



Pacto Global
Rede Brasil



GUIA PRÁTICO

Devida diligência em
Direitos Humanos para
o 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

Eletrobras 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 O GUIA



1.1. Qual é o objetivo deste guia?

O objetivo central deste guia é consolidar orientações práticas para que as empresas, especialmente do setor elétrico-energético brasileiro, implementem a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH), ferramenta prevista nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) da Organização das Nações Unidas (ONU) e proativamente identifiquem e tratem os impactos aos direitos humanos relacionados às suas atividades e operações (UN OHCHR, 2018).

O que é a DDDH

Prevista no PO n. 17, 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.

Assim, este guia almeja trazer diretrizes concretas para que as empresas possam começar, avançar ou aprimorar os seus esforços para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, sobretudo no contexto de empreendimentos e operações atreladas à matriz energética e elétrica nacional.

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 Cívicos 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>

Este guia não pretende ser exaustivo, trazer respostas prontas ou, ainda, apresentar uma fórmula única para operacionalizar a DDDH. Ao contrário, pretende servir como referência e parâmetro para a gestão de direitos humanos nas empresas, que deverá ser adaptada a cada realidade operacional e local.



1.2. Por que este guia é relevante?

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). Isso é evidente no âmbito normativo e regulatório, em vista da **crecente 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

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

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 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, ao passo em que 16 dessas mencionam expressamente os POs.

3 Informações atualizadas sobre os 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.

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.

Com efeito, **já há diversos casos judicializados atrelados às leis que implementam a DDDH**. Por exemplo, na França, há 15 casos em tramitação que almejam responsabilizar civilmente⁵ empresas por abusos aos direitos humanos atrelados às suas atividades e operações no país ou no exterior; sendo que 4 envolvem empresas do setor elétrico-energético⁶.

Em países de *common law*, onde, de forma resumida, o Direito é prevalentemente consolidado por meio de precedentes judiciais aos invés de códigos (como o Civil ou o Penal brasileiros), **o conceito de “dever de cuidado” (ou *duty of care* em inglês) tem assumido uma função semelhante**. Sobretudo, mas não exclusivamente, em tribunais ingleses, empresas têm sido responsabilizadas por negligência decorrente do descumprimento do dever de cuidado em relação a partes interessadas no exterior, como trabalhadores empregados por subsidiárias ou fornecedores, ou mesmo comunidades locais (DIHR, 2021). Um exemplo envolvendo o setor elétrico-energético é o caso *Okpabi and others vs Royal Dutch Shell Plc and another* (2021), em que a Suprema Corte inglesa reconheceu que a empresa *Royal Dutch Shell Plc* descumpriu o dever de cuidado que possuía em relação às comunidades tradicionais na Nigéria, podendo ser responsabilizada por derramamentos de petróleo e pela contaminação do solo e da água no local, onde operava por meio de uma subsidiária⁷.

5 A lei francesa permite a responsabilização civil de empresas que não publiquem o chamado “plano de vigilância”, documento em que as empresas devem mostrar às autoridades que mapearam, analisaram e adotaram medidas para tratar e gerenciar os seus impactos aos direitos humanos, inclusive no local de atuação de subsidiárias e ao longo da cadeia produtiva. Caso uma empresa tenha um plano de vigilância aderente à lei, é possível que ela não seja responsabilizada, ainda que um abuso aos direitos humanos ocorra (ECCJ, 2018, p. 4).

6 As empresas envolvidas nesses casos são a TotalEnergies e a Électricité de France. Mais informações sobre esses e os demais casos estão disponíveis em: <https://vigilance-plan.org/court-cases-under-the-duty-of-vigilance-law/>

7 A despeito de sua relevância, a decisão da Suprema Corte foi sobre aspectos procedimentais, de modo que não há julgamento de mérito proferido no caso. Para mais informações sobre o caso, ver: <https://www.business-humanrights.org/de/latest-news/shell-lawsuit-re-oil-spills-ogale-bille-communities-in-nigeria-okpabi-v-shell/>

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:

- **É fundamental para alcançar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).** Isso é reconhecido pela própria Agenda 2030 da ONU, que convida “todas as empresas a aplicarem sua criatividade e inovação para resolver desafios de desenvolvimento sustentável”, além de estabelecer que os Estados “fomentem um setor empresarial dinâmico e bem funcional, ao mesmo tempo em que protegem os direitos trabalhistas, bem como os padrões ambientais e de saúde, de acordo com as normas e acordos internacionais relevantes e outras iniciativas em andamento a esse respeito, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos” (UN OHCHR, 2017).

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.

Fonte: EPE, 2022.

Ajuda a mitigar riscos globais que afetam as empresas, como a mudança climática. A mudança climática perturba seriamente os sistemas econômicos e sociais vigentes, afetando negativamente, por exemplo, o acesso à água, à alimentação e à saúde, e muitas vezes forçando o deslocamento de populações. De acordo com a ONU, eventos relacionados ao clima, como tempestades ou incêndios, deslocam uma média de 23.1 milhões de pessoas todo ano (UN, s.d.). Isso reflete nos mercados em que as empresas atuam, por exemplo nos padrões de consumo e investimento, bem como nas parcerias comerciais. Não somente, melhores práticas atreladas à mitigação da mudança climática têm cada vez mais sido cobradas legalmente das empresas, sobretudo desde a celebração do Acordo de Paris, oportunidade em que diversas multinacionais se comprometeram publicamente a reduzir significativamente suas emissões de gases do efeito estufa (ILO, 2022). Por exemplo, é esperado que a futura diretiva sobre Corporate Sustainability Due Diligence da União Europeia vá nesse sentido, com provisões expressas sobre o tema (ILO, 2022). Adequar a gestão e cumprir com essas obrigações formais tem um custo significativo, em mão de obra técnica e capital, estimado em cerca de US\$ 425.000,00 por empresa em países em desenvolvimento (ILO, 2022)

Aumenta a produtividade das pessoas e, conseqüentemente, melhora a lucratividade da empresa, além de reduzir a rotatividade de funcionários.

A título de exemplo, estudo da Escola de Negócios da Universidade de Oxford sobre empresas de telefonia indica que, quando os trabalhadores estão mais felizes, eles tendem a trabalhar mais rápido e a realizar mais vendas, melhorando a performance financeira da empresa (BELLET et al., 2023).

Melhora a relação da empresa com as comunidades locais. Não é novidade que conflitos com comunidades geram uma série de custos para as empresas, além de prejudicar a sua reputação. Estudo liderado por DAVIS e FRANKS (2014) sobre conflitos relacionados a empreendimentos extrativos indica que os custos associados à paralisação das obras são comuns. Por exemplo, um empreendimento com investimento de capital entre 3 e 5 bilhões de dólares, deve despende cerca de 20 milhões de dólares por semana atrasada em termos de valor presente líquido (DAVIS e FRANKS, 2014). Isso, ainda, se soma a outros custos, como aquele resultante do desvio do tempo dos funcionários e da alta gestão para gerenciar o conflito, que é muitas vezes negligenciado (DAVIS e FRANKS, 2014). Considerando isso, prevenir os conflitos com as comunidades locais evita o dispêndio de uma quantia significativa, e muitas vezes não prevista inicialmente, por parte de uma empresa.

No mais, é inegável que **um bom histórico em relação aos direitos humanos aumenta a confiança das pessoas na empresa, inclusive dos investidores** (IPIECA, 2021).

“Não realizar a devida diligência em direitos humanos pode impor custos significativos às empresas e, conseqüentemente, 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).

A ausência do respeito aos direitos humanos e a ausência de uma resposta adequada quando ocorre um abuso causa indignação pública e mobiliza uma série de organizações sociais contra a empresa (FAIRCHANGE, 2019). Por exemplo, nos anos 1980 e 1990, a Nike foi alvo de acusações diversas sobre condições degradantes de trabalho na Indo-

nésia, China e Vietnã e trabalho infantil no Paquistão e no Camboja; ao ponto em que um dos fundadores da marca declarou em um discurso em 1998 que a marca havia se tornado sinônimo de abusos diversos aos direitos dos trabalhadores (LOCKE, 2007). Isso teve um reflexo direto nas vendas da empresa, que decaíram continuamente no final dos anos 1990s; afetando também o valor das ações da empresa no mercado (LOCKE, 2007).

1.3. Qual é o público-alvo deste guia e quem mais pode se beneficiar com a sua leitura?

Este guia é para toda e qualquer pessoa envolvida na realização, ainda que incipiente, da DDDH dentro de uma empresa, especialmente do setor elétrico-energético. Possivelmente, isso incluirá predominantemente pessoas das áreas de Sustentabilidade, Responsabilidade Social Corporativa ou áreas afins; mas também pode incluir pessoas que atuam nas áreas de *Compliance*, Gestão de Risco, Recursos Humanos, Suprimentos e outras.

O setor elétrico-energético no Brasil

O setor elétrico-energético envolve empresas que atuam com a matriz energética e elétrica brasileira. A primeira refere-se ao conjunto de fontes de energia utilizadas para diversas coisas, como movimentar carros, aviões ou acender fogões. Óleo e gás representam cerca de 47% dessas fontes (IBP, 2022).

A indústria de óleo e gás tem importância estratégica para o país, movimentando cerca de 10% do Produto Interno Bruto nacional (IBP, 2023). Ela abarca refinarias, plantas de etanol, produtores de biodiesel, postos de gasolina e outros distribuidores, além de importadores de petróleo e derivados; sendo composta por um conjunto heterogêneo de empresas responsáveis por quase metade da oferta interna de energia (IBP, 2022 e 2023). Além disso, a nível global, o Brasil é o 9o maior produtor de petróleo do mundo e o 8o maior consumidor.

Em 2021, com o advento da Lei 14.134/2021 (conhecida como "Nova Lei do Gás"), o mercado brasileiro de gás foi aberto, dando seguimento à abertura do segmento de exploração e produção iniciada nos anos 1990 (IBP, 2023). A lei é um importante marco setorial, que amplia o transporte e a comercialização do gás no país.

A indústria de óleo e gás é regulada e fiscalizada pela Agência Nacional do Petróleo e Gás, autarquia vinculada ao Ministério de Minas e Energia.

