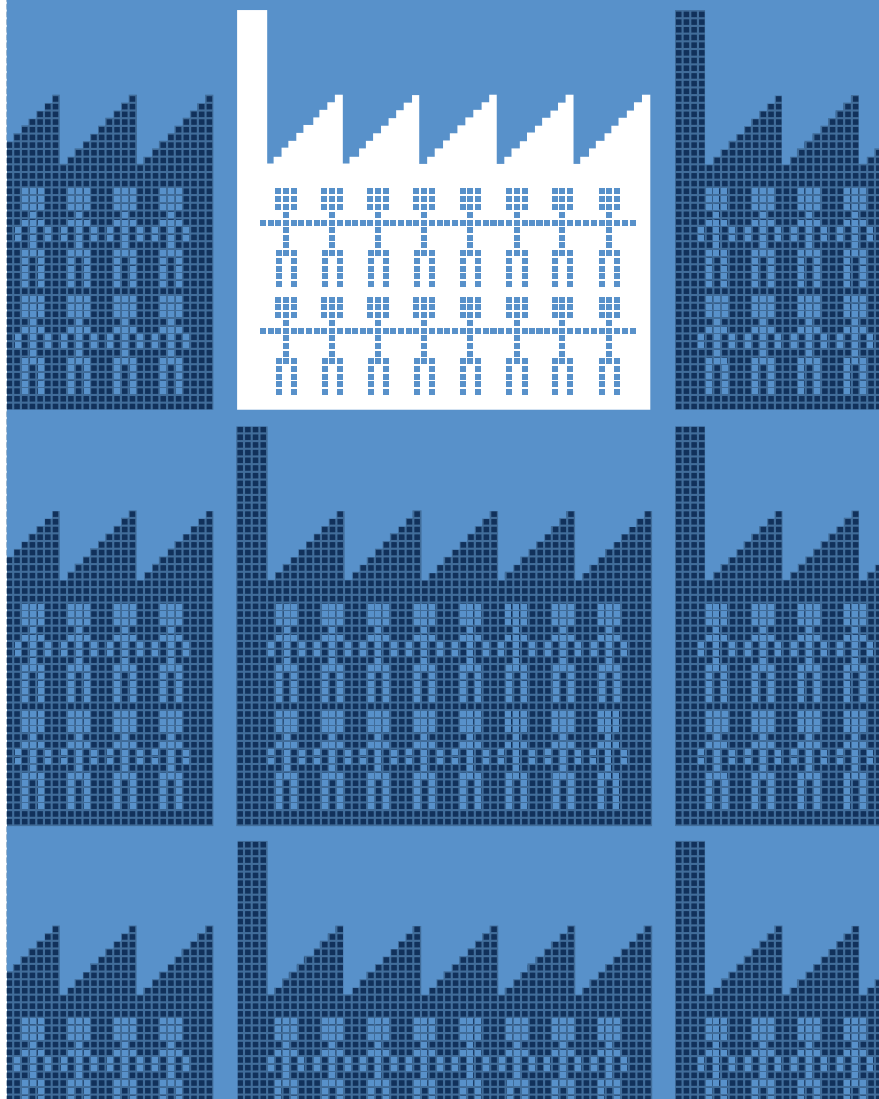


Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência

Um guia para organizações da sociedade civil



Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência

Um guia para organizações da sociedade civil

Mariëtte van Huijstee _ SOMO

Victor Ricco _ CEDHA

Laura Ceresna-Chaturvedi _ Civedep India

Cólofon

Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência

Um guia para organizações da sociedade civil
Agosto 2013

Autores: Mariëtte van Huijstee (SOMO), Victor Ricco (CEDHA),
Laura Ceresna-Chaturvedi (Cividep Índia)

Design gráfico: JUSTAR.nl

Esta publicação tornou-se possível graças ao auxílio financeiro do Ministério Holandês das Relações Exteriores. O conteúdo desta publicação é de exclusiva responsabilidade de SOMO, e de nenhuma maneira reflete o ponto de vista do Ministério Holandês das Relações Exteriores.

Este guia foi traduzido sob a responsabilidade do Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos. O guia foi originalmente escrito em Inglês por SOMO, CEDHA e Cividep Índia. Se houver diferenças de interpretação entre esta versão e a versão em Inglês, por favor, consulte a versão em Inglês como ponto de referência original ou contate SOMO para mais informações: www.somo.nl

Publicado por: SOMO

Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen
Centro para Pesquisa sobre Corporações Transnacionais

Sarphatistraat 30 Telefone: + 31 (20) 6391291
1018 GL Amsterdam E-mail: info@somo.nl
Holanda Website: www.somo.nl

Sobre o SOMO: SOMO é uma organização de pesquisa independente localizada em Amsterdão, na Holanda. Foi fundada em 1973 com o objetivo de fornecer informações às organizações da sociedade civil (OSC), a respeito da estrutura e organização das empresas transnacionais, através da realização de pesquisas independentes. O SOMO tem-se especializado de uma maneira considerável nas seguintes áreas: prestação de contas corporativas; regulamentação financeira e de comércio; e a posição dos países em desenvolvimento a respeito da indústria financeira e dos acordos de comércio. O SOMO também tem expandido sua base de conhecimento em direção a muitas áreas distintas de negócios, através da condução de estudos de setor.

Sobre a CEDHA: Criado em 1999, o Centro para os Direitos Humanos e Meio Ambiente (CEDHA) é uma organização sem fins lucrativos, que tem como objetivo a construção de um relacionamento mais harmonioso entre o meio ambiente e as pessoas. CEDHA está localizada em Córdoba, na Argentina.

Sobre a Cividep: Cividep é uma organização não-governamental (ONG) localizada em Bangalore, Índia. Estuda os efeitos de atividades corporativas sobre as comunidades e o meio ambiente, ajuda os trabalhadores a se organizarem, e promove campanhas com muitas outras organizações e indivíduos para os direitos dos trabalhadores e prestação de contas corporativas. As iniciativas da Cividep sobre os direitos dos trabalhadores têm sido nos setores de produção de vestuário e de manufatura de eletrônicos.

Este trabalho é publicado sob a licença livre de Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0.

SOMO



CEDHA

Cividep India

Workers' Rights & Corporate Accountability



Este guia é o segundo de uma série de livros de guia para as OSCs publicado por SOMO. O primeiro guia focouse no tema de Iniciativas de Múltiplas Parte Interessadas, Processos interativos em que empresas, OSCs e possivelmente outros grupos de partes interessadas interagem para tornar os processos de negócios mais social e/ou ambientalmente sustentáveis. Para encomendar uma cópia deste guia, envie um email para info@somo.nl ou pesquise as orientações online em www.somo.nl.

Conteúdo

- 6 Reconhecimentos
- 7 Acrônimos
- 8 Glossário

10 Introdução e explicação deste guia

- 10 Introdução
- 10 Parâmetros e Princípios Orientadores para 'Proteger, Respeitar e Reparar'
- 11 Pontos Fortes
- 12 Pontos Fracos
- 14 Objetivo deste guia
- 14 Desenvolvimento deste guia
- 15 Como usar este guia
- 16 Recomendações Metodológicas

20 Parte I: Verificação Geral dos Direitos Humanos

- 20 Passo 1: Verificar a política sobre direitos humanos
- 23 Passo 2: Verificar a devida diligência em direitos humanos
- 30 Passo 3: Verificar os procedimentos de remediação
- 34 Passo 4: Verificar o cumprimento das leis e parâmetros

38 Parte II: Atendendo aos impactos negativos sobre os direitos humanos

- 40 Atribuição de responsabilidade baseada no envolvimento com impactos negativos
- 41 Sobreposições entre os cenários
- 44 Passo 1: Identifique o cenário de responsabilidade
- 49 Passo 2: Avaliando a resposta da empresa ao impacto negativo sobre os direitos humanos

58 Estratégias de Acompanhamento

- 58 Interação com a Empresa
- 59 Tribunais
- 60 Governos Nacionais
- 61 Pontos de Contatos Nacionais da OCDE
- 62 Instituições/defensorias nacionais de direitos humanos
- 62 ONU: O grupo de trabalho sobre direitos humanos e empresas e outros mecanismos
- 64 Sistemas de proteção regional dos direitos humanos
- 64 Sensibilização da opinião pública
- 64 Instituições financeiras e acionistas
- 65 Outras relações empresariais
- 65 Pacto Global da ONU
- 66 Outros mecanismos internacionais e intergovernamentais de reclamação

68 Em Conclusão

- 70 Outros recursos
- 71 Referências
- 72 Notas

Reconhecimentos

Os autores desejam expressar sua gratidão a todos os profissionais e especialistas que se dispuseram a revisar a versão preliminar deste guia: Peter Bakker (Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável), Aukje Berden (Nidera), Claire Methven O’Brien (Instituto Dinamarquês para Empresas e Direitos Humanos), Robert Finch (Centro de Direitos Humanos Cambojano), Audry Gaughran (Amnistia Internacional), Michiel van Gelderen (Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos), Filip Gregor (Serviço de Direito Ambiental), Carlos Lopez (Comissão Internacional de Juristas), Amol Mehra (Mesa Redonda Internacional sobre Responsabilidade Corporativa), Dominique Muller (Campanha Roupas Limpas), Pia Navazzo (FIDH), Gabriela Quijano (Amnistia Internacional), Caroline Rees (Shift), Jan-Willem Scheijgrond (Royal Philips Electronics), Julieta Sullivan (Nidera) e Lene Wendland (Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos). Seus comentários e sugestões foram valiosos para o desenvolvimento da atual estrutura e conteúdo do guia, melhorando imensamente ambos os aspectos do guia, de acordo com o ponto de vista dos autores. No entanto, o conteúdo do guia não pode ser de maneira alguma interpretado por refletir a opinião de cada um destes revisores, nem suas contribuições para o processo devem ser tomadas como uma aprovação do produto final.

Assim como os revisores externos, cada um dos autores gostaria de agradecer aos inúmeros colegas que ajudaram a produzir esse guia:

Victor Ricco (CEDHA) gostaria de reconhecer a contribuição feita por diversos estagiários que ajudaram a tornar possível esta publicação, a saber: Sol Delamer, Anna Naimark, Willow Batista, Emily Cohen e Sol Herrera Prieto. Um agradecimento especial para Caspar Plomp, pelo trabalho e pela ajuda que ele proporcionou no desenvolvimento deste guia;

Mariëtte van Huijstee (SOMO) gostaria de agradecer a Joris Oldenzien, Tim Steinweg e Marije Brouwer pelas perspicazes observações e feedback construtivo;

Laura Ceresna-Chaturvedi (Cividep-Índia) gostaria de agradecer a Gopinath K. Parakuni e Suhasini Singh pela assistência durante o projeto.

Acrônimos

| | |
|---------|--|
| CEDHA | O Centro para os Direitos Humanos e Meio Ambiente |
| Cividep | Iniciativas Cívicas para o Desenvolvimento e Paz na Índia |
| CSP | Comunicação sobre Progresso |
| OSC | Organização da sociedade civil |
| RSC | Responsabilidade social corporativa |
| FIDH | Federação Internacional para os Direitos Humanos |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PCN | Ponto de Contato Nacional |
| ONG | Organização Não-Governamental |
| INDH | Instituição Nacional de Direitos Humanos |
| IMI | Iniciativa de Múltiplos Interessados |
| OCDE | Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| SOMO | Centro para Pesquisas sobre Corporações Transnacionais |
| ONU | Nações Unidas |
| DNUDPI | Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas |

Glossário¹

Devida diligência: devida diligência é entendida como um processo de negócios, através do qual as empresas ativamente identificam, previnem, mitigam e prestam contas pela forma como atendem e gerenciam seus potenciais e reais impactos negativos sobre os direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos reais e potenciais impactos ao longo de suas operações de negócios, integrando e atuando sobre os resultados, acompanhando respostas e informando sobre como os impactos são abordados. Devida diligência implica mais que apenas uma avaliação dos riscos para a empresa; a sua finalidade é compreender e abordar os riscos e os abusos que as atividades das empresas representam aos titulares de direitos, incluindo sua cadeia de suprimentos e através de suas relações comerciais.

Mecanismos de Denúncia: um mecanismo de denúncia é um procedimento não-judicial que oferece meios formais, através dos quais indivíduos ou grupos podem expressar suas preocupações, a respeito dos impactos que uma empresa exerce sobre eles – incluindo, mas não exclusivamente, sobre seus direitos humanos – e podem solicitar reparação. Estes mecanismos podem usar processos judicantes, baseados em diálogos ou outros processos que sejam culturalmente apropriados e compatíveis com os direitos. De acordo com as Nações Unidas, para que um mecanismo de denúncia seja eficaz, ele deve ser legítimo, acessível, previsível, justo, transparente, compatível com os direitos, e uma fonte da aprendizagem contínua.

Influência: influência é uma vantagem que promove força para influenciar os outros, isso significa a capacidade de alterar práticas injustas dos parceiros, em empresas as quais estão causando ou contribuindo para o impacto.

Participação Significativa das partes interessadas:² uma atividade realizada para criar oportunidades de diálogo entre uma organização e uma ou mais partes interessadas, com o objetivo de fornecer uma base informada para as decisões da organização.

Mitigação: mitigar neste contexto, significa fazer tudo dentro das possibilidades para prevenir ou cessar práticas injustas de um grupo que causa ou contribui para um risco ou impacto negativo sobre os direitos humanos. Há uma diferença entre mitigação de riscos em matéria de direitos humanos e a mitigação dos impactos sobre os direitos humanos: a mitigação dos riscos em matéria de direitos humanos, se refere às

medidas tomadas para reduzir a probabilidade de ocorrência de um certo impacto negativo. A mitigação de impactos negativos sobre os direitos humanos, se refere às medidas tomadas para reduzir a extensão de um impacto por um terceiro, a qualquer impacto residual que então necessite reparação. Isto não deve ser interpretado no sentido de que é apropriado para uma empresa reduzir os abusos dos direitos humanos por um terceiro, permitindo que um pouco de abuso seja aceitável. Todos os esforços das empresas devem ser focalizados em cessar os impactos sobre os direitos humanos por terceiros, que estão causando danos, mas uma vez que a empresa não tem controle total sobre os terceiros, uma cessação completa não pode ser garantida por esta empresa.

Iniciativa das Múltiplas Partes Interessadas: iniciativa das múltiplas partes interessadas refere-se aos processos interativos em que as empresas, as OSC e possivelmente outros grupos de partes interessadas interagem para fazer com que os processos das empresas sejam mais social e/ou ambientalmente sustentáveis.

Reparação: a reparação se refere ao ato ou aos processos de proporcionar reparação à(s) vítima(s) de um impacto negativo sobre os direitos humanos. A reparação pode tomar várias formas. Pode incluir desculpas, restituição, reabilitação, compensação financeira ou não-financeira e sanções punitivas (quer criminais ou administrativas, como multas), assim como a prevenção dos danos, por exemplo, através de injunções ou garantias de não-repetição. É importante destacar que as empresas não são os únicos atores com responsabilidade de reparação, porque os estados também têm uma função clara no desenvolvimento dos processos de reparação. É dever do estado garantir o direito humano à reparação. As empresas devem assim, abster-se de dificultar a reparação legítima oferecida pelo estado, enquanto os estados devem monitorar ativamente os esforços para reparação por parte das empresas.

Titulares de Direitos: cada ser humano é um titular de direitos e todo o direito humano tem um 'portador de dever' correspondente. Um titular de direito:

- tem direitos;
- tem direito a reivindicar seus direitos;
- tem direito a responsabilizar o portador de dever;
- tem a responsabilidade de respeitar os direitos dos outros.

