;
- O monitoramento do processo e dos resultados para os direitos humanos das medidas adotadas; e
- A comunicação ao público interno e externo, principalmente as partes afetadas, sobre os impactos identificados, as práticas, processos e fluxos implementados para tratá-los e os resultados obtidos na prática (UN OHCHR, 2018).



A cada um desses elementos corresponde uma etapa fundamental da DDDH, a saber: a Avaliação de Impactos aos Direitos Humanos (AIDH), a Integração e Ação, o Monitoramento e a Prestação de Contas em Direitos Humanos.

A DDDH deve ser contínua e deve ter respaldo no compromisso da empresa com os direitos humanos, manifesto em uma política específica sobre o tema ou outro documento (UN OHCHR, 2018)

A DDDH vai além do não causar danos ("*do no harm*"), exigindo que as empresas adotem uma abordagem preventiva de impactos adversos aos direitos humanos (UN OHCHR, 2018). Os meios para isso, porém, vão variar a depender do porte da empresa.

Os POs foram endossados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011. São compostos por 31 Princípios organizados em 3 pilares: (i) o dever do Estado de proteger os direitos humanos, (ii) a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e (iii) a obrigação de ambos Estados e empresas remediar violações e abusos aos direitos humanos

Este Toolkit não pretende ser exaustivo, trazer respostas prontas ou, ainda, apresentar uma fórmula única para a atuação de gestores sobre a DDDH. Ao contrário, pretende servir como referência e parâmetro para que possam avançar no tema considerando a realidade operacional e local de cada empresa.



1.2. Por que fazer a Devida Diligência em Direitos Humanos é importante?

A DDDH é a principal expectativa de comportamento para as empresas em relação aos impactos adversos de suas atividades e operações aos direitos humanos (UN OHCHR, 2018).

De quais direitos humanos estamos falando?

Os direitos humanos são direitos que possuímos simplesmente por sermos seres humanos, independentemente da nacionalidade, sexo, gênero, religião, cor, sem qualquer discriminação. Assim, são universais e inalienáveis, ou seja, são inerentes a todos nós e não podem ser retirados, exceto em circunstâncias excepcionais e seguindo o devido processo legal.

Como reafirmado pelos POs, os direitos humanos são previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, composta pela Declaração Universal de Direitos Humanos, pelo Pacto Internacional pelos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional pelos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; bem como nas 8 Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de outras convenções e tratados internacionais específicos. Alguns exemplos incluem o direito à vida, ao trabalho decente, à moradia, à água, ao meio ambiente equilibrado e saudável, à infância e juventude, entre outros.

Fonte: UN OHCHR, s.d., Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights>

Isso é evidente no âmbito normativo e regulatório, em vista da **crescente adoção de leis sobre o tema**, por exemplo, pela França (2017), Holanda (2019), Alemanha (2021), Noruega (2021) e Suíça; ou pela União Europeia que, recentemente, adotou o Regulamento 1115/2023, que exige que as empresas que comercializam certos produtos agropecuários (bovinos, cacau, café, óleo de palma, soja e madeira) ou seus derivados dentro do bloco demonstrem esforços de DDDH em sua cadeia produtiva, especialmente para combater o desmatamento nos países de origem das matérias-primas. Ainda, atualmente, a União Europeia debate a adoção da Diretiva sobre Corporate Sustainability Due Diligence¹, movimento que é apoiado por diversas empresas multinacionais e investidores².

Além disso, **mais de 20 países lançaram Planos de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos (NAPs, na sigla em inglês para National Action Plans)**, tal qual a Colômbia (2015), os Estados Unidos (2016), a Irlanda (2017), o Quênia (2019) e o Japão (2020); que são políticas públicas específicas voltadas a implementar os POs a nível nacional e, conseqüentemente, consolidar a expectativa de que as empresas operando em certo território realizem a DDDH. Outros países incluíram o tema em seus Planos de Ação Nacionais sobre Direitos Humanos, como o México (2020) e a China (2021)³.

Seguindo essa tendência, **o Brasil, recentemente, instituiu um grupo de trabalho interministerial para elaborar proposta de Política Nacional de Direitos Humanos**, por meio do Decreto n. 11.772/2023⁴. **Não somente, está em avaliação pelo Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 572/2022**, de iniciativa da Câmara dos Deputados, que almeja criar o Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e expressamente exige que as empresas operando no país realizem a DDDH.

É dizer, são diversos os esforços brasileiros para integrar o conceito à conjuntura normativa-regulatória nacional.

Para além disso, **o conceito da DDDH já foi incorporado em uma série de parâmetros internacionais**, como, por exemplo, as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais sobre Conduta

1 A proposta de diretiva foi votada e aprovada em plenária pelo Parlamento Europeu em junho de 2023. Os passos seguintes envolvem uma série de rodadas de negociação entre a casa legislativa, o Conselho e a Comissão europeia (os chamados “trólogos”) sobre as provisões do futuro instrumento normativo.

2 A lista completa de organizações que manifestaram o seu apoio à futura diretiva europeia está disponível em: https://media.business-humanrights.org/media/documents/EU_Business_Statement_February2022.pdf

3 Informações atualizadas sobre o NAPs adotados pelos países são disponibilizadas pelo UNWG em: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>

4 O artigo 10 do Decreto n. 11.772/2023 revoga o Decreto n. 9.571/2018, que estabelecia as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.



Empresarial Responsável (versão atualizada em 2023), a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (versão emendada em 2022), os Padrões de Desempenho da International Finance Corporation e a ISO 26000 Standards on Social Responsibility.

Em paralelo, **um número crescente de investidores está exigindo saber como as empresas gerenciam os seus impactos aos direitos humanos** (UN OHCHR, 2018). A título de exemplo, a Investor Alliance for Human Rights e os Princípios para o Investimento Responsável, iniciativas multiatores para investidores, têm guias específicos sobre o tema para esse público. Em sentido similar, bolsas de valor ao redor do mundo têm integrado a realização da DDDH dentre os requisitos exigidos para as empresas listadas. De acordo com estudo da *Sustainable Stock Exchanges* (2021), **48 de 56 bolsas de valor ao redor do mundo fazem referência aos direitos humanos dentre as suas diretrizes, sendo que 16 dessas mencionam expressamente os POs**.