A matriz elétrica, por sua vez, refere-se às fontes de energia utilizadas especificamente para gerar energia elétrica, por exemplo, para ligar a televisão ou fazer funcionar um eletrodoméstico⁸.

Atualmente, a matriz elétrica brasileira depende, em grande medida, da geração hidrelétrica, que em 2019 representava “cerca 63% da potência instalada e da produção bruta de eletricidade do país” (BID, 2022, p. 2). Por essa razão, o país é altamente dependente da disponibilidade dos recursos hídricos e sujeito ao regime de chuvas (BID, 2022), de modo que pode ser significativamente afetado pela mudança climática.

A produção, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica são regulamentadas e fiscalizadas pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), autarquia vinculada ao Ministério de Minas e Energia. Em particular, a comercialização pode ocorrer no chamado ambiente de comercialização livre, em que não há o intermédio de uma distribuidora local e os consumidores podem negociar livremente o preço da energia e escolher o fornecedor de sua preferência; ou no ambiente de contratação regulado, em que há o intermédio de uma distribuidora entre os consumidores e os fornecedores (BID, 2022), como, a título de exemplo, a Enel, que atualmente atende a capital paulista e fluminense.

Em razão das características da livre negociação, é no ambiente de comercialização livre em que as empresas estão mais sujeitas ao escrutínio público dos consumidores, no caso, de grande demanda energética. Isso porque escândalos sobre abusos aos direitos humanos ou o não cumprimento da responsabilidade de respeitar os direitos humanos de modo amplo pode influenciar a tomada de decisão dos consumidores na escolha de seus fornecedores.

Para além do público empresarial, este guia também pode ser útil para:

- Investidores do setor elétrico-energético, na medida em que esclarece o que pode ser cobrado das empresas em relação à gestão dos direitos humanos;
- Organizações da sociedade civil e o Governo brasileiro, uma vez que ilustra o que é razoavelmente esperado que as empresas façam em relação aos direitos humanos, e sobre o que podem ser cobradas nesse tema.

⁸ Para mais informações sobre a matriz energética e elétrica, ver: <https://www.epe.gov.br/pt/abcdenergia/matriz-energetica-e-eletrica>

Ainda, este guia pode ser interessante para qualquer pessoa que queira saber mais sobre a operacionalização concreta da DDDH pelas empresas

1.4. Como este guia foi elaborado?

Este guia foi elaborado como parte de serviços de apoio técnico ao Grupo de Trabalho Elétrico-Energético (GTEE) do Pacto Global da ONU no Brasil.

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.

Segundo dados de questionário aplicado junto às empresas, majoritariamente, o GTEE é integrado por pessoas das áreas de Sustentabilidade ou Responsabilidade Social Corporativa, que são as áreas predominantemente responsáveis pelo tema de direitos humanos dentro das empresas que integram o grupo. Outras áreas que têm a liderança temática são *Compliance*, Recursos Humanos e Suprimentos, ainda que em menor quantidade.

Particularmente, o seu desenvolvimento leva em conta as seguintes atividades realizadas junto às empresas participantes do GTEE:

- A elaboração, aplicação e sistematização de dois questionários online sobre o respeito aos direitos humanos no setor, sendo um direcionado à alta gestão (abr.-mai/2023);
- O preparo, realização e sistematização de exercício sobre *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats* (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças) em relação às práticas, processos e fluxos vigentes sobre os direitos humanos (jul./2023);
- O preparo e realização de dois treinamentos sobre a DDDH, sendo um presencial (agosto/2023) e outro online (out./2023);
- A realização de reuniões mensais sobre temas afins.

Além disso, este guia considera:

- O mapeamento e análise de produções acadêmicas e da sociedade civil nacional e internacional sobre a DDDH e o respeito aos direitos humanos, especialmente no setor elétrico-energético; e
- A identificação de normas, regulamentações e políticas voltadas a cobrar a implementação da DDDH das empresas, tanto no Brasil quanto no exterior.

Adicionalmente, este guia contou com a colaboração da Clínica de Direitos Humanos da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR) para a realização de estudo sobre como o respeito aos direitos humanos tem sido implementado pelas 5 maiores empresas do setor a nível internacional conforme ranking da *S&P Global* e pelas 5 maiores empresas do setor brasileiro conforme ranking do jornal *Valor Econômico*.

1.5. Como este guia está estruturado?

Este guia é estruturado em 5 capítulos, incluída esta seção introdutória. O capítulo 2 aborda o compromisso público das empresas com os direitos humanos. O capítulo 3 apresenta as etapas fundamentais da DDDH, incluindo orientações para a AIDH, a integração e ação, o monitoramento dos impactos aos direitos humanos e a prestação de contas sobre o tema. Ao longo desse capítulo, você encontrará explicações sobre conceitos-chave dos POs e indicações de conteúdos relevantes; bem como percepções das pessoas participantes do GTEE sobre a gestão dos direitos humanos nas empresas. Por sua vez, o capítulo 4 consolida visualmente o passo a passo para a realização da DDDH. Por fim, o capítulo 5 lista as referências utilizadas.

A DDDH no setor elétrico-energético

O *Renewable Energy & Human Rights Benchmark*, da organização *Business and Human Right Resource Centre*, é o primeiro índice a avaliar a performance das empresas de energia solar e eólica em relação aos POs. Em sua última edição (2023), a nota média das empresas em relação à devida diligência em direitos humanos é de 26%, sendo que apenas uma empresa dentre as 28 avaliadas demonstrou ter ações relacionadas a mais de uma etapa da DDDH. Além disso, apenas 4 empresas descrevem como envolvem as partes interessadas no processo de tomada de decisão sobre direitos humanos.

No âmbito do GTEE, conforme questionário aplicado junto às empresas participantes, cerca de 54% delas têm um processo de DDDH instituído; enquanto que 46% não têm. Ainda assim, a totalidade das respondentes (13) afirmou identificar os seus impactos

aos direitos humanos. Entretanto, apenas 46% possui um plano de ação para tratar os impactos identificados. Esses resultados podem, por um lado, indicar uma confusão conceitual acerca da ferramenta; e, por outro, indicar um descompasso entre as ações das empresas sobre direitos humanos e os seus impactos a esses direitos.

2. ETAPA 0: ASSUMINDO UM COMPROMISSO PÚBLICO COM OS DIREITOS HUMANOS

O Princípio Orientador n. 16

16. Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de 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 as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços;
- d) Esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas;
- e) Seja refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la no âmbito de toda a 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).

O instrumento escolhido deve, de acordo com os POs:

Fazer referência aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, minimamente aqueles previstos na Carta Internacional de Direitos Humanos e nas Convenções Fundamentais da OIT, **e àqueles mais salientes para a empresa**, ou seja, que ela está mais propensa a impactar por meio de suas atividades e operações (UN OHCHR, 2012), com atenção a indivíduos e grupos em situação de

vulnerabilidade, como, mas não exclusivamente, crianças, idosos e mulheres. Por exemplo, uma empresa do agronegócio pode mencionar o direito à alimentação adequada; enquanto uma empresa de construção civil pode referenciar os direitos de povos indígenas e tradicionais dos locais de seus empreendimentos (UN OHCHR, 2012). De todo modo, isso envolve uma avaliação, ainda que preliminar, dos impactos da empresa aos direitos humanos (SHIFT et al., 2016).

Envolver e ter a aprovação do mais alto nível de gestão da empresa. Pessoas que integram tal nível possuem um significativo poder de tomada de decisão, capaz de garantir que a DDDH seja efetivamente implementada e esteja integrada à cultura empresarial (UN OHCHR, 2012).

Incorporando os direitos humanos à essência da empresa

Para que uma empresa consiga operacionalizar o seu compromisso com os direitos humanos, é fundamental que o tema esteja integrado à sua cultura, à sua essência ou “DNA” (SHIFT et al., 2016). Isso perpassa uma postura pró-ativa da alta gestão sobre o tema, que deve assegurar que o compromisso seja incorporado nos sistemas de gestão da empresa de modo que o respeito aos direitos humanos seja transversal a todas as atividades e operações realizadas, desde o desenvolvimento de um novo empreendimento até a seleção e o monitoramento de fornecedores (IPIECA, 2021).

No setor elétrico-energético, a integração dos direitos humanos à cultura empresarial ainda não foi plenamente alcançada, a despeito de a maior parte das empresas integrantes já ter se comprometido pública e expressamente com o respeito aos direitos humanos. Segundo as pessoas participantes do GTEE, faltam estruturas de governança específicas para gerir o tema dentro das empresas, o que dificulta a sua incorporação nos processos e fluxos existentes, e, conseqüentemente, prejudica o entendimento acerca de sua transversalidade e importância.

Além disso, o próprio envolvimento da alta gestão é um desafio que persiste, principalmente pela falta de conhecimento sobre o tema e a sua não priorização dentre na tomada de decisão executiva, bem como por um receio de que a identificação e o tratamento de impactos e abusos aos direitos humanos gere um impacto financeiro e reputacional negativo na empresa. A **Figura 1** consolida a percepção das pessoas participantes do GTEE sobre isso.

Figura 1 - Percepção das pessoas participantes do GTEE sobre por quê envolver a alta gestão das empresas do setor em direitos humanos é um desafio que persiste

Por que envolver a alta gestão ainda é um desafio?
22 respostas



Fonte: Atividade realizada junto ao GTEE em out./2023.

Para superar isso e avançar na integração dos direitos humanos à cultura das empresas do setor, é essencial sensibilizar a alta gestão sobre o tema, indicando como o respeito aos direitos humanos pode gerar valor para os negócios, conforme integrantes do GTEE.

O envolvimento da alta gestão na DDDH deve ser constante. É necessário que essas pessoas tenham responsabilidades claras em relação a ela e supervisionem a sua implementação. Por isso, é essencial ter canais de comunicação internos que possibilitem trocas frequentes de informações entre a alta gestão e os departamentos responsáveis pelas práticas, processos e fluxos da DDDH, assegurando o devido sigilo comercial sempre que necessário.

Fonte: OECD, 2018.

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) afetadas pela atuação empresarial, que podem contribuir com uma perspectiva local para a construção do documento (BRASIL, 2019; UN OHCHR, 2012).