Aqueles que têm a obrigação de respeitar, proteger e cumprir com os direitos dos titulares de direitos são os portadores de deveres (por exemplo, empresas ou estados).³

Introdução e explicação deste guia

Introdução

O objetivo deste guia é proporcionar apoio e orientação concretos e um quadro uniforme de referência para que as organizações da sociedade civil (OSC) utilizem os Princípios Orientadores das Nações Unidas para lidar com a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e, por consequência, apoiar as comunidades locais, trabalhadores e outros titulares de direitos a assegurar o cumprimento de seus direitos humanos. O guia oferece um método para as OSC usarem os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos para pesquisa e incidência em empresas, e os e os ajuda a fazer com que as empresas sejam responsáveis por respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

A expansão mundial do setor privado durante as três últimas décadas foi acompanhada por um aumento dramático nos impactos societários deste setor, em termos positivos e negativos. As empresas transnacionais podem contribuir para o bemestar econômico e emprego, e desse modo contribuir para o gozo dos direitos humanos. Ao mesmo tempo, as empresas também podem ter um impacto negativo sobre os direitos humanos em todo o mundo, por exemplo, quando deslocam povos indígenas de suas terras, quando poluem o meio ambiente do qual as comunidades são dependentes, quando violam os direitos trabalhistas, ou quando estão vinculadas a um regime que viola os direitos de seus cidadãos. Tais impactos negativos sobre os direitos humanos são abundantes na presente economia globalizada, como os desequilíbrios profundos de poder que frequentemente permitem que os direitos dos mais fracos e vulneráveis sejam sacrificados pelos interesses de empresas poderosas e de seus acionistas.

Parâmetros e Princípios Orientadores para 'Proteger, Respeitar e Reparar'

As Nações Unidas (ONU) reconhecem que as atividades das empresas podem ter um impacto negativo sobre os direitos humanos. Um mandato sobre empresas e direitos humanos foi criado em 2005, a respeito das

questões de direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas. O Representante Especial para a Questão dos Direitos Humanos e Empresas, professor John Ruggie, foi apontado pelo Secretário Geral da ONU. Isto resultou no desenvolvimento dos Parâmetros para 'Proteger, Respeitar e Reparar' no ano de 2008, o qual esboça os deveres e as responsabilidades dos estados e das empresas para atender aos abusos sobre os direitos humanos relacionados às empresas, seguidos pelos Princípios Orientadores adotados em 2011, os quais esboçam a maneira como os estados e as empresas devem implementar os Parâmetros da ONU.

Os Parâmetros para 'Proteger, Respeitar e Reparar' estão baseados em três pilares. O primeiro é o dever do Estado em proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas de negócios, através de políticas, normas e arbitragens apropriadas. O segundo é a responsabilidade corporativa em respeitar os direitos humanos, que significa que as empresas de negócios devem agir com devida diligência⁴ para evitar transgressões dos direitos dos outros e para abordar os impactos negativos com os quais elas estão envolvidas. O terceiro é a necessidade de um maior acesso por parte das vítimas, a uma reparação eficaz, judicial e não-judicial. Este guia se enfoca nos Princípios Orientadores dentro do segundo pilar: a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. Os Princípios Orientadores dentro destes parâmetros fornecem um útil quadro de referências para que as OSC atendam às responsabilidades das empresas e justifiquem as exigências por condutas mais responsáveis nos negócios.

Pontos Fortes

Os Parâmetros e os Princípios Orientadores da ONU têm pontos forte e fracos. Um dos pontos mais forte é que este é o parâmetro mais autoritário e internacionalmente reconhecido para as empresas e direitos humanos, uma vez que é apoiado pelos governos dos estados membros da ONU e foi baseado em longas consultas com muitas partes interessadas, por um período de mais de seis anos. Os Princípios Orientadores explicam a conduta corporativa padrão que se espera das empresas pelos estados membros da ONU, e foram apoiados por muitas associações de negócios e das indústrias.

Além disso, a responsabilidade corporativa de respeitar, como esboçada pelos Princípios Orientadores, impulsionou o debate no que diz respeito às responsabilidades das empresas de respeitar consideravelmente os direitos humanos: com os Princípios Orientadores, muitos argumentos

usados pelas empresas para negar suas responsabilidades para evitar e abordar os impactos negativos sobre os direitos humanos, se tornaram inválidos, por exemplo, quando negam a responsabilidade sobre a cadeia de suprimentos. Os Princípios Orientadores esclareceram eficazmente que as empresas têm a responsabilidade de atender aos impactos sobre os direitos humanos que ocorrem através das suas próprias atividades, ou em consequência de seus relacionamentos de negócios com terceiros, incluindo suas cadeias de suprimentos.

Pontos Fracos

Os Parâmetros e os Princípios Orientadores têm também um ponto fraco muito importante que é extensamente reconhecido entre as OSC: eles não criam novas obrigações legais internacionais para as empresas que possam ser impostas, e não são acompanhados por um mecanismo de denúncia ou de queixa no qual as vítimas de abusos dos direitos humanos relacionados aos negócios possam aceder para reparação.

Ademais, os Princípios Orientadores são débeis no que diz respeito ao desenvolvimento dos deveres, para que os estados individuais regulem os impactos das empresas de negócios sobre os direitos humanos, além das fronteiras nacionais (isto é, obrigações extraterritoriais), embora este princípio seja reconhecido internacionalmente em outras áreas (tais como o turismo sexual) e seja muito mais forte em diversos sistemas legais nacionais (tais como os Estatuto de Reclamação de Agravos contra Estrangeiros nos Estados Unidos).

Um terceiro ponto fraco é que os Princípios Orientadores não incorporam uma referência explícita de todas as leis e normas de direitos humanos, que são relevantes para a avaliação das responsabilidades corporativas de respeitar os direitos humanos. Em outras palavras: a implementação dos Princípios Orientadores por uma empresa não equivale automaticamente a respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Nos Princípios Orientadores os “direitos humanos internacionalmente reconhecidos – [são os] que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho”. Enquanto os Princípios Orientadores declaram que as empresas podem impactar praticamente todos os direitos humanos, e que podem necessitar considerar direitos adicionais, dependendo das

circunstâncias estes não são explicitamente referenciados. Existem mais leis e normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidas que são muito relevantes para avaliar a responsabilidade corporativa de respeitar, como a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (veja a Caixa 1 para outras leis e normas internacionais dos direitos humanos relevantes).

Caixa 1:

Leis e Normas adicionais relevantes dos direitos humanos internacionais

Outras leis e normas relevantes dos direitos humanos incluem, mas não estão limitadas a, as Convenções de Direitos Humanos da ONU (como definido pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos das Nações Unidas⁹) e as Declarações da ONU, tais como a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (DNUDPI). As OSC são aconselhadas a ler estes instrumentos conjuntamente com o trabalho das organizações especialistas da ONU, tais como os Órgãos Criados em Virtude de Tratados e Procedimentos Especiais, uma vez que estes fornecem interpretações e orientações úteis sobre como respeitar e implementar tais normas.

Alguns tratados e declarações essenciais dos direitos humanos não são então mencionados explicitamente nos Princípios Orientadores, e consequentemente os Princípios Orientadores proporcionam lacunas para que as empresas escapem das responsabilidades estabelecidas nestes documentos. Não obstante, o comentário do Princípio 12 indica claramente que: “De acordo com as circunstâncias, é possível que as empresas devam considerar normas adicionais [ênfase adicionada]. Por exemplo, as empresas devem respeitar os direitos humanos das pessoas pertencentes a grupos ou populações específicos e deverão prestar-lhes atenção especial quando violarem os direitos humanos dessas pessoas. Nesse sentido, os instrumentos das Nações Unidas detalharam os direitos dos povos indígenas, das mulheres, das minorias nacionais, étnicas, religiosas e linguísticas, das crianças, das pessoas com deficiência e dos trabalhadores migrantes e suas famílias. Além disso, em situações de conflito armado, as empresas devem respeitar as normas do direito internacional humanitário.”

Nos casos onde as OSC podem demonstrar que as circunstâncias que fazem as leis e normas adicionais sobre os direitos humanos internacionais relevantes, o comentário do Princípio Orientador 12 oferece uma abertura para que as OSC façam com que as empresas sejam responsabilizadas por respeitar essas leis e normas adicionais dos direitos humanos internacionais. As OSC que usam este guia estão então bem orientadas para considerar se leis e normas adicionais dos direitos humanos internacionais à Carta Internacional dos Direitos Humanos e à Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são relevantes para suas empresas e/ou o caso em questão e incluir estas nas avaliações.

Objetivo deste guia

O objetivo deste guia é ajudar as OSC a usar os Princípios Orientadores em suas pesquisas, campanhas, participação e advocacia em direção a empresas e governos. Através do uso dos Princípios Orientadores em pesquisas corporativas, campanhas, participação e advocacia, as OSC podem desempenhar um papel indispensável como uma força de compensação para confrontar as empresas com suas responsabilidades de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e assegurando que elas prestem contas para irem de encontro com as suas responsabilidades e melhorarem o seu comportamento. Desse modo, as OSC podem contribuir para fazer com que os Princípios Orientadores tenham um valor real para os titulares de direitos provavelmente afetados negativamente por atividades corporativas. Além disso, usando os Princípios Orientadores em suas pesquisas e advocacia e construindo conhecimento, as OSC poderão fornecer às autoridades nacionais e internacionais introspecção útil a respeito dos pontos fortes e fracos dos Princípios Orientadores, ajudando a melhorar os parâmetros de direitos humanos e negócios internacionais, oportunamente.

Desenvolvimento deste guia

Este guia foi desenvolvido em diversos estágios e através de um processo colaborativo e participativo. Na primeira metade de 2012, SOMO, CEDHA e Civedep desenvolveram uma versão preliminar deste guia. Durante a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável de 2012 (Rio+20), os sócios organizaram um curso participativo como um evento independente para as OSC, focado na divulgação e disseminação dos Princípios Orientadores, gerando

capacidade para o seu uso e teste e melhorando o esboço do guia. Após a implementação de algumas melhorias baseadas nesse seminário, especialistas e profissionais de diferentes grupos de partes interessadas e com perspectivas variadas sobre os Princípios Orientadores, foram convidados a revisar o guia. Ao mesmo tempo, o guia foi testado em dois casos de empresas, um da Índia e um da Argentina. Baseado no feedback da revisão e dos testes, o guia foi finalizado na segunda parte de 2012.

Tanto a revisão quanto os testes-pilotos forneceram muitas percepções valiosas que melhoraram o guia consideravelmente na opinião dos autores, e o tornaram mais relevante e aplicável para o grupo alvo: nomeadamente, OSC que querem abordar as responsabilidades das empresas de respeitar os direitos humanos e apoiando desse modo as comunidades locais, trabalhadores e outros titulares de direitos para assegurar a vindicação de seus direitos. Com essa afirmação, o guia pode ser melhorado ainda mais, uma vez que as OSC construam experiência no uso dos Princípios Orientadores e descubram caminhos promissores para seguir nas suas pesquisas nas empresas e advocacia e segurando que as empresas prestam contas da sua responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. Logo, os autores convidam os usuários deste guia a compartilhar suas experiências e feedback usando a informação de contato fornecida no cólofon.

Como usar este guia

Este guia oferece uma metodologia para verificar o desempenho de uma empresa multinacional⁶ em relação com os Princípios Orientadores, por meio de indicadores de desempenho e questões de avaliação. Alguns usuários podem preferir usar ou indicadores ou perguntas. Outros poderão preferir usar ambos.

O guia está dividido em duas partes, de acordo com a necessidade do usuário:

- 1 A Parte I** oferece uma verificação geral respeito a se as políticas, procedimentos e desempenho sobre direitos humanos da empresa estão lidando de maneira efetiva com os riscos aos direitos humanos e prevenindo impactos adversos sobre os direitos humanos de acordo com os Princípios Orientadores. Uma OSC é aconselhada a usar esta parte do guia quando ainda não tem nenhum conhecimento de abusos aos direitos humanos, e quando não estabeleceu contato prévio com os titulares de direitos. Além disso, uma OSC que

identificou abuso aos direitos humanos é aconselhada a usar esta parte do guia para avaliar se a empresa fez tudo o que poderia ter feito para prevenir que impactos aos direitos humanos ocorressem.

- 2 A Parte II** oferece uma ferramenta concreta para os casos onde impactos aos direitos humanos tenham sido identificados. É feita para avaliar se a empresa lida de maneira adequada com os impactos, de acordo com os Princípios Orientadores, e a avaliação envolverá um estreito contato entre a OSC que faz a avaliação e os titulares de direitos. A metodologia oferecida na Parte 1 pode conduzir à identificação de uma empresa relacionada aos impactos negativos sobre os direitos humanos, depois do qual o usuário pode continuar a investigar este caso específico usando a Parte 2 do guia.

O restante deste capítulo inclui algumas recomendações metodológicas gerais para as OSC conduzirem uma avaliação do desempenho em matéria dos direitos humanos de uma empresa. Então, de seguida as Partes I e II. Estas são seguidas por um capítulo que engloba um panorama das estratégias possíveis que as OSC podem utilizar para lidar com os resultados de sua avaliação. Este capítulo inclui muitas das razões pelas quais as OSC gostariam de avaliar o desempenho em matéria de direitos humanos de uma empresa. O guia termina com uma conclusão e uma seção de documentos, instrumentos e ferramentas para maior orientação.

Recomendações Metodológicas

O método de avaliação apresentado nesta guia envolverá frequentemente pesquisa e coleta de dados que não estão publicamente disponíveis. Tal pesquisa exigirá uma abordagem metodológica segura e técnicas e habilidades de investigação adequadas. Para uma orientação adicional a respeito de métodos e técnicas de pesquisa, as OSC podem consultar a literatura acadêmica sobre este assunto. Esta seção fornecerá várias recomendações para a coleta de dados que são especificamente relevantes no contexto deste guia.

As informações das empresas que estão publicamente disponíveis irão provavelmente descrever o desempenho da empresa em matéria dos direitos humanos de uma forma mais otimista do que os titulares de direitos (potencialmente) afetados (por exemplo, trabalhadores, comunidades indígenas vivendo em torno das instalações operacionais, etc.). Como estes titulares de direitos são os beneficiários pretendidos

da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, uma avaliação do desempenho de uma empresa, nesta consideração, pode somente ser feita se suas perspectivas e experiências forem incluídas. Como regra geral as OSC devem sempre tentar fornecer mais do que uma fonte de informação para introspeções a respeito do desempenho em matéria dos direitos humanos, para gerar pontos de vistas de uma maior quantidade de ângulos possíveis e para evitar visões isoladas.

Algumas sugestões de como conseguir informações de confiança:

- Crie uma visão geral dos países e setores dentro dos quais a empresa opera, a fim de poder avaliar compreensivamente os riscos sobre os direitos humanos das empresas e as suas respostas a estes riscos e impactos negativos sobre os direitos humanos.
- Coopere ou consulte com titulares de direitos (potencialmente) afetados e outras partes interessadas.
- Verifique o Website da empresa frequentemente.

Identifique as funções e posições dentro da empresa para selecionar a pessoa apropriada a fim de buscar informações. Note que informações e pessoas relevantes podem estar espalhadas entre os departamentos da empresa (por exemplo, o departamento de compliance, auditoria, aquisições ou de responsabilidade social empresarial (RSE)) e que as empresas podem não ser sensíveis a estas solicitações.

