



CT SOCIAL

CADERNO DE CONHECIMENTO

Compartilhamento de práticas empresariais:

Devida diligência de direitos humanos.
Aplicação prática.



SUMÁRIO

	Introdução	3
1	Princípios orientadores da ONU sobre empresas e Direitos Humanos (UNGPs)	4
2	Devida diligência de Direitos Humanos: como fazer?	5
3	Tendências regulatórias	6
4	Litígios ESG	7
5	Estudo de caso	8

Introdução

O compartilhamento de práticas empresarias foi uma série de webinars planejada para ter início em 2021 e se encerrar em 2023, com este caderno de conhecimento. O webinars trouxeram os desafios e aprendizados das empresas na implementação das diretrizes de direitos humanos e empresas. As excelentes apresentações e discussões nos eventos mostraram que apesar da Câmara Temática de Impacto Social ser composta por empresas de diversos setores com diferentes atuações no território, é possível um aprendizado coletivo a partir das experiências práticas de cada empresa. Desta forma, a CT continuará a promover essas valiosas trocas e debates nos próximos anos.

Em 2021, o primeiro webinar teve como empresas convidadas a Vale, que trouxe como tema a gestão de riscos em direitos humanos, e a Eletrobrás, com o tema mecanismos de escuta – grievance. Este evento contou ainda com a introdução da professora e pesquisadora da FGV, Flávia Scabin.

Em 2022, o tema foi desafios na cadeia de valor. A Nestlé compartilhou sua iniciativa voltada à promoção do trabalho digno, mais especificamente, e o Carrefour trouxe suas ações voltadas à promoção dos direitos humanos em sua cadeia de forma mais geral. A introdução sobre o papel da devida diligência em direitos humanos ficou com a professora da PUC-Rio, Simone Rocha.

Este caderno de conhecimento foi desenvolvido com base no terceiro webinar que, a pedido das empresas que compõem

a Câmara Temática de Impacto Social, retorna ao tema da devida diligência de direitos humanos com o olhar mais prático da aplicação deste mecanismo.

As empresas convidadas para compartilhar suas iniciativas no tema foram a Brasken e a Alcoa, que trouxeram para o grupo os desafios e aprendizados na implementação da devida diligência de direitos humanos.

Seguindo o modelo dos cadernos de conhecimento anteriores, não abordaremos as iniciativas empresariais neste documento, apenas a primeira parte do webinar, ministrada pela Wallbrook (part of Anthesis). A consultoria, representada na ocasião pela Camila Manfredini e Mariana Abreu, nos apresentou com o passo a passo de sua metodologia de devida diligência de direitos humanos e um estudo de caso.



1. Princípios orientadores da ONU sobre empresas e Direitos Humanos (UNGPs)

São os principais padrões internacionais que definem a responsabilidade das empresas e investidores em relação aos direitos humanos, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, em caráter voluntário.

- 1. O compromisso formal e público de uma empresa com os UNGPs é o primeiro passo.** A implementação depende do comprometimento da empresa, uma vez que são voluntários. Esta pode ser feita por meio de uma política de direitos humanos, mas também pode ser parte de uma política mais abrangente de ESG ou simplesmente um comunicado no site ou no seu relatório de sustentabilidade.
- 2. O segundo passo é a condução da devida diligência em direitos humanos.** Assunto que será abordado mais adiante.
- 3. Estabelecer mecanismos de denúncias é o terceiro passo.** Os UNGPs são bastante descritivos em como esses mecanismos de denúncia devem ser construídos e quais pontos devem ser considerados nesta construção. Não são uma simples "hotline". A ideia é criar um mecanismo que as pessoas confiem, que seja acessível. Receber denúncias é muito importante, pois ajuda empresa a entender como as pessoas estão sendo impactadas pelas atividades. É muito mais custoso, tanto do ponto de vista das pessoas quanto do financeiro e reputacional, remediar dano causado do que identificá-lo antecipadamente por meio destes mecanismos, para preveni-lo ou mitiga-lo.
- 4. O último passo é prevenir, mitigar e remediar os potenciais impactos adversos de direitos humanos com os quais a empresa está envolvida.** Neste ponto, é importante destacar que não são só os impactos adversos relacionados com as operações da empresa, mas também de toda sua cadeia de valor. A devida diligência em direitos humanos envolve tanto a cadeia de suprimentos como também questões relacionadas aos consumidores e clientes, como os produtos são utilizados e como a empresa impacta a sociedade como um todo (cadeia de valor).