Claramente estabelecer o que a empresa espera de seus funcionários e parceiros comerciais, diretos e indiretos, em relação aos direitos humanos. Isso permitirá que a empresa cobre o respeito aos direitos humanos dessas partes interessadas, fornecendo uma base para monitorá-las, além de informar a tomada de decisão futura (UN OHCHR, 2012), por exemplo, para a continuidade de um contrato de trabalho ou de fornecimento. Se essas expectativas não forem claras, os direitos humanos podem se tornar “negociáveis” ou até mesmo serem deixados de lado em certas situações; o que prejudica a capacidade da empresa de garantir que não está envolvida em impactos aos direitos humanos no seu ambiente de trabalho e por meio de terceiros (BRASIL, 2019).

Ser aderente à gestão interna da empresa. A aderência à gestão empresarial envolve dois aspectos diversos. O primeiro está relacionado ao formato do compromisso, que irá variar a depender de cada empresa e da complexidade de suas operações (SHIFT et al., 2016).

Qualquer que seja a escolha de formato feita, é importante que as implicações do compromisso sejam compreendidas internamente e que ele seja refletido em processos e fluxos concretos (UN OHCHR, 2012). Nesse sentido, pode, por exemplo, ser acompanhado de treinamentos específicos para os funcionários. O segundo aspecto diz respeito à coerência do instrumento com outras políticas e diretrizes internas. É importante que o compromisso com os direitos humanos considere outros parâmetros internos da empresa, de modo a evitar contradições ou inconsistências com práticas, processos e fluxos vigentes (UNGC, 2015). Do contrário, funcionários ou áreas inteiras podem atuar sem atenção ou consideração com o compromisso com os direitos humanos (BRASIL, 2019).

Ser amplamente disseminado para toda e qualquer parte interessada. 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 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.



Quem são as partes interessadas?

As partes interessadas são os indivíduos ou grupos cujos interesses podem ser afetados pela atuação empresarial. Isso implica na identificação de quais são esses interesses e quem são os seus titulares, o que pode variar de atividade para atividade ou de operação para operação. Caso os interesses sejam os direitos humanos, individuais ou coletivos, as partes interessadas são denominadas “titulares de direitos” ou “detentores de direitos”.

Figura 2 - Partes interessadas

A título de exemplo, são considerados partes interessadas, os investidores, os acionistas e os parceiros comerciais, que têm um interesse financeiro na empresa. Por sua vez, são detentores de direitos as comunidades locais, os funcionários e os trabalhadores ao longo da cadeia de valor ou ainda consumidores finais de um produto ou serviço oferecido, dado que seus direitos humanos podem ser adversamente afetados pela atuação empresarial.

Fonte: OECD, 2019

O compromisso de dar o exemplo das empresas estatais

Para além do compromisso público, as empresas estatais possuem o compromisso adicional de “dar o exemplo” de respeito aos direitos humanos, conforme o Princípio Orientador n. 4:

Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações a direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade, sob seu controle e, ou que recebam significativo apoio e serviços dos órgãos estatais, tais como órgãos oficiais de crédito à exportação e órgãos oficiais de seguro ou de garantia de investimentos, exigindo, quando adequado, a devida diligência em direitos humanos.

Esse compromisso se traduz no alinhamento da atuação dessas empresas com o dever dos Estados de proteger os direitos humanos, assumido internacionalmente e expresso nos arcabouços normativos e jurídicos nacionais. Para isso, elas devem (UN OHCHR, 2016):

- Possuir uma **política de direitos humanos coerente com a legislação na-**

cional sobre direitos humanos. Todos os departamentos e entidades governamentais que exerçam alguma propriedade estatal precisam ser capazes de agir de modo compatível com as obrigações internacionais de direitos humanos. Isso deve transparecer nas políticas e práticas das empresas estatais, especialmente na medida em que possuem um grande potencial de influenciar as condutas de diversas partes interessadas, como parceiros comerciais. A política deve ter o endosso do mais alto nível de gestão, ser pública e amplamente disseminada, estabelecer claramente o que é feito para respeitar os direitos humanos com atenção às leis nacionais; além de especificar qual é a conduta esperada de parceiros comerciais em relação ao tema.

- **Capacitar e sensibilizar os seus funcionários, inclusive aqueles que integram a alta gestão, sobre os direitos humanos** para levar conhecimento, aprofundar o debate e possibilitar que tenham condições de agir de acordo com os POs.
- Ter **diretores(as) com mandatos explícitos para a realização e o monitoramento da DDDH.** No caso de empresas estatais, a alta administração é a ponte entre os negócios e o Estado, de modo que sua composição deve expressar a expectativa do Estado de que os direitos humanos sejam incorporados na gestão empresarial.
- **Evitar que seus funcionários seja cooptados por empresas privadas.** A proximidade entre empresas estatais e setor privado pode gerar uma flexibilização da fiscalização e ausência na efetividade das políticas de direitos humanos; o que estaria desalinhado com o dever do Estado de proteger esses direitos.
- E, claro, **realizar a DDDH em sua integralidade, de forma participativa e transparente.**

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. OPERACIONALIZANDO A DDDH

Princípio Orientador n. 17

17. Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos:

(a) Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, 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;

(b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações;

(c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa

Ao longo dos últimos anos, foi crescente o número de empresas que assumiu publicamente o compromisso de respeitar os direitos humanos (UN OHCHR, 2021). A título de exemplo, as 230 empresas multinacionais que integram a chamada *Responsible Business Alliance*⁹. Apesar disso ser um avanço importante, iniciativas diversas têm destacado que poucas empresas têm operacionalizado o compromisso assumido, de modo que parece existir um descompasso entre políticas/declarações e a prática empresarial concreta em relação ao respeito aos direitos humanos (UN OHCHR, 2021). Nesse sentido, a última avaliação do *Corporate Human Rights Benchmark* (2023) indica que apenas cerca de ¼ das 110 empresas avaliadas demonstram traduzir efetivamente os seus compromissos com os direitos humanos em medidas concretas.

⁹ A *Responsible Business Alliance* foi criada em 2004 e congrega empresas de diferentes indústrias com o objetivo de promover a conduta empresarial responsável em cadeias de valor ao redor do mundo. Para saber mais, ver: <https://www.responsiblebusiness.org/about/members/>

Desafios para implementar a DDDH

De acordo com dados de questionário aplicado junto às pessoas participantes do GTEE, há uma série de desafios para a operacionalização da DDDH no setor. Dentre os mais apontados, destacam-se:

- Não contar com uma equipe especialista no tema de direitos humanos (21,9%)
- A segmentação dos processos internos (19,5%)
- A sobrecarga de trabalho (17%)
- Limitações orçamentárias (14,6%)
- Não priorização pela alta liderança (12,2%)
- Outros (14,8%).

A carência de pessoal técnico especializado é um desafio que particularmente se sobressai. Para superar este desafio, os POs recomendam recorrer a especialistas externos, por exemplo, em direitos trabalhistas, direitos de povos indígenas e tradicionais, direito à moradia ou outros; que podem auxiliar a empresa a identificar e tratar os seus impactos aos direitos humanos (UNITED NATIONS, 2011). No entanto, é importante frisar que o envolvimento dessas pessoas na DDDH não substitui aquele das partes interessadas afetadas (SHIFT, 2016).

Com efeito, 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).

Para saber mais sobre esses conceitos, veja o capítulo 3.1.

Além disso, a DDDH deve:

Ser compatível com o tamanho da empresa (UN OHCHR, 2018). Todas as empresas, independentemente de seu porte, têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos (UN OHCHR, 2011). Porém, empresas maiores possivelmente terão processos e fluxos mais complexos para cumprir com essa responsabilidade, o que será refletido na tomada de decisão sobre a DDDH (UN OHCHR, 2012). Além disso, essas empresas também têm mais funcionários, fornecedores e clientes, de modo que se engajam em mais atividades e relações comerciais comparativamente a empresas de menor porte; o que pode aumentar o seu risco em relação aos direitos humanos, de modo que terão um cenário de maior complexidade para implementar a DDDH (UN OHCHR, 2012).

Ser compatível com a severidade dos impactos adversos aos direitos humanos, de modo que quanto mais severo for um impacto aos direitos humanos, mais complexa será a DDDH para tratá-lo (UN OHCHR, 2018). A severidade é um parâmetro para a priorização dos impactos aos direitos humanos pelas empresas. Veja mais sobre isso no capítulo 3.1.

Levar em conta o contexto operacional da empresa, uma vez que podem existir riscos aos direitos humanos frequentemente associados ao setor, que a empresa precisa estar ciente ao realizar a sua DDDH.

Figura 3- Exemplos de riscos aos direitos humanos no setor elétrico energético



Fonte: UNEP, *Human Rights Guidance Tool For the Financial Sector*. Disponível em: <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/utilities.php>

Ser contínua, em atenção ao fato de que o contexto dos direitos humanos pode mudar ao longo do tempo, à medida que a atuação empresarial evolui (UN OHCHR, 2018).

Contar com a participação significativa das partes interessadas (*meaningful stakeholder engagement*) ao longo de todo o seu desenvolvimento (UN OHCHR, 2018). O engajamento das partes interessadas permite que uma empresa identifique se seus investidores, funcionários, pessoas dos locais em que opera e outras partes interessadas têm uma perspectiva semelhante ou divergente tanto sobre a empresa em si e quanto sobre os impactos aos direitos humanos atrelados à atuação empresarial, servindo como fonte de informações para a tomada de decisão (UN OHCHR, 2018). Isso pressupõe um diálogo, construído ao longo do tempo (UN OHCHR, 2018), e que pode ter diferentes formatos, como, mas não exclusivamente, assembleias, reuniões e *surveys*.

O engajamento significativo das partes interessadas constrói e fortalece a confiança das pessoas na empresa, além de possibilitar a resolução antecipada de conflitos de forma colaborativa e mutuamente benéfica.

Fonte: IPIECA, 2023.

Envolver uma comunicação contínua sobre os impactos adversos aos direitos humanos identificados e sobre como estão sendo tratados, em formato e linguagem acessível para as diferentes partes interessadas, sobretudo pessoas afetadas, e sem colocá-las em risco, ou violar qualquer requisito de sigilo e confidencialidade (UN OHCHR, 2018).

