



Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos

Implementando os Parâmetros “Proteger,
Respeitar e Reparar” das Nações Unidas

SECRETARIA NACIONAL
DE PROTEÇÃO GLOBAL
MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS





Realização:

SECRETARIA NACIONAL
DE PROTEÇÃO GLOBAL

MINISTÉRIO DA
**MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS**







Expediente do Ministério da Mulher da Família e Direitos Humanos

Jair Messias Bolsonaro

Presidente da República Federativa do Brasil

Damares Regina Alves

Ministra de Estado da Mulher da Família e Direitos Humanos

Sérgio Augusto de Queiroz

Secretário Nacional de Proteção Global

Título original:

Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework

Tradução de Conteúdo:

Ministério das Relações Exteriores

Colaboração e Revisão Técnica:

Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Vargas Direito SP

Flávia Scabin

Tamara Brezighello

Victoriana Gonzaga

Emilly Rayanne Coelho Silva

Vitor Silva Martins Costa

Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos - ACNUDH

Diagramação e arte: Ascom MMFDH



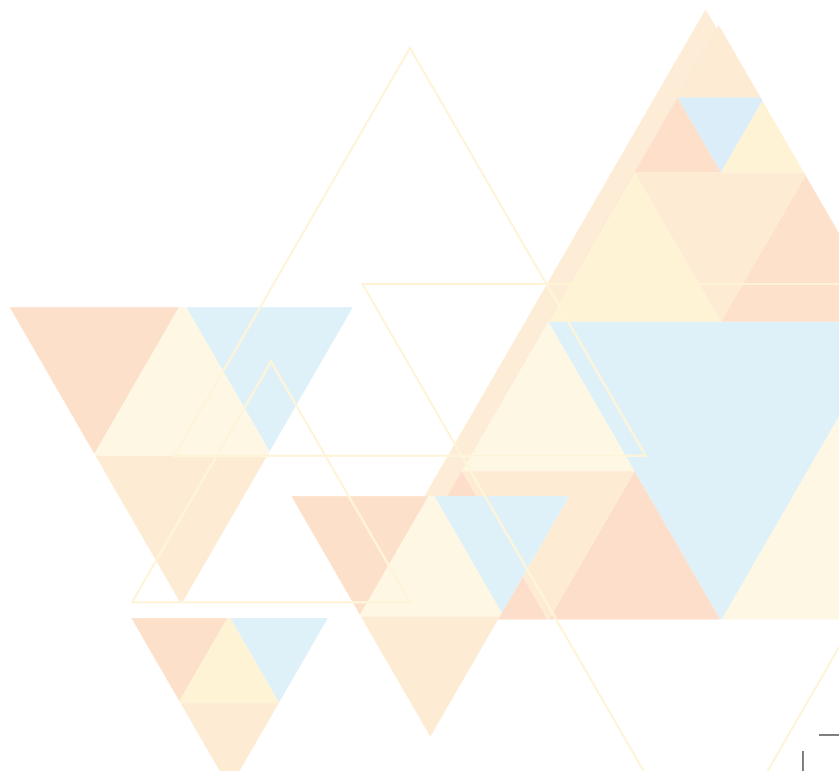
Esta tradução para o português não é uma tradução oficial das Nações Unidas. A tradução foi financiada pelo Governo da República Federativa do Brasil, em contribuição ao trabalho das Nações Unidas. Esta tradução foi realizada pelo governo brasileiro, que aceita responsabilidade pela sua precisão e a cuja atenção devem ser trazidos quaisquer questionamentos.

O Escritório Regional do ACNUDH para a América do Sul gentilmente agradece o apoio financeiro da União Europeia para a impressão desta publicação.



SUMÁRIO

I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS.....	12
A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	
B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS	
II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS	20
A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	
B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS	
III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO	31
A. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL	
B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS	



PREFÁCIO

O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas endossou, por unanimidade, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) em junho de 2011. Eles constituem a única orientação oficial que o Conselho e sua antecessora, a Comissão de Direitos Humanos, emitiram para estados e empresas em relação aos desafios da temática empresas e direitos humanos. Foi a primeira vez que qualquer dos órgãos supracitados "endossou" um texto normativo sobre um tema que não foi objeto de negociação pelos governos. Zeid Ra'ad Al Hussein, quando era Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, descreveu os Princípios Orientadores (POs) como "o padrão global oficial, fornecendo um plano para as etapas que todos os Estados e empresas devem adotar para defender os direitos humanos".

É com satisfação que os POs estão sendo traduzidos para o português, proporcionando maior acesso ao texto em um momento crítico para as pessoas e o planeta.

"Proteger, respeitar e remediar" formam os três pilares sobre os quais os POs são construídos: (1) os estados têm o dever de proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; (2) as empresas têm uma responsabilidade independente de respeitar os direitos humanos: ou seja, evitar impactar negativamente os direitos humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; (3) quando os direitos humanos forem prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar.

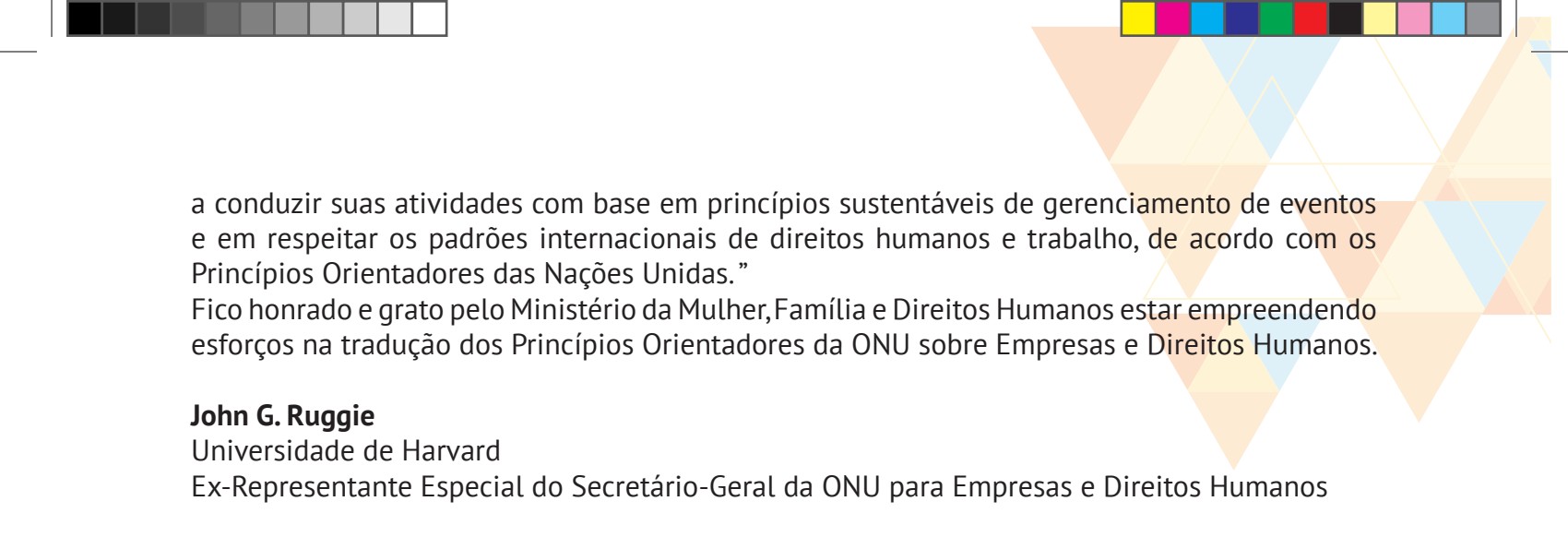
Existem trinta e um princípios ao todo, cada um com comentários apresentando o seu significado e os seus desdobramentos legais, políticos e práticos. Eles incluem todos os direitos reconhecidos internacionalmente e se aplicam a todos os estados e empresas. Eles não criam, por si mesmos, novas obrigações juridicamente vinculantes, mas derivam sua força normativa do seu endosso pelos Estados e do apoio de outras partes interessadas, incluindo as próprias empresas. Elementos dos POs tiveram ampla aceitação por empresas, governos, outros órgãos normalizadores internacionais, organizações de trabalhadores e grupos da sociedade civil.

Uma característica distintiva dos POs é que eles prescrevem não apenas *o que* deve ser feito pelos governos e empresas para gerenciar melhor os riscos relacionados a empresas e direitos humanos, mas também *como* fazê-lo. Um de seus componentes principais é o processo de "devida diligência em direitos humanos" a ser conduzido pelas empresas ao considerar novos empreendimentos ou alterar significativamente as operações existentes, com revisões periódicas já que a situação fática pode mudar. Vários governos começaram a tornar obrigatória a devida diligência em direitos humanos para grandes empresas.

Os POs foram muito além dos círculos tradicionais de direitos humanos. Por exemplo, a Associação Internacional de Advogados (*International Bar Association*) emitiu orientações específicas para advogados de empresas. Os direitos humanos estão no cerne do "S" no investimento em "ESG¹" (*environmental, social and governance* - integração de critérios ambientais, sociais e de governança corporativa nas decisões de investimento), que agora representam mais de um terço de todos os ativos sob gestão global. E há evidências crescentes de que as empresas que alinharam suas políticas e práticas com os POs desfrutaram de melhores relações do que outras com trabalhadores, comunidades e investidores de longo prazo.