- Solicite informações à empresa sobre seus impactos sobre os direitos humanos e suas respostas a estes impactos através de e-mails, ligações telefônicas, solicitações para entrevistas, etc. As perguntas das avaliações apresentadas neste guia podem ser facilmente usadas para esboçar uma pesquisa e/ou uma entrevista da empresa.
- Para obter os dados necessários para a avaliação presente, é essencial que a empresa esteja disposta a comunicar sobre a maneira como procura prevenir e atender os impactos negativos sobre os direitos humanos. O Princípio Orientador 21 requer a todas as empresas que sejam sensíveis aos pedidos legítimos pelas partes externas, sobre como abordam alegados impactos negativos sobre os direitos humanos. Isto é esperado, em particular, se as partes desafiando a empresa são, elas mesmas, diretamente afetadas ou são as representantes legítimas de tais indivíduos ou grupos. As OSC que conduzem a avaliação atual podem assim fazer uma forte

solicitação de informações a uma empresa, se as OSC puderem defenderem o caso que representa titulares de direitos afetados.

- Solicite informações de entidades oficiais – sindicatos, jornalistas (locais), Instituição Nacional de Direitos Humanos (INDH) ou ombudsman – e outros intermediários relevantes.
- Busque informações através de solicitações formais com autoridades, tais como o Ministério do Meio Ambiente, o Ministério da Economia e/ou da Indústria, a INDH ou Ombudsman, e órgãos de fiscalização das indústrias. Por exemplo, você pode solicitar a avaliação do impacto social e do meio ambiente que a empresa deveria ter realizado em muitos casos, antes de começar suas operações, e a autorização formal de suas atividades. Solicite também a revisão em desenvolvimento ou periódica de tal avaliação de impacto.
- Colabore com o parlamento a fim de buscar informações através de pedidos de informações formais, apresentadas pelo parlamento para o governo.

Parte I: Verificação geral dos direitos humanos

A Parte I deste guia foi projetada para avaliar se as políticas, procedimentos e desempenho de uma empresa estão alinhados com os Princípios Orientadores, e se são adequados para prevenir os riscos sobre os direitos humanos e atender aos impactos sobre os direitos humanos quando eles ocorrem. Fornece uma verificação geral dos negócios e dos direitos humanos de uma empresa para avaliar o seu desempenho em matéria de direitos humanos. Na realização destas verificações, é possível que um real abuso seja revelado sem que este tenha ainda submergido, tornado a Parte II deste guia relevante. Se uma OSC lida com uma empresa que tenha ou tenha tido impactos negativos sobre os direitos humanos, é também recomendável usar a segunda parte deste guia, que fornece indicadores para avaliar se a empresa atende aos impactos reais adequadamente de acordo com os Princípios Orientadores.

Existem múltiplas situações em que uma OSC gostaria de avaliar os riscos sobre os direitos humanos associados a uma empresa específica. Por exemplo:

- a Antes de uma empresa iniciar suas operações em um país e não exista – ou são insuficientes – informações sobre os impactos de suas atividades;
- b Quando empresas se avaliam umas às outras;
- c Quando se considera em colaborar com uma empresa ou não;
- d Quando se mapeiam os tipos de empresas que investem no país;
- e Quando desenvolvem um perfil ou relatório de pesquisa de uma empresa.

Passo 1: Verificar a política sobre direitos humanos

O mais básico requerimento que as empresas têm que satisfazer, a fim de ir ao encontro com suas responsabilidades de respeitar os direitos humanos, é se comprometerem com esta responsabilidade em uma declaração de política dos direitos humanos que é feita disponível ao público.

Caixa 2:

Princípio Orientador 16

O Princípio Orientador 16 requer que uma declaração de política de direitos humanos:

- a Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;
- b Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa;
- c Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços;
- d Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas;
- e Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

Para avaliar a implementação deste princípio pela empresa:

- Verifique se a política dos direitos humanos da empresa pode ser acessada através de suas comunicações públicas (por exemplo, website, relatórios externos) e se é de fácil acesso.
- Avalie se as políticas de direitos humanos declaram quais pessoas ou departamentos na empresa realizaram sua aprovação, e quem é responsável pela sua implementação. Se isto não está indicado na própria política, é aconselhável contatar a empresa e solicitar informações referindo-se aos Princípios Orientadores.
- Contatando diversos departamentos da empresa, seus parceiros de negócios e titulares de direitos potencialmente afetados e outras partes interessadas, podem-se fazer verificações cruzadas se as partes relevantes estão cientes da política ou não.
- Pode ser útil verificar outros documentos da empresa – por exemplo, relatórios anuais ou relatórios de RSC – para descobrir se a Política de Direitos Humanos está ou não neles refletida também.

Indicadores de desempenho

- A empresa tem uma declaração/política pública que no mínimo endossa a Carta Internacional dos Direitos Humanos, bem como as oito Convenções Fundamentais da OIT, como estabelecidas na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PO12).
- A empresa aprovou outras normas internacionalmente reconhecidas dos direitos humanos na sua política de direitos humanos, que são relevantes para as circunstâncias particulares em que opera. Estes talvez se apliquem a uma região ou a um setor específico, ou a grupos específicos (tais como povos indígenas) em que a empresa pode ter potenciais impactos negativos (Comentário PO12). A declaração/política de direitos humanos é aprovada pelo CEO ou pelo Conselho de Administração da Empresa (PO16).
- A Política de direitos humanos é comunicada a todos os funcionários, fornecedores, relações de negócio e outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços, e estipula expectativas destas partes (PO16).

Perguntas orientadoras para verificação

- A política de direitos humanos está disponível, por exemplo, no website da empresa ou a pedido?
- A que normas internacionais de direitos humanos se refere? Satisfaz os critérios mínimos indicados acima? Cobre adequadamente todos as normas relevantes de acordo com o setor e com a região em que a companhia opera?
- A política de direitos humanos da empresa estipula claramente as expectativas dos funcionários, dos parceiros de negócios e das outras partes ligadas diretamente às operações, aos produtos ou aos serviços da empresa?
- Foi aprovada pelo nível mais sênior da empresa (por exemplo, CEO/Diretor/Conselho Administrativo)?
- É informada a todos os funcionários, parceiros de negócios, outras partes relevantes (por exemplo, forças de segurança do estado; investidores; partes interessadas potencialmente afetadas)?
- As outras políticas e processos de negócios são coerentes com a declaração dos direitos humanos, por exemplo, a empresa assegura sua taxação, políticas legais e de compras, não prejudicam o respeito aos direitos humanos?
- A empresa tem uma cláusula de direitos humanos em seus contratos com os parceiros de negócios?

Passo 2: Verificar a devida diligência em direitos humanos

Além de um compromisso com os direitos humanos, as empresas devem adotar um processo de negócio conhecido como *devida diligência* em matéria de direitos humanos. Devida diligência em matéria de direitos humanos é entendida como um processo de negócio através do qual empresas identificam ativamente, previnem, *mitigam* e prestam contas em como atendem e gerenciam seus potenciais e reais impactos negativos sobre os direitos humanos. As empresas devem assim ter processos em curso em vigor que ajudarlhesão a identificar abusos potenciais dos direitos humanos, permitindo-lhes tomar medidas em tempo oportuno para evitá-los. Estes mesmos processos podem revelar abusos dos direitos humanos associados às suas operações de negócio. A empresa deve ter processos em vigor para abordar estes abusos.

Além de se certificar de que as empresas não atuam em conflito com os direitos humanos, as empresas devem tomar medidas preventivas para evitar potenciais impactos negativos futuros sobre os direitos humanos. O requerimento de devida diligência em direitos humanos se aplica não somente às próprias operações da empresa, mas incluem todos os impactos que causam, contribuem ou estão ligados diretamente aos seus relacionamentos da cadeia de suprimento e relacionamentos de negócios, tais como subcontratantes, clientes, governos e parceiros de empreendimento conjunto. Consulte por favor as páginas x e x deste guia para exemplos de negócios que causam, contribuem e que estão ligados aos abusos dos direitos humanos.

A devida diligência em direitos humanos necessita primeiramente ser realizada através das próprias atividades da empresa, bem como as de seus parceiros de negócios, clientes e relações com as outras partes interessadas, incluindo o governo. Em segundo lugar, a devida diligência em direitos humanos se aplica a todas as funções da empresa, incluindo operações, recrutamento, treinamento e avaliações, e necessita estar sensível aos diferentes contextos operacionais.

É essencial para uma empresa seguir um processo de devida diligência em direitos humanos, para que esta previna a ocorrência de impactos negativos sobre os direitos humanos. A devida diligência em direitos humanos exige que a empresa faça o máximo para prevenir impactos, e para saber e dar conhecimento que assim o fez. Como o comentário do Princípio Orientador 21 declara: "Dar conhecimento implica comunicar, oferecer transparência e prestar contas às pessoas ou grupos que possam se ver afetados e a outros interessados, inclusive os investidores".

Caixa 3:**Princípio Orientador 17**

O Princípio Orientador 17 declara que:

A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos:

- a** Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais;
- b** Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações;
- c** Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

Avaliando os riscos sobre os direitos humanos

A fim de seguir um processo de devida diligência, as empresas necessitam avaliar seus riscos sobre os direitos humanos, incluindo aqueles que estão ocorrendo ou ocorreram (este cenário será tratado mais detalhadamente na parte dois deste guia) ou que possam ocorrer no futuro. Esta avaliação ajudará as empresas a deter os impactos negativos no presente e ajudará a prevenir futuros potenciais impactos negativos e a reparar qualquer dano causado.

Avaliar se os processos de devida diligência de uma empresa são verdadeiramente eficazes em atender aos potenciais e reais impactos sobre os direitos humanos **requer que uma OSC trace a estrutura da empresa**, cadeia de valores e relacionamentos de negócios e os riscos

Caixa 4:**Princípio Orientador 18**

O Princípio Orientador 18 indica que esta avaliação deve:

- a** Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes;
- b** Incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

sobre os direitos humanos que possam ocorrer dentro deste domínio. Este é um exercício extremamente complexo e demorado, especialmente nos casos das corporações transnacionais com múltiplas subsidiárias e operações em todo o mundo. Enquanto este também pode ser um exercício complexo para as empresas, é esperado delas à luz da aprovação dos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos.

É importante **examinar o contexto dos direitos humanos que uma empresa se tenha inserido**. Uma empresa consultando e realizando uma avaliação de impactos sobre os direitos humanos não está tomando seriamente a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, se sabe que as comunidades não foram consultadas sobre o desenvolvimento de um determinado projeto em primeiro lugar. No setor extrativo, por exemplo, uma vez que a empresa se estabelece na área, frequentemente haverá aquisições de terras para dar espaço às operações da empresa, as quais podem conduzir à perda de opções dos meios de subsistência para os proprietários de terra originais. Todas estas questões devem ser abordadas em uma avaliação prévia dos impactos sobre os direitos humanos.

Iniciar a avaliação das ações de uma empresa no que diz respeito ao uso de devida diligência em direitos humanos, as OSC podem **usar seu conhecimento (local) e perícia sobre os riscos sobre os direitos humanos em países específicos, contextos e setores** em que a empresa opera, e verificar se a empresa identificou e abordou estes riscos ou não. Para fazer isto, pode-se procurar por documentos de devida diligência no website da empresa e/ou examinar seus relatórios. Além disso, é útil contatar a empresa e inquirir quem na empresa é responsável pela implementação de devida diligência em direitos

humanos, e contatar diretamente a pessoa ou departamento respectivos, para inquirir acerca da abordagem da empresa no que se refere à devida diligência em direitos humanos.

Às vezes as empresas são obrigadas legalmente a conduzir uma avaliação ambiental e social dos impactos, antes de receberem permissão para suas operações pelo governo relevante. No entanto, de acordo com os Princípios Orientadores, as empresas têm que avaliar seus impactos sobre os direitos humanos não antes do começo das operações, mas numa base contínua. Se as avaliações dos impactos estão publicamente disponíveis, é recomendável uma **verificação cruzada sobre que tipo de avaliação de impacto foi feita (Meio Ambiente, Ambiental e Social ou Avaliação dos Impactos sobre os Direitos Humanos) e se estão ou não as preocupações de titulares de direitos potencialmente afetados incluídas e atendidas**. Se houver alguma mitigação ou ação preventiva planeada, é importante verificar (tanto com a empresa e com os titulares de direitos afetados e outras partes interessadas) se estas ações foram ou não realmente realizadas e quais seus resultados.

Se não houver um documento de avaliação de impactos publicamente disponível, é aconselhável **solicitar diretamente com a empresa documentos que não sejam públicos, que contenham informações que sejam fundamentais para a proteção efetiva dos direitos humanos** (tais como o direito à água, saúde ou a um ambiente saudável). Uma outra opção é verificar se foi feito ou não um pedido à empresa para submeter uma avaliação de impactos pelo Estado e contatar as agências regulatórias ou inspetoras relevantes (por exemplo, Ministério do Meio Ambiente e as outras agências ambientais, inspeção do trabalho, controle de poluição).

Para verificar se a empresa tem satisfeito ou não os requerimentos para envolver as partes interessadas potencialmente afetadas em suas avaliações de riscos, **as informações da empresa devem ser verificadas com as visões dos titulares de direitos (por exemplo, comunidades, trabalhadores e outros indivíduos)**. Além disso, os titulares de direitos podem ser consultados sobre quais os riscos (potenciais) dos direitos humanos associam ou não com as operações da empresa, e se eles sentem ou não que estes riscos estão sendo atendidos adequadamente. Se não, os Princípios Orientadores fornecem um apoio autoritário de suporte para OSC solicitarem que a empresa deverá iniciar um diálogo com estes grupos.

Caixa 5: Participação Significativa das partes interessadas⁷

Os esforços de participação das partes interessadas ficam muitas vezes aquém, devido à falha em compreender a dinâmica da comunidade local, ou a uma falha no empenho pleno de fazer com que todas as partes interessadas afetadas participem. A participação significativa com as partes interessadas deve levar em consideração os interesses das partes interessadas na tomada de decisão, assegurando que os direitos das partes interessadas afetadas sejam respeitados. Isto inclui:

- 1 Preparar as comunidades antes de participarem, proporcionando-lhes acesso adequado a informações e assessores jurídicos e técnicos independentes.
- 2 Determinar que nível de informação de participação, consulta ou de negociação é necessário. Somente informar as partes interessadas sem participar no diálogo é inapropriado. Consequentemente, na maioria dos casos a participação significativa das partes interessadas incluirá consultar a comunidade e fornecendo-lhes a oportunidade de compartilhar seus pontos de vistas antes de as decisões serem tomadas. Em alguns casos a empresa terá que negociar com a comunidade para alcançar um acordo sobre uma questão específica.
- 3 Obter consentimento livre, prévio e informado dos povos indígenas que vivem nas terras da área proposta do projeto, ou seja, o consentimento deve ser livre de coerção, obtido antes do início das atividades do projeto, e informado através do acesso a todas as informações necessárias para a tomada de decisão, incluindo o conhecimento dos direitos legais e as implicações do projeto.
- 4 Integrar participação da comunidade em cada fase do ciclo do projeto, o que garante que a participação das partes interessadas não aconteça apenas no início de um projeto, mas como um processo contínuo, uma vez que os riscos sobre os direitos humanos mudam ao longo do tempo.
- 5 Incluir partes interessadas tradicionalmente excluídas, tais como jovens, mulheres e minorias, que possam exigir da empresa reuniões separadas com as diferentes partes interessadas, a fim de permitir que as pessoas

marginalizadas se expressem. No entanto, isto oferece à empresa uma imagem mais completa dos potenciais riscos e impactos. Todas as reuniões devem ser conduzidas no idioma local e em uma maneira culturalmente apropriada.