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. Etapa 1 - Avaliação de impactos aos direitos humanos

Princípio Orientador n. 18

Para aferir os riscos para os direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, reais ou potenciais, com os quais elas possam estar envolvidas por meio suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Esse processo deve:

- (a) Basear-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos ou externos e independentes;
- (b) Incluir 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.

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

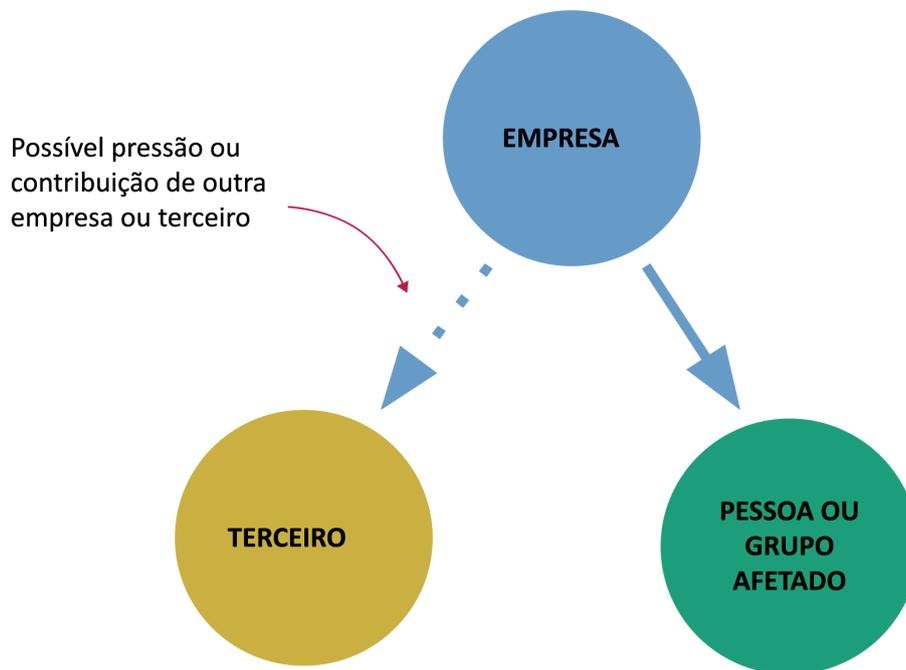
negativo, regra recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro. Porém, quando se trata dos casos de contribuição, agravamento ou conexão, é necessário ir além dos limites usuais de responsabilidade civil. Para isso, é muito importante compreender melhor a interação da atividade empresarial com o impacto adverso ou a violação causada. Dessa forma, abre-se o caminho para se estabelecer as responsabilidades dos atores envolvidos.

Com o objetivo de compreender como uma empresa pode ser envolvidas com impactos adversos em direitos humanos, as figuras abaixo, construídas a partir de entendimentos firmados pelo Grupo de Trabalho da ONU Sobre Empresas e direitos humanos, orientam a identificação dos impactos assim como as ações a serem adotadas na Ação e Integração visando uma conduta responsável das empresas.

Causa

Considera-se que a empresa causou um impacto negativo quando suas atividades provocam diretamente os efeitos adversos nos direitos humanos. Isto é, o nexo de causalidade entre o impacto e a ação da empresa é direto. Nesse âmbito, as empresas podem causar impactos negativos nos indivíduos ou grupos que vivem no entorno do empreendimento, nos seus funcionários, nos seus clientes, entre outros. São exemplos de impactos causados por empresas: deslocar populações para a instalação de infraestrutura energética; represar o rio que abastece a comunidade, prejudicando a pesca e o consumo de água potável; submeter colaboradores a condições precárias de trabalho. Nos três casos, observa-se uma relação direta entre a atividade econômica explorada pela empresa e o indivíduo ou grupo que sofre abuso aos seus direitos, pois é uma ação direta da empresa que produz o impacto adverso. Assim, o objetivo da empresa deve ser identificar os riscos de impactos que pode causar e agir preventivamente, para evitar ou mitigar o impacto, para que não se torne real. Se a empresa causa impactos negativos, sua responsabilidade passa a ser cessar o impacto imediatamente e remediar os danos causados.

Figura 4 - Causa



Fonte: elaboração própria a partir de UN OHCHR, 2012.

Contribuição

A “contribuição” para a ocorrência de impactos negativos se dá de duas formas. A primeira ocorre quando a empresa contribui para um impacto negativo por meio de suas atividades, ou seja, as atividades impactam diretamente os afetados, mas o impacto não é resultado exclusivo de sua atividade, pois há outras entidades (governo ou outras empresas, por exemplo) que também contribuem para o resultado. A segunda forma ocorre quando a empresa não causa diretamente o impacto nos afetados pelas suas atividades, mas contribui - pressionando, financiando, etc. - para que um terceiro (governo ou empresas, por exemplo) o faça. Dessa forma, no caso da contribuição por meio de suas atividades, a empresa e a outra entidade podem, inclusive, estar atuando de forma independente, porém a combinação das duas ou mais atividades no território ou contexto é que acaba por gerar impactos negativos. Podem ser entendidos como exemplos de contribuição os efeitos sinérgicos da atuação de diversas empresas em um mesmo território. Quando a empresa contribui diretamente para a ocorrência de um impacto negativo, é

de sua responsabilidade fazer o necessário para cessar a contribuição e, por meio de sua influência, mitigar toda a extensão desse impacto. A ação mitigatória nesses casos está relacionada à capacidade da empresa de cessar a contribuição e exercer influência sobre o(s) terceiro(s) que, por sua vez, causa o impacto negativo. Isto é, a mitigação da empresa está relacionada a sua capacidade de modificar as práticas que provocaram os danos, ainda que esses danos não sejam causados por ela diretamente.

Figura 5 - Contribuição

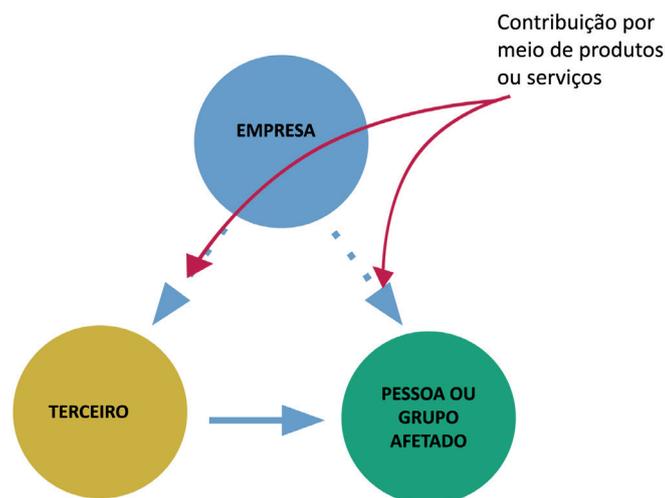


Fonte: elaboração própria a partir de UN OHCHR, 2012.

A empresa pode não causar ou contribuir, mas, ainda assim, estar envolvida em um impacto em direitos humanos. Isso ocorre quando o impacto é causado por uma entidade que tem uma relação comercial com a empresa e está ligada às suas atividades, produtos ou serviços. Nesse caso, os POs identificam que a empresa encontra-se em “conexão” com o impacto. Esses casos, em geral, são mais complexos em termos de delimitação das responsabilidades dos atores envolvidos, uma vez que estão diretamente relacionados às relações comerciais da empresa e, portanto, a responsabilidade pelo impacto independe de sua contribuição. O Princípio Orientador 13 assim define os casos de conexão: “A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas 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”. Ou seja, trata-se

dos impactos que ocorrem na cadeia produtiva da empresa – tanto de produtos, como de serviços – e que ela, ainda que não tenha contribuído, exerce certa influência para que o impacto continue ou cesse. Entre os fatores que determinam a extensão da responsabilidade da empresa sobre o impacto e quais seriam as medidas adequadas em situações desse tipo, destacam-se (ver Princípio Orientador 19): importância dessa relação comercial para a empresa; gravidade da infração; possibilidade de que a ruptura de seu relacionamento com a entidade em questão provoque em si mesmo impactos negativos sobre os direitos humanos.

Figura 6 - Conexão



Fonte: elaboração própria a partir de UN OHCHR, 2012.

Apesar de os processos para avaliar os impactos nos direitos humanos poderem ser incorporados em outros processos de gestão, como avaliações de risco ou estudos de impacto ambiental e social, eles devem considerar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos como referência, pois as empresas podem impactar quaisquer desses direitos. Para isso, também se mostra relevante catalogar as normas e questões pertinentes de direitos humanos, de forma a assegurar que serão observados ao longo de todo o negócio.

Isso porque é preciso que se considere que, embora possa haver interseções, impactos para os direitos humanos é diferente de impactos para os negócios, sendo objetivo da AIDH lidar com os primeiros.

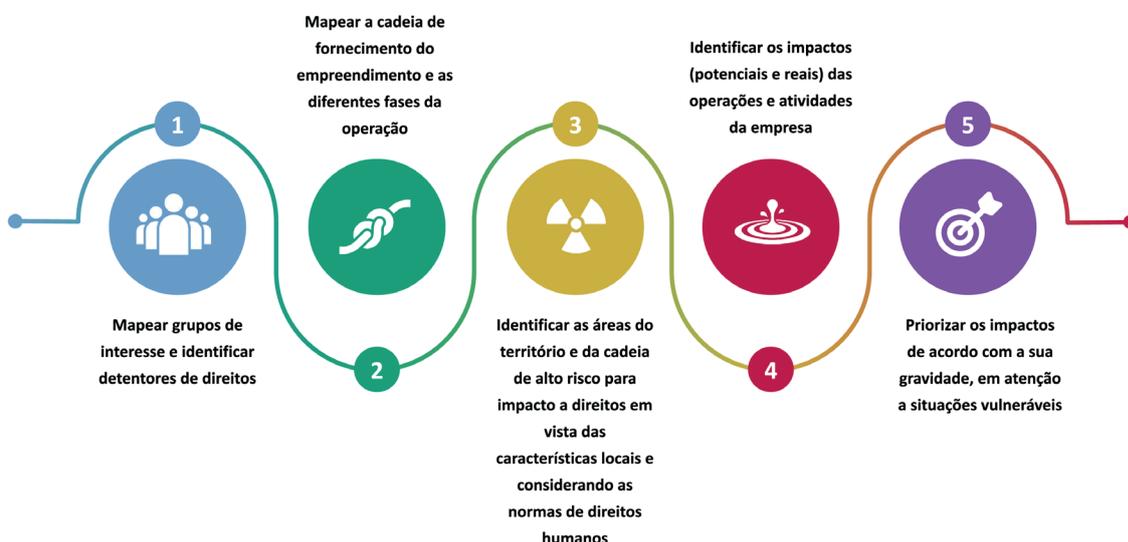
Figura 7 - Diferenças entre impactos para os direitos humanos e impactos para os negócios



Fonte: elaboração própria

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 8 - 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.