Nesse cenário, implementar a DDDH deixa de ser uma opção e progressivamente se torna uma obrigação das empresas, qualquer que seja o seu porte, setor ou local de operação; exigida cada vez mais por diferentes atores sociais, inclusive no plano jurídico. Isso significa que não realizá-la tem consequências negativas significativas para uma empresa, que atingem não somente aspectos reputacionais, atrelados a uma quebra de expectativa social, e financeiros; como também, em muitos casos, legais.

Por outro lado, a adoção da DDDH, além de beneficiar a sociedade de modo amplo, traz consequências positivas para as empresas, gerando valor para os negócios (IPIECA, 2021; FAIRCHANGE, 2019). Isso porque respeitar os direitos humanos, cerne da DDDH:

Figura 1 - Por que realizar a DDDH?



5

Fonte: elaboração própria.

O Plano Decenal de Energia 2032 reconhece a observação dos ODS, além da adequação aos Padrões de Desempenho do IFC, como uma oportunidade socioambiental estratégica que contribui com uma imagem positiva das empresas do setor perante a sociedade.

“Não realizar a devida diligência em direitos humanos pode impor custos significativos às empresas e, consequentemente, aos seus investidores. Uma devida diligência significativa e contínua em direitos humanos pode ajudar a proteger as empresas contra processos judiciais onerosos e acordos, altas taxas de rotatividade de funcionários, boicotes de consumidores e outros riscos comerciais.” (Fonte: The Investor Case for Mandatory Human Rights Due Diligence, disponível em: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/the_investor_case_for_mhrdd_-_final_for_11.25_launch.pdf, p. 2, tradução própria).



1.3. Qual é o público-alvo deste Toolkit?

Este Toolkit é dirigido a toda e qualquer pessoa que ocupe um cargo de gestão em uma empresa do setor elétrico-energético brasileiro, capaz de tomar e influenciar decisões sobre a atuação nos negócios.

Em particular, este Toolkit é dirigido aos gestores das 30 empresas participantes do Grupo de Trabalho Elétrico-Energético (GTEE) do Pacto Global da ONU no Brasil.

BOX - Sobre o Grupo de Trabalho Elétrico-Energético do Pacto Global da ONU no Brasil

Lançado em fevereiro de 2023, o Grupo de Trabalho Elétrico-Energético (GTEE) é parte da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos do Pacto Global da ONU no Brasil.

O seu objetivo é avançar na operacionalização do respeito aos direitos humanos pelo setor, considerando as ferramentas previstas nos POs, bem como a conjuntura nacional de direitos humanos e o contexto das atividades e operações das empresas envolvidas. O GTEE é composto por 30 empresas e foi, neste ano, liderado pela Eletrobrás.



1.4. Como este Toolkit está estruturado?

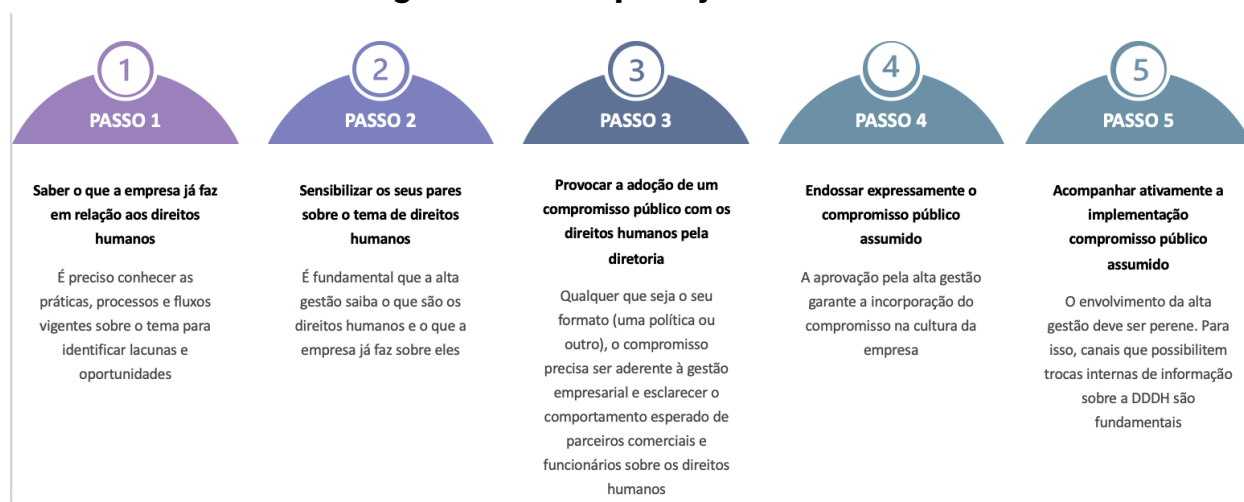
Além dessa introdução, o Toolkit está estruturado nas seguintes seções: a seção 2 apresenta processos e medidas relevantes para se planejar a realização da DDDH; a seção 3 trata dos elementos essenciais do compromisso público em direitos humanos, a partir do quê se deve estruturar a DDDH; a seção 4 apresenta passo a passo para a realização da DDDH, considerando suas diferentes etapas.

2. O QUE FAZER PARA ESTRUTURAR A DDDH NA MINHA EMPRESA?

A DDDH deve ter respaldo em políticas e declarações que estabeleçam publicamente o compromisso da empresa de respeitar os direitos humanos e indiquem os seus esforços para operacionalizá-lo (UN OHCHR, 2018). Esse deve ser o ponto de partida de qualquer empresa no tema (UN OHCHR, 2012).

Considerando isso, uma pessoa gestora deve:

Figura 2 - Como planejar a DDDH



Fonte: elaboração própria.