Finalmente, sendo o Brasil uma das principais nações futebolísticas do mundo, os brasileiros podem estar particularmente interessados no fato de que a FIFA (Federação Internacional de Futebol) incorporou compromissos de direitos humanos em seus estatutos e anunciou que "quem quer que seja a sede da Copa do Mundo da FIFA deve ... formalmente se comprometer

1 Nota do tradutor: Os critérios ambientais, sociais e de governança (ESG) são um conjunto de padrões para as operações de uma empresa que investidores socialmente conscientes usam para rastrear possíveis investimentos. Os critérios ambientais consideram o desempenho de uma empresa como administrador da natureza. Os critérios sociais examinam como ele gerencia os relacionamentos com funcionários, fornecedores, clientes e as comunidades em que atua. A governança lida com a liderança de uma empresa, remuneração de executivos, auditorias, controles internos e direitos dos acionistas.



a conduzir suas atividades com base em princípios sustentáveis de gerenciamento de eventos e em respeitar os padrões internacionais de direitos humanos e trabalho, de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas.”

Fico honrado e grato pelo Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos estar empreendendo esforços na tradução dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

John G. Ruggie

Universidade de Harvard

Ex-Representante Especial do Secretário-Geral da ONU para Empresas e Direitos Humanos



SEGUNDO PREFÁCIO

É com muita satisfação que a Secretaria Nacional de Proteção Global do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos publica esta cartilha em português, tornando acessível à sociedade brasileira os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos (POs).

Os POs foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em 2011, apresentando um novo conjunto de diretrizes globais para o mundo empresarial, concebidas para orientar as atividades das corporações no sentido de que não causem impactos negativos e violações de direitos no curso das suas operações. As diretrizes descrevem como os Estados e as empresas devem implementar a tríade “Proteger, Respeitar e Reparar”, a fim de melhor gerir os desafios relativos à relação entre negócios e direitos humanos.

Os princípios são o resultado de vários anos de pesquisa junto a diversos *stakeholders*, incluindo empresas, associações empresariais, sociedade civil e governos, em todo o mundo. Eles não criam direitos novos, mas orientam Estados e empresas diante de direitos humanos já internacionalmente reconhecidos, e possuem estreita relação com os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, constituindo parte da agenda prioritária mundial. Desta forma, eles fornecem a base para o fortalecimento das ações de Conduta Empresarial Responsável, que vão muito além da antiga noção de Responsabilidade Social Empresarial, muito atrelada a ações filantrópicas e voluntárias por parte das corporações, e muitas vezes dissociadas das suas próprias cadeias de fornecimento.

Na nova ordem global, em que as empresas possuem um papel cada vez mais protagonista e de influência na sociedade, o tema da relação entre as corporações e os direitos humanos assume uma importância ainda mais relevante na garantia da implementação e proteção desses direitos. Segundo os POs, os Estados devem estabelecer uma agenda de construção de políticas públicas voltadas à prevenção e, quando necessário, à remediação dos impactos adversos dos negócios nos direitos humanos. As empresas, por sua vez, têm a responsabilidade de se abster de violar direitos humanos, enfrentar os impactos negativos de suas atividades, adotando medidas adequadas para prevenir, mitigar, e, se necessário, reparar eventuais danos que tenha causado ou para as quais tenha contribuído. Além disso, devem ser criados mecanismos acessíveis e eficientes de reparação de violações cometidas.

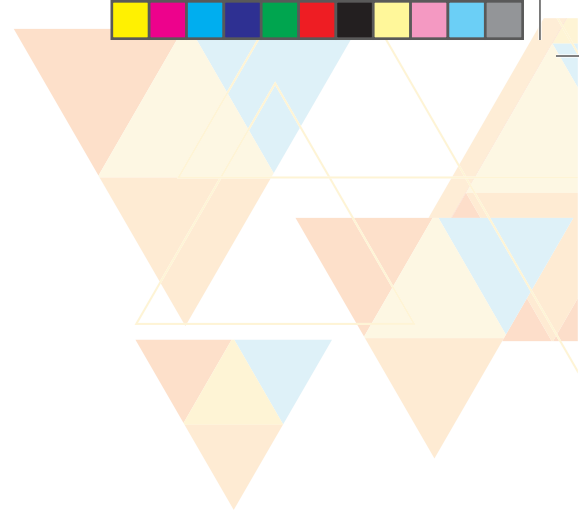
Esta Cartilha nasce, portanto, com o objetivo de publicizar os Princípios Orientadores, oferecendo os subsídios técnicos e científicos sobre a temática Empresas e Direitos Humanos no sentido de ampliar o debate sobre a temática no país, garantindo avanços na implementação do dever do Estado de proteger e das empresas em respeitar os direitos humanos, alçando o Brasil a um novo patamar na grande conquista civilizatória que constitui o advento dos Direitos Humanos.

Maurício Cunha

Diretor de Programas
Secretaria Nacional de Proteção Global
Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos

Sérgio Augusto de Queiroz

Secretário Nacional de Proteção Global
Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos



Esta publicação contém os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando os parâmetros ‘Proteger, Respeitar e Reparar das Nações Unidas”, que foram elaborados pelo Representante Especial do Secretário-Geral para o tema de direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas. O Representante Especial anexou os Princípios Orientadores a seu relatório final para o Conselho de Direitos Humanos (A/HRC/17/31), que também inclui uma introdução aos Princípios Orientadores e uma visão geral do processo que levou a seu desenvolvimento.

O Conselho de Direitos Humanos endossou os Princípios Orientadores em sua Resolução 17/4 de 16 de junho de 2011.



PRINCÍPIOS GERAIS

Estes Princípios Orientadores são fundamentados no reconhecimento de:

- (a) Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e as liberdades fundamentais;
- (b) O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos;
- (c) A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Estes Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, transnacionais e outras, independentemente de seu porte, setor, localização, proprietários e estrutura.

Estes Princípios Orientadores devem ser entendidos como um todo coerente e devem ser interpretados, individual e conjuntamente, em termos de seu objetivo de aprimorar normas e práticas no que diz respeito a empresas e aos direitos humanos de forma a atingir resultados tangíveis para indivíduos e comunidades impactadas e, contribuindo, assim, para uma globalização socialmente sustentável.

Nenhuma disposição nestes Princípios Orientadores deve ser interpretada de forma a criar novas obrigações de direito internacional, nem de modo a limitar ou reduzir quaisquer obrigações legais que um Estado possa ter assumido ou às quais esteja sujeito nos termos do direito internacional em matéria de direitos humanos.

Estes Princípios Orientadores devem ser implementados de forma não discriminatória, com atenção especial aos direitos e às necessidades, bem como aos desafios encontrados, de indivíduos pertencentes a grupos ou populações que possam estar em maior risco de vulnerabilidade e marginalidade, com a devida atenção aos diferentes riscos enfrentados por mulheres e homens.

I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

1. **Os Estados devem proteger contra violações a direitos humanos cometidas em seu território e/ou jurisdição por terceiros, incluindo empresas. Para tanto, devem adotar as medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar essas violações por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial.**

Comentário

As obrigações internacionais em matéria de direitos humanos dos Estados exigem que eles respeitem, protejam e implementem os direitos humanos em seu território e/ou jurisdição. Isso inclui o dever de proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas.

O dever do Estado de proteger os direitos humanos é uma norma de conduta. Portanto, os Estados não são por si sós responsáveis por violações a direitos humanos por atores privados. Contudo, os Estados podem descumprir suas obrigações internacionais em matéria de direitos humanos quando essa violação puder ser atribuída a eles ou quando eles deixarem de tomar medidas adequadas para impedir, investigar, punir e reparar a violação por atores privados. Apesar de os Estados terem, em geral, poder discricionário de determinar quais são essas medidas, eles devem considerar toda a gama de ações preventivas e de reparação permitidas, incluindo medidas políticas, legislativas, regulamentares e judiciais. Os Estados também têm o dever de proteger e promover o Estado de Direito, inclusive adotando medidas para garantir a igualdade perante a lei e sua justa aplicação, e estabelecendo medidas adequadas de prestação de contas, segurança jurídica e transparência processual e legal.

Este capítulo foca em medidas de prevenção, ao passo que o capítulo III trata sobre as medidas de reparação.

2. **Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas atividades e operações.**

Comentário

Atualmente, o direito internacional não obriga que os Estados regulamentem as atividades extraterritoriais de empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição. Tampouco o proibem de fazê-lo, desde que haja uma base jurisdicional reconhecida. Nesse contexto, alguns órgãos de tratados de direitos humanos recomendam aos Estados que adotem medidas para evitar violações cometidas no exterior por empresas sediadas em sua jurisdição.

Há fortes razões políticas para que os Estados de origem estabeleçam claramente a expectativa de que as empresas respeitem os direitos humanos no exterior, principalmente quando tiverem participação nessas empresas ou estiverem de algum modo envolvido em suas atividades e operações. Tais razões incluem assegurar previsibilidade para as empresas a partir de medidas coerentes e consistentes, bem como preservar a própria reputação do Estado.