Transição Energética Justa

Projetos relacionados à transição energética são essenciais, porém seus impactos podem ser severos aos direitos humanos se não se buscar uma transição energética justa e é essencial que todos os impactos a direitos sejam considerados pela empresa na AIDH.

Segundo o último relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC, na sigla em inglês), o aquecimento global induzido pela humanidade, de 1,1°C, desencadeou mudanças no clima do planeta sem precedentes na história recente, afetando todas as regiões do mundo, causando calor extremo, tempestades e secas. Em vista disso, uma das principais recomendações feitas para a realização da transição de uma economia de baixo carbono é reduzir a exploração e o uso de combustíveis fósseis, “principal causa da crise climática” (IPCC, 2023).

Nos cenários que mantêm o aquecimento global dentro de 1,5°C, o uso de carvão diminui 95% até 2050; o de petróleo, 60%; e o de gasolina, cerca de 45%. Esses dados pressupõem um amplo uso de tecnologias de redução, como captura e armazenamento de carbono – sem essas tecnologias, esses mesmos cenários apresentam declínios muito mais acentuados em meados do século. O uso global de carvão sem captura e armazenamento de carbono, por exemplo, será praticamente eliminado até 2050.

Com isso, aumenta-se a pressão por projetos voltados à geração de energia hidrelétrica, de energia eólica e energia solar, assim como a extração dos “minerais de transição”, necessários para o funcionamento de baterias elétricas e solares, como é o caso do lítio.

Há uma série de impactos que vêm sendo associados a tais projetos rotulados como projetos de transição energética. Desde 2010, o Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) identificou 197 queixas de abusos dos direitos humanos relacionadas com projetos de energias renováveis em todas as regiões do mundo e em todos os cinco subsetores de energias renováveis: eólico, solar, bioenergia, geotérmico e hidroelétrico. Dessas, 61% são na América Latina e 44% referentes a projetos de energia solar e eólica.

As alegações de abuso incluem: assassinatos, ameaças e intimidação; apropriação de terras; condições de trabalho perigosas e salários miseráveis; danos às vidas e aos meios de subsistência dos povos indígenas e comunidades tradicionais. .

Informe da OIT divulgou que mais de 1 milhão de crianças em todo o mundo são submetidas a trabalho forçado perigoso em minas de cobalto e coltan, minerais essenciais à produção das baterias para os carros elétricos e infraestrutura de energia solar, eólica e outras energias renováveis (ONU, 2023b).

A demanda pela exploração de minerais para bancar a transição energética tende a crescer muito nas próximas décadas. A Agência Internacional de Energia prevê que o lítio tenha “o crescimento mais rápido, com a procura a crescer mais de 40 vezes até 2040, seguido pelo grafite, cobalto e níquel (cerca de 20-25 vezes)” (International Energy Agency, 2021). Segundo estudo recém publicado, mais da metade desses minerais está localizada em ou perto das terras dos povos indígenas e comunidades tradicionais.

Em vista desse contexto, informe publicado pelo Grupo de Trabalho da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos (UN WGBHR, 2023) estabeleceu uma série de recomendações a serem observadas pelas empresas considerando que “Energy transition should not replicate or create new violations of human rights and environmental abuses”.

- Garantir que todos os seus programas de transição energética existentes e futuros sejam compatíveis com as obrigações internacionais em matéria de direitos humanos, bem como com os UNGP;
- Alinhar as suas práticas empresariais, políticas, processos, estruturas de governação e decisões com os objetivos do Acordo de Paris;
- Realizar a devida diligência em matéria de direitos humanos e ambientais na concepção, financiamento e implementação de programas de transição energética em todas as suas operações, incluindo com uma abordagem sensível ao género;
- Evitar o greenwashing e as alegações enganosas sobre os programas de transição energética através de relatórios claros, credíveis, transparentes e acessíveis;

- Garantir consultas eficazes e significativas com todos os titulares de direitos relevantes, incluindo garantir o consentimento livre, prévio e informado dos Povos Indígenas, sobre os impactos reais e potenciais dos programas de transição energética nos direitos humanos e no direito a um ambiente limpo, saudável e sustentável; e
- Utilizar a sua influência sobre as suas relações comerciais para prevenir, reduzir ou mitigar quaisquer impactos nos direitos humanos relacionados com a transição energética para os quais contribuíram ou aos quais estão diretamente ligados através de aquisições, operações, produtos ou serviços.

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 9 - 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 10 - 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 identi-

cados 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.

Escala

A escala é voltada para identificar o quão sério é o impacto, ou seja, ela é determinada a partir da gravidade do impacto adverso em questão. Grupos em situação de vulnerabilidade frequentemente vivenciam impactos de forma exacerbada, de modo que a vulnerabilidade das pessoas atingidas deve ser levada em conta na determinação da escala do impacto.

Embora não exista uma hierarquia de direitos em um mundo onde os direitos são inter-relacionados e interdependentes, certos direitos humanos são considerados fundamentais, refletindo uma prioridade maior ao abrigo do direito internacional (DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS; UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2009, p. 8).

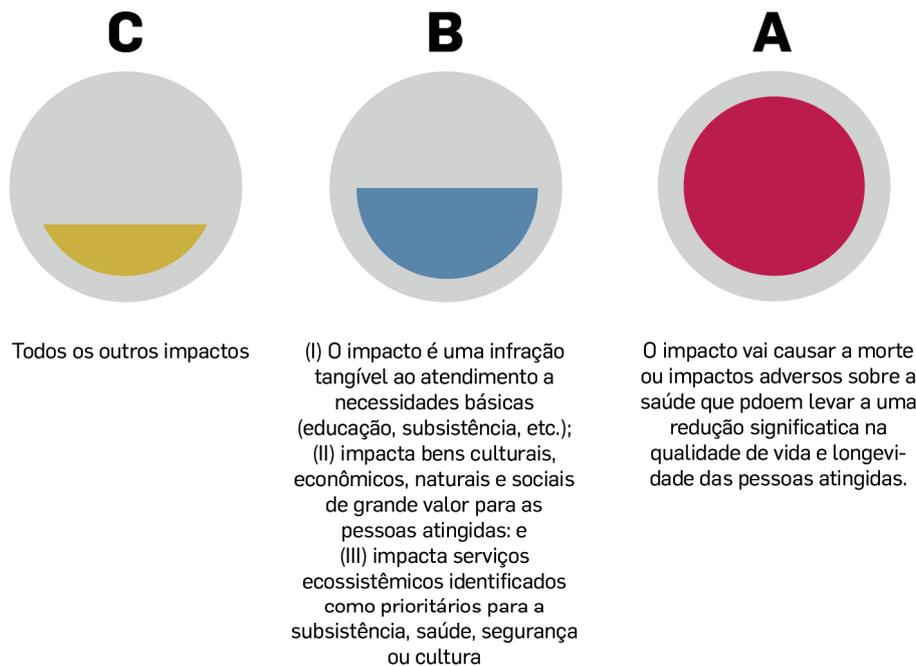
Os direitos fundamentais no âmbito do direito internacional dos direitos humanos incluem o direito à vida, à liberdade e à segurança da pessoa (Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH, artigo 3), à liberdade da escravidão e servidão (DUDH art. 4) e à liberdade contra a tortura (DUDH art. 5). Outros direitos, como os direitos civis e os direitos econômicos e sociais, embora importantes, são consideradas menos severos pelo DIHR (DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS; UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2009, p. 8).

É importante observar que a severidade se baseia nas consequências de um abuso de direitos e, muitas vezes, requer uma avaliação de longo prazo. Por exemplo, abusos dos direitos de uso da terra, como a poluição de uma bacia hidrográfica local, provavelmente afetarão a capacidade dos povos locais de obter alimentos, afetando seu direito à vida. A poluição em si não é um abuso de direitos fundamentais, mas como pode levar à perda de vidas, deve ser classificada como de alta severidade (DANISH INSTITUTE FOR HUMAN

RIGHTS; UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2009, p. 8).

Segundo o relatório mais recente do Danish Institute for Human Rights (2020), a escala pode ser dividida em três graus.

Figura 11 — Escala



Fonte: Elaboração própria, baseado em Danish Institute for Human Rights (2020).

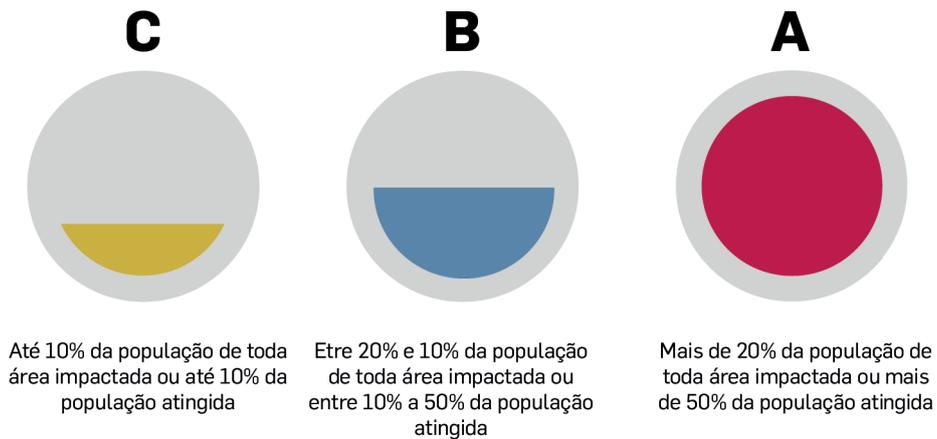
Escopo

O escopo é usado para medir o quão disseminado é o impacto, sendo determinado a partir do número de pessoas que são ou podem ser atingidas. É importante deixar claro que o escopo é medido proporcionalmente à realidade local. Por exemplo, se cinco pessoas sofrerem um mesmo impacto dentro de um universo de apenas por 10 pessoas, esse impacto deverá ser considerado severo.