O Compromisso com os direitos humanos

O compromisso com os direitos humanos precisa:

Ter fundamento em conhecimento especializado. Uma empresa pode se valer de diferentes fontes de informação para elaborar o seu compromisso com os direitos humanos (UN OHCHR, 2012). Por exemplo, os seus próprios funcionários, recursos on-line, consultas a especialistas renomados e também a pessoas (potencialmente)

Ser amplamente disseminado para toda e qualquer parte interessada, sobretudo detentores de direitos. O compromisso com os direitos humanos só será eficaz se for comunicado (UNGC, 2015, p. 14) e estiver disponível para qualquer pessoa que queira acessá-lo (BRASIL, 2019). Por isso, é importante que seja proativamente divulgado para todos os funcionários, os parceiros comerciais, os investidores, o poder público e, especialmente, as pessoas (potencialmente) afetadas pela atuação da empresa. Os meios para essa comunicação vão variar conforme o público-alvo (SHIFT et al., 2016), mas, em todos os casos, é necessário que se valham de uma linguagem adequada, com atenção a comunidades isoladas, sem acesso à internet e com baixo índice de escolaridade (OECD, 2019).

Uma política específica de direitos humanos é necessária?

A resposta, conforme os POs, é clara: não, uma política específica de direitos humanos não é sempre necessária. O mais importante é que o compromisso com o respeito aos direitos humanos seja incorporado em práticas, processos e fluxos internos; independentemente do seu formato (UN OHCHR, 2012). Para que isso aconteça em uma pequena empresa, por exemplo, pode ser suficiente enviar um comunicado oficial aos funcionários (UN OHCHR, 2012). Já em uma empresa de grande porte, a estratégia é diversa e comumente são necessárias uma série de políticas temáticas ou mesmo planos estratégicos que detalhem as implicações práticas do compromisso assumido, considerando os vários departamentos e procedimentos adotados (UN OHCHR, 2012). Assim, o formato do instrumento pode variar conforme o tamanho da empresa e a complexidade da sua atuação, perpassando uma avaliação interna sobre o arranjo mais apropriado.

Atenção! Empresas estatais precisam, sim, ter uma política específica de direitos humanos. Não somente, o instrumento precisa ser coerente com a legislação nacional sobre o tema. Isso porque, segundo o Princípio Orientador n. 4, essas empresas precisam "dar o exemplo" em relação aos direitos humanos, sendo líderes na implementação da DDDH.

O Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU define empresas estatais de acordo com as Diretrizes da OCDE sobre Governança Corporativa de Empresas Estatais, de modo que correspondem a qualquer empresa em que o Estado exerça propriedade, incluindo sociedades anônimas, sociedades de responsabilidade limitada e parcerias limitadas por ações; bem como aquelas estabelecidas por meio de legislação específica quando seus objetivos e atividades, ou partes de suas atividades, forem predominantemente de natureza econômica (UN OHCHR, 2016)

3. O QUE FAZER PARA IMPLEMENTAR A DDDH NA MINHA EMPRESA?

Implementar o respeito aos direitos humanos está longe de ser uma tarefa fácil (UN OHCHR, 2021). Ainda assim, é importante começar, inclusive considerando as lições aprendidas de outras empresas e indústrias (UN OHCHR, 2018).

Inicialmente, é importante saber que a DDDH é sobre os riscos e impactos aos direitos humanos e não à empresa (UN OHCHR, 2011).



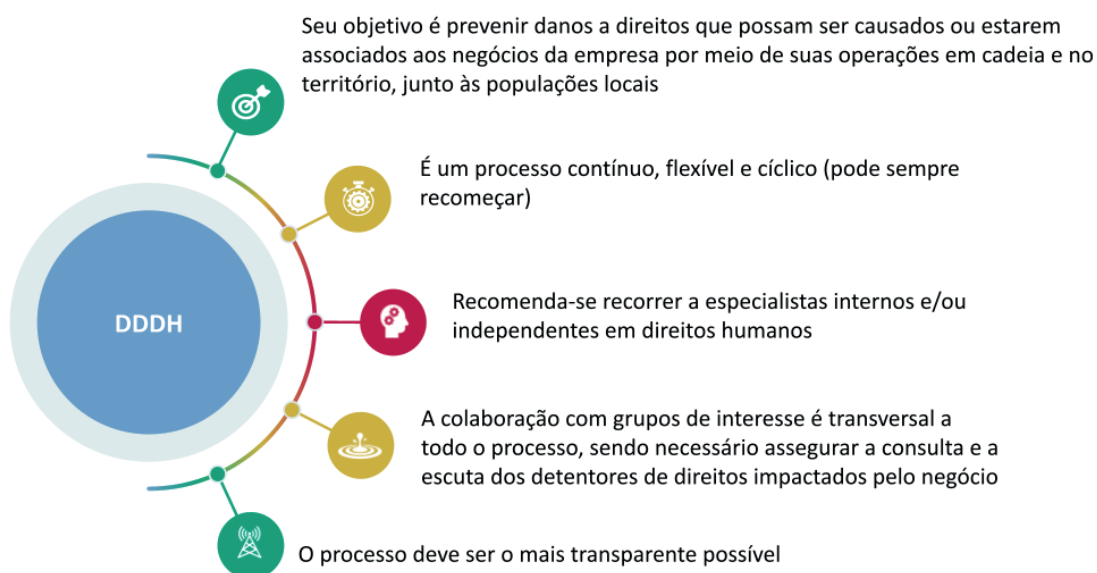
O que são riscos e impactos aos direitos humanos?

Os **riscos** são quaisquer ameaças aos direitos humanos relacionadas às atividades ou operações das empresas (UN OHCHR, 2012). Portanto, dizem respeito às consequências da atuação empresarial sobre os direitos humanos, que pode resultar em um ou mais impactos adversos (UN OHCHR, 2012).

Já os **impactos (adversos) aos direitos humanos** dizem respeito a qualquer ação ou omissão que reduza ou retire a capacidade de um indivíduo ou grupo de exercer e usufruir de seus direitos humanos (UN OHCHR, 2012). Podem ser de dois tipos: **potencial**, que pode, mas ainda não ocorreu; **e real**, que já aconteceu ou está acontecendo (UN OHCHR, 2012). Impactos potenciais podem ser prevenidos ou, ao máximo possível, mitigados; ao passo em que impactos reais devem ser remediados (UN OHCHR, 2012).