Os Estados têm adotado várias abordagens nesse sentido. Algumas são abordagens nacionais com implicações extraterritoriais. Os exemplos incluem exigências a sociedades controladoras de divulgar as operações globais de toda a empresa; instrumentos multilaterais não vinculantes como as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); e as normas de conduta exigidas por instituições que apoiam investimentos no exterior. Outras abordagens incluem legislação e execução com alcance extraterritorial. Nesse caso, incluem-se sistemas penais que permitam processar judicialmente com base na nacionalidade do autor, independentemente de onde ocorreu a ofensa. Diversos fatores podem contribuir para que a ação Estatal seja ou se perceba razoável, como, por exemplo, sua fundamentação em acordos multilaterais.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

FUNÇÕES NORMATIVAS E POLÍTICAS DE CARÁTER GERAL DOS ESTADOS

3. Em cumprimento do seu dever de proteger, os Estados devem:

- (a) Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos e, periodicamente, avaliar a adequação dessas leis e suprir eventuais lacunas;**
- (b) Assegurar que outras leis e políticas que regem a criação e a atividade empresarial, como o direito empresarial, não restrinjam, ao contrário, viabilizem que as empresas respeitem os direitos humanos;**
- (c) Fornecer orientação efetiva às empresas sobre como respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações;**
- (d) Incentivar e, quando necessário, exigir que as empresas informem como lidam com seus impactos nos direitos humanos.**

Comentário

Os Estados não devem supor que as empresas preferem ou que são beneficiadas pela omissão dos Estados, e devem considerar uma combinação inteligente de medidas – nacionais e internacionais, obrigatórias e voluntárias – para promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas.

O descumprimento de leis em vigor que regulamentam, direta ou indiretamente, o respeito aos direitos humanos pelas empresas constitui uma lacuna jurídica significativa na prática dos Estados. Essas leis podem tratar de não-discriminação, questões trabalhistas, meio ambiente, propriedade, privacidade e corrupção. Por conseguinte, é importante que os Estados considerem se essas leis estão de fato sendo aplicadas de forma efetiva e, em caso negativo, os motivos de isso ocorrer e quais medidas podem corrigir a situação de forma razoável.

É igualmente importante que os Estados analisem se essas leis possuem a abrangência necessária, considerando a evolução das circunstâncias e se, juntamente com as políticas pertinentes, elas estabelecem um ambiente favorável para que as empresas respeitem os direitos humanos. Por exemplo, é necessário maior clareza em alguns aspectos das leis e das políticas, como as

que regem o acesso à terra, incluindo os direitos de propriedade e de uso de terras, de modo a proteger tanto os titulares de direitos, quanto as empresas.

Tanto as leis e políticas que regulamentam a criação e operação das empresas, como o direito empresarial e as leis de títulos e valores mobiliários, orientam diretamente o comportamento das empresas. Ainda assim, suas implicações para os direitos humanos continuam insuficientemente compreendidas. Por exemplo, há uma falta de clareza no direito empresarial com relação ao que as empresas e seus administradores podem, ou mesmo são obrigados, a fazer com relação aos direitos humanos. As leis e políticas nessa área devem fornecer orientação suficiente para possibilitar que as empresas respeitem os direitos humanos, considerando o papel das estruturas privadas de governança existentes, como as diretorias e conselhos.

As diretrizes para as empresas sobre o respeito aos direitos humanos devem indicar os resultados esperados e ajudar a compartilhar melhores práticas. Devem, ainda, informar sobre métodos adequados, incluindo devida diligência em direitos humanos, e sobre como considerar questões de gênero, vulnerabilidade e/ou marginalização de maneira efetiva, reconhecendo os desafios específicos que podem ser enfrentados por povos indígenas, mulheres, minorias nacionais ou étnicas, minorias religiosas e linguísticas, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias.

As instituições nacionais de direitos humanos que estejam em conformidade com os Princípios de Paris possuem um papel importante ao auxiliar os Estados a identificar se as leis pertinentes estão alinhadas às suas obrigações de direitos humanos e se estão sendo efetivamente aplicadas, e ao fornecer orientação sobre os direitos humanos também para empresas e outros atores não estatais.

A comunicação das empresas sobre como elas lidam com seus impactos nos direitos humanos pode variar de um compromisso informal com os indivíduos e grupos impactados as a uma prestação de contas pública e formal. O incentivo ou, quando adequado, as exigências do Estado com relação a essa comunicação são importantes no fomento do respeito aos direitos humanos pelas empresas. Os incentivos à comunicação adequada de informações podem incluir disposições que deem maior relevância à prestação de contas pública voluntária na hipótese de ser instaurado qualquer procedimento judicial ou administrativo. Uma exigência de comunicação pode ser especialmente adequada quando a natureza das atividades ou os contextos operacionais de uma empresa representarem um risco significativo aos direitos humanos. As políticas ou leis nessa área podem esclarecer o que e como as empresas devem informar, contribuindo para garantir a acessibilidade e a precisão das comunicações.

Qualquer disposição sobre o que constitui uma comunicação adequada deve considerar os possíveis riscos à segurança dos indivíduos e dos estabelecimentos, e os requisitos cabíveis de confidencialidade comercial e as variações no tamanho e estrutura das empresas.

As prestações de contas financeiras devem esclarecer que os impactos nos direitos humanos, em alguns casos, podem ser “relevantes” ou “significativos” para o desempenho econômico das empresas.

A RELAÇÃO ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS

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

Comentário

Os Estados são, individualmente, os principais sujeitos de obrigações das normas internacionais de direitos humanos e, conjuntamente, são os garantidores do regime internacional de direitos humanos. Quando uma empresa é controlada pelo Estado ou quando seus atos podem, por alguma razão, ser atribuídos ao Estado, uma violação de direitos humanos cometida pela empresa pode resultar no descumprimento das próprias obrigações de direito internacional por parte do Estado. Além disso, quanto mais próxima ao Estado for uma empresa ou quanto mais ela dependa da autoridade estatal ou de recursos públicos, mais se justifica que o Estado assegure o respeito aos direitos humanos.

Quando os Estados detêm ou controlam as empresas, eles possuem mais formas, no escopo de seus poderes, de garantir que políticas, leis e regulamentos relevantes com relação ao respeito aos direitos humanos sejam implementados. A cúpula administrativa geralmente responde aos órgãos estatais, e os departamentos governamentais relacionados têm maior poder para escrutínio e monitoramento, inclusive para assegurar que um processo efetivo de devida diligência em direitos humanos seja implementado (essas empresas também estão sujeitas à responsabilidade de respeitar os direitos humanos, abordada no capítulo II).

Várias entidades vinculadas formal ou informalmente ao Estado podem fornecer apoio e serviços a atividades empresariais. Isso inclui órgãos de crédito à exportação, órgãos oficiais de seguro ou de investimentos, órgãos de desenvolvimento e instituições financeiras de desenvolvimento. Quando esses órgãos não consideram explicitamente os impactos adversos, reais ou potenciais, de suas beneficiárias sobre os direitos humanos, elas se colocam em risco – em termos de reputação, financeiros, políticos e possivelmente legais –, por contribuir com danos, além de poderem agravar desafios de direitos humanos enfrentados pelo Estado onde as violações ocorrem.

Considerando esses riscos, os Estados devem incentivar e, quando adequado, exigir que seus próprios órgãos e empresas ou projetos que recebam seu apoio adotem a devida diligência em direitos humanos. A exigência de devida diligência em direitos humanos é ainda mais necessária quando a natureza das atividades empresariais ou os contextos operacionais representarem um risco significativo para os direitos humanos.

- 5. Para cumprir as suas obrigações internacionais de direitos humanos, os Estados devem exercer um monitoramento adequado quando contratam empresas ou promulgam leis para a prestação de serviços que podem impactar o gozo e usufruto dos direitos humanos.**

Comentário

Os Estados não renunciam às suas obrigações internacionais de direitos humanos ao privatizar a prestação de serviços que podem impactar a fruição dos direitos humanos. Se os Estados não asseguram que as empresas que prestam serviços públicos cumpram com suas obrigações de direitos humanos, eles podem sofrer consequências em sua reputacionais e legais prejudiciais. Por isso, os contratos de prestação de serviço ou respectivas normas devem esclarecer expectativas do Estado com relação ao respeito aos direitos humanos por parte dessas empresas. Os Estados devem se assegurar que podem fiscalizar de maneira efetiva as atividades das empresas, incluindo por meio de mecanismos adequados e independentes de monitoramento e prestação de contas.

6. Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.

Comentário

Os estados realizam várias transações comerciais com empresas, especialmente por meio de compras e contratações públicas. Isso proporciona aos Estados – individual e conjuntamente – oportunidades únicas de promover conscientização sobre e respeito aos direitos humanos por parte dessas empresas, inclusive por meio dos instrumentos contratuais, com a devida consideração em relação às obrigações dos Estados nos termos da legislação nacional e internacional.

FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS EM ZONAS AFETADAS POR CONFLITO

7. Considerando que o risco de graves violações a direitos humanos é maior em zonas afetadas por conflitos, os Estados devem assegurar que as empresas que operam nesses contextos não estejam envolvidas em abusos dessa natureza, adotando, dentre outras, as seguintes medidas:

- (a) **Colaborar o quanto antes com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos de suas atividades e relações comerciais aos direitos humanos;**
- (b) **Prestar assistência adequada para as empresas a fim de avaliar e tratar os principais riscos de violações, com atenção especial à violência de gênero e à violência sexual;**
- (c) **Negar acesso a serviços e recursos públicos a qualquer empresa envolvida em graves violações a direitos humanos e que se recuse a cooperar para resolver a situação;**
- (d) **Assegurar que suas políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes sejam eficazes para diminuir o risco de envolvimento das empresas em graves violações a direitos humanos.**

Comentário

Algumas das piores violações a direitos humanos envolvendo empresas ocorrem em meio a conflitos pelo controle do território, de recursos ou do próprio governo – situação em que não se pode esperar que o regime de direitos humanos funcione conforme pretendido. Empresas responsáveis buscam cada vez mais a orientação dos Estados em relação a como evitar contribuir para danos aos direitos humanos nesses contextos difíceis. São necessárias abordagens inovadoras e práticas. Em especial, é importante prestar atenção ao risco de violência sexual e com base em gênero, que prevalece especialmente durante momentos de conflito.

É importante que todos os Estados abordem essas questões muito antes de as situações de fato se deteriorarem. Em zonas afetadas por conflitos, o Estado em que as hostilidades se desenvolvem poderá não conseguir proteger os direitos humanos adequadamente, devido à falta de controle efetivo. Quando empresas transnacionais estiverem envolvidas, seus Estados “sede” têm, portanto, papéis a desempenhar no auxílio tanto a essas empresas quanto aos Estados

afetados por conflitos para garantir que as empresas não estejam envolvidas em violações aos direitos humanos, ao passo que os Estados vizinhos podem fornecer importante apoio adicional.

Para atingir maior coerência política e auxiliar as empresas adequadamente nessas situações, os Estados “sede” devem promover cooperação próxima entre seus órgãos de fomento ao desenvolvimento, ministérios de relações exteriores e comércio e instituições de financiamento à exportação em suas capitais e em suas embaixadas, bem como entre esses órgãos e atores governamentais nos Estados afetados por conflitos; desenvolver indicadores de alerta para notificar órgãos governamentais e empresas quanto aos problemas; e estabelecer consequências adequadas a qualquer falha pelas empresas em cooperar nesses contextos, incluindo parar ou cancelar a prestação de serviços públicos ou, quando isso não for possível, negar sua prestação futura.

Os Estados devem alertar as empresas do risco elevado de estarem envolvidas com graves violações a direitos humanos em zonas afetadas por conflitos. Eles devem analisar se suas políticas, legislações, regulamentos e medidas de implementação abordam efetivamente esse risco elevado, incluindo por meio de disposições de devida diligência em direitos humanos pelas empresas. Quando identificadas lacunas, os Estados devem tomar medidas adequadas para endereçá-las. Incluindo a responsabilização civil, administrativa ou criminal das empresas domiciliadas ou em atividade em seu território e/ou jurisdição que cometam ou contribuam para graves violações de direitos humanos. Ademais, os Estados devem considerar abordagens multilaterais para prevenir e fazer frente a esses atos, bem como apoiar iniciativas coletivas efetivas.

Todas essas medidas são suplementares às obrigações dos Estados nos termos do direito internacional humanitário em situações de conflito armado e nos termos do direito penal internacional.

GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA

- 8. Os Estados devem assegurar que os departamentos, órgãos governamentais, e outras instituições estatais que orientam as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações de direitos humanos do Estado e as respeitem no exercício de seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, treinamento e suporte adequados.**

Comentário

Não há uma tensão entre as obrigações de direitos humanos dos Estados e as leis e políticas adotadas que orientam as práticas empresariais. Contudo, em algumas ocasiões, os Estados devem tomar decisões difíceis a fim de conciliar diferentes necessidades sociais. Para alcançar o equilíbrio adequado, os Estados devem abordar questões de forma ampla, visando garantir a coerência da política nacional, tanto vertical quanto horizontal.

A coerência política vertical requer que os Estados disponham de as políticas, leis e processos necessários para implementar as obrigações advindas do direito internacional dos direitos humanos. A coerência da política horizontal consiste em apoiar e equipar os departamentos e órgãos públicos, tanto a nível nacional como subnacional, que orientam as práticas empresariais - em particular - as esferas do direito empresarial, da regulamentação de valores e títulos mobiliários, investimentos, créditos de exportação e seguros, do comércio e a atividade laboral -, para que estejam informados e ajam de forma compatível com as obrigações de direitos humanos dos Estados

9. **Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado a fim de assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos ao firmar acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados ou contratos de investimento.**

Comentário

Os acordos econômicos celebrados pelos Estados, com outros Estados ou com empresas – como tratados de investimento bilaterais, acordos de livre comércio ou contratos para projetos de investimento – criam oportunidades econômicas para os Estados. Porém, também podem afetar o marco normativo nacional e as políticas públicas dos governos. Por exemplo, os termos de contratos de investimento internacionais podem limitar a capacidade dos Estados de implementar efetivamente novas leis sobre direitos humanos ou colocá-las em risco expondo-as a arbitragem internacional vinculante. Portanto, os Estados devem assegurar a manutenção de suas capacidades normativa e regulatória de proteger os direitos humanos nos termos desses acordos econômicos, sem deixar de oferecer a necessária proteção aos investidores.

10. **Os Estados, quando atuarem como membros de instituições multilaterais que tratam de questões relacionadas às empresas, devem:**
- (a) **Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos seus Estados membros de cumprir seu dever de proteger nem impeçam as empresas de respeitar os direitos humanos;**
 - (b) **Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas e, quando demandado, apoiar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra violações a direitos humanos por empresas, incluindo por meio de assistência técnica, atividades de capacitação e sensibilização;**
 - (c) **Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o entendimento mútuo e avançar na cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e direitos humanos.**

Comentário

Uma maior coerência das diretrizes políticas também é necessária internacionalmente, inclusive no contexto em que Estados façam parte de instituições multilaterais que tratam de questões empresariais, como as instituições de comércio internacional e financeiras. Os Estados continuam com as suas obrigações internacionais de direitos humanos ao fazerem parte dessas instituições.

A capacitação e a conscientização por meio dessas instituições podem desempenhar um papel relevante ao auxiliar todos os Estados a cumprir seu dever de proteção, incluindo ao possibilitar o compartilhamento de informações sobre desafios e melhores práticas, promovendo, assim, abordagens mais consistentes.

A ação coletiva por meio de instituições multilaterais pode ajudar os Estados a nivelar a situação com relação ao respeito aos direitos humanos pelas empresas nos diferentes Estados, porém, isso deve ser feito melhorando o desempenho dos Estados que estão ficando para trás no tema. A cooperação entre os Estados, instituições multilaterais e outras partes interessadas também pode desempenhar um papel importante.



Estes Princípios Orientadores fornecem um ponto de referência comum nesse sentido e podem servir como uma base para criar um efeito positivo cumulativo, que considera as respectivas funções e responsabilidades de todos os atores envolvidos.

II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- 11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento.**

Comentário

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos é uma norma de conduta global esperada de todas as empresas, independentemente de onde atuam. Ela existe independentemente das capacidades e/ou da disposição dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos e não diminui essas obrigações. Essa responsabilidade existe para além do cumprimento das leis e regulamentações nacionais que protejam os direitos humanos.

Fazer frente aos impactos adversos nos direitos humanos exige tomar medidas adequadas para sua prevenção, mitigação e, quando necessário, reparação.

As empresas podem assumir outros compromissos ou atividades para apoiar e promover os direitos humanos que podem contribuir para a fruição dos direitos. Porém, isso não as isenta de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações.

As empresas não devem comprometer as capacidades dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos, nem adotar ações que possam enfraquecer a integridade de processos judiciais.

- 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.**

Comentário

Como as empresas podem ter um impacto sobre praticamente toda a gama de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, sua responsabilidade de respeitar aplica-se a todos esses direitos. Na prática, alguns direitos humanos podem estar em maior risco que outros em determinados setores ou contextos e, portanto, devem ser foco de atenção especial. Contudo, como as circunstâncias podem sempre mudar, a situação dos direitos humanos deve ser revisada periodicamente.

Uma lista oficial dos principais direitos humanos internacionalmente reconhecidos está contida na Carta Internacional de Direitos Humanos (consistindo na Declaração Universal dos Direitos Humanos e os principais instrumentos por meio dos quais ela é codificada: o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), a qual se soma as principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme estabelecido na Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no

Trabalho. Essas são as referências com relação às quais outros atores sociais avaliam os impactos das empresas nos direitos humanos. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos é diferente das questões de responsabilidade jurídica e de aplicação de leis, que continuam dependendo das disposições da legislação nacional aplicável em cada jurisdição.

Dependendo das circunstâncias, as empresas podem ter de considerar normas adicionais. Por exemplo, as empresas devem respeitar os direitos humanos de indivíduos que pertencem a grupos ou populações específicas que exigem atenção especial, nas situações em que impactam adversamente esses direitos. Nesse sentido, os instrumentos das Nações Unidas especificaram melhor os direitos de povos indígenas, mulheres, minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias. Ademais, em situações de conflito armado, as empresas devem respeitar as normas do direito internacional humanitário.