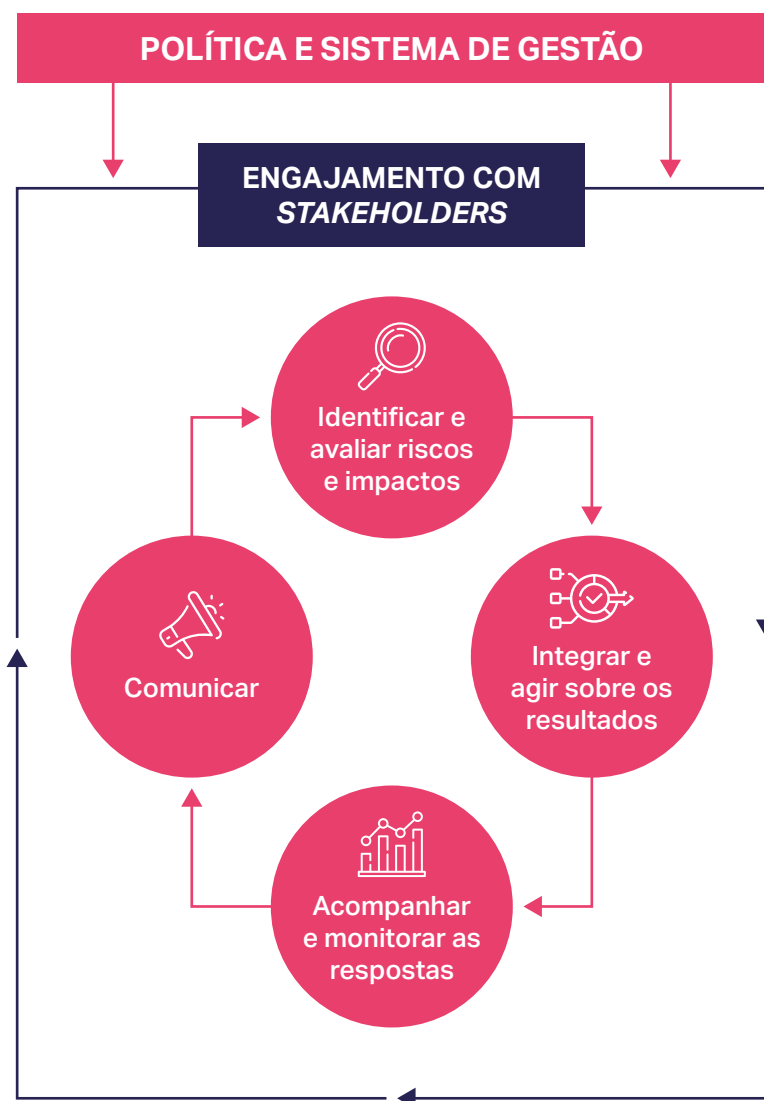


2. Devida diligência de Direitos Humanos: como fazer?

Em direitos humanos, não se pode aplicar mecanismos de compensação, como, por exemplo, compensação de carbono (*carbon offsets*, em inglês) na área ambiental. Em direitos humanos é necessário a adoção de mecanismos de gestão de riscos, ou seja, identificar e avaliar os riscos e impactos, integrar e agir sobre os resultados, acompanhar e monitorar as respostas e comunicar.

O fluxo da gestão de risco de direitos humanos é um processo contínuo, que deve ser sempre monitorado e aprimorado possibilitando ajustes de rotas. Além disso, o fluxo deve ser permeado, em todas as suas fases, pelo engajamento com *stakeholders*, ou seja, diálogos com as partes interessadas (atores impactados direta ou indiretamente pelas operações da empresa: trabalhadores, comunidades, ongs, consumidores, etc.)