- 6 Resolver denúncias da comunidade através do diálogo. As empresas precisam de um mecanismo para atender a denúncias que surgem durante suas operações, já que não possa ser possível antecipar todos os problemas na fase inicial de planejamento. Elas necessitam de determinar o âmbito do mecanismo de denúncias e quais os tipos de reparação que podem oferecer; assegurando-se de que as comunidades participam em seu projeto e revejam periodicamente o mecanismo; identificar o responsável relevante pelas decisões com autoridade para resolver as denúncias e qual funcionário estabelecerá contato com os requerentes durante todo o processo. As empresas necessitam estabelecer um procedimento para resolver as denúncias, com um procedimento para investigar as reivindicações e resolver queixas dentro de uma escala de tempo razoável e necessitam tornar o mecanismo de denúncia acessível (gratuito, transparente e acessível localmente). Além disso, o relacionamento entre o nível da empresa e os outros mecanismos de denúncias (estatal ou não-estatal) necessitam ser definidos, nos casos em que as denúncias não possam ser resolvidas e exista a necessidade de uma consulta externa, de uma entidade independente, tal como um mediador, um árbitro, um ombudsman ou um tribunal.
- 7 Promover a monitoração participativa pelas comunidades locais. Envolver as comunidades na monitoração de um projeto pode ser uma maneira eficaz de satisfazer suas preocupações e de promover transparência. As empresas podem apoiar a monitoração participativa através do financiamento de tais métodos e treinando os membros da comunidade.

Indicadores de desempenho

- A empresa tem políticas de devida diligência em matéria de direitos humanos e procedimentos em vigor (PO15/PO17).
- A empresa identifica os riscos e os impactos que pode causar ou contribuir para através de suas próprias atividades, ou que podem estar diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por seus relacionamentos do negócio (PO 15/GP17).
- A empresa conduz avaliações regulares para avaliar seus potenciais impactos (PO18).
- A empresa baseia-se em opiniões de especialistas em direitos humanos independentes internos e/ou externos para avaliar os seus impactos (PO18).
- A empresa consulta com todos os grupos de titulares de direitos potencialmente afetados antes de começar suas operações, para identificar e prevenir impactos negativos (PO18).
- A empresa mantém consultas regulares com aqueles potencialmente afetados, pois os riscos sobre os direitos humanos podem mudar através do tempo e das operações da empresa (PO17/PO18).
- Os titulares de direitos confirmam que estiveram envolvidos no processo de devida diligência em direitos humanos, que informações foram fornecidas em suas próprias línguas e em tempo adequado para tomar uma decisão informada, e que podiam participar em todas as reuniões e audiências (PO18).
- A empresa informa como atende os riscos sobre os direitos humanos e quais as estratégias que adotou para os evitar (PO 21).
- Onde riscos severos sobre os direitos humanos existem, a empresa reporta formalmente como aborda os riscos sobre os direitos humanos e quais as estratégias que adotou para os evitar (PO 21).
- A empresa integrou e agiu sobre os resultados da devida diligência em direitos humanos, por exemplo, alterando operações (mudando termos dos contratos, aumentando a monitoração em sua cadeia de suprimento, implementando os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos) e em alguns casos interrompendo as operações (PO 17).
- Os titulares de direitos reconhecem que os potenciais impactos negativos foram evitados e os impactos negativos reais cessaram e foram eficazmente reparados (PO 17).

Perguntas orientadoras para verificação

- Quais são os potenciais impactos sobre os direitos humanos que você prevê como uma OSC através de sua perícia e conhecimento? Reconhece a empresa estes riscos?
- Quais é que são os departamentos na empresa responsáveis por devida diligência em matéria de direitos humanos?
- Desenvolveu a empresa processos para avaliar seus impactos sobre os direitos humanos?
- Se sim, como responde a empresa às solicitações a respeito de seus potenciais impactos sobre os direitos humanos, e suas estratégias para impedilos? Está a empresa disposta a informar sobre seus potenciais riscos sobre os direitos humanos?
- A avaliação identifica os titulares de direitos e outras partes interessadas que são/podem ser impactados pelas operações da empresa? Está alguma parte interessada excluída?
- A empresa tem realizado consultorias com aqueles potencialmente afetados no transcurso de sua avaliação de impacto, e foilhes informando sobre potenciais impactos?
- Realiza a empresa consultas com estes, em uma base contínua?
- A empresas informou sobre como evitará quaisquer impactos negativos sobre eles?
- Foram os titulares de direitos potencialmente afetados e outras partes interessadas envolvidos no processo de avaliação dos impactos e medidas preventivas/de mitigação?
- Como integrou e atuou a empresa sobre os resultados da avaliação dos impactos sobre os direitos humanos?
- Os titulares de direitos potencialmente afetados e outras partes interessadas indicam que os procedimentos de devida diligência levam em consideração suas preocupações adequadamente?

Passo 3: Verificar os procedimentos de remediação

Mesmo com as melhores políticas e práticas em vigor, e apesar de um processo de devida diligência em direitos humanos, uma empresa pode causar ou contribuir para impactos negativos sobre os direitos humanos, os quais não foi capaz de evitar. Se uma empresa identifica tal situação, sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos requer a participação ativa para possibilitar a reparação. Deve prover reparação por si ou em cooperação com outros, tais como: autoridades de estado, inspetores do trabalho ou outros mecanismos estatais de reparação. Em um contexto onde o abuso dos direitos humanos da empresa constitui

um crime perante a lei nacional, a empresa terá que cumprir com os processos legais de aplicação.

Em princípio, é dever do estado prover acesso a reparação das vítimas de abusos dos direitos humanos (vinculados a empresa). No entanto, uma empresa tem a responsabilidade, antes de mais nada, de prevenir tais abusos e, caso um abuso ocorra, é necessário ter processos em ordem que permitam a sua reparação.

Caixa 6:

Princípio Orientador 15

O Princípio Orientador 15 declara que:

Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber:

...

- Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

De acordo com os Princípios Orientadores, uma maneira (mas não a única maneira) através da qual as empresas devem prover reparação é por meio de mecanismos *de denúncias em nível operacional*. Estes mecanismos não ajudam apenas as empresas a atender eficazmente as denúncias, desde que cumpram com determinados critérios (veja a caixa 7). Podem também servir como um sistema de advertência antecipado e atender questões antes que elas escalem e se tornem um abuso dos direitos humanos. Os mecanismos de denúncias são uma parte importante da devida diligência em direitos humanos para identificar impactos negativos sobre os direitos humanos num estágio adiantado e acompanhar a eficácia das respostas.

Caixa 7:

Mecanismos de denúncia de nível operacional

O princípio Orientador 29 declara que: Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.

Critérios de eficácia dos mecanismos não-judiciais de denúncia

O Princípio Orientador 31 declara que: Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser:

- a Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia;
- b Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los;
- c Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação;
- d Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito;
- e Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo;
- f Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos;
- g Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro;

Os mecanismos de nível operacional também deveriam:

- h Basearse na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.

Mesmo antes de um impacto negativo sobre os direitos humanos ocorrer, é importante **verificar se a empresa em questão tem ou não um processo apropriado em vigor que permitir-lhe á atender às denúncias e permitir o acesso à reparação** eficazmente e num tempo oportuno para os titulares de direitos afetados.

Indicadores de desempenho

- A empresa tem processos e estruturas claras em vigor, a fim de responder a um impacto negativo sobre os direitos humanos e permitir reparação (PO 15).
- A empresa designou uma equipe de funcionários que está encarregada de permitir a reparação em caso de um impacto negativo sobre os direitos humanos (PO 15).
- A empresa participa com os titulares de direito potencialmente afetados e outras partes interessadas, para desenvolver um processo apropriado de resposta aos impactos sobre os direitos humanos e revisá-los com frequência (PO 31).
- A empresa estabeleceu ou participa em mecanismos da denúncia a nível operacional para indivíduos e comunidades que possam ser impactados negativamente, de acordo com os critérios de eficácia do PO 31 (veja a Caixa 7).
- No caso de uma empresa ser parte de uma *iniciativa de múltiplos interessados*, a IMI provê mecanismos eficazes de denúncia (PO 30).
- Os mecanismos de denúncia são acessíveis para aqueles cujo uso é destinado e reconhecido como legítimo e eficaz pelos usuários (PO31).
- A empresa colaborou no passado com sucesso com as agências de aplicação das leis ou outros mecanismos estatais de reparação corretiva para permitir reparação (PO22).

Perguntas orientadoras para verificação

- Tem a empresa em vigor mecanismos de denúncias em nível não operacional?
- Como é que os titulares de direitos avaliam os mecanismos de denúncia? Usam-nos ou confiam neles? Porquê (porque não)?
- Quem na empresa lida com as denúncias?
- Estão os titulares de direitos potencialmente afetados cientes dos mecanismos de denúncia em nível operacional da empresa? Estiveram envolvidos no seu desenvolvimento/revisão?
- Os mecanismos de denúncias em nível operacional são projetados

de uma maneira, que provêem processos e resultados justos, independentes e imparciais?

- Tem a empresa em vigor processos que permitem reparação em caso de preocupações em matéria de direitos humanos serem levantadas através de outros mecanismos de denúncias legítimos?
- Quem na empresa é responsável por permitir a reparação se um impacto de direitos humanos ocorrer?
- Se a empresa esteve envolvida em impactos negativos sobre os direitos humanos no passado, até que medida prestou a empresa ações significativas para cessar e atender os impactos negativos?
- A empresa alguma vez obstruiu o acesso a reparações (por exemplo, aumentando reparações ou compensações) no passado?
- A empresa participa em uma iniciativa de múltiplos interessados? Qual é seu papel na iniciativa? A iniciativa de múltiplos interessados assegurase de que há mecanismos eficazes de denúncia disponíveis?

Passo 4: Verificar o cumprimento das leis e parâmetros

As empresas necessitam cumprir com as leis nacionais, bem como com as normas internacionais dos direitos humanos.

Caixa 8:

Princípio Orientador 23

O Princípio Orientador 23 declara que em qualquer contexto, as empresas devem:

- a** Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem;
- b** Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes;
- c** Considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

As empresas têm que cumprir com as leis nacionais, mesmo quando operam nos países onde a execução das leis é débil. Se as leis nacionais não estão de acordo com as exigências dos padrões internacionais dos direitos humanos, é aconselhável que as empresas cumpram com os padrões internacionais. Mesmo que a lei nacional não o solicite explicitamente, isto não as impede que não o façam também.

Existem alguns ambientes operacionais onde as leis nacionais estão em conflito com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Os requisitos conflitantes surgem onde as leis se opõem às normas internacionais de direitos humanos, tais como a liberdade de associação. Neste caso, a empresa é aconselhada a cumprir com as leis nacionais enquanto respeita o espírito das normas internacionais dos direitos humanos e procura maneiras de cumprir as normas dos direitos humanos na maior extensão possível. Quando uma OSC identifica que uma empresa opera em ambientes com requerimentos conflitivos, ela pode inquirir a empresa sobre os seus esforços em honrar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos nestes contextos.

A fim de determinar se a empresa cumpre ou não com leis nacionais e normas dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, o primeiro passo é **avaliar leis nacionais aplicáveis**, que diferirão em cada setor. As **normas internacionais** para uma indústria também devem ser consultadas. Além disso, **evidências, tais como possíveis processos judiciais, advertências/processos administrativos, protocolos de inspeção, processos e relatórios dos media** devem ser recuperados. Também é vital verificar com os titulares de direitos potencialmente afetados (por exemplo, trabalhadores ou comunidades) quaisquer abusos que eles observem.

Ao operar em zonas de governança débil como áreas de conflito, de acordo com os Princípios Orientadores, as empresas devem consultar especialistas independentes credíveis, como governos, sociedade civil, instituições nacionais de direitos humanos e iniciativa de múltiplos interessados, sobre formas de prevenir a cumplicidade em abusos graves dos direitos humanos nestas áreas. Vale a pena **verificar se a empresa consultou ou não tais especialistas**.

Indicadores de desempenho

- Nenhum órgão legal, regulamentar ou administrativo encontrou a empresa em situação de incumprimento de leis e normas nacionais (PO23).
- Em caso de requerimentos conflitivos, a empresa honra padrões internacionais dos direitos humanos reconhecidos à mais elevada extensão (PO23).
- No caso da empresa operar em áreas de conflitos, a empresa faz relatórios sobre as medidas tomadas para impedir a cumplicidade em abusos graves dos direitos humanos nestas áreas (PO23).
- No caso da empresa atuar em áreas de conflito, a empresa consulta com especialistas independentes credíveis, como governos, sociedade civil, instituições nacionais de direitos humanos e iniciativas de múltiplos interessados, em formas de prevenir a cumplicidade em violações graves de direitos humanos nestas áreas (PO 23).

Perguntas orientadoras para verificação

- Algum órgão legal, regulamentar ou administrativo descobriu que a empresa violou quaisquer leis e normas nacionais (incluindo leis em matéria dos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e investimento) do município no qual opera?
- Os titulares de direitos reportaram ou observaram alguma violação das leis ou das normas internacionais por parte da empresa?
- A empresa cumpre com as normas dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, mesmo quando elas são mais elevadas do que os requerimentos das leis nacionais?
- Se a empresa opera em áreas onde é conhecido existem requerimentos conflitivos, como honra a empresa as normas de direitos humanos internacionalmente reconhecidas?
- A empresa opera em áreas de conflito? Se sim, como está controlando o risco de se tornar envolvida em abusos graves dos direitos humanos? Envolveu especialistas independentes nesta questão?

Parte II:

Atendendo aos impactos negativos sobre os direitos humanos

Esta parte do guia está projetada para situações nas quais uma OSC tenha identificado um real impacto negativo sobre os direitos humanos relacionado a uma empresa. Embora, o objetivo principal para as empresas implementarem os Princípios Orientadores seja prevenir impactos negativos sobre os direitos humanos ocorrerem em primeiro lugar, neste caso, o impacto negativo sobre os direitos humanos evidentemente, não foi prevenido. As OSC podem usar esta parte do guia para apoiar os titulares de direitos afetados em coletar provas e argumentos para demonstrar que a empresa não cumpre com suas responsabilidades corporativas de respeitar os direitos humanos. Os resultados das avaliações podem então ser usados em diversas estratégias de seguimento, que serão examinadas mais profundamente no capítulo seguinte.

Enquanto que a Parte I deste guia é focalizada na avaliação de como as empresas controlam seus **riscos** sobre os direitos humanos por meio de devida diligência em direitos humanos, esta parte do guia oferece uma metodologia para avaliar como as empresas tratam seus reais **impactos** negativos sobre os direitos humanos.

Caixa 9:

Princípio Orientador 11

O Princípio Orientador 11 declara que:
As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos como declarados nos Princípios Orientadores é uma norma global de conduta esperada para todas as empresas de negócio, onde quer que operem. Isto significa que as corporações têm sempre que respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e devem fazer o máximo para impedir que os abusos ocorram (veja a Parte I, o passo 2). Se uma empresa está, não obstante, associada a um abuso dos direitos humanos por **causar**, **contribuir**, ou porque o abuso está **diretamente ligado** às suas operações, produtos ou serviços por uma relação de negócio, a empresa deve tomar medidas para lidar com o impacto negativo sobre os direitos humanos. O tipo de ação que é considerada adequada de acordo com os Princípios Orientadores irá variar de acordo com o tipo de envolvimento da empresa no impacto negativo sobre os direitos humanos (ver Princípio Orientador 13 e 19b).