Além disso, é preciso saber alguns aspectos da DDDH, dentre os quais:

Figura 3 - Aspectos da DDDH



Fonte: elaboração própria.

Ainda, é preciso que se considere que a DDDH precisa ser adaptada às atividades e operações de cada empresa. Implementá-la leva tempo e envolve aprimoramentos frequentes (UN OHCHR, 2018).



3.1. Avaliar os impactos aos direitos humanos

A AIDH tem como objetivo identificar e avaliar os impactos negativos atuais e potenciais sobre os direitos humanos que a empresa possa causar ou com os quais possa estar envolvida, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; inclusive num contexto onde já se fazem presentes vulnerabilidade e situações de violações de direito, considerando a possibilidade de seu agravamento com a exploração da atividade econômica em questão. O seu resultado é um Plano de Ação a ser implementado pela empresa na etapa da Ação e Integração.

AIDH e Licenciamento Ambiental

O Licenciamento Ambiental é uma excelente oportunidade para as empresas considerarem todos os impactos de suas atividades e operações nos direitos humanos, assim o estudo de impacto ambiental pode trazer conclusões importantes acerca das características e vulnerabilidades do território a serem aproveitadas pela AIDH.

Para isso, uma abordagem baseada nos direitos humanos aplicada a uma avaliação do impacto ambiental requer:

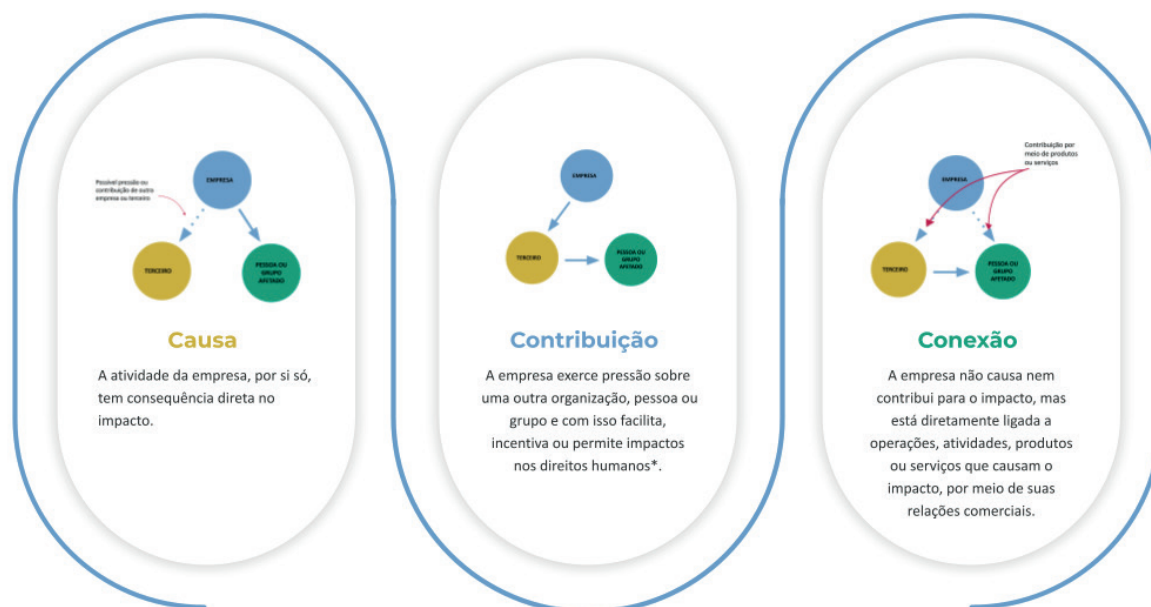
- Incorporação de forma congruente e sistemática dos princípios e normas dos Direitos Humanos;
- Foco nos direitos e não nas necessidades;
- Devida atenção à avaliação, tanto dos resultados como dos processos orientados pelas normas e princípios dos direitos humanos;
- Atenção às pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade, considerando-se variáveis como idade, etnia, gênero, a fim de garantir a realização dos direitos dos excluídos e marginalizados;
- Respeitar e fortalecer a participação, como meio e fim em si mesmo, de todos os atores e promove o empoderamento local, considerando as pessoas como atores-chave no seu próprio desenvolvimento;
- Considerar as particularidades de todas as comunidades impactadas, sobretudo povos indígenas e comunidades tradicionais, assim como dos seus territórios;
- Reforçar a transparência, a informação, a comunicação eficaz entre as partes interessadas e a responsabilização diante de impactos que venham a ser identificados, sejam aqueles causados pela empresa ou aqueles com os quais a empresa possa ter contribuído ou ainda a ele se conecta por meio de sua cadeia de fornecimento.

Fonte: adaptado de CEPAL e FIO, 2020.

Uma empresa pode causar, contribuir ou estar conectada a um impacto aos direitos humanos (UN OHCHR, 2011). Nos casos em que a atividade causa diretamente os impactos, é mais fácil estabelecer o nexo de causalidade entre a ação da empresa e o resultado negativo, regra recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro. Porém, quando se trata dos casos de contribuição, agravamento ou conexão, é necessário ir além dos limites usuais de responsabilidade civil. Para isso, é muito importante compreender melhor a interação da atividade empresarial com o impacto adverso ou a violação causada. Dessa forma, abre-se o caminho para se estabelecer as responsabilidades dos atores envolvidos.

O esquema abaixo, construído a partir entendimentos firmados pelo Grupo de Trabalho da ONU Sobre Empresas e direitos humanos, orientam a identificação dos impactos e a compreensão de sua relação com as atividades e operações da empresa, assim como as ações a serem adotadas na Ação e Integração visando uma conduta responsável das empresas.

Figura 4 - Formas de envolvimento da empresa com os impactos em direitos humanos: causa, contribuição e conexão



* Também pode ocorrer quando as suas atividades da empresa em combinação com as de outras entidades causam o impacto.