Além disso, considera-se que alguns impactos podem ser pequenos em termos numéricos, mas podem ser tendenciosos para certos grupos que são proporcionalmente atingidos com mais força. Em decorrência disso, grupos de atingidos devem ser identificados conforme o contexto específico.

O relatório mais recente do Danish Institute for Human Rights divide o escopo em três graus.

Figura 12 — Escopo



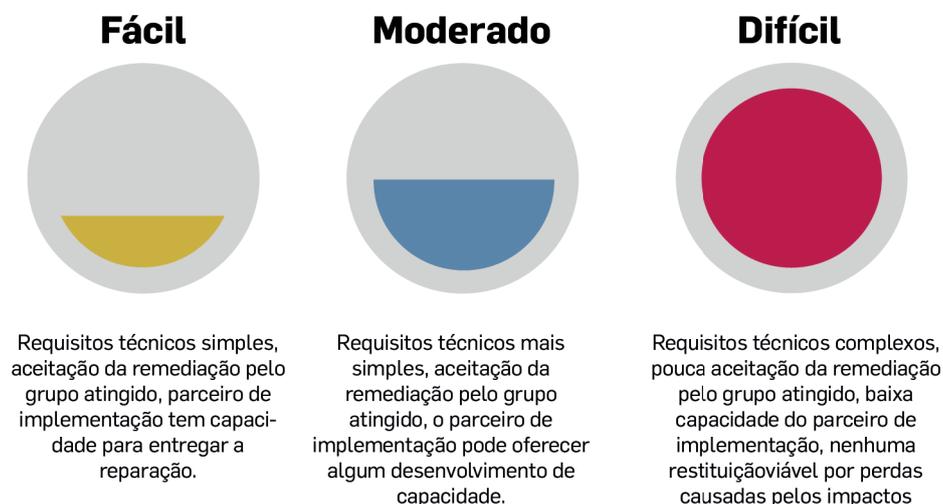
Fonte: Elaboração própria, baseado em Danish Institute for Human Rights (2020).

Irremediabilidade

O critério da irremediabilidade busca responder se um impacto poderá ser corrigido, caso ele ocorra. Nesse sentido, a irremediabilidade é determinada a partir da facilidade, ou não, com que os impactos podem ser restaurados e os atingidos integralmente reparados. O tempo é um fator relevante para a determinação da irremediabilidade, tendo em vista que a demora na ação pode tornar alguns impactos irremediáveis.

O relatório mais recente do Danish Institute for Human Rights divide a escala em três graus.

Figura 13 — Irremediabilidade



Fonte: Elaboração própria, baseado em Danish Institute for Human Rights (2020).

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.

Figura 14 - Como determinar que um impacto é severo

	Escala	Escopo	Irremediabilidade
A	O impacto vai causar a morte, impactos adversos sobre a saúde que podem levar a uma redução significativa na qualidade de vida e longevidade das pessoas atingidas, ou impactos permanentes aos modos de vida e ao meio ambiente.	20% da população de toda a área atingida em um determinado território ou > 50% da população atingida em um determinado território.	Difícil: não é possível ou é muito difícil remediar os impactos de forma a trazer as comunidades e pessoas atingidas a um patamar igual ou superior àquele anterior ao desastre, exigindo uma grande combinação de medidas de remediação e que demandam um vasto conhecimento técnico especializado. Há uma multiplicidade de grupos e territórios atingidos com especificidades e sofrendo impactos distintos. Os impactos e grupos de pessoas atingidas são dificilmente identificáveis. As pessoas atingidas são um grupo heterogêneo e/ou dispersas em diversos territórios. Os impactos são agravados ou surgem novos impactos ao longo do tempo.
B	(I) O impacto é uma infração tangível ao atendimento a necessidades básicas (II) impacta bens culturais, económicos, naturais e sociais identificados como de grande valor para as pessoas atingidas; e (III) impacta serviços ecossistêmicos, prioritários para a subsistência, saúde, segurança ou cultura.	10% da população de toda a área atingida em um determinado território ou >11%-50% da população atingida em um determinado território.	Moderado: há um nível razoável de complexidade para remediar os impactos de forma a trazer as comunidades e pessoas atingidas a um patamar igual ou superior àquele anterior ao desastre, exigindo uma combinação de algumas medidas reparatórias e compensatórias e que demandam pouco conhecimento técnico especializado. Os impactos e grupos de pessoas atingidas são identificáveis com razoável facilidade. As pessoas atingidas são um grupo relativamente homogêneo e dispersas em diferentes territórios na mesma região. Os impactos são controláveis e surgem poucos impactos novos ao longo do tempo.
C	Impactos menores e que podem ser facilmente remediados.	5% da população de toda a área atingida em um determinado território ou <10% da população atingida em um determinado território.	Fácil: O nível de complexidade para remediar os impactos de forma a trazer as comunidades e pessoas atingidas a um patamar igual ou superior àquele anterior ao desastre é baixo, exigindo uma combinação de poucas medidas reparatórias. Os impactos e grupos de pessoas atingidas já são identificados. As pessoas atingidas são um grupo homogêneo. Os impactos são estáveis e não surgem novos ao longo do tempo.

Fonte: FGV CEDHE, 2021.

Probabilidade?

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.

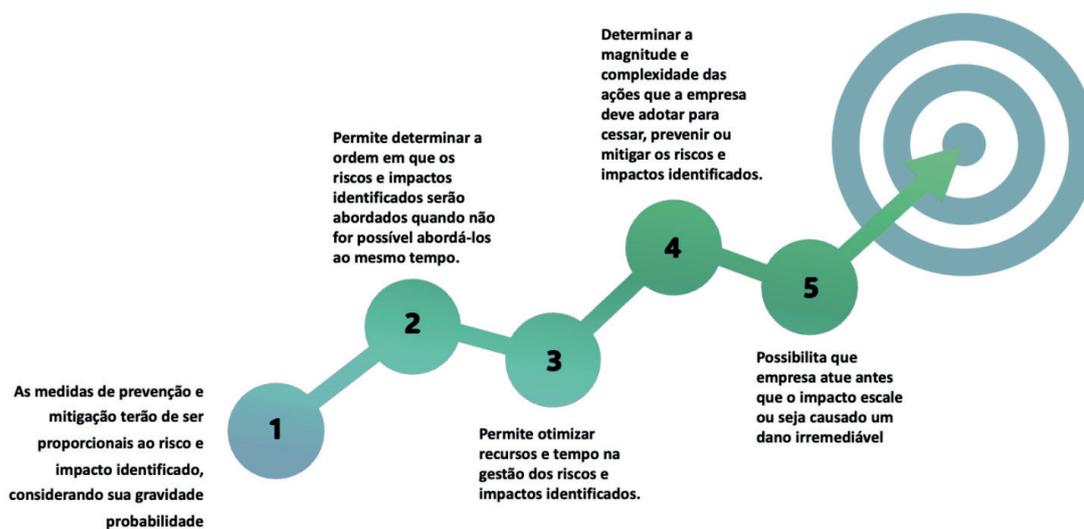
Figura 15 - Circunstância que aumentam a probabilidade de um impacto negativo aos direitos humanos



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 16 - 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. Etapa 2 - Ação e integração

Princípio Orientador n. 19

Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas.

(a) Para que a integração seja eficaz é preciso que:

(i) A responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa;

(ii) A tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos.

(b) As medidas a serem adotadas irão variar conforme:

(i) A empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial;

(ii) A capacidade de influência para prevenir os impactos adversos.

Os resultados da AIDH precisam ser 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.

Treinamentos da equipe e capacitação com especialistas, internos e externos, podem ser um bom ponto de partida. Embora possa trazer custos iniciais maiores, no longo prazo isso poderá reduzir riscos e custos, além de agregar valor à empresa.

Além disso, os treinamentos podem promover um entendimento comum sobre os direitos humanos e fomentar maior diálogo entre diferentes áreas sobre o tema, o que pode facilitar a troca de informações sobre a implementação da DDDH no futuro (UN OHCHR, 2012). Isso é particularmente relevante em empresas de grande porte, porque permite uma maior aproximação entre a equipe responsável pela DDDH e as áreas mais operacionais da empresa, que podem contribuir ao desenho de soluções mais específicas para tratar os impactos identificados (UN OHCHR, 2012).

Ainda, ao facilitar as trocas entre funcionários, pode contribuir a aumentar a rapidez com a qual a empresa implementa o seu plano de ação da AIDH, o que pode ser decisivo para evitar que alguns impactos aos direitos humanos escalem (UN OHCHR).

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

Conforme questionário aplicado junto às pessoas participantes do GTEE, as empresas do setor elétrico-energético brasileiro já realizam treinamentos sobre direitos humanos para os seus funcionários e fornecedores. Outros exemplos de ações sobre o tema que têm sido adotadas pelas empresas 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.

Ainda conforme o questionário, os direitos mais contemplados nessas práticas são os direitos à saúde e segurança no trabalho (15%), à igualdade e diversidade (15%), dos povos indígenas e tradicionais (12%), à livre associação sindical (9%) e ao meio ambiente saudável e equilibrado (9%). Outros direitos abordados incluem, ainda, aquele à saúde, à infância e juventude e ao lazer.

Entretanto, não necessariamente essas medidas são parte de um processo estruturado de DDDH, sendo por vezes implementadas de forma isolada. Com efeito, a dificuldade para o estabelecimento de uma governança para a DDDH, especialmente com equipe especialista e orçamento dedicado, foi uma questão que surgiu em diferentes encontros do GTEE.

O desenvolvimento de capacidades internas precisa ser acompanhado da medida adequada 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.