Os Princípios Orientadores descrevem três maneiras em que uma empresa pode estar associada a um impacto negativo sobre os direitos humanos: causando o, contribuindo para que ele ocorra e estando diretamente ligada a ele. As diferenças mais importantes entre os três diferentes cenários são as seguintes:

- Nos casos onde uma empresa causa um impacto negativo sobre os direitos humanos; a responsabilidade corporativa de respeitar requer que eles cessem o impacto, e participem ativamente na *reparação* através de processos legítimos, por eles mesmos ou em cooperação com outros atores.
- Nos casos onde uma empresa contribui para um impacto negativo sobre os direitos humanos; a responsabilidade corporativa de respeitar requer que eles cessem suas próprias contribuições para o impacto. Adicionalmente, é necessário mitigar o impacto da terceira parte causando o impacto, que significa que a empresa deve usar suas habilidades para cessar as práticas inadequadas da parte que causa o dano (veja o Glossário para explicações adicionais). Ademais, a empresa é esperada a participar ativamente na *reparação* através de processos legítimos, por si só ou em cooperação com outros atores.
- Nos casos onde uma empresa está diretamente ligada a um impacto negativo sobre os direitos humanos, a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos requer a esta que *mitigue* o impacto da terceira parte que o causa.

Caixa 10:**Princípios Orientadores 13 e 19b**

O Princípio Orientador 13 declare que:

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:

- a** Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer;
- b** Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

O Princípio Orientador 19b declara que:

As medidas a serem adotadas devem variar em função de:

- (i) Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial;
- (ii) Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

Atribuição de responsabilidade baseada no envolvimento com impactos negativos

A distinção entre causar, contribuir e estar diretamente ligado aos impactos negativos feita nos Princípios Orientadores, esclareceu as diferentes situações em que as empresas podem estar envolvidas em abusos de direitos humanos, e o que isto significa em termos de sua responsabilidade em tomar medidas para cessar, mitigar e/ou reparar/cooperar na reparação do impacto. No entanto, estas distinções não são sempre claras na prática, e situações concretas podem ser interpretadas diferentemente pelas diferentes partes interessadas. Em muitos casos, pode haver uma ligação causal entre o abuso e os atos da empresa ou omissões. No entanto, a empresa pode também estar a contribuir para um impacto negativo, através de terceiros ou porque outras partes estão contribuindo para os mesmos abusos (veja a figura na página 25). Em tais situações, a pergunta se uma empresa está ou não causando ou contribuindo para um abuso pode ser sujeita a debate. Similarmente, a distinção entre contribuir para e estar diretamente ligado a um abuso

pode ser interpretada diferentemente, e necessitará de ser avaliada com cuidado caso a caso, dependendo da natureza exata do relacionamento e dos atos ou omissões da empresa e de seus relacionamentos de negócios. Os especialistas na área de empresas e direitos humanos fazem diferentes avaliações em diferentes casos, o que mostra que pode ser desafiador definir o relacionamento exato entre a empresa e o abuso e a responsabilidade derivante desse relacionamento. Para as OSC lidando com uma situação particular, isto pode ser ainda mais difícil – por exemplo, devido à falta de informação sobre os papéis e os relacionamentos exatos das empresas e as outras partes envolvidas no abuso.

O passo 1 nesta parte do guia fornecerá alguns indicadores para ajudar a definir o relacionamento e a responsabilidade correspondente, apesar de não fornecer uma resposta definitiva para todas as situações. Esperase que as distinções entre causar, contribuir e estar diretamente ligada aos abusos dos direitos humanos serão esclarecidas com o tempo com base em exemplos concretos e debates entre especialistas. As OSC podem desempenhar um papel importante neste debate usando uma interpretação ampla mas bem fundada para atribuir a responsabilidade às empresas em atender a abusos dos direitos humanos com os quais estão ligadas através das cadeias de suprimento e relações de negócios.

Sobreposições entre os cenários

A maneira como a empresa está envolvida num impacto negativo sobre os direitos humanos determina quais ações são esperadas da empresa, em termos de atender ao impacto negativo sobre os direitos humanos de acordo com os Princípios Orientadores. Consequentemente, este guia fala de diferentes cenários de responsabilidade. No entanto, existe uma sobreposição considerável entre os diferentes cenários.

O cenário ‘contribuir’ combina elementos de ambos os cenários ‘causar’ e o ‘estar diretamente ligado a’. De facto, ele é composto por dois sub-cenários: uma empresa pode contribuir para um impacto negativo sobre os direitos humanos, juntamente com um terceiro, ou através de terceiros (ver figura, página 41). Um exemplo de uma empresa a contribuir para um impacto negativo sobre os direitos humanos juntamente com um terceiro, é o de uma empresa de petróleo a poluir rios e terras agrícolas, enquanto outras empresas de petróleo na região também estão contribuindo para a poluição. Um exemplo de uma empresa a contribuir para um impacto negativo sobre os direitos humanos através de um terceiro é o de uma empresa a abastecer-se de produtos por um fornecedor. A fim de processar o número de ordens e

cumprir prazos de entrega, o fornecedor faz com que os seus trabalhadores trabalhem horas extraordinárias não remuneradas.

A resposta adequada que se espera de uma empresa que contribui para um impacto negativo sobre os direitos humanos, portanto, inclui elementos de ambos os cenários 'causar' e o 'estar diretamente ligado a': quando a empresa está diretamente realizando o abuso juntamente com um terceiro, ela deve parar de o fazer (como no cenário 'causar'). Voltando ao exemplo, isto significa que a empresa petrolífera deve parar de poluir. Adicionalmente, deve usar sua influência para tentar deter um terceiro (como no cenário 'estar diretamente ligado a'), por exemplo, desenvolvendo um plano de ação com todas as empresas petrolíferas na região para cessarem a poluição juntas. Deve também reparar qualquer impacto restante (como no cenário 'causar').

Quando a empresa está contribuindo através de um terceiro, deve parar de permitir, encorajar, exacerbar ou facilitar o terceiro a causar o abuso (isto é único para o cenário 'contribuir'). Voltando ao exemplo, o comprador deve flexibilizar os prazos de entregas e pagar preços justos. Além disso, deve usar sua influência para parar o terceiro (como no cenário 'estar diretamente ligado a'), por exemplo, fazendo arranjos contratuais com o fornecedor para evitar horas extraordinárias de trabalho sem remuneração, e reparar qualquer impacto restante (como no cenário causar), por exemplo, fazendo um arranjo com o fornecedor para compensar os trabalhadores por horas extraordinária não remuneradas.

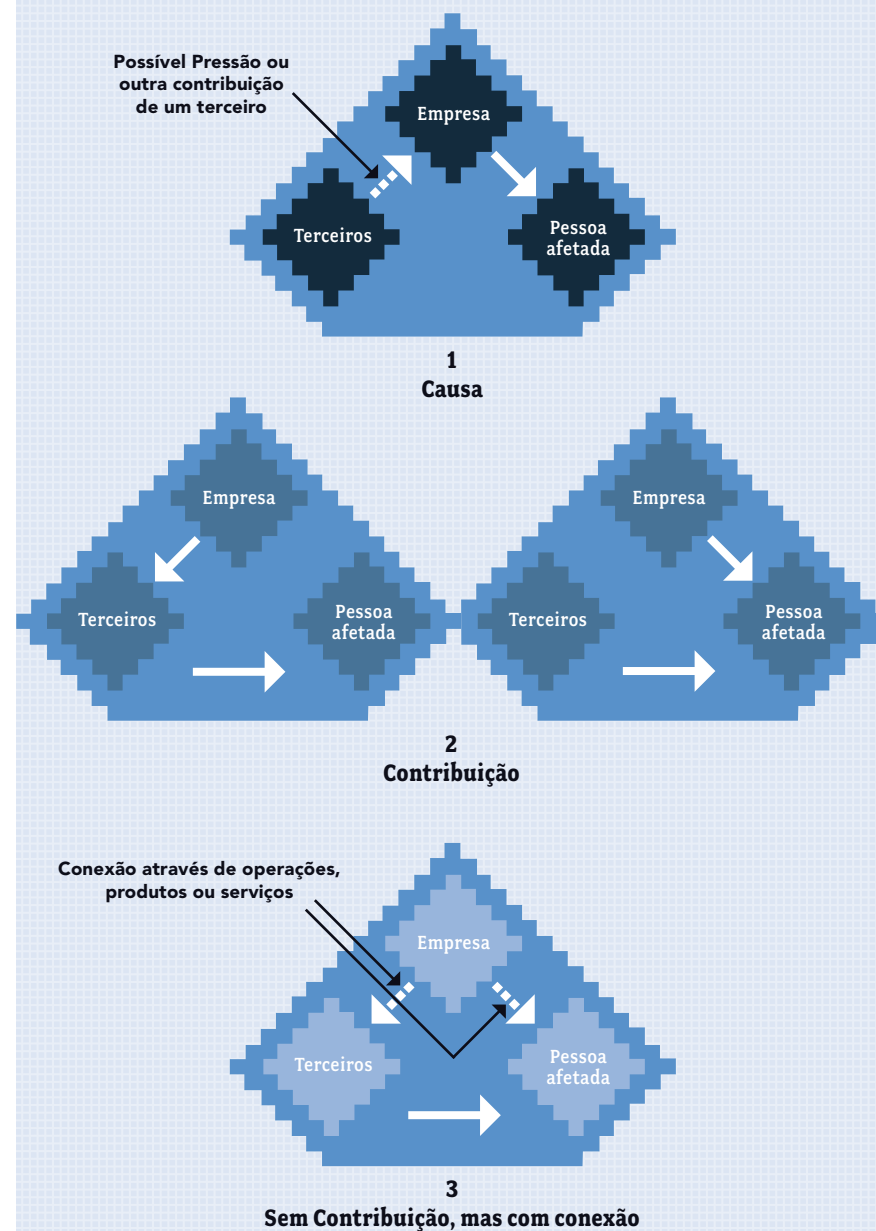
Caixa 11:

Cumplicidade em abusos sobre os direitos humanos

Uma empresa que contribui para um abuso sobre os direitos humanos pode ser encontrada cúmplice com a entidade que está cometendo o abuso, proporcionando à empresa uma motivação clara para cessar a sua contribuição e atender aos impactos.

A cumplicidade tem ambos significados judiciais e não-judiciais. Exemplos de cumplicidade não-judicial, podem ser situações em que uma empresa é vista por se beneficiar pelos abusos cometidos por outros, como por exemplo, quando reduz os custos por causa de práticas similares à escravidão em sua cadeia de suprimento, ou deixa de denunciar abusos relacionados às suas próprias operações, produtos ou serviços, apesar de haver razões de princípio para que isso seja feito. Mesmo que as empresas ainda não tenham sido declaradas cúmplices por um tribunal, por este tipo de envolvimento em abusos, a opinião pública define as linhas gerais e pode infligir custos significativos sobre eles. O processo de devida diligência em direitos humanos deve descobrir os riscos não-judiciais (ou percebidos) bem como cumplicidade judicial, gerando respostas adequadas.⁸

Visão esquemática de tipos de envolvimento de empresas em impactos negativos sobre os direitos humanos?



Passo 1: Identifique o cenário de responsabilidade

Porque a ação que pode ser esperada de uma empresa que está associada com um abuso dos direitos humanos depende do cenário de responsabilidade, o primeiro passo da avaliação é tentar identificar o cenário de responsabilidade da empresa em questão, isto é, determinar se a empresa em questão está causando, contribuindo ou está diretamente ligada a um impacto negativo sobre os direitos humanos.

Uma empresa está **causando** um abuso dos direitos humanos, quando é o ator principal no abuso (realizando diretamente o abuso) seja com suas ações ou omissões. Os abusos dos direitos humanos podem ir contra os funcionários da empresa, comunidades impactadas por suas atividades e povos em general. Pode também incluir impactos ambientais sempre que estes impactos ambientais afetem negativamente o gozo dos direitos humanos.

Caixa 12:

Exemplos de uma interpretação segundo a qual as empresas se encaixam no cenário ‘causar’

O guia interpretativo sobre responsabilidade corporativa para respeitar – publicado pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos – provê os seguintes exemplos de situações, onde as empresas podem ser julgadas por terem causado um impacto negativo sobre os direitos humanos:

- Discriminação racial recorrente por um restaurante no tratamento dos clientes;
- Exposição de trabalhadores de uma fábrica a condições perigosas de funcionamento sem equipamentos de segurança adequados;
- Ser a única ou principal fonte de poluição da reserva de água potável de uma comunidade, devido aos efluentes químicos resultantes do processo de produção.

Uma empresa está **contribuindo** para um impacto negativo sobre os direitos humanos se suas ações ou omissões forem cruciais para o comprometimento ou intensidade do abuso por um terceiro, isto é, quando permite, incentiva, exacerba ou facilita um terceiro a causar um impacto negativo sobre os direitos humanos. Uma empresa pode estar a contribuir para um impacto negativo sobre os direitos humanos com um terceiro, ou através de um terceiro.

Caixa 13:

Exemplos de uma interpretação segundo a qual as empresas se encaixariam no cenário ‘contribuir’

O guia interpretativo sobre Responsabilidades Corporativas para Respeitar – publicado pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos – provê os seguintes exemplos de situações onde as empresas podem ser julgadas por contribuírem para um impacto negativo sobre os direitos humanos:

- Fornecendo dados sobre usuários de serviços de Internet a um governo que use os dados para rastrear e processar dissidentes políticos, contrários aos direitos humanos;
- Realizando construção e manutenção em um campo de detenção, onde os internos estiveram alegadamente sujeitos a um tratamento desumano;
- Segmentação de alimentos ricos em açúcar e bebidas para as crianças, com impacto na obesidade infantil;
- Mudança nas exigências dos produtos para fornecedores na décima primeira hora, sem ajustar prazos de entrega e preços da produção, empurrando assim os fornecedores para que quebrem normas trabalhistas para entregar os produtos solicitados.

O terceiro cenário é que a empresa não está causando nem contribuindo para o impacto, mas o impacto está, não obstante, diretamente ligado às suas operações, produtos e serviços por um relacionamento de negócio.

Caixa 14:**Exemplos de uma interpretação segundo a qual as empresas se encaixariam no cenário 'estar diretamente ligado a'**

O guia interpretativo sobre Responsabilidade Corporativa para Respeitar – publicado pelo Escritório do alto comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos – provê os seguintes exemplos de impactos negativos que estão diretamente ligados às operações, aos produtos ou aos serviços de uma empresa por seus relacionamentos de negócio, mas onde a própria empresa possa não ter contribuído para:

- Fornecendo empréstimos financeiros a uma empresa para atividades de negócio que, em violação das normas previamente acordadas, resultam na expulsão das comunidades;
- Bordado em produtos de uma empresa varejista de vestuário que são subcontratados por fornecedores que contratam trabalho infantil domiciliar, indo contra as obrigações contratuais;
- Uso de exames por instituições médicas para a triagem de fetos do sexo feminino, facilitando o seu aborto a favor dos meninos.

Para uma vista geral esquemática de diferentes cenários, consulte a figura na página 25.

Indicadores para uma empresa causando abusos dos direitos humanos

- Existe uma ligação causal entre os atos da empresa ou omissões e o impacto negativo. Sem os atos ou omissões da empresa, o impacto negativo não teria ocorrido.
- O impacto negativo sobre os direitos humanos resulta diretamente das ações dos funcionários da empresa, dentro das instalações de trabalho da empresa ou das áreas circunvizinhas.