Fonte: elaboração própria a partir de ONU, 2012.

Considerando que uma empresa pode causar ou contribuir com impactos, inclusive por meio de sua cadeia de fornecimento, assim como a necessidade de se considerar todos os direitos humanos que podem ser impactados por suas atividades, nas diferentes fases da operação, a figura abaixo apresenta os passos a serem dados pela empresa para a realização da AIDH:

Figura 5 - Passo a passo para a realização da AIDH



Fonte: elaboração própria

Dado que o objetivo da AIDH é elaborar um diagnóstico do território onde as operações e as atividades da empresa serão realizadas e da cadeia de fornecimento envolvida, o primeiro passo é mapear as partes interessadas identificando os detentores de direitos. O segundo passo é mapear a cadeia de fornecimento assim como as diferentes fases da operação, a fim de compreender as características do empreendimento.

A partir disso, deve-se buscar compreender o contexto local de direitos humanos, identificando as vulnerabilidades presentes no território em que o empreendimento está ou será instalado, bem como os pontos de maior risco para os direitos humanos ao longo da cadeia produtiva e das diferentes fases do empreendimento. Para isso, um primeiro esforço deve ser feito a partir do levantamento de dados secundários e primários de órgãos governamentais e portais de dados na internet. A atuação de ONGs locais é de grande importância e seus boletins informativos e relatórios também podem trazer dados relevantes para a efetiva caracterização da situação de direitos humanos no território. Dessa forma, o primeiro aspecto que deve ser considerado na etapa de descrição do contexto local são as especificidades e dados do território em questão, com ênfase em questões socioeconômicas e de direitos humanos.

Como exemplo, podem ser consideradas pelas empresas para identificar as características do território, as condições da cadeia de fornecimento assim como os impactos dos empreendimentos de energia, as seguintes fontes de informação:

- Bases de dados públicas (Ex. Cadúnico, SmartLab);
- Consultas com autoridades locais, de secretarias executivas locais e das instituições de justiça;
- Organizações da sociedade civil locais e os sindicatos dos trabalhadores;
- Informes setoriais;
- Assessoria especialistas internos ou externos;
- Consulta com partes interessadas, especialmente detentores de direitos;
- Relatórios de autoridades, OSC e ONGs;
- Estudos de impactos ambientais e/ou sociais realizados pela própria empresa ou por outros projetos no território.

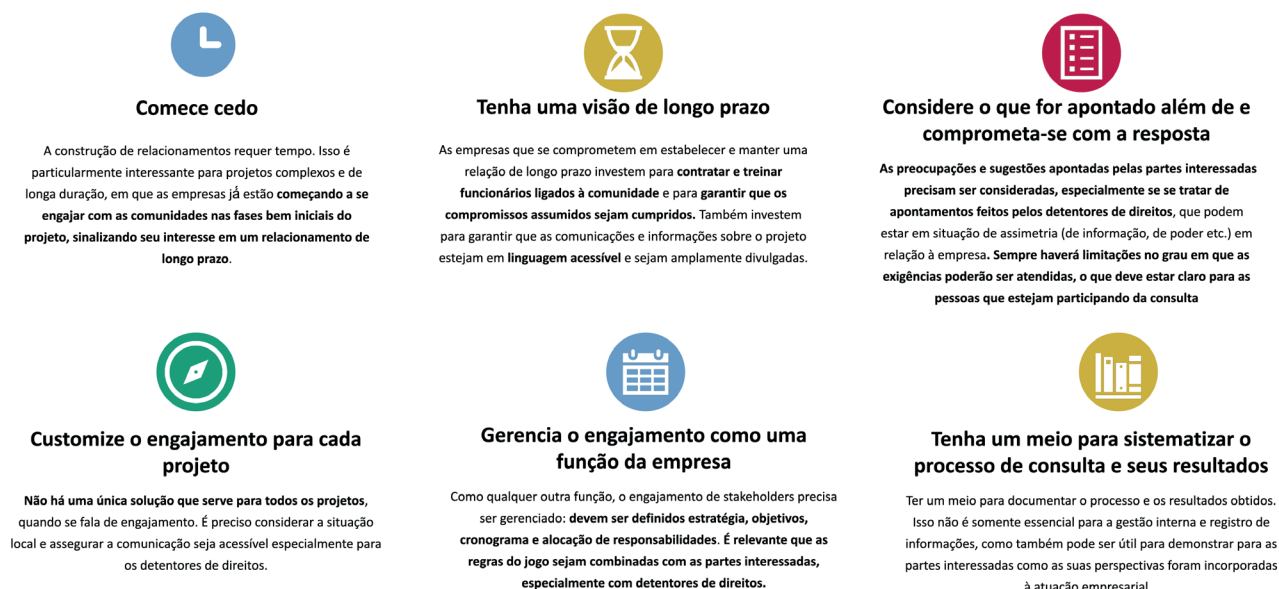
Ainda, é recomendável - sobretudo considerando as atividades e operações da empresa e as especificidades do território, que podem ser habitados por comunidades tradicionais e povos indígenas, assim como crianças e adolescentes, pessoas idosas dentre outros, que a AIDH:

- Baseie-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos ou externos e independentes
- Inclua consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação (UNGP, Princípio 18).

Em relação aos especialistas externos, é essencial que sejam consultados especialistas com base territorial e, portanto, conhecimento local. Também podem ser feitas consultas a especialistas de direitos humanos e acadêmicos, mas sem negligenciar os saberes locais.

As consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados é essencial para que a empresa possa endereçar suas preocupações, assim como melhor compreender o impacto de suas atividades sobre os seus direitos.

Figura 6 - Como realizar uma consulta que seja significativa sobre os impactos do projeto sobre direitos humanos



Fonte: elaboração própria a partir de IFC 2007, 2020.