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

- (a) **Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer;**
- (b) **Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.**

Comentário

As empresas podem estar envolvidas em impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais com outras partes. O Princípio Orientador 19 aborda especificamente as consequências sobre como as empresas devem abordar essas situações. Para fins destes Princípios Orientadores, as “atividades” de uma empresa são entendidas de forma a incluir ações e omissões, e suas “relações comerciais” são entendidas de forma a incluir relacionamentos com parceiros comerciais, entidades em sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada às suas atividades, operações comerciais, produtos ou serviços.

14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. Contudo, a magnitude e a complexidade dos meios pelos quais as empresas cumprem com essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos adversos das empresas nos direitos humanos.

Comentário

Os meios pelos quais uma empresa cumpre com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos serão proporcionais, entre outros fatores, ao seu tamanho. Pequenas e médias empresas podem ter menor capacidade, bem como processos e estruturas de gestão mais informais do que as grandes empresas; assim suas respectivas políticas e processos terão diferentes formas. Porém, algumas pequenas e médias empresas podem ter impactos severos nos direitos humanos, o que exigirá medidas correspondentes, independentemente de seu tamanho. A severidade dos

impactos será julgada por sua escala, escopo e seu grau de reparabilidade. Os meios pelos quais uma empresa cumpre com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos também podem variar dependendo de se e em que medida ela faz negócios por meio de um grupo societário ou individualmente. Contudo, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos aplica-se integralmente e igualmente a todas as empresas.

- 15. Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter políticas e processos adequados em função do seu tamanho e circunstâncias, incluindo:**
 - (a) Um compromisso político de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos;**
 - (b) Um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos;**
 - (c) Processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados por elas ou para os quais tenham contribuído.**

Comentário

As empresas precisam saber e demonstrar que respeitam os direitos humanos. Elas não podem fazê-lo a menos que tenham determinadas políticas e processos em vigor. Os Princípios 16 a 24 detalham esse tema.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

COMPROMISSO POLÍTICO

- 16. Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que:**
 - (a) Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa;**
 - (b) Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa;**
 - (c) Estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços;**
 - (d) Esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas;**
 - (e) Seja refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la no âmbito de toda a empresa.**

Comentário

O termo “declaração” é utilizado de forma genérica para descrever quaisquer meios utilizados por uma empresa para expressar publicamente suas responsabilidades, compromissos e expectativas.

O nível de conhecimento especializado exigido para garantir que a declaração política da empresa seja adequadamente fundamentada variará de acordo com a complexidade das suas atividades e operações. O conhecimento especializado pode ser obtido de várias fontes, variando de recursos on-line ou escritos confiáveis a consultas com especialistas renomados.

A declaração de compromisso deve estar publicamente disponível. Ela deve ser disseminada de forma proativa a entidades com as quais a empresa possua relações contratuais, em especial, com aquelas diretamente relacionadas às suas atividades e operações, o que poderá incluir as forças nacionais de segurança, investidores e, no caso de atividade e operações com riscos significativos para os direitos humanos, de indivíduos e grupos potencialmente impactados.

A comunicação interna da declaração e das políticas e processos relacionados deve esclarecer quais linhas e sistemas de prestação de contas que serão utilizados, sendo acompanhada por qualquer treinamento necessário de pessoal que ocupem cargos pertinentes da empresa.

Assim como os Estados devem atuar com coerência política, também as empresas precisam buscar coerência entre sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos e as políticas e processos que regem suas atividades e operações de modo abrangente. Isso deve incluir, por exemplo, políticas e procedimentos que estabeleçam incentivos financeiros e outros incentivos de desempenho para seu pessoal práticas de aquisição e atividades de *lobby* nos casos em que direitos humanos estejam em risco.

Através desses e de quaisquer outros meios apropriados, a declaração política deve ser incorporada em toda a empresa, desde a alta direção até todos os seus outros departamentos, que, do contrário, poderiam atuar sem atenção ou consideração com relação aos direitos humanos.

DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

17. **Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos:**
 - (a) **Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais;**
 - (b) **Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações;**

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

Comentário

Este Princípio define os parâmetros para a devida diligência em direitos humanos, ao passo que os Princípios 18 a 21 detalham seus componentes essenciais.

Os riscos aos direitos humanos são entendidos como os impactos adversos potenciais a esses direitos por parte da empresa. Os impactos potenciais devem ser abordados por meio de prevenção ou mitigação, ao passo que os impactos reais – aqueles que já ocorreram – devem ser reparados (Princípio 22).

A devida diligência em direitos humanos pode ser incluída em sistemas de gestão de riscos mais amplos das empresas, desde que não se limite a simples identificação e gestão de riscos materiais para a própria empresa, de modo a incluir os riscos aos detentores de direitos.

A devida diligência em direitos humanos deve ser iniciada o quanto antes no desenvolvimento de uma nova atividade ou operação, considerando que os riscos aos direitos humanos podem ser aumentados ou mitigados já no estágio de estruturação dos contratos ou outros acordos, além de poderem ser herdados em processos de fusões ou aquisições.

Quando as empresas tiverem grande número de entidades em sua cadeia de valor, pode ser desproporcionalmente difícil realizar uma devida diligência dos impactos adversos nos direitos humanos em todas elas. Nesse caso, as empresas devem identificar as áreas nas quais o risco de impactos adversos nos direitos humanos é mais significativo, seja devido ao contexto operacional de determinados fornecedores ou clientes, às atividades e operações, produtos ou serviços específicos envolvidos, ou a outras considerações relevantes, e priorizá-las para a devida diligência em direitos humanos.

Podem surgir questões de corresponsabilidade quando uma empresa contribui ou é percebida como quem contribui para impactos adversos nos direitos humanos causados por outras partes. A corresponsabilidade possui significados jurídicos e não jurídicos. Como uma questão extrajurídica, as empresas podem ser percebidas como sendo “cúmplices” de atos de outra parte quando, por exemplo, elas são vistas se beneficiando de uma violação cometida por essa parte.

Como uma questão jurídica, a maior parte das jurisdições nacionais penalizam a cumplicidade no cometimento de um crime, e várias responsabilizam criminalmente as empresas nesses casos. Normalmente, ações civis também podem ter como base a suposta contribuição de uma empresa para um dano, apesar de esses casos poderem não estar enquadrados como uma questão de direitos humanos. A jurisprudência de direito penal internacional indica que o critério pertinente para definir a cumplicidade é a prestação de assistência prática ou a incitação que influencie de modo substancial o cometimento de um crime.

Uma devida diligência em direitos humanos adequada deve ajudar as empresas a reduzir o risco de ações judiciais contra elas, demonstrando que tomaram todas as medidas razoáveis para evitar seu envolvimento em uma suposta violação de direitos humanos. Contudo, não se deve supor que a devida diligência, por si só, isentará as empresas automática e totalmente da responsabilidade por causar ou contribuir para a violações de direitos humanos.

- 18. Para aferir os riscos para os direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, reais ou potenciais, com os quais elas possam estar envolvidas por meio suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Esse processo deve:**
- (a) Basear-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos ou externos e independentes;**
 - (b) Incluir consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes s, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação.**

Comentário

O passo inicial da devida diligência em direitos humanos é identificar e avaliar a natureza dos impactos adversos reais e potenciais nos direitos humanos com os quais uma empresa possa estar envolvida. A finalidade é entender os impactos específicos em indivíduos e grupos específicas, considerando um contexto determinado de atividades e operações. Normalmente, isso inclui avaliar a situação dos direitos humanos antes da implementação de certa atividade ou operação comercial, quando possível; identificar quem pode ser impactado; catalogar as normas e padrões relevantes de direitos humanos; e projetar como a atividade considerada e as relações comerciais relacionadas podem ter impactos adversos nos direitos humanos dos indivíduos e grupos identificados.

Nesse processo, as empresas devem prestar atenção especial a quaisquer impactos nos direitos humanos de pessoas, grupos ou populações em maior risco de vulnerabilidade ou marginalização, bem como considerar que mulheres e homens estão sujeitos a diferentes riscos.

Apesar de os processos para avaliar os impactos nos direitos humanos poderem ser incorporados em outros processos de gestão, como avaliações de risco ou estudos de impacto ambiental e social, eles devem considerar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos como referência, pois as empresas podem impactar quaisquer desses direitos.

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

Para possibilitar que as empresas avaliem seus impactos nos direitos humanos de forma precisa, elas devem procurar entender as preocupações dos atores potencialmente impactados por meio de consultas diretas que levem em consideração o idioma e outras possíveis barreiras a um engajamento efetivo. Nas situações em que essa consulta não é possível, as empresas devem considerar alternativas razoáveis, como consultar especialistas confiáveis e independentes, incluindo defensores de direitos humanos e outras pessoas da sociedade civil.

A avaliação de impactos nos direitos humanos informa os passos posteriores no processo de devida diligência em direitos humanos.

- 19. Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas.**
- (a) **Para que a integração seja eficaz é preciso que:**
- (i) **A responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa;**
 - (ii) **A tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos.**
- (b) **As medidas a serem adotadas irão variar conforme:**
- (i) **A empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial;**
 - (ii) **A capacidade de influência para prevenir os impactos adversos.**

Comentário

A integração horizontal em toda a empresa dos resultados específicos da avaliação de impactos nos direitos humanos só pode ser efetiva caso seu compromisso político com os direitos humanos tenha sido incorporado em todos os processos de gestão relevantes. Isso é exigido para garantir que os resultados da avaliação sejam adequadamente entendidos, ponderados e colocados em prática.

