



CT SOCIAL

Caderno de Conhecimento sobre Direitos Humanos e Empresas: desenvolvimentos e as tendências regulatórias

Webinar A Mudança do Cenário Jurídico e o que isso significa para os empresários no Brasil



ORGANIZAÇÃO



Expediente

Créditos Copyright: Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) 2022

Presidente:

Marina Grossi

Diretora de Operações e Estratégia:

Luana Maia

Organização:

Henrique Luz e Sophia Areias (GBI)

Redação e revisão:

Vanessa Pereira

Projeto Gráfico e Diagramação:

IG+ Comunicação Integrada

1. Resumo

No dia 23 de Agosto de 2022, o CEBDS realizou webinar "A Mudança do Cenário Jurídico e o que isso significa para os negócios no Brasil", que contou com a moderação de Henrique Luz (CEBDS) e a participação da Sophia Reyes, Diretora da Iniciativa Empresarial Global sobre Direito Humanos (sigla em inglês GBI); Fadwa Mohamadieh, Gerente de Responsabilidade Corporativa e Direitos Humanos da Hydro; Clara Passe Pinto Serva do Tozzini Freire Advogados e Simone Rocha Pinto, Assessora da América Latina no GBI.

Foi apresentado um panorama dos recentes atos normativos na Europa sobre Direitos Humanos, destacando a proposta da União Europeia sobre a Diretiva de Due Diligence de Sustentabilidade Corporativa, além de apresentar o cenário brasileiro sobre o tema e os possíveis impactos da nova diretiva europeia para as empresas brasileiras, contando com a participação da Hydro que compartilhou sua experiência.

O evento faz parte de uma série de webinars que a Câmara Temática de Impacto Social (CTSocial) do CEBDS está organizando sobre as mudanças no cenário jurídico em Direitos Humanos e como isso afetará as empresas.

Os próximos eventos abordarão o tema dos direitos humanos e a cadeia de valor, com a exposição de exemplos práticos sobre o assunto, bem como as discussões sobre a jornada de trabalho e o salário digno.

A temática dos direitos humanos tem sido uma prioridade para a CTSocial, que desde 2020 tem fomentado o assunto sobre os avanços na legislação promovendo debates sobre o tema e o engajamento do setor empresarial no que tange os direitos humanos no âmbito corporativo.



2. As mudanças no Cenário Jurídico Global

Nos últimos anos viu-se um aumento significativo na implementação de requisitos regulatórios sobre direitos humanos que, inicialmente, se concentraram apenas no formato de relatórios. A este exemplo destaca-se a [Diretiva de Relatórios Não Financeiros da UE](#) e o Ato sobre Escravidão Moderna da [Austrália e do Reino Unido](#). Essas leis visam impulsionar práticas mais efetivas, exigindo que as empresas sejam mais transparentes sobre o que são e o que não estão fazendo.

No entanto, recentemente os governos criaram leis que passam a exigir que as empresas façam algo além de apenas relatarem, como é o caso da [proposta da UE](#) que é uma das mais recentes e certamente a de maior alcance.

A proposta aprovada em Março de 2022 versa sobre a diretriz de *due diligence* em sustentabilidade corporativa, estabelecendo regras sobre as obrigações de *due diligence* das empresas em relação aos direitos humanos reais e potenciais, bem como aos impactos ambientais adversos em relação às suas próprias

operações, as operações de suas subsidiárias e as operações da cadeia de valor, incluindo *upstream* e *downstream*.

A norma também estabelece regras sobre a responsabilidade por violações das obrigações de *due diligence* que se aplicam às empresas com sede na UE e fora da UE, conforme critérios determinados.

As empresas que se enquadram no escopo da diretiva serão obrigadas a:

- (i) integrar os direitos humanos e a devida diligência ambiental nas suas políticas;
- (ii) identificar os impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos;
- (iii) prevenir e mitigar potenciais impactos adversos, incluindo acabar com os impactos adversos reais e minimizar sua extensão;
- (iv) estabelecer e manter um procedimento de reclamações;
- (v) monitorar a eficácia de sua política e medidas de *due diligence*;
- (vi) comunicar publicamente sobre os direitos humanos e *due diligence* ambiental em sua empresa.