Em relação às comunidades impactadas pelo empreendimento, a empresa deve consultá-las tanto para compreender a situação inicial quanto para entender as expectativas em relação às mudanças trazidas pelo empreendimento. É importante que as consultas tratem dos impactos do negócio sobre os direitos humanos dessas comunidades. Nesse ponto é preciso ter um olhar acurado que consiga captar não só os grupos mais claramente afetados, mas também grupos vulneráveis ou marginalizados, considerando as consequências concretas sobre os direitos humanos das pessoas pertencentes a grupos ou populações que por suas peculiaridades, podem estar expostos a um impacto mais severo.

Figura 7 - Pessoas e grupos que podem estar em situação de vulnerabilidade



Fonte: FGV CeDHE, 2021.

Quando for necessário priorizar medidas para fazer frente aos impactos adversos, reais e potenciais, nos direitos humanos, as empresas devem primeiramente buscar prevenir e mitigar as consequências mais graves ou que possam se tornar irreversíveis caso não recebam uma resposta imediata (UNGP, Princípio 24).

No mesmo sentido, quando as empresas tiverem grande número de entidades em sua cadeia de valor, pode ser desproporcionalmente difícil realizar uma devida diligência dos impactos adversos nos direitos humanos em todas elas. Nesse caso, as empresas devem identificar as áreas nas quais o risco de impactos adversos nos direitos humanos é mais significativo, seja devido ao contexto operacional de determinados fornecedores ou clientes, às atividades e operações, produtos ou serviços específicos envolvidos, ou a outras considerações relevantes, e priorizá-las para a devida diligência em direitos humanos.

Embora as empresas devam lidar com todos os seus impactos adversos sobre os direitos humanos, nem sempre é possível tratá-los simultaneamente. Na falta de diretrizes

legais específicas, se for necessário estabelecer prioridades, as empresas devem abordar os impactos nos direitos humanos por ordem de severidade, considerando que uma resposta tardia pode afetar a possibilidade de reparação. Nesses contextos, a severidade não é um elemento absoluto, mas relativo aos outros impactos nos direitos humanos identificados pela empresa.

A severidade é determinada pelo escopo (número de pessoas atingidas), escala (gravidade do impacto) e irremediabilidade (quaisquer limites para que o atingido seja reparado à situação equivalente ou melhor que antes da ocorrência do impacto adverso). A avaliação da severidade deve dar atenção especial aos impactos sobre os direitos humanos em grupos ou populações em situação de vulnerabilidade, incluindo mulheres, povos indígenas, pessoas com deficiência, entre outros.

Figura 8 - Severidade como parâmetros para a priorização as ações de respeito aos direitos humanos?



Fonte: elaboração própria.

Embora não seja necessário que um impacto tenha mais de uma dessas características para ser considerado severo, é comum que quanto maior a escala ou o escopo de um impacto, menos remediável ele seja (DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, 2020, p. 11-12). Assim, essas características são mutuamente agravantes.

A probabilidade opera como um fator adicional à severidade, dada sua relevância para determinar a dimensão e alcance de uma medida de prevenção ou mitigação. Isso não significa, por outro lado, que se houver baixa probabilidade de um risco acontecer a empresa não deve endereçar tal risco. Muitos desastres envolvendo, por exemplo, mineração aconteceram apesar de a classificação de segurança de barragens ter compreendido as barragens envolvidas como de baixo risco, embora elevada capacidade de impacto.

Assim como a severidade, a probabilidade é fator que também reage ao contexto, de forma que é possível identificar algumas circunstâncias que podem aumentar a probabilidade de um impacto acontecer.

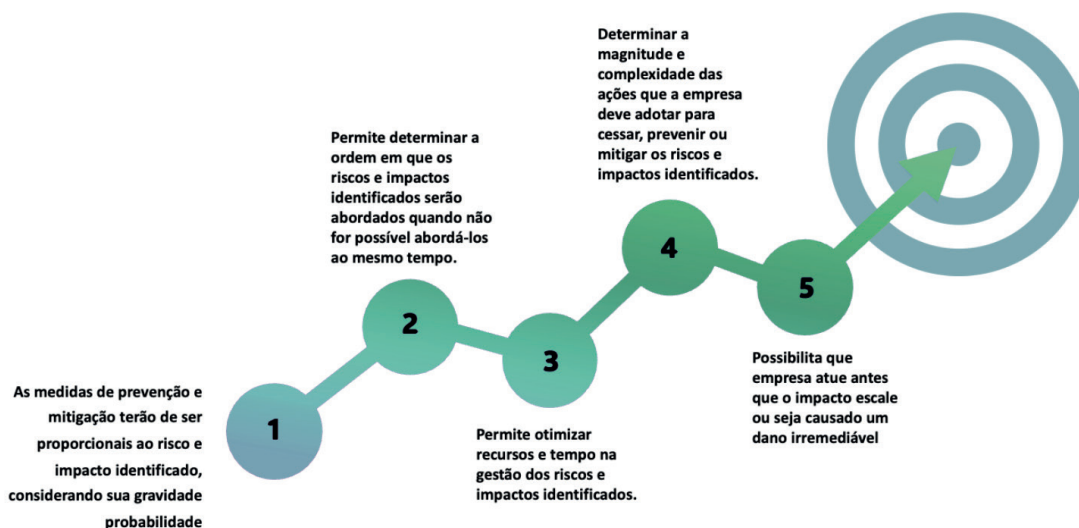
Figura 9 - Circunstância que aumentam a probabilidade de um impacto negativo aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Ao priorizar os riscos para os direitos humanos, a gravidade é o fator predominante. É preciso que se considere que a gravidade não é um conceito absoluto, mas é específica de cada contexto

Figura 10 - 5 razões para as empresas priorizarem os impactos



Fonte: elaboração própria

Como as situações de direitos humanos são dinâmicas, as avaliações de impactos nos direitos humanos devem ser conduzidas em intervalos regulares: antes de uma nova atividade ou relação, antes de grandes decisões ou mudanças na operação (por exemplo, entrada em mercados, lançamento de produtos, alteração de políticas ou grandes mudanças para o negócio), em resposta ou antecipação a mudanças no ambiente operacional (por exemplo, aumento de tensões sociais) e periodicamente durante toda a vida de uma atividade ou operação.