Perguntas orientadoras para verificação

- Pode o ato ou omissão que causa o impacto negativo sobre os direitos humanos ser atribuído às atividades da própria empresa?
- A pessoa que viola os direitos humanos é um funcionário da empresa?
- As decisões gerenciais da empresa fizeram com que o impacto negativo ocorresse?

- O abuso é causado no próprio local de trabalho da empresa, suas imediações, ou seu próprio equipamento?

Indicadores para uma empresa contribuindo para um abuso dos direitos humanos

- A combinação das atividades da empresa e de um terceiro cria um impacto negativo sobre os direitos humanos.
- As ações ou as omissões da empresa são cruciais para o compromisso do abuso por terceiros; a empresa permite, incentiva ou facilita que um terceiro cause um impacto negativo sobre os direitos humanos.
- Os atos ou as omissões da empresa aumentam ou exacerbem o impacto negativo; sem os atos ou omissões da empresa os impactos podem continuar a ocorrer, mas em menor escala ou severidade.
- As próprias políticas da empresa (como políticas de compras relacionadas com preços e prazos de entrega) podem ser razoavelmente esperadas motivar os abusos dos direitos humanos, através da sua relação de negócio.

Perguntas orientadoras para verificação

- A empresa está ciente dos impactos negativos sobre os direitos humanos com os quais contribui?
- O impacto é (parcialmente) causado por um terceiro?
- A empresa permite, incentiva, facilita, motiva, aumenta ou exacerba o impacto negativo sobre os direitos humanos?
- Que tipo de relacionamento de negócio a empresa tem com a parte que causa o impacto negativo sobre os direitos humanos?
- A empresa se beneficia do abuso dos direitos humanos?

Indicadores para uma empresa que está diretamente ligada a um abuso dos direitos humanos

- A empresa não está causando nem contribuindo com o impacto sobre os direitos humanos através de suas próprias atividades, mas o impacto não obstante, está conectado às suas operações, produtos ou serviços através de um relacionamento de negócio.
- O impacto negativo sobre os direitos humanos ocorre sem nenhuma pressão intencional ou não intencional da empresa para fazê-lo.

Perguntas orientadoras para verificação

- O impacto negativo sobre os direitos humanos está conectado às operações, aos produtos ou aos serviços da empresa através de um relacionamento de negócio?
- Existe alguma indicação de que a empresa está permitindo, incentivando, facilitando, motivando, aumentando e/ou exacerbando o impacto negativo sobre os direitos humanos causado por terceiros?

Quando o cenário de responsabilidade é determinado, o passo seguinte é avaliar como a empresa respondeu quando tomou conhecimento dos abusos, e se esta resposta está de acordo ou não com os Princípios Orientadores. Aqui o conceito de *devida diligência* torna-se relevante outra vez, pois se refere a processos de negócio que têm com objetivo prevenir impactos potenciais e atender impactos reais (ver Caixa 3). Os Princípios Orientadores esclarecem que a resposta da empresa deve incluir os seguintes sete elementos:

- 1 **Avaliação** do seu impacto sobre os direitos humanos.
- 2 **Consultoria** significativa com os titulares de direito e as outras partes interessadas (por exemplo, trabalhadores afetados, comunidades, grupos vulneráveis e/ou indivíduos).
- 3 **Integração** dos resultados das avaliações no desenvolvimento de uma resposta apropriada ao impacto negativo.
- 4 Desenvolvimento de um plano de **ação** concreto com indicadores claros para implementação, a fim de cessar ou mitigar o impacto negativo.
- 5 **Seguimento** da eficácia da resposta.
- 6 Estar envolvido ativamente na **reparação** do impacto negativo sobre os direitos humanos.
- 7 Ser **responsivo** aos titulares de direitos e às outras partes interessadas que querem saber como a empresa atende o impacto negativo.

Além das áreas de avaliação acima descritas sobre como a empresa atende seus impactos, também pode ser interessante avaliar que tipo de medidas a empresa tomou para evitar que os abusos ocorressem. A empresa estava tentando proativamente prevenir que o abuso ocorresse em primeiro lugar, ou ignorou sua responsabilidade de prevenir impactos negativos sobre os direitos humanos? As OSC podem usar a Parte I deste guia para avaliar estas medidas preventivas.

Passo 2 fornece uma ferramenta de avaliação para cada um dos três cenários descritos acima.

Passo 2: Avaliando a resposta da empresa ao impacto negativo sobre os direitos humanos

Avaliando a adequação da resposta de uma empresa quando associada a um abuso dos direitos humanos envolve um conjunto considerável de indicadores e questões. Para criar uma visão geral, estes estão subdivididos nos títulos dos elementos necessários para uma resposta eficaz mencionada acima. Por baixo de cada título, a relevância dos indicadores para cada cenário é delineada. Por exemplo, os indicadores da adequação da avaliação do impacto sobre os direitos humanos da empresa são relevantes para todos os cenários, enquanto que os indicadores de desempenho em matéria de reparação são relevantes apenas para os cenários de causa e contribuição.

Indicadores de desempenho

Avaliação

Sob os Princípios Orientadores, as empresas são solicitadas a fazer uma avaliação de seus impactos sobre os direitos humanos por meio de um processo de *devida diligência*, isto significa que elas têm que traçar suas estruturas de operações, cadeia de valores e relacionamentos de negócios e examinar os impactos sobre os direitos humanos que possam ocorrer dentro deste domínio.

Os seguintes indicadores são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa identificou a ocorrência de um impacto negativo sobre os direitos humanos através do seu processo de *devida diligência* (PO 13 e PO 17).
- A empresa identificou a natureza do impacto negativo sobre os direitos humanos, por meio de consultoria com os titulares de direitos vítimas dos impactos negativos. (PO 13 e PO 17).
- Os titulares de direitos vítimas dos impactos negativos indicam que foram consultados pela empresa, a fim de identificar a natureza do impacto negativo sobre os direitos humanos (PO 18b).



Consulta significativa

A participação significativa das partes interessadas implica que empresas devem levar em consideração os interesses das partes interessadas na tomada de decisão e devem assegurar que os direitos das partes interessadas afetadas são respeitados. 1. (Veja também a Caixa 5 sobre 'participação significativa das partes interessadas'.)

Os seguintes indicadores são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa consultou os titulares de direitos afetados para desenvolver ações concretas e aceitáveis para atender ao impacto (PO 18b e PO 20b).
- Os titulares de direitos afetados percebem as consultas como significativas, no sentido em que a empresa demonstra entendimento das suas preocupações (PO 18b).
- Os titulares de direitos afetados percebem que as suas opiniões, dignidade, bemestar e direitos humanos foram levados em consideração seriamente e integrados no plano de ação (PO 18b).

Integração

No caso de grandes empresas transnacionais, é provável que as pessoas responsáveis por avaliar os impactos sobre os direitos humanos estejam afastadas dos funcionários que conduzem as atividades ou supervisionam as relações que normalmente geram esse impacto. Assim aqueles que avaliam os impactos não controlam as decisões nem as ações que o podem prevenir, mitigar ou reparar. Os departamentos que controlam essas decisões e ações têm que estar portanto envolvidos na identificação e implementação das soluções. A integração permite que isto aconteça.¹⁰

O seguinte indicador é relevante para a avaliação de todos os três cenários:

- Todos os departamentos relevantes dentro da empresa relacionados com os impactos sobre os direitos humanos, estão informados e participam na resposta aos impactos negativos sobre os direitos humanos (PO 19).

Plano de ação

Sob os Princípios Orientadores, seguindo a identificação de um impacto negativo sobre os direitos humanos, as empresas são solicitadas a fazer um plano de ação para atender eficazmente este impacto, significando que uma estratégia foi desenvolvida para deter ou mitigar os impactos negativos, com indicadores claros para implementação.

As ações que devem ser incluídas no plano de ação diferem entre os três cenários:

- Se a empresa causou o impacto, deve desenvolver um plano de ação para cessar o impacto negativo (PO 13, 19).
- Se a empresa contribuiu para o impacto, deve desenvolver um plano de ação para cessar sua contribuição ao impacto negativo e para mitigar todo o impacto restante (PO 13, 19).
- Se a empresa não causou nem contribuiu para o impacto, mas está, não obstante, diretamente ligada ao impacto, deve desenvolver um plano de ação para mitigar o impacto causado por um terceiro (PO 13, 19).

Os seguintes indicadores são somente relevantes nos cenários onde as empresas contribuem para ou estão diretamente ligadas aos abusos dos direitos humanos:

- A empresa exerceu a sua influência sobre um terceiro fazendo com que os direitos humanos exijam-lhe que cesse o impacto (PO 19b ii) conjuntamente atenda ao impacto, depois de participar com o terceiro causando o impacto negativo sobre os direitos humanos (PO 12, 17 e 19).
- No caso deste exercício ter sido mal sucedido, a empresa deve tomar medidas para aumentar a sua influência (por exemplo: juntando as forças com outras partes envolvidas, PO 19).
- Se a empresa não tiver sucesso no aumento da sua influência e o relacionamento não for crucial para a empresa, a empresa deve terminar o relacionamento ou considerar cuidadosamente as consequências em continuar a relação (PO 19).
- Quando o impacto sobre os direitos humanos é causado por um fornecedor, a empresa ofereceu capacitação sobre direitos humanos a este fornecedor em particular colaborando com outras empresas abastecendo do fornecedor, para requerer e assegurar, isto é, através de monitoramento e verificação independente, que o fornecedor respeita os direitos humanos, se o abuso continuar ou não houver nenhuma resposta ou boa vontade por parte do

fornecedor para atender aos impactos, a empresa deve terminar o relacionamento de negócio ou com cuidado considerar as consequências em continuar com o mesmo (PO 19).

Caixa 15: Influência¹¹

A “influência” sobre uma entidade (negócio, governamental ou não-governamental) neste contexto pode refletir um ou mais fatores, tais como:

- a** Se há ou não um grau de controle direto por parte da empresa sobre a entidade;
- b** Os termos de contrato entre a empresa e a entidade;
- c** A proporção do negócio que a empresa representa para a entidade;
- d** A habilidade da empresa em incentivar a entidade para melhorar o desempenho dos direitos humanos em termos de futuros negócios, vantagem reputacional, auxílio a capacitação, etc.;
- e** Os benefícios de trabalhar com a empresa para a reputação da entidade e os danos à sua reputação se esse relacionamento for terminado;
- f** A habilidade da empresa em incentivar outras empresas ou organizações para melhorar o seu próprio desempenho dos direitos humanos, inclusive através das associações de negócio e iniciativas de múltiplos interessados;
- g** A habilidade da empresa para participar com governo local ou central em requerer melhor desempenho em matéria de direitos humanos pela entidade.

Os seguintes indicadores são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa atribuiu responsabilidade para implementar seu plano de ação e revê periodicamente seus resultados (PO 19).
- Se o impacto negativo sobre os direitos humanos envolver indivíduos pertencentes a grupos específicos ou populações que requerem atenção particular, a empresa respeita as normas e instrumentos adicionais relevantes da ONU (por exemplo, a Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas, em caso da empresa ter tido um impacto negativo sobre os povos indígenas, PO 12 da ONU).

Acompanhamento

Os Princípios Orientadores requerem às empresas que acompanhem a eficácia de suas respostas aos impactos sobre os direitos humanos que tenham identificaram. Isto significa que as empresas têm que medir como respondem aos impactos negativos sobre os direitos humanos, para serem capazes de prestar contas sobre o seu sucesso em respeitar os direitos humanos.

Os seguintes indicadores são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa monitora a eficácia da sua resposta, utilizando ambos os indicadores qualitativos e quantitativos, e diferencia entre os diferentes grupos impactados, tais como mulheres, crianças e comunidades indígenas (PO 20).
- A empresa participa com os titulares de direitos afetados no acompanhamento de suas respostas e integra e atua sobre as descobertas, a fim de garantir uma resposta eficaz aos impactos sobre os direitos humanos (PO 19 e 20).
- Os titulares de direitos, vítimas dos impactos negativos, indicam que foram consultados regularmente pela empresa, a fim de garantir a eficácia da sua resposta em atender os impactos negativos sobre os direitos humanos (PO 18b).

Reparação

O requerimento para as empresas, que causam ou contribuem para abusos de direitos humanos, para reparar refere-se a prover reparação para as vítimas de um impacto negativo sobre os direitos humanos. A reparação pode tomar várias formas (por exemplo, desculpas, restituição, garantias de não-repetição).

Os seguintes indicadores são somente relevantes nos cenários onde as empresas contribuem ou estão diretamente ligadas a abusos dos direitos humanos:

- A empresa oferece ou coopera na reparação do impacto negativo sobre os direitos humanos (PO 15c e 22).
- A empresa coopera com as autoridades que estão procurando fornecer reparação para as vítimas do impacto negativo (PO 22).
- A empresa tem processos em vigor para permitir a reparação (PO 15).

- A empresa estabeleceu ou participa de mecanismos em níveis operacionais eficazes, de acordo com os critérios da eficácia em PO 31 (PO 15, PO 29, PO 31; veja a Caixa 7).
- Os titulares de direitos afetados julgam o processo de reparação eficaz, de acordo com os critérios de eficácia em PO 31 (veja a Caixa 7).

Caixa 16:

Princípio Orientador 22

O Princípio Orientador 22 declara que:

Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

Capacidade de Resposta

A capacidade de resposta de uma empresa se refere à sua boa vontade em comunicar sobre a maneira como procura prevenir e atender os impactos negativos sobre os direitos humanos.

Os seguintes indicadores são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa responde a pedidos de informações levantados pelos titulares de direitos afetados e seus representantes legítimos, que querem avaliar a adequação da resposta da empresa aos impactos negativos sobre os direitos humanos (PO 21).
- A empresa está preparada para comunicar acerca da execução e resultados das suas avaliações dos impactos sobre os direitos humanos, de tal maneira que a adequação da resposta pode ser avaliada externamente (PO 21).
- Nos casos de impactos negativos severos sobre os direitos humanos, a empresa faz um relatório formal externo sobre como se está atendendo a esses impactos (PO21).

Perguntas Orientadoras para verificação

Avaliação

A seguinte pergunta é relevante em todos os três cenários:

- A empresa identificou a natureza dos impactos negativos sobre os direitos humanos, seguida de consultas significativa com os titulares de direitos afetados (por exemplo, trabalhadores, comunidades e/ou indivíduos negativamente impactados)?

Consulta significativa

Os seguintes indicadores são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa pode participar diretamente com aqueles grupos impactados?
- Se não puder, que outras fontes credíveis a empresa conta para entender as perspectivas e preocupações da comunidade?
- Se puder, a empresa participa com os titulares de direitos afetados para compreender suas preocupações?
- Os titulares de direitos percebem que as consultas são significativas? De que forma?

Integração

A seguinte pergunta é relevante em todos os três cenários:

- Todos os departamentos relevantes dentro da empresa que estão relacionados aos impactos sobre os direitos humanos são informados e participam da resposta aos impactos negativos sobre os direitos humanos?

Plano de ação

A seguinte pergunta é relevante em todos os três cenários:

- O plano de ação atende todas as causas para os impactos negativos sobre os direitos humanos, prevenindo a continuação dos mesmos?