Para as empresas maiores, com critérios descritos na lei, há a exigência de adoção de um

plano para garantir que o modelo de negócios e a estratégia da empresa sejam compatíveis com a transição para uma economia sustentável e com a limitação do aquecimento global a 1,5° Celsius de acordo com o Acordo de Paris.

Ademais, a proposta exige uma alteração do direito das sociedades do Estado-Membro para assegurar que, no cumprimento do seu dever de agir no interesse da empresa, os administradores das empresas da UE estabelecidas tenham em conta as consequências da sua decisão em matéria de sustentabilidade, incluindo direitos humanos, mudanças climáticas e consequências ambientais, em curto, médio e longo prazo.

A falha em fazê-lo deve constituir uma violação dos deveres dos diretores sob a lei nacional e, em termos de responsabilidade civil, os governos podem ser procurados. Os danos podem ser solicitados se uma empresa deixar de prevenir ou mitigar um impacto adverso potencial e, como resultado, o impacto ocorrer e causar danos ou se a empresa não conseguir impedir um impacto adverso real.

Portanto, dada a natureza expansiva da lei e o compromisso da UE em promover ações significativas, é provável que isso afete

muitas empresas no Brasil, uma vez que estas englobam as subsidiárias brasileiras de empresas europeias e empresas brasileiras que vendem ou prestam serviços no mercado interno da UE com faturamento acima do limite, se enquadrado dentro do âmbito de aplicação da lei. As empresas que possuem ativos na UE provavelmente enfrentarão uma pressão mais forte de clientes, investidores e outros parceiros de negócios para demonstrar uma gestão robusta no que tange aos riscos em direitos humanos.

A UE também se comprometeu a revisar os atuais requisitos de relatórios não financeiros e a proposta foi recentemente apresentada para uma diretiva corporativa de relatórios de sustentabilidade.

Além desta diretiva, diversas iniciativas nacionais de *due diligence* obrigatória estão sendo desenvolvidas em diversas partes do mundo. Suíça, Alemanha e Noruega são os países mais recentes a promulgar leis obrigatórias de *due diligence* de direitos humanos.

Na Espanha, Áustria, Bélgica, Finlândia, Luxemburgo e Holanda existem iniciativas em curso lideradas pelo governo ou órgão parlamentar, e em vários outros países existem propostas sobre o tema.

O México também possui uma proposta de *due diligence* obrigatória, enquanto recentemente no Japão foram emitidas orientações para as empresas japonesas sobre *due diligence* em direitos humanos. Nos EUA a Lei de Proteção ao Trabalho Forçado, que entrou em vigor em 21 de junho de 2022, estabelece a proibição da importação de mercadorias produzidas ou fabricadas total ou parcialmente em Xinjiang, na China, por utilizar trabalho forçado e estabelece outras providências.

Vale destacar que trinta países desenvolveram um plano de ação nacional sobre negócios e direitos humanos, e em outros vinte e nove países os processos de elaboração da norma estão em andamento, incluindo o Brasil que deve publicar sua norma em breve.

É importante observar que o *due diligence* em direitos humanos não é um processo único ou independente, sendo na verdade mais um conjunto de políticas, processos, projetos, consultas às partes interessadas, auditorias e outras atividades que busquem identificar em quais questões de direitos humanos a empresa está envolvida, permitindo adotar medidas para abordá-las.

O foco da *due diligence* em direitos humanos também deve estar direcionado no risco para as pessoas que muitas vezes representam risco para o negócio.

As recomendações destacadas para as empresas sobre o tema de *due diligence* em direitos humanos são:

1. identificar lacunas ou ponto cego em seus processos de *due diligence*;
2. analisar os mecanismos de reclamação de sua empresa visando identificar se existem grupos potencialmente afetados que não possuem acesso ao canal de reclamações de forma eficaz;
3. fortalecer os processos para acompanhar e medir o progresso e sua eficácia;
4. garantir que os direitos humanos, as estruturas de governança e a prestação de contas sejam adequadas ao propósito;
5. envolver nesse processo as diferentes áreas da empresa como, por exemplo, a equipe jurídica, de conformidade, de meio ambiente e sustentabilidade.