3.2. Integrar e agir

As pessoas gestoras devem assegurar que os resultados da AIDH sejam integrados aos processos e sistemas internos da empresa. Para que essa integração seja plena, é necessário desenvolver e criar capacidades internas para o gerenciamento do processo desde os primeiros momentos, assegurando sua continuidade. Nesse sentido, é fundamental que promovam capacitações dos funcionários sobre o tema, com a participação de especialistas internos e externos. Embora isso traga custos iniciais maiores, no longo prazo irá reduzir riscos e custos, além de agregar valor à empresa.

Capacitar os funcionários sobre os direitos humanos promove um entendimento comum sobre o tema e fomenta maior diálogo entre diferentes áreas, o que pode facilitar a troca de informações sobre a implementação da DDDH (UN OHCHR, 2012). Além disso, podem contribuir ao desenho de soluções mais específicas e criativas para tratar os impactos aos direitos humanos, o que pode ser decisivo para evitar que alguns deles escalem (UN OHCHR, 2012).

BOX - O que as empresas do setor elétrico-energético já fazem em relação aos direitos humanos?

As empresas do setor elétrico-energético brasileiro já realizam treinamentos sobre direitos humanos para os seus funcionários, além de outras ações sobre o tema, que incluem:

- O uso de cláusulas contratuais sobre o tema em contratos de fornecimento;
- O estabelecimento de canal “fale conosco” para reclamações e dúvidas da comunidade local; e
- A realização de campanhas temáticas nos territórios de operação.

Porém, não necessariamente essas medidas são parte de um processo estruturado de DDDH, sendo por vezes implementadas de forma isolada, o que prejudica a coerência na atuação empresarial.

As capacitações devem assegurar que a equipe esteja preparada para adotar as medidas adequadas para tratar os impactos adversos aos direitos humanos identificados, o que depende da correta identificação da natureza do envolvimento da empresa com os impactos (causa, contribuição e ou conexão) (OECD, 2019).

Tratando impactos adversos aos direitos humanos		
Se eu...	...conforme os POs, eu devo...	
...causei um impacto adverso aos direitos humanos...	...cessar a ação (ou omissão) que está gerando o impacto...	...e remediar os danos.
...contribuí (ou poderia contribuir) para um impacto adverso aos direitos humanos...	...cessar ou prevenir a ação que está contribuindo ao impacto e usar minha capacidade de influência para mitigar o risco de que ele persista ou ocorra novamente ao máximo possível...	...bem como contribuir para remediar os danos.
...identifiquei uma conexão entre as minhas relações comerciais, produtos ou serviços e um impacto adverso aos direitos humanos...	...usar a minha capacidade de influência para cessar, prevenir e reduzir, ao máximo possível, o risco de impacto persistir ou ocorrer novamente.	

Fonte: Tradução própria de SHIFT, 2013, p. 4.

A capacidade de influência de uma empresa refere-se ao poder de promover mudanças nas práticas de outra parte sobre os direitos humanos (UN OHCHR, 2012). Está atrelada a uma série de fatores contextuais específicos, como os termos de um eventual contrato entre a empresa e a outra parte; a dependência econômica da parte em relação a empresa, que pode favorecer a mudança de comportamento; a capacidade interna da empresa de atuar com outras partes interessadas, por exemplo tendo reuniões periódicas; ou as vantagens financeiras e reputacionais do trabalho conjunto (UN OHCHR, 2012).

Além disso, **as pessoas gestoras podem estabelecer diálogos e viabilizar parcerias com diferentes partes interessadas que podem alavancar o cumprimento da responsabilidade de respeitar os direitos humanos**, como organizações da sociedade civil e o poder público, potencializando as ações a serem implementadas.

Para usar a capacidade de influência eu preciso identificar...

...quem eu vou influenciar...	...o poder público, fornecedores, clientes, consumidores ou até mesmo subsidiárias.
...qual é o propósito da minha influência...	...obrigar, persuadir ou engajar.
...como ela será exercida...	...por meio de contratos, instrumentos de compromisso, atividades de capacitação ou outro.
...quando ela será exercida...	...no momento de negociações contratuais, obtenção de licenças ou financiamentos, auditorias, início de projetos ou outro.

3.3. Monitorar os impactos aos direitos humanos

As pessoas gestoras precisam acompanhar o desenvolvimento da DDDH e os seus resultados para os impactos aos direitos humanos. **Isso requer, em primeiro lugar, que estejam efetivamente engajadas com a implementação da DDDH; e, em segundo lugar, tenham canais de comunicação interna suficientes para possibilitar trocas de informações sobre a ferramenta com as equipes envolvidas.**

O monitoramento do respeito aos direitos humanos tem dois objetivos principais: (i) a empresa saber se suas políticas de direitos humanos são implementadas de forma efetiva, tratando dos impactos nos direitos humanos identificados; (ii) identificar impactos não previstos. A partir das informações geradas pelo monitoramento, a empresa poderá realizar o aprimoramento contínuo de programas, processos e medidas voltadas à prevenção e mitigação de impactos, assim como de ações de remediação para casos de abusos que possa ter causado e estar envolvida, assim como agir no caso de impacto imprevisto, que pode ocorrer, por exemplo, em vista de mudanças no território, impactos sinérgicos e de efeito cumulativos que se mostrem ao longo do tempo, não conformidades que passem a ser verificadas junto à sua cadeia de fornecimento.

Ainda, **cabe às pessoas gestoras assegurar que o monitoramento esteja integrado aos processos internos da empresa**, o que pode colaborar à obtenção de informações internas sobre o tema, bem como à prestação de contas sobre o que é feito.

Mecanismos de comunicação de nível operacional (***grievance mechanisms***) podem ser uma fonte relevante de informação para a DDDH e para evitar que um conflito se instale ou um dano se torne irremediável. O seu formato por ser variado (por exemplo ouvidoria ou canais de escuta e denúncia), desde que assegurem a centralidade dos detentores de direitos em seu desenho e aplicação.