As perguntas a respeito do plano de ação diferem entre os três cenários:

- Se a empresa estiver causando o impacto negativo sobre os direitos humanos, esta desenvolveu um plano de ação concreto para cessar os impactos negativos sobre os direitos humanos e para prevenir impactos futuros?
- Se a empresa estiver contribuindo para o impacto negativo sobre os direitos humanos, esta desenvolveu um plano de ação concreto para cessar a sua contribuição para com os impactos negativos sobre os direitos humanos, mitigar os impactos restantes e prevenir tais impactos no futuro?
- Se a empresa estiver diretamente ligada a um impacto negativo sobre os direitos humanos, esta desenvolveu um plano de ação concreto para mitigar o impacto sobre os direitos humanos, e impedir tais impactos no futuro?

As seguintes perguntas podem ser usadas se uma empresa contribui para, ou está diretamente ligada a um impacto:

- Uma vez que a empresa tenha identificado a parte que causou o abuso, a empresa oferece assistência necessária a essa parte? A assistência pode incluir treinamento em respeito dos direitos humanos, e como seguir o código de conduta da empresa ou procurar maneiras alternativas de fazer negócios sem violar os direitos humanos.
- A empresa participa com a outra parte, a fim de alertá-la e cessar o impacto negativo sobre direitos humanos?
- A empresa usou a sua influência sobre a parte para cessar o impacto?
- Se a empresa não teve influência suficiente para mitigar o impacto, fez esforços para aumentar a sua influência?
- Continuou a empresa o relacionamento com a entidade que violou os direitos humanos, mesmo se seus esforços para mitigar os abusos não foram bem sucedidos e a cessação do relacionamento não teria impactos negativos sobre os direitos humanos?

Acompanhamento

As seguintes perguntas são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa acompanha a eficácia de seu plano de ação em atender aos impactos negativos?
- A empresa acompanha os impactos em grupos específicos

(mulheres/crianças, povos indígenas)?

- A avaliação levou em consideração as perspectivas dos titulares de direitos afetados?
- A empresa revisou o plano de ação baseado nas descobertas da avaliação?

Reparação

As seguintes perguntas podem ser usadas se uma empresa causa ou contribui para um impacto:

- A empresa participou em algum processo de reparação?
- A empresa desempenhou um papel em oferecer diretamente e num tempo oportuno, reparação aos titulares de direitos afetados?
- O que a reparação incluiu (desculpas, compensação (financeira ou outra), cessação da atividade ou do relacionamento)?
- A reparação foi aceita pelos titulares de direitos afetados?
- A empresa tem mecanismos de denúncia de nível operacional em vigor, para lidar com as denúncias daqueles impactados pelas atividades da empresa?
- Os mecanismos de denúncia de nível operacional cumprem com os critérios de eficácia do Princípio Orientador 31? (Veja a Caixa 7).
- A empresa tem enfrentado críticas em relação à eficácia de suas respostas por titulares de direitos afetados e/ou outras partes interessadas? Se sim, a empresa empreendeu passos para atender a este criticismo?
- Como os titulares de direitos afetados e/ou outras partes interessadas avaliam o processo de reparação?
- O processo de reparação resultou em mudanças das políticas globais dos direitos humanos da empresa?

Capacidade de Resposta

As seguintes questões são relevantes para a avaliação de todos os três cenários:

- A empresa está disposta a comunicar sobre a maneira como atende os impactos negativos sobre os direitos humanos?
- A empresa responde aos pedidos de informações solicitados pelos titulares de direitos afetados e seus representantes legítimos, sobre como abordam os direitos humanos?
- A empresa reporta como os impactos severos dos direitos humanos são atendidos?

Estratégias de acompanhamento

As OSC são encorajadas a usar e compartilhar os resultados de suas avaliações, no que diz respeito aos alegados abusos dos direitos humanos e de falta de implementação dos Princípios Orientadores em quantas situações e fóruns forem relevantes. Estas estratégias de acompanhamento contribuirão para assegurar que as empresas respeitam os direitos humanos, bem como fazer com que as empresas, estados e as OSC em todo o mundo tomem consciência da existência e do significado dos Princípios Orientadores e da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos.

As OSC não são recomendadas a conduzir todas as estratégias mencionadas de uma só vez, porque determinadas passos podem comprometer outras. Em vez disso, as OSC devem considerar qual a estratégia que melhor serve os seus interesses, em estreita consulta com os titulares de direitos. Ademais, as OSC devem analisar quais as estratégias que melhor se adequam à sua identidade organizacional e capacidade, e que sequência de ações pode criar a maior influência. Uma maneira de fazer a última, é projetar uma estratégia de escalada em que as OSC vão continuar com a estratégia seguinte, apenas quando a primeira não produziu os resultados desejados.

Interação com a Empresa

Os resultados das avaliações podem primeiramente, ser tratados com a empresa que foi pesquisada. Na maioria dos casos as OSC terão se comunicado com a empresa já durante a investigação para solicitação de informações. Dependendo da capacidade de resposta da empresa, isto pode ou não resultar em um diálogo. Se isso acontecer, isso provê às OSC a oportunidade de lembrar a empresa sobre a sua responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, alertar a empresa sobre (potenciais) impactos negativos sobre os direitos humanos, e motivar a empresa a tomar medidas para prevenir e/ou atender estes (potenciais) impactos. Usando os Princípios Orientadores aprovados pela ONU ajudará as OSC a justificar as suas reivindicações. As OSC podem ter sucesso em melhorar a conduta de direitos humanos da empresa desta forma. Nem todas as empresas estão relutantes em participar de um diálogo construtivo para melhorar seu desempenho; e nem todas as

empresas estão dispostas a atender às preocupações levantadas: perguntar é o primeiro passo em direção à consciencialização da empresa. Se uma OSC planeia publicar um relatório sobre o impacto negativo sobre os direitos humanos, é útil incluir um procedimento de revisão, por meio do qual a empresa recebe a oportunidade de responder ao relatório antes de sua publicação.

Assim como o evidente interesse dos titulares de direitos, existe também uma lógica de negócios para respeitar os direitos humanos. A partir de uma perspectiva de negócios, a realização de apropriadas devidas diligências em direitos humanos deveria: ajudar as empresas a melhorar a gestão e mitigação dos riscos operacionais, legais, reputacionais e financeiros da empresa em estar envolvida ou ligada a abusos dos direitos humanos; contribuir para a sustentabilidade de uma empresa; aumentar a satisfação e motivação dos colaboradores; evitar interrupções custosas de operações, por exemplo, devido a greves de trabalho; bem como abordar o risco de ações judiciais contra elas, mostrando que tomaram todas as medidas razoáveis para evitar o envolvimento com um suposto abuso de direitos humanos. Isso não significa que a realização de devida diligência absolve automaticamente as empresas de suas responsabilidades. Podem ocorrer situações em que, apesar da realização contínua de devida diligência em direitos humanos, as empresas são ainda responsáveis por abusos e são responsabilizadas por isso.

A adesão a um padrão global similar aos Princípios Orientadores também pode reduzir custos, já que há convergência em relação a eles, por uma série de outras estruturas, padrões e ferramentas orientando a conduta de negócio.

Tribunais

Com a aprovação pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, os Princípios Orientadores podem ser considerados direito incipiente, enquanto as leis e normas nacionais podem ser consideradas leis imperativas, o que significa que as violações destas podem ser levadas perante os tribunais. Muito do conteúdo dos Princípios Orientadores é refletido em leis e normas nacionais, e um alegado abuso sobre os direitos humanos relacionados aos negócios pode ser um crime, ato ilícito ou outra forma de ato ilegal sob um sistema jurídico nacional, o que permite um curso de ação perante os tribunais. Quando a avaliação de desempenho dos direitos humanos de uma empresa descobre um suposto abuso dos direitos humanos, é recomendável que as OSC

examinem se isto constitui um crime reconhecido, uma contravenção ou violação de uma disposição legal. Onde tais violações de leis nacionais parecem existir, as OSC têm o caso mais forte se em primeiro lugar se referirem à legislação aplicável, e citar adicionalmente os Princípios Orientadores para além desta norma nacional aplicável.

As normas e princípios contidos nos Princípios Orientadores que não são (ainda) refletidos nas leis e normas nacionais, têm o potencial para se tornar leis incipientes por meio de jurisprudência, através de referência em processos judiciais. Em casos de tribunal sobre abusos corporativos dos direitos humanos, os Princípios Orientadores podem ajudar juizes a interpretar a conformidade com normas internacionais reconhecidas dos direitos humanos. É geralmente reconhecido entre os especialistas legais que quanto mais os Princípios Orientadores são utilizados e referenciados em outros tribunais, fóruns não judiciais e políticas públicas e privadas, mais eles se tornam parte do direito internacional ordinário.

Governos nacionais

Tanto a filial executiva e legislativa dentro do governo de um país têm papéis importantes na promoção da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. O Executivo tem o importante papel de implementar as políticas e realizar funções administrativas. Há muitos órgãos de controle administrativo para as empresas (por exemplo, do trabalho, de inspeção ambiental, ou órgãos de fiscalização para setores específicos e indústrias) que dependem do Executivo e que podem desempenhar um papel ativo no acompanhamento e promoção de conduta empresarial responsável. A filial legislativa pode ajudar a investigar e legislar, a fim de que a responsabilidade corporativa respeite os direitos humanos, e em fornecer um contrapeso para as funções do executivo.

Os resultados de uma avaliação de desempenho em matéria de direitos humanos de uma empresa podem ser compartilhados com ambas as filiais do governo. Isto irá fornecer informações concretas sobre os desafios de colocar em prática a responsabilidade das empresas para respeitar, e também irá fornecer um meio de influenciar para a legislação e controles necessários para promover uma conduta empresarial responsável. Além disso, nos casos onde a alegada empresa recebe apoio financeiro do governo, os resultados da avaliação são essenciais, a fim de aumentar a consciência de contribuições possíveis ou das ligações diretas com os abusos dos direitos humanos através dos beneficiários de empréstimos ou de garantias de suporte para

investimentos, e como tal, pode ser usado para motivar o governo a tomar medidas contra a empresa.

Pontos de Contato Nacionais da OCDE

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais são recomendações dos governos às empresas multinacionais que operam em ou desde países signatários. Eles provêm “leis incipientes” internacionalmente reconhecidas, princípios e normas de conduta empresarial responsável em áreas como emprego e relações industriais, direitos humanos, meio ambiente, divulgação de informações, orientações de combate à corrupção, interesses dos consumidores, ciência e tecnologia, concorrência e taxação. O download das Diretrizes pode ser feito no site da OCDE.¹²

Como as Diretrizes atualizadas da OCDE de 2011 incorporam um capítulo sobre direitos humanos, de acordo com os Parâmetros da ONU para ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ e os Princípios Orientadores, as informações recolhidas utilizadas por este guia podem apoiar a construção de uma base de evidências, para uma reclamação sob o mecanismo de denúncia das Diretrizes da OCDE. Se a avaliação concluir que a empresa em questão não está cumprindo com os Princípios Orientadores, é provável que a empresa também não esteja de acordo com as Diretrizes da OCDE.

O mecanismo de definição de disputa, associado com as Diretrizes da OCDE, é um instrumento único para lidar com comportamento corporativo, onde ONGs, sindicatos e outras partes interessadas podem apresentar denúncias contra empresas transnacionais por supostos abusos das Diretrizes da OCDE. Governos signatários da OCDE e suas Diretrizes devem estabelecer um Ponto de Contato Nacional (PCN) para promover as Diretrizes e para lidar com denúncias sobre ‘exemplos específicos’ de alegadas condutas inadequadas por parte das empresas.

O procedimento de denúncia de ‘instância específica’ é focado em encontrar uma resolução entre as partes por meio do diálogo mediado. Se a mediação for bem sucedida, o PCN pode fazer uma declaração apoiando os acordos alcançados. Se a mediação falhar, o PCN pode também fazer declarações que determinam se as Diretrizes foram violadas e fazer recomendações para assegurar que as Diretrizes sejam cumpridas. Adicionalmente, o comentário sobre a conclusão dos procedimentos afirma que Declarações e Relatórios sobre os resultados do processo tornado público pelos PCN poderia ser relevante para a

administração de programas e políticas governamentais. A fim de promover a coerência política, os PCN são incentivados a informar estas agências de governo.¹³ Isto pode ter consequências significativas para uma empresa.

Uma lista de PCN pode ser encontrada no Website do OCDE.¹⁴ OCDE Watch, uma rede global de ONGs que promovem a prestação de contas corporativa através das Diretrizes da OCDE, desenvolveu um material detalhado de orientação para as OSC para apresentação de denúncias sob este mecanismo.¹⁵

Instituições/defensorias nacionais de direitos humanos

Em alguns países, um ombudsperson é nomeado para ouvir as preocupações das pessoas em relação a casos de abusos corporativos dos direitos humanos, e subsequentemente pressionar os estados a cumprir seu dever de proteger os titulares de direitos contra os abusos da empresa. Usar esta guia pode ajudar a prover evidência para o ombudsperson.

Alguns países têm instituições nacionais dos direitos humanos (INDH).¹⁶ Toda as INDH tem um mandato que inclui monitoração, recomendações, instrução e pesquisas sobre empresas e direitos humanos sob os Princípios de Paris da ONU. Algumas INDH têm poderes legais previstos na legislação nacional para lidar com casos de abusos dos direitos humanos por parte das empresas transnacionais.¹⁷ Este poderia ser um bom fórum para a partilha dos resultados da avaliação, e para a promoção da conduta corporativa responsável e eficaz, através de um maior empenho.

ONU: O grupo de trabalho sobre direitos humanos e empresas e outros mecanismos

As OSC poderiam usar as informações recolhidas através do uso deste guia para participarem com o grupo de trabalho da ONU, e atender desafios na implementação dos Princípios Orientadores. Na adoção dos Princípios Orientadores da ONU em 2011, O Conselho de Direitos Humanos da ONU decidiu estabelecer um Grupo de Trabalho sobre as questões dos direitos humanos e das corporações transnacionais e outras empresas de negócios constituído por cinco especialistas independentes, de representação geográfica equilibrada, por um período de três anos. Seu mandato é promover a divulgação eficaz e

abrangente, e a implementação dos Princípios Orientadores de Direitos Humanos nos Negócios: implementando os Parâmetros da ONU para “Proteger, Respeitar e Reparar”. O Conselho também decidiu estabelecer um Fórum sobre Negócios e Direitos Humanos, sob a orientação do Grupo de Trabalho para discutir tendências e desafios na implementação dos Princípios Orientadores, e promover diálogo e cooperação sobre questões ligadas às empresas e direitos humanos, incluindo desafios enfrentados em setores específicos, ambientes operacionais ou em relação a direitos específicos ou grupos, bem como identificar boas práticas. Este Fórum ocorrerá anualmente. As OSC poderiam usar as informações recolhidas através do uso deste guia para iniciar diálogo com o Grupo de Trabalho das Nações Unidas e abordar as lacunas ou fraquezas ou desafios na implementação e no conteúdo dos Princípios Orientadores, e levantar estes desafios através da participação no Fórum.