Ao avaliar os impactos nos direitos humanos, as empresas terão considerado impactos adversos potenciais e reais. Os impactos potenciais devem ser prevenidos ou mitigados por meio da integração horizontal dos resultados da avaliação em toda a empresa, ao passo que os impactos reais – aqueles já ocorridos – devem ser objeto de mecanismos de reparação (Princípio 22).

Quando uma empresa causar ou puder causar um impacto adverso nos direitos humanos, ela deve tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir o impacto.

Quando uma empresa contribuir ou puder contribuir para um impacto adverso nos direitos humanos, ela deve tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir a sua contribuição e usar sua capacidade de influência para mitigar qualquer impacto remanescente o máximo possível. Considera-se que há capacidade de influência quando a empresa pode alterar as práticas prejudiciais de uma entidade que causa um dano.

Quando uma empresa não contribui para um impacto adverso nos direitos humanos, porém esse impacto está, mesmo assim, diretamente associado às suas atividades e operações, produtos ou serviços por sua relação comercial com outra entidade, a situação é mais complexa. Entre os fatores que devem ser considerados para determinar a ação adequada nessas situações estão a capacidade de influência da empresa sobre a entidade em questão, o quão crucial é essa relação para a empresa, a severidade da violação e se o término da relação com a entidade em si teria impactos adversos nos direitos humanos.

Quanto mais complexa a situação e suas implicações para os direitos humanos, mais fortes são os motivos para a empresa buscar o apoio de consultorias especializadas independentes sobre como agir.

Caso a empresa tenha capacidade de influência para prevenir ou mitigar o impacto adverso, ela deve exercê-la. E, caso não tenha, pode haver formas de a empresa aumentá-la. A capacidade de influência pode ser potencializada, por exemplo, ao oferecer capacitação ou outros incentivos para a entidade relacionada ou ao colaborar com outros atores.

Há situações em que a empresa não tem influência para prevenir ou mitigar impactos adversos e não consegue aumentar sua capacidade influência. Nesse caso, a empresa deve considerar encerrar a relação comercial, considerando avaliações confiáveis de possíveis impactos adversos nos direitos humanos ao fazê-lo.

Quando a relação é “crucial” para a empresa, encerrá-la aumenta ainda mais os desafios. Uma relação pode ser considerada crucial caso ela forneça um produto ou serviço essencial para o negócio da empresa para o qual não haja nenhuma alternativa razoável. Nessas situações, a severidade do impacto adverso nos direitos humanos também deve ser considerada: quanto mais severa for a violação, mais rapidamente a empresa deverá decidir se encerrará a relação. Em qualquer caso, enquanto a violação continuar e a empresa seguir na relação comercial, ela deve conseguir demonstrar seus próprios esforços contínuos para mitigar o impacto e estar preparada para aceitar quaisquer consequências – de reputação, financeira ou jurídica – da sua opção por manter a relação comercial.

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

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

Comentário

O monitoramento é necessário para que a empresa saiba se suas políticas de direitos humanos são implementadas de forma ideal, se tratam efetivamente dos impactos nos direitos humanos identificados e para gerar aprimoramento contínuo.

As empresas devem envidar esforços específicos para monitorar a eficácia de suas respostas aos impactos sobre indivíduos de grupos ou populações que podem estar em risco elevado de vulnerabilidade e/ou marginalização.

O monitoramento deve ser integrado em processos internos relevantes de prestação de contas. As empresas podem empregar ferramentas que elas já usam com relação a outras questões. Isso pode incluir contratos e análises de desempenho, bem como *surveys* e auditorias, utilizando dados desagregados por gênero quando relevante. Mecanismos de denúncia de nível operacional s também podem fornecer importante feedback daqueles diretamente impactados sobre a eficácia da devida diligência em direitos humanos (consulte o Princípio 29).

- 21. Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados. As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem**
- (a) Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e serem acessíveis ao público pretendido;**
 - (b) Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos direitos humanos;**
 - (c) Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.**

Comentário

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas tenham implementadas políticas e processos por meio dos quais possam saber e mostrar que respeitam os direitos humanos na prática. Demonstrar isso envolve comunicação, sinalizando transparência e responsabilização perante indivíduos ou grupos potencialmente impactados e perante outros atores, inclusive investidores.

A comunicação pode ser feita de várias formas, incluindo reuniões presenciais, diálogos on-line, consulta com atores impactados e publicação de relatórios oficiais. A apresentação de relatórios oficiais está, em si, evoluindo de relatórios anuais tradicionais e relatórios de responsabilidade corporativa / sustentabilidade para incluir atualizações online e relatórios financeiros e não financeiros integrados.

A apresentação de relatórios oficiais pelas empresas deve ocorrer quando há riscos de severos impactos aos direitos humanos, independentemente de isso ser resultado da natureza das suas atividades e operações ou dos contextos operacionais. A apresentação de relatórios deve abranger tópicos e indicadores relacionados a como as empresas identificam e tratam dos seus impactos adversos nos direitos humanos. A verificação independente dos relatórios sobre os direitos humanos pode fortalecer seu conteúdo e credibilidade. Indicadores específicos setoriais podem fornecer detalhes adicionais úteis.

REPARAÇÃO

- 22. Quando as empresas constatarem que causaram ou contribuíram para causar impactos adversos nos direitos humanos, elas devem reparar ou contribuir para sua reparação por meio de processos legítimos.**

Comentário

Mesmo com as melhores políticas e práticas, uma empresa pode causar ou contribuir para causar um impacto adverso nos direitos humanos não previsto ou que não tenha sido capaz de prevenir.

Quando uma empresa identifica essa situação, seja por meio do processo de devida diligência em direitos humanos ou outros meios, sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige envolvimento ativo na reparação, por iniciativa própria ou em cooperação com outros atores. Os mecanismos de denúncia em níveis operacionais para aqueles potencialmente afetados pelas atividades da empresa podem ser uma forma efetiva de possibilitar reparação, quando eles atenderem a determinados critérios principais, conforme estabelecido no Princípio 31.

Caso tenham ocorrido impactos adversos que a empresa não tenha causado nem contribuído para causar, mas que tenham relação direta com suas atividades, operações, produtos ou serviços prestados por meio de relação comercial, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos não exige que a própria empresa repare os danos, embora ela possa desempenhar um papel nesse processo.

Em determinadas situações, em especial quando há alegações de cometimento de crimes, é preciso cooperar com os mecanismos judiciais.

Há mais informações sobre os mecanismos para buscar reparação, inclusive em situações em que alegações de impactos adversos nos direitos humanos sejam contestadas, no capítulo III sobre o acesso à reparação.

QUESTÕES DE CONTEXTO

23. Em todos os contextos, as empresas devem:

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

Comentário

Embora contextos nacionais e locais específicos possam afetar os riscos de direitos humanos envolvidos nas suas atividades ou relações comerciais, todas as empresas têm a mesma responsabilidade de respeitar os direitos humanos onde quer que operem. Quando o contexto nacional torna impossível cumprir integralmente essa responsabilidade, as empresas devem respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos o máximo possível, consideradas as circunstâncias, além de serem capazes de demonstrar seus esforços nesse sentido.

Em alguns ambientes operacionais, como nas zonas afetadas por conflitos, pode haver maiores riscos de as empresas serem cúmplices de graves violações a direitos humanos perpetradas

por outros atores (forças de nacionais de segurança, por exemplo). As empresas devem tratar esse risco como uma questão de cumprimento da lei, dadas as crescentes responsabilidades jurídicas das empresas como resultado de demandas civis extraterritoriais e da incorporação das disposições do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional em jurisdições que reconhecem a responsabilidade penal empresarial. Além disso, os diretores, administradores e funcionários das empresas podem estar sujeitos à responsabilidade individual por atos que equivalem a graves violações a direitos humanos.

Em contextos complexos desse tipo, as empresas devem se assegurar de não agravar a situação. Ao avaliar a melhor maneira de atuar, as empresas geralmente agirão bem ao recorrer não apenas a especialistas e consultas intersetoriais dentro da empresa, mas também a especialistas independentes confiáveis, inclusive nos governos, sociedade civil, instituições nacionais de direitos humanos e iniciativas multilaterais.

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

Comentário

Embora as empresas devam lidar com todos os seus impactos adversos sobre os direitos humanos, nem sempre é possível tratá-los simultaneamente. Na falta de diretrizes legais específicas, se for necessário estabelecer prioridades, as empresas devem abordar os impactos nos direitos humanos por ordem de severidade, considerando que uma resposta tardia pode afetar a possibilidade de reparação. Nesses contextos, a severidade não é um elemento absoluto, mas relativo aos outros impactos nos direitos humanos identificados pela empresa.

III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO

A. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

25. **Como parte de seu dever de proteção contra violações a direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas adequadas para garantir, por meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros meios apropriados que, quando essas violações ocorram em seu território e/ou jurisdição, os indivíduos ou grupos impactados tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes.**

Comentário

Se os Estados não adotam as medidas adequadas para investigar, punir e reparar violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais sempre que elas ocorram, o dever dos Estados de proteger pode ser considerado fraco ou até mesmo inefetivo.