Assim, quando há uma relação direta entre a ação da empresa e um impacto adverso aos direitos humanos (causa), é esperado que ela pare o que está fazendo e adote medidas para remediar os danos ocorridos. Quando essa relação é indireta, é esperado que a empresa use a sua capacidade de influência em relação ao poder público (contribuição) ou a parceiros comerciais (conexão), ainda que não vinculados por um contrato formal, para que eles alterem a sua conduta e cessem ou evitem o impacto adverso. **A capacidade de influência, desse modo, refere-se ao poder de promover mudanças nas práticas de outra parte** (UN OHCHR, 2012).

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.

Fonte: elaboração própria a partir de SHIFT, 2013.

O exercício da capacidade de influência, ainda, vai depender de 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).

Caso a empresa não tenha capacidade de influência suficiente, ela deve procurar aumentá-la (UN OHCHR, 2012). Uma forma interessante de fazer isso é por meio de parcerias com outras partes interessadas, como organizações da sociedade civil local ou representações da indústria.

Um cenário diverso ocorre quando a empresa tem capacidade de influência e a exerce, mas sem sucesso, de modo que a outra parte não muda o seu comportamento em relação ao impacto adverso aos direitos humanos. Nesses casos, pode ser necessário terminar o relacionamento. Esse deve ser um último recurso, reservado para as situações excepcionais em que não há uma perspectiva razoável de mudança (OECD, 2019). Quando o término é a única opção, todas as suas consequências devem ser consideradas. Isso porque ele pode ter um efeito perverso e agravar o impacto adverso aos direitos humanos (OECD, 2019). A título de exemplo, caso um fornecedor não esteja pagando os salários de seus funcionários, terminar a relação comercial pode fazer com que o pagamento nunca seja feito, uma vez que retira do fornecedor uma fonte de renda.

Qualquer que seja o caso, a empresa envolvida indiretamente com o impacto adverso com os direitos humanos deve estar preparada para mostrar que empenhou os seus melhores esforços para tratá-lo valendo-se de e, quando possível, aumentando sua capacidade de influência (UN OHCHR, 2012).

3.3. Etapa 3 - Ação e integração Monitoramento

O Princípio Orientador n. 20

Para verificar se os impactos adversos nos direitos humanos estão sendo endereçados, as empresas devem monitorar a eficácia de sua resposta. O monitoramento deve:

Comentário

- (a) Ter como base indicadores qualitativos e quantitativos adequados;
- (b) Fundamentar-se nas informações de fontes internas e externas, incluindo indivíduos e grupos impactados.

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.

Para isso, o monitoramento deve:

- Ter como base indicadores qualitativos e quantitativos adequados;
- Fundamentar-se nas informações de fontes internas e externas, incluindo a consulta e participação de indivíduos e grupos impactados.

Os indicadores desenvolvidos e aplicados pela empresa para acompanhar e reportar o seu desempenho em matéria de direitos humanos podem reunir três tipos de informações: processos/insumos, incidentes e resultados/impactos.

Figura 18- Tipos de Indicadores para reportar o respeito aos direitos humanos

Tipo de indicador	Escopo	Exemplos	O que reportar
Processo	Processos que a empresa possui para realizar a devida diligência em direitos humanos e fornecer soluções	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descrição do programa de avaliação/inspeções de fornecedores ▪ Descrição dos mecanismos de reclamação ▪ Descrição do treinamento em direitos humanos que os funcionários recebem 	A descrição de processos é importante, porém é preciso que se considere que apenas indicadores de processo não serão suficientes para reportar a efetividade dos processos, sendo necessária sua combinação com outros tipos de indicadores para saber e mostrar que os as soluções prática cumprem com seu objetivo de respeitar os direitos humanos.
Resultado/ Impacto	Efeitos mais amplos e sistemáticos das atividades da empresa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Níveis salariais que mostrem equidade de gênero ▪ Taxa de judicialização de conflitos envolvendo comunidade local e a empresa 	Muitas vezes, a elaboração de relatórios envolve os resultados de avaliações de impacto e indicadores de longo prazo; os relatórios dependem da disponibilidade e da sensibilidade dos dados.
Incidente	Resultados do monitoramento de ocorrências de impactos negativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Casos relatados de discriminação ▪ Violações de segurança ▪ Queixas realizadas junto ao canal de denúncia 	O ideal é reportar os incidentes, sua avaliação e as medidas adotadas para corrigir processos/programas e/ou prevenir, mitigar impactos e reparar abusos a direitos identificados.

Fonte: elaboração própria.

Podem ser instrumentos de monitoramento os contratos e revisões baseados no desempenho; as inspeções e auditagens; a base de dados dos mecanismos de denúncia a nível operacional voltados às pessoas impactadas; etc.

Sempre que pertinente, será importante considerar as informações coletadas com dados desagregados por sexo, raça, faixa etária, visando compreender especificidades que precisem ser endereçadas.

No caso do monitoramento da cadeia de fornecimento da empresa, os programas realizados pelas empresas geralmente envolvem a adoção de um código de conduta do fornecedor, sobre o qual se exige seja cumprido por meio de cláusula contratual, e o acompanhamento é feito por autoavaliação e/ou auditoria pela empresa compradora ou pelo intermediário escolhido. Se forem encontrados abusos, o fornecedor deverá desenvolver um plano de melhoria com prazo determinado. A rapidez com que as alterações devem ser feitas pode depender da gravidade do problema ou dos requisitos específicos do comprador. A experiência tem demonstrado que os programas de auditoria de cima para baixo são normalmente inadequados por si só para levar a mudanças sistêmicas no respeito pelos direitos humanos por parte dos parceiros comerciais. A investigação e a experiência da empresa no contexto do fornecedor demonstraram que as condições só

melhoram realmente quando o fornecedor reconhece a importância do respeito pelos direitos humanos e da ligação ao seu negócio, por exemplo, porque a empresa compradora está disposta a estabelecer uma relação de longo prazo ou a realizar os investimentos necessários para melhorias estruturais (Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 2016).

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

A maioria das abordagens baseadas em auditorias utilizam um modelo de “policimento”, 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.

Para que seja efetivo, o monitoramento deve ser integrado em processos internos relevantes de prestação de contas. As empresas podem empregar ferramentas que elas já usam com relação a outras questões. Isso pode incluir contratos e análises de desempenho, bem como *surveys* e auditorias.

Mecanismos de denúncia de nível operacional também podem fornecer informações importantes sobre a efetividade da devida diligência em direitos humanos (UNGP, Princípio 29). Para isso - e para que possa tanto informar acerca de riscos, impactos e preocupações das diferentes partes interessadas, especialmente dos detentores de direitos, antes que um conflito se instale ou um dano se torne irremediável, assim como de forma precisa acerca dos impactos de uma medida de prevenção, mitigação e remediação - é preciso

que tais mecanismos reúnam condições de legitimidade, quais sejam: (i) devem suscitar a confiança dos indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e responder pelo correto desempenho dos processos de denúncia; (ii) devem ser acessíveis; (iii) previsíveis; (iv) equitativos, assegurando que especialmente detentores de direitos tenham acesso a fontes de informação, assessoramento e conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; (v) transparentes, mantendo as partes em um processo de denúncia informadas sobre a evolução de sua denúncia; (vi) compatíveis com os direitos, assegurando que os resultados e as reparações estejam em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos; (vii) funcionando como uma fonte de aprendizagem contínua: identificar experiências relevantes a fim de melhorar o mecanismo e prevenir novas denúncias e violações no futuro; (viii) além de basear-se na participação e no diálogo, o que significa que indivíduos e grupos interessados devem ser consultados tanto sobre sua concepção como sobre seu desempenho.

3.4. Etapa 4 - Prestação de contas em direitos humanos

O Princípio Orientador n. 21

Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados. As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem

- (a) Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e serem acessíveis ao público pretendido;
- (b) Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos direitos humanos;
- (c) Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

As empresas precisam estar preparadas para mostrar os esforços envidados para respeitar os direitos humanos (UN OHCHR, 2012). Isso envolve, em primeiro lugar, comunicação às diferentes partes interessadas, cujo formato vai depender do público-alvo. Assim, é crucial identificar quem é esse público o quanto antes: funcionários, fornecedores, investidores, comunidade local ou outra parte interessada; levando em conta qualquer possível barreira relacionada à linguagem, alfabetização e dificuldade de acesso à internet (OECD, 2019).

Identificado o público, a comunicação pode assumir várias formas (UN OHCHR, 2012). A título de exemplo, reuniões presenciais ou remotas, informes aos funcionários, fornecedores ou clientes, propagandas em rádio ou televisão, e, o que é mais familiar para empresas de grande porte, relatórios.

Caso a empresa identifique um impacto adverso aos direitos humanos que ponha em risco a vida ou o bem-estar das pessoas, ela deve comunicá-lo imediatamente e do modo mais direto possível a essas pessoas (UN OHCHR, 2012).

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.

Em relação ao seu conteúdo, a qualidade da informação disponibilizada nos relatórios é crucial, sendo importante que a empresa (SHIFT et al., 2016):

- Nomeie claramente os impactos adversos aos direitos humanos identificados durante o período de reporte;
- Indique todas as práticas, processos e fluxos adotados para tratar os impactos identificados, com exemplos concretos sempre que possível;
- Indique como as perspectivas das partes interessadas, sobretudo os detentores de direitos, foram consideradas para o tratamento dos impactos;
- Apresente os indicadores utilizados para saber se o impacto se materializou (impactos potenciais) ou se foi aumentado (impactos reais); e
- Mostre claramente um aprimoramento em relação ao reporte anterior, quando existente.

Ainda que não sejam adequados em todas as situações, os relatórios escritos podem ter diferentes vantagens para as empresas. Por exemplo, o seu processo de elaboração pode contribuir para integrar o tema de direitos humanos dentro da empresa (UN OHCHR, 2012). Além disso, podem contribuir para construir a confiança das diferentes partes interessadas na empresa, evidenciando que os melhores esforços são empenhados na gestão e tratamento dos impactos adversos aos direitos humanos (UN OHCHR, 2012).