O que fazer e o que não fazer no monitoramento de fornecedores

A maioria das abordagens baseadas em auditorias utilizam um modelo de “policiamento”, que pressupõe que os fornecedores são incapazes ou não estão dispostos a respeitar os direitos humanos, pelo que as empresas compradoras têm de impor códigos de conduta de cima para baixo, complementados por auditorias, para evitar fraudes. Tais pressupostos são cada vez mais desafiados pela experiência das próprias empresas, o que mostra que os fornecedores estão muitas vezes dispostos, mas não têm capacidade técnica ou operacional para cumprir tais normas na prática, não têm quaisquer incentivos para o fazer, ou - por sua condição de dependência econômica - podem ser pressionados por práticas de compra das próprias empresas (EY, 2016). Além disso, apenas afastar um fornecedor, rompendo o contrato de fornecimento, pode não ser suficiente da perspectiva do tratamento de um problema sistêmico, como é o caso do trabalho escravo e do trabalho infantil (FGV CeDHE, 2021).

Empresas líderes têm adotado modelos que focam o desenvolvimento de capacidades e outras abordagens para explorar como mudar a dinâmica gerada através de modelos baseados no policiamento (SHIFT, 2013), usando de sua capacidade de influência para promover o respeito aos direitos humanos junto aos fornecedores e ao mesmo tempo evitar seu envolvimento com abusos a direitos.

3.4. Prestar contas sobre o que foi feito em relação aos impactos aos direitos humanos

As empresas precisam estar preparadas para mostrar os esforços envidados para respeitar os direitos humanos (UN OHCHR, 2012). Isso não significa divulgar absolutamente tudo, mas sim a sua abordagem para identificar e tratar os impactos adversos aos direitos humanos relacionados às suas atividades e operações (UN OHCHR, 2012). Para isso, é preciso adotar uma narrativa clara e coerente sobre as práticas, processos e fluxos implementados, incluindo respostas específicas a casos particulares identificados (SHIFT, 2017), sempre respeitando requisitos de confidencialidade legal e comercial (OECD, 2019; UN OHCHR, 2012).

As pessoas gestoras precisam assegurar que a comunicação sobre os impactos aos direitos humanos seja feita e, além disso, tenha uma forma e frequência adequada ao público-alvo (funcionários, parceiros comerciais, detentores de direitos ou outro). Essa comunicação precisa:

Figura 11 - O que a empresa deve comunicar sobre o seu respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria.

Relatórios de prestação de contas em direitos humanos

Um relatório é um dentre muitos outros formatos possíveis para uma empresa prestar contas ao público externo sobre os seus impactos aos direitos humanos e o que faz para tratá-los. Conforme os POs, os relatórios são essenciais nos casos em que haja algum envolvimento, direto ou indireto, em impactos severos aos direitos humanos, pois há um interesse público mais amplo em saber o que a empresa está fazendo para lidar com eles (UN OHCHR, 2011). Em relação a sua forma, os relatórios podem ser documentos independentes ou integrar uma outra prestação de contas (não) financeira da empresa. Além disso, podem ser disponibilizados online, em cópias físicas ou ambos, sempre atentando para a sua acessibilidade pelo público-alvo. Qualquer que seja o caso, a aprovação da alta gestão é central e deve vir expressa no relatório.

Exigências normativas de prestação de contas em direitos humanos

Novas leis baseadas nos POs têm criado a obrigação de que as empresas prestem contas em relação aos direitos humanos às autoridades locais. Por exemplo, o Modern Slavery Act do Reino Unido, a Child Labour Due Diligence Law da Holanda e a Duty of Vigilance Law da França requerem que as empresas (de grande porte) elaborem um relatório sobre as ações empreendidas em relação, respectivamente, ao enfrentamento de formas modernas de escravidão, ao combate ao trabalho infantil e à DDDH como um todo. Em sentido similar, a Regulação da 1115/2023 da União Europeia exige que as empresas que comercializem certos produtos agropecuários ou seus derivados nos países do bloco elaborem um relatório em que mostrem o que foi feito para evitar o risco de desmatamento, deslocamento forçado de pessoas e outros abusos aos direitos humanos nos países de origem das matérias-primas. Ou seja, a tendência é que as empresas sejam obrigadas a mostrar os seus esforços para avançar na DDDH às autoridades e ao público em geral.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELLET et al. (2019). Does Employee Happiness have an Impact on Productivity? . Saïd Business School, Oxford University. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3470734> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>

BRASIL (2019). Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Implementando os parâmetros proteger, respeitar e reparar das Nações Unidas. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf

IPIECA (2021). Human rights due diligence guidance. A practical guide for the oil and gas and alternative energy industry. Disponível em: <https://www.ipieca.org/resources/human-rights-due-diligence-guidance>

UN OHCHR (2018). A/73/163. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises.

PRI (2023). Como identificar riscos em direitos humanos. Guia Prático de Due Diligence. Disponível em: <https://www.unpri.org/download?ac=19535>

FAIRCHANGE (2019). 7 Ways respecting human rights adds value to your business and society. Disponível em: <https://www.fairchangeimpact.com/7-ways-respecting-human-rights-adds-value-to-your-business/>

SHIFT (2013), From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains, Disponível em: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2013/08/Shift_audittoinnovationsupply-chains_2013.pdf

SHIFT, OXFAM E GLOBAL COMPACT NETWORK NETHERLANDS (2016). Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies. Disponível em: https://www.business-respecthumanrights.org/image/2016/10/24/business_respect_human_rights_full.pdf

SUSTAINABLE STOCK EXCHANGES (2021). Stock exchange guidance on human rights disclosure. An analysis of human rights references in stock exchange ESG disclosure guidance. Disponível em: <https://sseinitiative.org/wp-content/uploads/2021/06/Policy-brief-Stock-exchange-guidance-on-human-rights-disclosure.pdf>

OECD - ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (2019). Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

UN OHCHR (2016). A/32/45. Disponível em: <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%-2FHRC%2F32%2F45&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

Realização:



Pacto Global
Rede Brasil

www.pactoglobal.org.br