Mecanismos de reparação eficazes apresentam aspectos processuais e substantivos: tanto os processos voltados à reparação como a reparação em si devem orientar-se pelos direitos humanos. As reparações oferecidas pelos mecanismos de denúncia discutidos nesta seção podem ter diversas formas substantivas, cujo propósito, em termos gerais, deve ser o de reparar ou compensar quaisquer danos a direitos humanos relacionados às atividades empresariais. A reparação pode incluir pedido de desculpas, restituição, reabilitação, compensações financeiras ou não financeiras e sanções punitivas (sejam penais ou administrativas, por exemplo, as multas), assim como medidas de prevenção de novos danos como, por exemplo, proibições ou garantias de não repetição. Os mecanismos de reparação devem ser imparciais, estar protegidos contra formas de corrupção e livres de tentativas, políticas ou de outras formas, de influenciar o seu resultado.

No contexto destes Princípios Orientadores, entende-se por denúncia a percepção de injustiça que afeta os direitos reivindicados por uma pessoa ou grupo de pessoas com base em lei, contrato, promessas explícitas ou implícitas, práticas costumeiras ou noções gerais de justiça das comunidades afetadas. O termo mecanismo de denúncia inclui qualquer processo habitual, estatal ou não estatal, judicial ou extrajudicial, por meio do qual seja possível realizar denúncias e buscar reparação em casos de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.

Os mecanismos estatais de denúncia podem ser administrados por uma agência ou órgãos do Estado ou por uma entidade independente em virtude de uma disposição legal ou constitucional. Podem ser judiciais ou extrajudiciais. Em alguns mecanismos, as pessoas afetadas participam diretamente da busca da reparação; em outros, a participação se faz em seu nome, por meio de representação. Alguns exemplos são os tribunais (tanto para as ações civis como penais), jurisdições trabalhistas, instituições nacionais de direitos humanos, os Pontos de Contato Nacionais estabelecidos com base nas Diretrizes para as Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), ministérios públicos, defensorias públicas e outras formas de ouvidoria, além de outros mecanismos governamentais de recebimento de queixas e reclamações.

Para garantir o acesso à reparação por violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais, os Estados devem garantir que o público conheça e compreenda esses mecanismos, como os mesmos podem ser acessados, além de oferecer o apoio necessário (financeiro ou especializado) para tanto.

Os mecanismos estatais de denúncia, judiciais e extrajudiciais, devem constituir a base de um sistema mais amplo de reparação. Nesse sistema, os mecanismos de denúncia de nível operacional podem oferecer recursos e soluções em um estágio inicial. Os mecanismos estatais e de nível operacional podem ser complementados ou aprimorados por meio de formas de reparação de iniciativas colaborativas, assim como dos mecanismos internacionais e regionais de direitos humanos. Os Princípios Orientadores 26 a 31 oferecem mais orientações sobre esses mecanismos.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

MECANISMOS ESTATAIS JUDICIAIS

- 26. Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais ao tratarem de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais, especialmente considerando formas de reduzir os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam levar a uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.**

Comentário

Mecanismos judiciais eficazes são essenciais para garantir o acesso à reparação. Sua capacidade de fazer frente às violações a direitos humanos relacionadas com empresas depende de sua imparcialidade, integridade e capacidade de orientar-se pelo devido processo legal.

Os Estados devem se assegurar de não impor barreiras que impeçam a apresentação de casos legítimos aos tribunais, especialmente quando a via judicial seja uma parte essencial para a obtenção da reparação ou não haja vias alternativas de reparação. Devem também assegurar que a administração da justiça não seja obstruída pela corrupção judicial, que os tribunais sejam independentes de pressões econômicas ou políticas de outros agentes do Estado e de atores empresariais, e que não existam obstáculos às atividades legítimas e pacíficas das defensoras e dos defensores de direitos humanos.

Os obstáculos jurídicos que podem impedir que casos legítimos de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais sejam apresentados à justiça podem ocorrer, por exemplo, quando:

- As responsabilidades jurídicas atribuídas entre os membros de um grupo empresarial, conforme a legislação penal e civil, possibilitam que não prestem contas de maneira apropriada;
- Os demandantes são vítimas de uma negação de acesso à justiça no Estado onde ocorrem as violações e não podem acessar os tribunais do Estado onde se encontra a sede da empresa, independentemente do fundamento da denúncia;
- Determinados grupos, como povos indígenas e migrantes, são excluídos do mesmo nível de proteção legal de seus direitos, em comparação ao aplicado à maior parte da população.

As barreiras práticas e processuais para acessar reparação podem surgir, por exemplo, quando:

- Os custos para apresentar denúncias superam o valor razoável para evitar a interposição de casos infundados e/ou não podem atingir um valor razoável por meio do apoio do governo, mecanismos de mercado (como o seguro-litígio ou estruturas de custas judiciais), ou por outros meios;
- Os denunciantes enfrentam dificuldades para conseguir representação jurídica devido à falta de recursos ou outros incentivos para que advogadas e advogados orientem os denunciantes;
- Não há opções adequadas para apresentar reclamações conjuntas ou estabelecer procedimentos de representação (como demandas civis coletivas e outros procedimentos de ação coletiva), impedindo que os denunciantes obtenham individualmente a reparação adequada;
- Quando os promotores de justiça carecem de recursos, conhecimento especializado ou de apoio necessários para cumprir as obrigações assumidas pelo Estado de investigar o envolvimento de pessoas ou empresas em violações a direitos humanos.

Muitos desses obstáculos e barreiras resultam ou são agravados pelas frequentes assimetrias existentes entre as partes em um caso de violação a direitos humanos relacionada às atividades empresariais, considerando recursos financeiros, acesso à informação e ao conhecimento. Ademais, seja por discriminação ativa ou como consequência involuntária da estrutura e funcionamento dos mecanismos judiciais, os indivíduos de grupos ou populações expostas a maior risco de vulnerabilidade ou marginalização enfrentam com frequência obstáculos culturais, sociais, físicos e financeiros adicionais para acessar, utilizar e serem beneficiados por esses mecanismos. Deve-se prestar atenção especial aos direitos e necessidades específicas desses grupos ou populações em cada estágio da reparação: acesso, processos e procedimentos e resultado.

MECANISMOS ESTATAIS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA

- 27. Os Estados devem fornecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.**

Comentário

Mecanismos administrativos, legislativos e outros meios extrajudiciais desempenham um papel essencial na complementação de mecanismos judiciais. Mesmo nos casos em que os sistemas judiciais são efetivos e dotados de recursos, eles não podem carregar o ônus de lidar com todas as violações alegadas; nem sempre se faz necessário recorrer a uma reparação judicial; e nem sempre ela é a melhor solução para as partes.

As lacunas no processo de reparação de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais podem ser preenchidas, quando apropriado, ampliando-se os mandatos dos mecanismos extrajudiciais existentes e/ou criando novos mecanismos. Pode-se tratar de mecanismos de mediação, resolução de conflitos ou de outros processos culturalmente apropriados e compatíveis com direitos – ou de uma combinação dessas opções –, dependendo

das questões propostas, dos interesses públicos em jogo e das necessidades das partes. Para assegurar sua eficácia e efetividade, devem atender aos critérios apresentados no Princípio 31.

As instituições nacionais de direitos humanos têm um papel particularmente importante a desempenhar a este respeito

Assim como no caso dos mecanismos judiciais, os Estados devem considerar formas de equilibrar a relação de forças entre as partes nas causas de direitos humanos relacionadas às atividades empresariais e eliminar quaisquer obstáculos e ao acesso à reparação por indivíduos e/ou marginalização.

MECANISMOS NÃO-ESTATAIS DE DENÚNCIA

- 28. Os Estados devem disponibilizar formas de facilitar o acesso a mecanismos não-estatais de denúncia efetivos que tratem de violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.**

Comentário

Uma categoria de mecanismos não-estatais de denúncia abrange aqueles mantidos por uma empresa por si só ou juntamente com as partes interessadas, por uma associação comercial ou por um grupo multilateral. Tratam-se de mecanismos extrajudiciais, porém podem empregar processos de solução de controvérsias, diálogo ou outros processos culturalmente adequados e compatíveis com os direitos. Esses mecanismos podem oferecer vantagens concretas, como rapidez de acesso e reparação, custos reduzidos e/ou alcance transnacional.

Outra categoria abrange órgãos regionais e internacionais de direitos humanos. Em geral, esses mecanismos têm analisado supostas violações dos Estados de sua obrigação de respeitar os direitos humanos. Contudo, alguns desses mecanismos têm também tratado do não-cumprimento, por parte do Estado, do seu dever de proteger contra violações a direitos humanos relacionadas às atividades empresariais.

Os Estados podem desempenhar um papel importante na sensibilização sobre esses mecanismos e facilitação do acesso aos mesmos, assim como os mecanismos oferecidos pelos próprios Estados.