Por fim, vale destacar que a criação de novas normas sobre o tema tem levado mais empresas a se envolverem com suas responsabilidades de direitos humanos, restando, inclusive, um crescente apoio do setor empresarial no mundo para implementação de requisitos regulatórios mais claros e fortes.

3. O cenário Brasileiro

Existem no Brasil legislações de diferentes natureza e normas nacionais, estaduais e municipais. E ao falar sobre direitos humanos vale destacar que existem normas com competência concorrente para as três dimensões legislarem sobre.

Além disso, existe o que se chama de *hard* e *soft law* que são normas com efeitos diga-se vinculantes e as normas conhecidas como brandas que são as diretrizes, boas práticas que norteiam a postura das empresas, das pessoas físicas, etc.

Existem, também, as normas provenientes dos setores regulados, como por exemplo da SUSEP, CBM, Bacen, além de todas as normas específicas ou os documentos específicos relacionados ao tema sobre a elaboração e implementação de políticas públicas.

Vale acrescentar, ainda, as decisões do Supremo Tribunal Federal, por exemplo, que vin-

culam todas as pessoas e organismos do poder judiciário/executivo, todos os jurisdicionados, todas as pessoas no território nacional e empresas, tendo de forma muito simplista entre todas aspas um efeito quase semelhante ao de uma lei.

Há uma tendência no Brasil que vem crescendo nos últimos anos em termos de novidades sobre empresas e direitos humanos em todas essas dimensões, como: a implementação de normas nos setores regulados, CVM com normas relacionadas a disclosure e a ESG; Bacen com normas relacionadas, por exemplo, a elaboração ou revisão das políticas de responsabilidade social, ambiental e climática, além de outras diretrizes como, por exemplo, a criação de comitê dedicado ao tema.

Existem as normas brandas relacionadas a temática que não são vinculantes, mas que tratam sobre o assunto como o [Decreto 9.571](#), publicado em 2018, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresa e direitos humanos, e o caso de uma

resolução¹ publicada em 2020 que versa sobre a elaboração de políticas públicas no tema de direitos humanos e empresas.

É importante destacar, ainda, a decisão do STF reconhecendo que o acordo de Paris tem status de um tratado de direitos humanos², devendo todas as leis a partir disso respeitarem o acordo de Paris.

Outras recorrentes decisões do STF que merecem destaque estão relacionadas a imprescritibilidade de violações aos direitos humanos e a imprescritibilidade de direitos humanos, buscando muitas delas entender qual é o efeito no âmbito nacional de uma decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos que reconhece que não era prescritível a responsabilidade do estado brasileiro por violações ocorridas durante o período da ditadura militar pelas empresas relacionadas ao trabalho escravo. Esse tema tem levantado uma enorme discussão sobre a imprescritibilidade das violações cometidas pelas empresas e a responsabilidade destas

¹ A [Resolução nº 5, de 12 de Março de 2020](#), publicada pelo Conselho Nacional de Direitos Humanos, dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas.

² Para mais informações vide reportagem sobre o tema em: <https://www.capitalreset.com/stf-reconhece-acordo-de-paris-como-tratado-de-direitos-humanos-e-por-que-isso-importa/>

em contrapartida a responsabilidade do estado brasileiro de efetivamente implementar políticas públicas/legislações que se atentem a essa dimensão da forma adequada, uma vez que as empresas naturalmente não guardaram provas do que fizeram na década de setenta e oitenta visto que nosso ordenamento não exigia, além da dificuldade de se preservar tais documentos.

Atualmente existe o projeto de lei, [PL572](#), cujo objetivo é estabelecer no país o marco normativo sobre direitos humanos e empresas. O CEBDS recentemente publicou uma [nota técnica](#) apresentando reflexões, recomendações e sugestões de melhorias em relação ao respectivo PL.