Em seu anúncio sobre seus Métodos de Trabalho, o Grupo de Trabalho notou que “não está em condição de dedicar-se a casos individuais sobre prováveis abusos aos direitos humanos nas empresas”. Assim, a metodologia de trabalho do Grupo de Trabalho da ONU se desvia das metodologias utilizadas por muitos outros procedimentos especiais da ONU. Por outro lado, o Grupo de Trabalho afirmou que “além de missões oficiais aos países e de quaisquer outras visitas aos Estados-Membros, o propósito do Grupo de Trabalho é realizar seu mandato de uma maneira que inclua um trabalho de campo suplementar e significativo, que frequentemente se aproxime, aconselhe e se envolva diretamente com os indivíduos, comunidades, empresas e associações, entidades governamentais, instituições nacionais de direitos humanos e outras partes interessadas, através de todas as regiões, para informar sobre seu trabalho e assegurar que quaisquer constatações e recomendações respondam a realidades práticas e operacionais no campo”¹⁸. Há, portanto, uma oportunidade para as OSC de convidar o Grupo de Trabalho das Nações Unidas para visitas de campo e levantar com eles casos específicos de abusos. Resta ver que cumprimento irá o Grupo de Trabalho dar a tais visitas de campo na prática, e as OSC são encorajadas a buscar maneiras de os ter a abordar suas preocupações.

A ONU tem muitos diferentes Procedimentos Especiais, com mandatos de direitos específicos ou grupos que podem prover recomendações aos Estados e em alguns casos a empresas também. Estes procedimentos incluem Relatórios Especiais, comitês para os diferentes tratados dos direitos humanos, etc. Os resultados da avaliação poderiam ser relevantes para estes procedimentos especiais.

Sistemas de proteção regional dos direitos humanos

Há muitos fóruns diferentes, em nível regional que lidam com casos de abusos dos direitos humanos. Em geral, os casos podem ser apresentados contra estados sob estes sistemas regionais, mas os resultados da avaliação de uma empresa podem ajudar estes mecanismos regionais a entender o comportamento do Estado e conduta corporativa para mais recomendar ou condenar o Estado por violação de suas obrigações internacionais em matéria de direitos humanos sob sua jurisdição. Fóruns como o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, a Comissão e Corte Interamericana de Direitos Humanos, e a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos são adequados para compartilhar os resultados das avaliações, no âmbito de casos ou de audiências públicas dentro dos mecanismos.

Sensibilização da opinião pública

Casos de não-conformidade com a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos podem ser usados pelas OSC como base nos esforços para a sensibilização do público, tanto no país onde o incumprimento ocorreu (país anfitrião), quanto no país onde a empresa está sediada (país acolhedor). Se as OSC são capazes de demonstrar que uma empresa não conseguiu implementar os Princípios Orientadores, o apoio aos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas irá ajudá-los a fazer alegações autoritárias em relação à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos. As empresas no geral não iram gostar de ser publicamente envergonhadas por violar as normas e princípios da ONU, e possivelmente irão procurar resolver os seus impactos negativos sobre os direitos humanos, a fim de evitar impactos negativos para sua reputação e escrutínio pelas partes interessadas.

Instituições financeiras e acionistas

Os resultados da avaliação também podem ajudar nos casos em que as instituições financeiras estão envolvidas. Muitas instituições financeiras internacionais têm procedimentos em vigor, a fim de verificar a conformidade com as suas próprias políticas enquanto provêem empréstimos para projetos. Por exemplo, existem mecanismos dentro do Grupo do Banco Mundial, com o Assessor de Compliance Ombudsman para a Corporação Financeira Internacional e a Agência Multilateral de Garantia de Investimento, bem como o Painel de

Inspeção, e o Grupo do Banco Interamericano de Desenvolvimento com o Mecanismo de Consulta Independente e Investigação. Mesmo os bancos de desenvolvimento nacionais podem dispor de normas para concessão de empréstimos, para os quais os resultados da avaliação de desempenho dos direitos humanos de uma empresa podem ser relevantes. É altamente aconselhável procurar dentro da região em que a avaliação foi realizada, para descobrir se existem ou não tais mecanismos em vigor para apresentar os resultados da avaliação.

Outras relações empresariais

Outra estratégia de acompanhamento para a avaliação é informar os parceiros de negócios da empresa em questão sobre seus impactos negativos sobre os direitos humanos. Isto pode criar a influência para motivar a empresa preocupada em alterar suas práticas. Adicionalmente, fornecerá informações úteis para a devida diligência em direitos humanos das relações comerciais. Por exemplo, se a empresa é a fabricante de produtos para grandes marcas, é aconselhável entrar em contato com estas marcas e advogar junto a elas o uso de sua influência como um comprador para influenciar a conduta de seu fornecedor. Esta estratégia pode ser particularmente frutífera com as empresas de marca que explicitamente reconheceram sua responsabilidade na cadeia de suprimentos.

Pacto Global da ONU

Com mais de 6.000 empresas participantes, o Pacto Global das Nações Unidas é a maior iniciativa de prestação de contas corporativa voluntária no mundo. Empresas associadas se comprometem a implementar os dez princípios do Pacto Global nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.¹⁹

O Pacto Global reforça que os compromissos expressados em seus princípios de direitos humanos correlacionam com a 'responsabilidade em respeitar' definida nos Princípios Orientadores das Nações Unidas. As empresas que participam são solicitadas a emitir uma Comunicação anual sobre Progresso (COP). A COP deve descrever o progresso feito na implementação dos dez princípios. No entanto, o conteúdo destes relatórios não é verificado.

Em 2005, cinco anos depois do seu lançamento, o Pacto Global adotou um conjunto de Medidas de Integridade. As Medidas de Integridade

incluem um procedimento para iniciar diálogo em torno de alegações de “abusos sistemáticos ou flagrantes dos princípios do Pacto Global”.²⁰

Exemplos de tais “abusos sistemáticos ou flagrantes”, incluem alegações fundamentadas de envolvimento da empresa em:

- assassinato, tortura, privação de liberdade, trabalho forçado, as piores formas de trabalho infantil e outros tipos de maus tratos contra a criança;
- violações graves dos direitos dos indivíduos em situações de guerra ou conflito;
- danos ambientais graves;
- corrupção brutal;
- outras violações particularmente graves das normas éticas fundamentais.²¹

Quando uma questão é apresentada por escrito ao Escritório do Pacto Global, o Escritório irá encaminhar o assunto para a empresa participante respeitante, solicitando comentários e feedback sobre quaisquer ações desenvolvidas, com a finalidade de abordar o assunto. O Escritório do Pacto Global também está disponível para prestar orientação e assistência à empresa preocupada em tomar medidas para reparar a situação. Se a empresa se recusar em participar no diálogo sobre o problema, dentro dos dois meses, a partir do primeiro contato pelo Escritório do Pacto Global, pode ser considerada como ‘sem comunicação’. A empresa seria identificada como tal no website do Pacto Global. Se a listagem contínua da empresa participante no site do Pacto Global for considerada prejudicial para a reputação e integridade da organização, o Escritório do Pacto Global reserva o direito de remover essa empresa da lista de participantes e de indicar assim em seu site.

Outros mecanismos internacionais e intergovernamentais de reclamação

Existem inúmeros mecanismos de denúncias internacionais e intergovernamentais, onde os supostos abusos de direitos humanos podem ser apresentados, dependendo da natureza das questões, do setor e da região onde o abuso ocorreu. Muitas vezes, estes mecanismos têm disposições de direitos humanos referentes à Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ou outras estruturas de direitos humanos reconhecidas internacionalmente. O fato de que os Princípios Orientadores também estão baseados no mesmo conjunto de direitos humanos, bem como a convergência crescente de quadros globais sobre

a conduta da empresa com os Princípios Orientadores, significa que as OSC que estabelecem um suposto abuso de direitos humanos relacionados aos negócios e/ou uma falta de implementação dos Princípios Orientadores podem considerar usar outros mecanismos de denúncia apropriados para atender aos supostos abusos.

Uma empresa pode tomar parte de uma indústria específica ou de uma iniciativa de múltiplos interessados que incluem mecanismos de prestação de contas (por exemplo, a Associação de Trabalho Justo, Mesa Redonda sobre Óleo de Palma Sustentável). Mesmo se nenhum mecanismo de prestação de contas existir, a mera adesão de uma empresa em tal iniciativa será considerada um ponto de entrada adicional de advocacia.

Em conclusão

Com este guia, SOMO, Cividep e CEDHA têm como objetivo contribuir para a divulgação e utilidade dos Princípios Orientadores para as OSC, para que estas organizações possam usar os Princípios Orientadores de forma mais eficaz, para motivar as empresas a respeitar os direitos humanos. Confrontando empresas com a existência dos Princípios Orientadores e exigindo um entendimento ambicioso por essas empresas, será possível para os Princípios Orientadores causarem um impacto positivo na vida dos titulares de direitos.

Além disso, o uso da metodologia oferecida neste guia vai ajudar as OSCs a identificar possíveis falhas ou pontos fracos nos próprios Princípios Orientadores, e também vai ajudar a fornecer informações úteis, a fim de continuar a desenvolver e/ou fortalecer as normas corporativas sobre responsabilidades de direitos humanos.

Durante o desenvolvimento do guia, tornou-se evidente que a utilização dos Princípios Orientadores para avaliar o desempenho da empresa em relação aos direitos humanos é mais facilmente abordado na teoria que na prática. Frequentemente, as informações requeridas para realizar a avaliação não estarão prontamente disponíveis. Isto significa estar dependente da vontade da empresa em fornecer algumas das informações necessárias, o que não é algo com que podemos contar (ainda). No entanto, pedir às empresas que forneçam essas informações é de

valor em si mesmo, uma vez que isto confronta empresas com sua responsabilidade em respeitar os direitos humanos e pode promover uma faísca de consciência sobre as responsabilidades internacionalmente aceites das empresas em respeitar os direitos humanos. De facto, se as empresas não responderem a pedidos legítimos de informações sobre como abordam os riscos e impactos sobre os direitos humanos, isto pode ser considerado uma violação dos Princípios Orientadores em si. Afinal, os Princípios Orientadores reforçam que as empresas precisam “conhecer e mostrar” como respeitam os direitos humanos e as OSC desempenham um papel importante em assegurar que as empresas prestam contas.

Este guia é desenvolvido para tornar os Princípios Orientadores acessíveis e úteis para as OSC em seus esforços para apoiar as comunidades locais, trabalhadores e outros titulares de direitos para garantir que seus direitos são respeitados. Uma vez que as OSC ganhem experiência em usar os Princípios Orientadores, isto revelará áreas para melhorar a metodologia e as orientações fornecidas neste guia. Os autores, portanto, convidam os usuários deste guia a compartilhar seus exemplos, estudos de casos, experiências e feedback usando as informações de contato fornecidas no cólofon. Nós visionamos que isto conduzirá a versões aperfeiçoadas deste guia, no seu devido curso.

Outros recursos

Existem várias organizações, centros, documentos de referência, guias e ferramentas de orientação que os usuários deste guia podem considerar úteis. Os seguintes recursos são recomendados (embora esta lista não seja exaustiva).

Centros e organizações relevantes

Amnistia Internacional: <http://www.amnesty.org>

Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos:
<http://www.business-humanrights.org/>

Explorando Soluções de Negócios & Sociedade: <http://www.baseswiki.org>

Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos: <http://www.humanrightsbusiness.org/>

Federação Internacional para os Direitos Humanos (FIDH): <http://www.fidh.org>

OCDE Watch <http://www.oecdwatch.org>

Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos:
<http://www.ohchr.org>

Publicações relevantes

Federação Internacional para os Direitos Humanos. Obrigações Corporativas para os Abusos dos Direitos Humanos. Um guia para vítimas e ONGs sobre Mecanismos de recursos, 2012 <<http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258>>.

Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. O Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, Implementando os Parâmetros das Nações Unidas para “Proteger, Respeitar e Reparar”, 2011 <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>.

Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. Guia Interpretativo sobre Responsabilidade Corporativa para Respeitar, 2012 <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf>.

Oxfam América e Direitos & Democracia. Avaliações dos Impactos sobre os Direitos Humanos Comunitários: Lições práticas, 2010 <<http://www.oxfamamerica.org/files/community-based-human-rights-impact-assessments-practical-lessons.pdf>>.

OCDE Watch. Solicitando Obrigações Corporativas: Um guia para as Diretrizes da OCDE para as Empresas transnacionais (prevista para o início 2013). www.oecdwatch.org

Referências

- 1 As definições e as descrições dos conceitos neste glossário são compostas por uma combinação do texto dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, o Guia Interpretativo sobre Responsabilidade Corporativa de Respeitar, publicado pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos e as explicações e interpretações dos próprios autores.
- 2 Fonte : ISO 26000:2010 *Orientações sobre Responsabilidade Social*.
- 3 Fonte: J. Kirkemann Boesen & Tomas Martin, *Aplicando uma Abordagem com Base nos Direitos. Um Guia de Inspiração para a Sociedade Civil*. Copenhague: o Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos, 2007.
- 4 Consulte o Glossário. As palavras em itálico ao longo de todo o guia podem ser encontradas no Glossário.
- 5 Consulte: <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm>
- 6 Por favor note que, embora os Princípios Orientadores sejam aplicáveis a todas as empresas – no mundo inteiro, grandes e pequenas – este guia está focado nas corporações transnacionais.
- 7 Fonte: Instituto Mundial de Recursos. *Trabalhos Iniciais: Comunidades Participativas em Projetos de Extração e Infraestrutura*. Washington: 2009, p. 2.
- 8 UN OHCHR. *Guia Interpretativo para a Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos*. 2012, p. 4 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 9 UN OHCHR. *Guia Interpretativo para a Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos*. 2012, p. 16 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 10 UN OHCHR. *Guia Interpretativo para a Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos*. 2012, p. 4 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 11 UN OHCHR. *Guia Interpretativo para a Responsabilidade Corporativa de Respeitar os Direitos Humanos*. 2012, p. 4 <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- 12 OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Transnacionais*. 2011 <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
- 13 OCDE. *Diretrizes da OCDE para as Empresas Transnacionais*. 2011, p.87 <http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>
- 14 OCDE. *Pontos de Contato Nacional/Points de contact nationaux*, Setembro 2012 <http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf>
- 15 Visite www.oecdwatch.org para mais informação e o Guia da OCDE Watch para as Diretrizes
- 16 Para um mapa das INDH em todo o mundo, consulte: http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Documents/NHRI_May2012_map_web%20rev2.pdf
- 17 O Comitê de Coordenação Internacional de Instituições Nacionais para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos (CCI) tem um grupo de trabalho sobre empresas e direitos humanos que descreve quais ações instituições específicas estão tomando nesta área: <http://nhri.ohchr.org/PT/Temas/BusinessHR/Pages/Home.aspx>. Outros sites relevantes são: <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>. O seguinte fornece uma lista de INDH: <http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Pages/default.aspx>. Páginas sobre negócio: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx>
- 18 Fonte: website do Grupo de Trabalho da ONU sobre a questão dos Direitos Humanos e das Empresas: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WorkingMethods.aspx> [acessado 22 outubro 2012].
- 19 Pacto Global das Nações Unidas, *Suplemento de Direitos Humanos para Comunicação sobre Orientação de Progresso*, sem data.
- 20 Website do Pacto Global da ONU. *Medidas de Integridade – Perguntas frequentes*. http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/IntegrityMeasures/Integrity_Measures_FAQs.html [acessado em 11 outubro 2012].
- 21 Ibid.

Notas

Este guia tem como objetivo proporcionar apoio concreto, orientação e um parâmetro de referência uniforme para Organizações da Sociedade Civil (OSCs) no uso dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e deste modo apoiar comunidades locais, trabalhadores e outros titulares de direitos assegurando a total realização dos seus direitos humanos. O guia provê um método para NOCSs usarem os Princípios Orientadores em pesquisas de empresas e advocacia, e ajudado a assegurar a prestação de contas pelas emprNsas para respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

SOMO



Cividep India
Workers' Rights & Corporate Accountability

CEDHA