É nesse sentido inclusive, em que os relatórios têm sido utilizados como fonte de informação para avaliações sistemáticas da atuação empresarial em relação aos direitos humanos, junto de outros documentos publicamente disponíveis. Por exemplo, estudo recente identificou que a abrangência e a qualidade da prestação de contas em direitos humanos das 500 maiores empresas abertas no mundo é extremamente baixa, sendo que a maior parte não é transparente em relação a quais são os seus impactos adversos aos direitos humanos e o que fazem para enfrentá-los (LOPATTA et al., 2023). No setor de energia, em particular, a pontuação média alcançada pelas 80 empresas avaliadas no estudo é de 2,0 de 13,0 pontos (LOPATTA et al., 2023).

Qualquer que seja o meio de comunicação escolhido, é importante respeitar exigências normativas e, quando necessário, contratuais, que podem limitar as informações a serem compartilhadas, tal como a identidade de clientes ou fornecedores (OECD, 2019).

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.

Isso está relacionado ao segundo elemento atrelado aos esforços de mostrar o que é feito sobre os direitos humanos: a transparência da informação. Os POs não exigem que as empresas divulguem 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).

É imperativo que as empresas comuniquem os seus impactos adversos mais severos aos direitos humanos às partes interessadas (UN OHCHR, 2012), o que perpassa a realização de uma AIDH.

No mais, o óbvio precisa ser dito: **todas as informações compartilhadas pelas empresas precisam ser verdadeiras** (UN OHCHR, 2012). Isso implica, muitas vezes, em incluir informações contextuais e qualitativas que contribuem à compreensão de um impacto adverso aos direitos humanos pelas partes interessadas e, adicionalmente, informam a tomada de decisões sobre os seus próprios interesses (SHIFT et al., 2016).

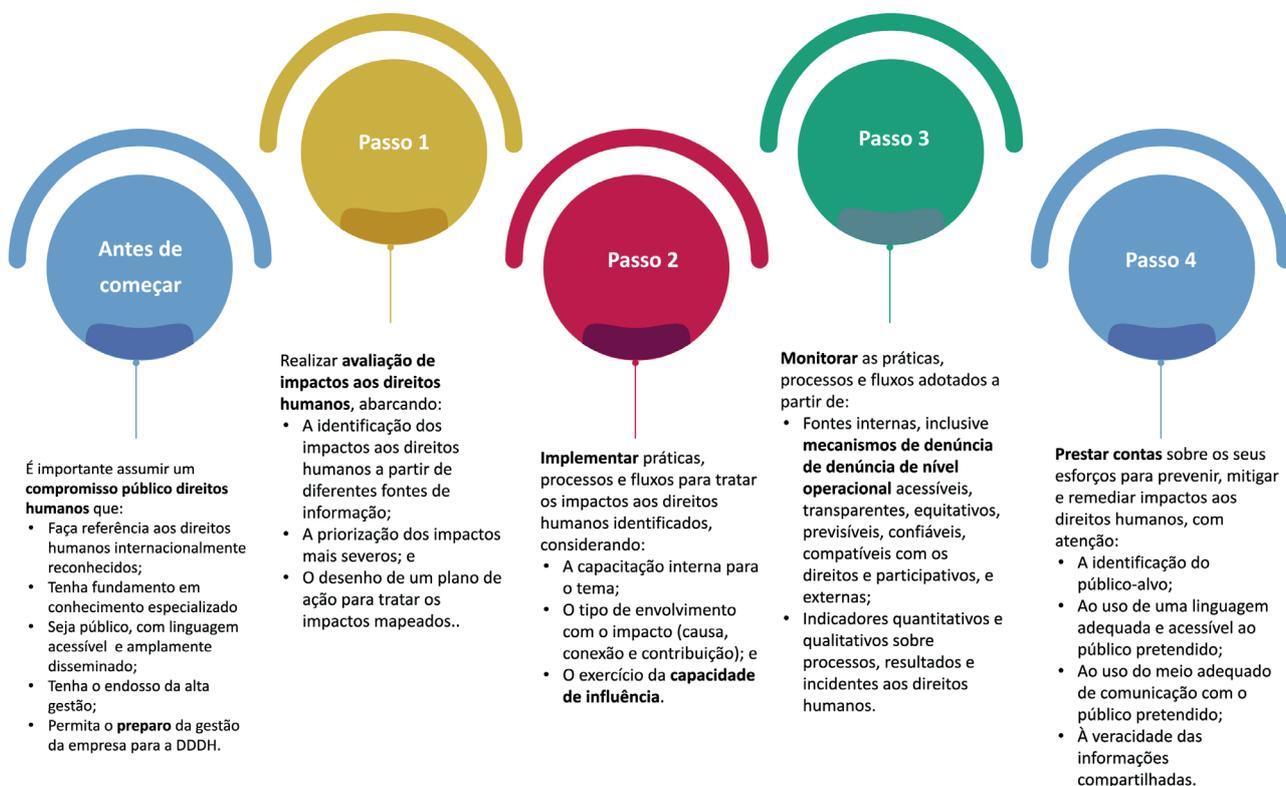
Considerando a clareza, coerência e veracidade das informações, a prestação de contas...	
...deve justificar por quê certos impactos adversos aos direitos humanos estão sendo comunicados...	...ao invés de deixar as partes interessadas adivinharem o motivo.
...deve trazer exemplos concretos do que é feito para identificar e tratar os impactos adversos aos direitos humanos...	...e não trazer apenas comentários superficiais sobre como isso é feito.
...deve incluir casos de sucesso e de fracasso....	...e não ser uma mera estratégia de autopromoção.
...deve explicar os termos utilizados...	...ao invés de presumir que as partes interessadas sabem o que eles significam.
...deve ajudar as partes interessadas a acharem as informações que querem.	

Fonte: elaboração própria a partir de SHIFT, 2017.

Tudo isso contribui para que a prestação de contas em direitos humanos seja uma comunicação de duas vias, voltada a facilitar o engajamento das partes interessadas no diálogo sobre atuação empresarial em relação aos direitos humanos (IPIECA, 2023), e, assim, contribua ao aprimoramento da DDDH.

4. PASSO A PASSO PARA A DDDH

Figura 19 - Passo a passo para a DDDH



Fonte: elaboração própria.

5. 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

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE (2023). Renewable energy & human rights benchmark. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/renewable-energy-benchmark-2023/>

BID - BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO (2022). Dossier de energia 2022 Brasil: um foco no setor elétrico. Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/dossier-de-energia-2022-brasil-um-foco-no-setor-eletrico>

DAVIS e FRANKS (2014). Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector. Corporate Social Responsibility Initiative Report No. 66. Cambridge, MA: Harvard Kennedy School. Disponível em: https://www.csr.uq.edu.au/media/docs/603/Costs_of_Conflict_Davis-Franks.pdf

EPE - EMPRESA DE PESQUISA ENERGÉTICA (2022). Estudos do Plano Decenal de Expansão de Energia 2032. Energia e Meio Ambiente. Disponível em: <https://www.epe.gov.br/sites-pt/publicacoes-dados-abertos/publicacoes/PublicacoesArquivos/publicacao-689/topico-640/Caderno%20Energia%20e%20Meio%20Ambiente%20-%20PDE%202032.pdf>

EY (2016). Human rights and professional wrongs, Disponível em: www.ey.com.

IFC - INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION (2020). Stakeholder Engagement Plan and Grievance Mechanism. Disponível em: <https://img.exim.gov/s3fs-public/esia/AP089431XX/PEC%20Generic%20SEP%20and%20GM.pdf>

IHRB - INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS AND BUSINESS e SHIFT (s.d.). Oil and Gas Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Disponível em: https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/O&G/EC-Guide_O&G.pdf

IHRB - INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS AND BUSINESS (s.d.). Human Rights and the Oil & Gas Sector. Disponível em: https://www.ihrb.org/uploads/reports/EC-Guide_OG-04_Part-2.pdf

IPCC (2022) Report, Capítulo 18. Disponível em: <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/chapter/chapter-18/>

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

LOCKE et al. (2007). Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(1), 3–31. JSTOR.

UN OHCHR (2017). Information note. The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding “Protect, Respect and Remedy” in SDGs implementation. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf

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>

UN (s.d.). Causes and effects of climate change. Disponível em: <https://www.un.org/en/climate-change/science/causes-effects-climate-change>

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_audittoinnovationsupplychains_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.businessrespecthumanrights.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>

ECCJ - EUROPEAN COALITION FOR CORPORATE JUSTICE (2018). French Corporate Duty of Vigilance Law. Frequently Asked Questions. Disponível em: <https://vigilance-plan.org/wp-content/>

[uploads//2019/06/2018-FAQ-in-English.pdf](#)

DIHR - DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS (2021). Human Rights Due Diligence Laws: Key Considerations. Briefing on Civil Liability for Due Diligence Failures. Disponível em: https://www.humanrights.dk/files/media/document/Human_rights_due_diligence_laws_-_briefing_on_civil_liability_for_due_diligence_failures_2021_accessible.pdf

UNGC - UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT (2015). A Guide for Business. How to Develop a Human Rights Policy. Second Edition. Disponível em: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.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 (2021). A/HRC/47/39. Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: taking stock of the first decade. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/82/PDF/G2109382.pdf?OpenElement>

WORLD BENCHMARKING ALLIANCE (2023). Corporate Human Rights Benchmark. Insights Report. Disponível em: <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/11/2023-Corporate-Human-Rights-Benchmark-Insights-Report.pdf>

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (2017). Avaliação de impactos em direitos humanos. O que as empresas devem fazer para respeitar os direitos de crianças e adolescentes. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/2021-12/guia_de_avaliacao_de_impacto_em_direitos_humanos.pdf

IFC - INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION (2007). Participação dos interessados: manual de melhores práticas para fazer negócios em mercados emergentes. Disponível em: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/ifc-stakeholderengagement-portuguese.pdf>

ILO - INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION (2022). Enabling business mitigation and adaptation to climate change. Green policies and the role of Employer and Business Membership Organizations. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_863770.pdf

IBP - Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás. Panorama geral do setor. Uma agenda para o futuro. Disponível em: <https://www.ibp.org.br/personalizado/uploads/2023/04/panorama-geral-do-setor-og-22-03-2023-web.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