Vale destacar que o Poder Executivo tomou um dos passos considerados no campo internacional como mais relevante quanto a implementação de parâmetros de boas práticas de empresas e direitos humanos por meio da elaboração de um plano nacional de ação³.

No entanto, apesar desse grande passo, o edital de concorrência publicado para contratação de uma consultoria nesse campo visando entender o cenário atual sobre a temática foi cancelado a posteriori.

Na América Latina temos visto a implementação de normas no âmbito estadual que inspiram o campo internacional como, por exemplo, a discussão sobre pagamentos por serviços ambientais que gera um impacto positivo. No Brasil, no ano passado foi aprovado uma norma sobre o tema, a [Lei 14.119](#), que traz impacto positivo do ponto de vista ambiental, climático e social, uma vez que abarca mecanismos sociais.

Entretanto, apesar de existir no país normas que abarquem o tema dos direitos humanos e empresas, ainda não há um único marco normativo que verse sobre o assunto, o que faz com que não se tenha segurança jurídica nesse quesito. Essa ausência de um único marco normativo é um dificultador para as empresas entenderem propriamente quais são os seus deveres e como devem agir sem ter que consultar todas as normas existentes.

No Brasil existe um elemento bastante significativo que é a articulação da sociedade civil, o que tem gerado uma tendência de fortalecimento do tema para os próximos anos, ocasionando efeitos práticos atualmente. Existem inúmeros casos que viraram ações judiciais e que a

indenização a ser paga não era um valor exorbitante, mas que pela repercussão na imprensa e nas redes sociais provenientes da articulação da sociedade civil como um todo acabaram gerando um dano reputacional muito grande para as empresas.

O setor empresarial têm buscado refletir sobre essas novas tendências regulatórias e se conscientizado sobre a importância das dimensões ambientais, sociais e de governança, a esse exemplo destaca-se a sigla ASG ou ESG que tanto tem sido discutida.

Nesse sentido, pode-se dizer que cada vez mais há uma vigilância geral sobre o tema que faz com que as empresas de um lado se impulsionem para um reporte mais adequado e de outro lado sejam impulsionadas por meio de normas e da sociedade civil para efetivamente implementar boas práticas. Estas referem-se tanto à geração de impacto positivo quanto, principalmente, à perspectiva da prevenção e mitigação de impacto negativo, o que é a chave para que se tenha uma conduta empresarial responsável marcada pela coerência e efetividade.

³ Informações sobre oficinas realizadas com diferentes atores nacionais para elaboração do plano nacional de ação em direitos humanos e empresas podem ser acessadas em:

a) <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/eleicoes-2022-periodo-eleitoral/agencias-reguladoras-participam-de-oficina-para-construcao-do-plano-nacional-de-aco-es-sobre-empresas-e-direitos-humanos>

b) <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/junho/estatais-federais-participam-de-oficina-para-estruturacao-do-plano-nacional-de-aco-es-sobre-empresas-e-direitos-humanos>

4. Os negócios na prática e como as empresas podem se preparar

A empresa norueguesa Hydro compartilhou sua experiência na realização da *due diligence* em direitos humanos destacando que opera no Brasil desde 1970 e atua em todo estado do Pará, sendo membro das principais instituições e organizações de direitos humanos. Ponderou, ainda, que atuar na área amazônica requer um comprometimento maior do ponto de vista dos direitos humanos.

A primeira avaliação de impacto em Direitos Humanos da Hydro, que ocorreu em 2013, já foi revisada, sendo estabelecido prazo bianual para revisão da política da empresa. Foi um desafio para a empresa realizar a Avaliação de Impacto visto que é uma empresa que atua em diversos países, tendo iniciado sua avaliação em acordo com a lei de transparência norueguesa. Vale destacar que qualquer *stakeholder* pode solicitar informações em relação a agenda de direitos humanos da empresa que terá um prazo de até três semanas para responder.

O processo de *due diligence* realizado mapeou os principais riscos, fragilidades e oportuni-

dades da empresa, tendo sido coordenado por profissionais que são referências em temas de direitos humanos no Brasil e no exterior. Como parte desse processo foi realizado um grande engajamento interno, o qual contou com a participação efetiva das principais áreas da empresa na fase de diagnóstico, de construção do plano de ação e de entendimento das recomendações.