Figura 1: Fluxo da gestão de risco de direitos humanos



3. Tendências Regulatórias

Vários países na Europa estão emanando leis sobre a devida diligência em direitos humanos, tornando esse mecanismo obrigatório. Algumas dessas leis prescrevem a obrigatoriedade da devida diligência nas operações da própria empresa e outras estendem essa obrigação também à cadeia de valor ou à cadeia de fornecimento da

empresa. É uma tendência que tem impacto no Brasil, principalmente nas empresas nacionais que tem alguma atuação na Europa. Abaixo seguem alguns exemplos mais recentes dessas normativas:

- Diretiva da União Europeia (UE) relativa ao Dever de Diligência das Empresas em Matéria de Sustentabilidade (CSDDD) (2022) – em tramitação.
- Regulação da UE contra o Desmatamento (2023)
- Alemanha (Lei de Devida Diligência da Cadeia de Fornecimento), França (Lei de Dever de Vigilância) e Holanda (Projeto de Lei sobre Conduta Empresarial Internacional Responsável e Sustentável).
- Brasil: PL 572/2022 (Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas).



4. Litígios ESG

As legislações que tornam a devida diligência de direitos humanos um dever da empresa, abrem caminho para responsabilização civil daquelas que não cumprem com a obrigação legal por meio de judicialização.

É importante destacar que, no primeiro exemplo, apesar de não invocar o descumprimento de uma lei, os autores da ação alegam ter havido uma falha no processo de devida diligência das empresas controladoras nas suas subsidiárias, o que teria culminado em um desastre socioambiental de grandes proporções.



Figura 2: Litígios ESG - Exemplos de casos

Município de Mariana x BHP (Reino Unido) 2018	• Mais de 200.000 vítimas do desastre de Mariana (2015) pedindo compensação pelas perdas e danos sofridos. • Alegação: Falha de devida diligência das empresas controladoras na subsidiária no Brasil.
Indígenas x Casino (França) 2021	• Tribos indígenas contra a rede de supermercados Casino por conta de seu envolvimento com o desmatamento causado pela indústria pecuária no Brasil e na Colômbia. • Alegação: Violação da Lei de Dever de Vigilância francesa e falta de devida diligência para evitar violações de direitos humanos e ambientais na cadeia de fornecimento.
ECCHR x Volks, BMW e Mercedes (Alemanha) 2023	• Centro Europeu para Direitos Humanos e Constitucionais (ECCHR) contra montadores de automóveis por conta de relações com trabalho forçado na região de Xinjiang, na China. • Alegação: Violação da Lei de Devida Diligência da Cadeia de Fornecimento alemã e falta de monitoramento e endereçamento de riscos de direitos humanos e ambientais na cadeia de fornecimento.

5. Estudo de caso: DDDH no Brasil para uma empresa multinacional

Importante destacar que a DDDH pode ser realizada de diversas formas e a escolha depende de uma série de fatores como, por exemplo, do grau do risco, dos recursos disponíveis, do tamanho da empresa, etc. O exemplo que será mostrado é de uma DDDH aprofundada realizada pela Wallbrook (part of Anthesis). Não se espera que esse modelo seja aplicado para todas as empresas em todos os cenários. O princípio da proporcionalidade está presente como elemento a ser considerado nos UNGPs.



ETAPA 1 – AVALIAÇÃO

Objetivo: Identificar os detentores de direitos mais vulneráveis e os riscos relevantes de direitos humanos.

Revisão de Documentos:

- Mais de 60 documentos internos e apresentações corporativas foram revisados.

Pesquisa de Domínio Público:

- Conduzimos pesquisa de domínio público em português e inglês.
- Identificamos conflitos existentes entre a empresa e membros da comunidade bem como alegações de violações de direitos humanos.

Análise Setorial:

- Conduzimos entrevistas e consultas com especialistas em meio ambiente, advogados e outros contatos que trabalham na mesma indústria nas regiões relevantes

ETAPA 2 – COLETA DE DADOS

Abordagem Baseada em Riscos:

- Adotamos uma abordagem baseada em riscos para planejar pesquisas e entrevistas remotas preliminares, a fim de engajar com uma amostra diversificada e representativa de partes interessadas e detentores de direitos.

Engajamento com as Partes Interessadas:

- Enquete respondida por funcionários da empresa e discussões em grupo com detentores de direitos em situação de risco, como mulheres, terceiros e trabalhadores LGBTQIA+.
- Comunidades impactadas: Entrevistamos membros da comunidade, representantes e ONGs

ETAPA 3 – AVALIAÇÃO DE RISCOS

Severidade

- Identificamos os riscos relevantes nas operações da empresa relacionados às condições de trabalho, discriminação, trabalho decente, saúde, segurança e meio ambiente.
- Avaliamos a severidade de cada risco com base na escala (quão sério é o dano), escopo (quão difundido é o dano) e a possibilidade de remediação (se o dano pode ser corrigido).

Probabilidade

- Probabilidade: a probabilidade de o risco ocorrer levando em conta as medidas de mitigação já existentes, o contexto do país e do setor e ocorrências passadas de materialização do risco.
- Elaboramos uma matriz de riscos inerentes delineando cada risco com base em sua severidade e probabilidade.

Atribuição e Influência

- Atribuição: Determinamos se o Cliente causou ou contribuiu para o dano, ou se

estava diretamente relacionado a ele por meio de seus parceiros comerciais.

- Gestão Atual: Avaliamos as políticas e práticas que o Cliente tinha em vigor para identificar e mitigar os riscos de direitos humanos identificados.
- Influência: Avaliamos a extensão do poder de influência ou “alavancagem” do Cliente para promover mudanças ou implementar ações visando mitigar ou evitar o dano

Figura 3: Exemplo de quadro de avaliação de risco

Risk overview	Risk Number	1	2	3	4	5
	Theme	Working Conditions	Working Conditions	Working Conditions	Discrimination and Unfair Treatment	Grievance Mechanisms
	Risk category (free write)	Right to fair wages and equal pay for equal work (article 7(a) ICESCR)	Right to just and favourable conditions at work (article 7 ICESCR)	Elimination of forced and compulsory labor (ILO Conventions 105 and 100)	Elimination of discrimination in employment and occupation (ILO Conventions 100 and 111)	
	Rights holders	Contractors	Contractors	Contractors	Contractors	Contractors
	Vulnerable population (Yes/no)	No	No	No	Yes	Yes
	Human rights instruments protecting vulnerable populations				Convention on the elimination of all forms of racial discrimination (CERD)	Convention on the elimination of all forms of racial discrimination (CERD)
Determine severity of risks	Scale	Moderate	Moderate	Moderate	Moderate	Moderate
	Scope	Major	Major	Moderate	Major	Major
	Remediability	Moderate	Moderate	Moderate	Moderate	Easy
Prioritise Action	Likelihood of occurrence	High	High	High	High	High
	Overall Risk Rating (Auto generated)	HIGH	HIGH	HIGH	HIGH	HIGH
	Attribution	Contribute	Directly Linked	Directly Linked	Contribute	Contribute
	Leverage	Medium	High	Medium	High	High
	Current management	Low	Low	Low	Low	Low

ETAPA 4 – PRIORIZAR E AGIR

Recomendações

- Elaboramos recomendações com base na conexão da empresa com o dano, na capacidade do Cliente de promover mudanças e nos esforços de mitigação existentes.

Priorização

- Priorizamos os riscos e as recomendações de mitigação com base na severidade, atribuição, influência e gestão atual.
- Apresentamos nossas conclusões e recomendações para a alta liderança do Cliente no Brasil e a nível global.

Plano de Ação.

- Apoiamos as equipes internas no desenvolvimento de objetivos concretos e um plano de ação para implementar as recomendações.





www.cebds.org

PATROCÍNIO OURO



APOIO ESTRATÉGICO

TozziniFreire.
ADVOGADOS

Anthesis