Para implementar as recomendações estabelecidas foi criado um Grupo de Trabalho que se reúne mensalmente para discutir as tendências e legislações que estão chegando. Além disso, a empresa conta com um Comitê Executivo composto pelos executivos seniores da Hydro Brasil e de Oslo que se reúne de dois em dois meses para apresentar os resultados do que a empresa está fazendo e as novas tendências.

A Hydro enfatizou que das lições aprendidas com a elaboração da avaliação de impacto, cabe destacar: (i) que é fundamental que o processo de *due diligence* seja participativo; (ii) esse processo deve contar com o envolvimento da área jurídica; (iii) é importante que seja definida dentro da empresa a agenda de governança de direitos humanos.

Foi destacado a importância de as empresas usarem suas influências para engajar demais stakeholders no seu território de atuação. A empresa concluiu ponderando que é um caminho sem volta, que o quanto antes as empresas comecem a se preparar sobre o tema melhor será para os governos e toda sociedade, com ganhos positivos para as próprias empresas ao agirem proativamente em vez de se submeterem a via jurídica.

A Hydro destacou que os direitos humanos são um pilar que precisa estar inserido em toda estratégia da empresa, devendo ser incluído no próprio mapa estratégico empresarial, o que não é algo fácil de ser realizado.

Os direitos humanos precisam ser um compromisso da empresa, independente da existência de resistência no território em que atua, bem como do cenário político e das discussões internas, devendo buscar esforços para a sensibilização do tema internamente e na cadeia de valor.

Dessa forma, é importante que a empresa conte com profissionais que tenham um bom background na área com experiência não só no setor privado, mas também no setor público e no terceiro setor.

Ademais, dentre os pontos abordados no evento pelos palestrantes, foi destacado que o primeiro passo que as empresas devem adotar é conhecer efetivamente a sua realidade, compreendendo como impactam o tema dos direitos humanos das mais diferentes formas, buscando, assim, entender onde estão os seus principais impactos negativos para, a partir daí, direcionar os seus esforços de forma efetiva.

Já o segundo ponto ressaltado, é a importância de as empresas perceberem como devem investir em termos de impacto social. Muitas empresas investem valores substanciais para impacto social positivo que é descolado do impacto negativo que geram. Ou seja, muitas vezes estão dedicando valores substanciais para hospitais e escolas, por exemplo, sem considerar seus impactos negativos significativos para os povos e comunidades tradicionais, aumentando as desigualdades socioeconômicas da região.

O ponto essencial é realizar um planejamento estratégico que alinhe as iniciativas de responsabilidade social corporativa com a prevenção e mitigação dos impactos negativos, buscando coerência entre ambas, o que muitas das vezes é um dos maiores desafios da empresa.

Vale ressaltar que as empresas devem buscar conhecer as leis de direitos humanos as quais estão submetidas internacionalmente e nacionalmente, além de conhecer quais são as instituições que estão envolvidas com a temática no país, como elas se comportam e quais são as boas práticas do tema que se aplicam ao seu setor.

Um dos erros ou obstáculos que as empresas enfrentam é a ilusão de que podem escolher entre avaliação de risco e avaliação de impacto. A avaliação de impacto vai englobar o risco, mas a avaliação de risco não contemplará o impacto. É importante que as empresas ouçam as partes interessadas, devendo

a avaliação de impacto culminar em ações de prevenção dos riscos encontrados e de mitigação do que já está em curso, além da implementação de ações de reparação.

O tema da prestação de contas foi outro ponto destacado. Os resultados da avaliação de impacto devem ser compartilhados externamente, buscando sempre a primazia da transparência.

Por fim, foi destacado, ainda, que as empresas precisam levar em consideração os recursos especializados que serão utilizados, a elaboração de planos de ação robustos e o treinamento das pessoas que vão executar os controles.





www.cebds.org

PATROCÍNIO
OURO



APOIO
ESTRATÉGICO