- 29. Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia de nível operacional eficazes, que estejam à disposição de indivíduos e grupos que possam sofrer os impactos adversos.**

Comentário

Mecanismos de denúncia de nível operacional devem ser acessíveis a indivíduos e grupos que podem ser adversamente impactados por uma empresa. Em geral, esses mecanismos são administrados pelas próprias empresas, por si mesmas ou em colaboração com terceiros, incluídas as partes interessadas. Também é possível recorrer a especialistas ou a um órgão externo escolhido em comum acordo pelas partes. Esses mecanismos não exigem que um denunciante acesse previamente outros mecanismos de reparação. Podem envolver a empresa diretamente na avaliação dos danos e na busca pela sua reparação.

Os mecanismos de denúncia de nível operacional desempenham duas funções principais, relacionadas à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.

- Primeiro, contribuem para a identificação de impactos adversos nos direitos humanos como parte da devida diligência em direitos humanos de uma empresa. Concretamente, fazem isso fornecendo um canal para que os indivíduos impactados pelas atividades e operações da empresa possam apresentar as suas preocupações, quando eles acreditam que são ou serão adversamente impactados. Ao analisar as tendências e os padrões das denúncias, as empresas também podem identificar problemas sistêmicos e adaptar suas práticas adequadamente;
- Segundo, esses mecanismos tornam possível que as denúncias, assim que identificadas, sejam tratadas e que os impactos adversos sejam reparados antecipadamente pela empresa, impedindo, assim, que os danos e as denúncias escalem

Esses mecanismos não requerem que uma reclamação ou denúncia se trate de suposta violação a direitos humanos para que possa ser apresentada; especialmente porque visam identificar quaisquer queixas legítimas daqueles que possam ser adversamente impactados. Caso essas preocupações não sejam identificadas e tratadas em tempo, elas podem escalar e virem a se tornar um grande conflito e/ou uma situação de violação a direitos humanos.

Os mecanismos de denúncia de nível operacional devem refletir alguns critérios para garantir sua eficácia e efetividade na prática (Princípio 31). Esses critérios podem ser atendidos por mecanismos dos mais diversos tipos, em função das exigências de escala, recursos, setor, cultura e outros parâmetros.

Os mecanismos de denúncias de nível operacional podem constituir um complemento importante dos processos mais amplos de participação dos atores envolvidos e de negociação coletiva, mas não podem substituí-los. Não se deve utilizá-los para debilitar a função dos sindicatos legítimos no marco das disputas trabalhistas nem para impedir o acesso aos mecanismos de denúncia judiciais ou outros de tipo não-judicial.

- 30. As corporações industriais, as coletividades formadas por múltiplas partes interessadas e outras iniciativas colaborativas baseadas no respeito às normas de direitos humanos devem garantir que mecanismos de denúncia efetivos estejam disponíveis.**

Comentário

Normas de direitos humanos são cada vez mais refletidas nos compromissos assumidos pelas corporações industriais, sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração sob a forma de códigos de conduta, normas de desempenho, acordos-quadro entre sindicatos e empresas transnacionais e outros instrumentos semelhantes.

Estas iniciativas colaborativas devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes por meio dos quais as partes afetadas ou seus representantes legítimos possam trazer preocupações e apresentar queixas quando acreditarem que os compromissos em questão não foram cumpridos. A legitimidade dessas iniciativas pode ser questionada caso elas não

disponibilizem esses mecanismos. Os mecanismos podem ser estabelecidos na esfera de cada membro individualmente, no âmbito da iniciativa colaborativa, ou de ambos. Esses mecanismos devem fomentar a prestação de contas e contribuir com a reparação dos impactos adversos sobre os direitos humanos.

CRITÉRIOS DE EFICÁCIA DOS MECANISMOS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA

31. Para garantir sua eficácia, os mecanismos extrajudiciais de denúncia, estatais e não-estatais, devem ser:

(a) Legítimos: suscitar a confiança dos indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e responder pelo correto desempenho dos processos de denúncia;

(b) Acessíveis: ser conhecidos por todos os indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e prestar a devida assistência aos que possam ter dificuldades para acessá-los;

(c) Previsíveis: dispor de um procedimento definido e conhecido, com prazo indicativo de cada etapa, e esclarecimento sobre os processos e resultados possíveis, assim como os meios para monitorar a sua implementação;

(d) Equitativos: assegurar que as vítimas tenham acesso a fontes de informação, assessoramento e conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito;

(e) Transparentes: manter as partes em um processo de denúncia informadas sobre sua evolução e fornecer informação suficiente sobre o desempenho do mecanismo, visando 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 estejam em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos;

(g) Uma fonte de aprendizagem contínua: identificar experiências relevantes a fim de melhorar o mecanismo e prevenir novas denúncias e violações no futuro;

Os mecanismos de nível operacional também devem:

(h) Basear-se na participação e no diálogo: consultar indivíduos e grupos interessados, para os quais esses mecanismos são destinados, sobre sua concepção e desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para tratar as denúncias e resolvê-las.

Comentário

Um mecanismo de denúncia só cumpre sua função se as pessoas às quais ele deve servir tenham conhecimento, confiança e capacidade de utilizá-lo. Esses critérios servem como ponto de referência para desenhar, revisar ou avaliar um mecanismo de denúncia extrajudicial, a fim de garantir sua eficácia. Um mecanismo de denúncia mal projetado ou mal aplicado pode

intensificar o sentimento de insatisfação das partes afetadas, ao aumentar sua sensação de impotência e desrespeito ao processo.

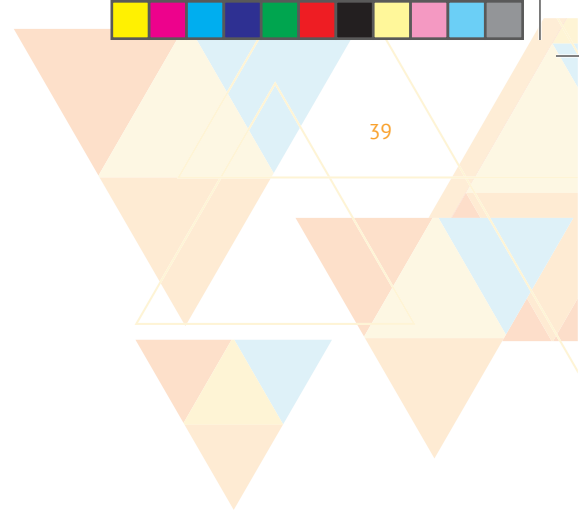
Os primeiros sete critérios aplicam-se a qualquer mecanismo de resolução ou mediação estatal ou não-estatal. O oitavo critério é específico para os mecanismos de nível operacional que as empresas ajudem a administrar.

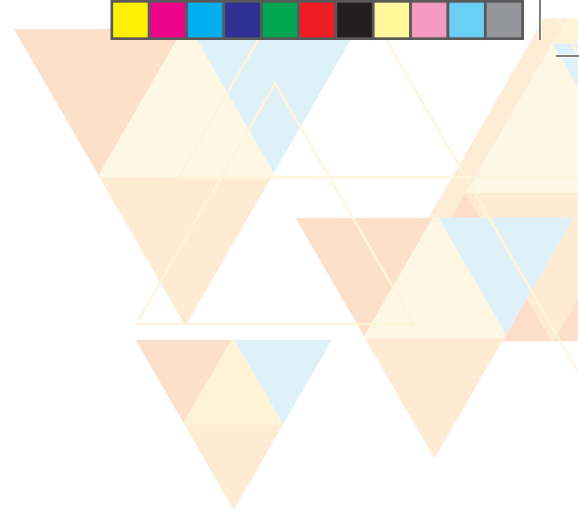
O termo “mecanismo de denúncia” é utilizado aqui como um termo técnico. O conceito em si pode nem sempre ser adequado ou útil quando aplicado a um mecanismo específico, porém os critérios de eficácia são os mesmos. Apresentamos a seguir os comentários sobre os critérios específicos:

- (a) Para que as partes interessadas, às quais se destinam o mecanismo, decidam utilizá-lo efetivamente é imprescindível que confiem nele. De modo geral, para gerar a confiança é necessário assumir a responsabilidade de que nenhuma parte do processo interferirá no mesmo;
- (b) Entre os fatores que podem dificultar o acesso figuram o desconhecimento do mecanismo, o idioma, o nível de alfabetização, os custos, a localização física e o temor de represálias;
- (c) Para que se confie no mecanismo e que ele seja utilizado, deve-se fornecer informações públicas sobre o seu funcionamento e procedimento. Devem ser respeitados, sempre que possível, os prazos previstos para cada etapa, permitindo-se a flexibilidade, quando fundamentada;
- (d) Nas queixas ou controvérsias entre empresas e indivíduos ou grupos impactados, estes costumam dispor de um acesso bem mais restrito a informações, a conhecimento especializado e peritos, além de, frequentemente, carecerem de recursos financeiros para custeá-los. Quando não se corrige esse desequilíbrio, põe-se em perigo tanto a realização como a percepção de um julgamento justo, o que dificulta a possibilidade de atingir soluções duradouras;
- (e) Comunicar-se periodicamente com as partes sobre a evolução dos apontamentos e das reclamações pode ser essencial para manter a confiança no processo. Atuar com transparência, perante as partes interessadas, sobre o desempenho do mecanismo e apresentar estatísticas, estudos de caso ou informação mais detalhada sobre o tratamento de certos casos, pode ser importante para demonstrar sua legitimidade e manter um nível elevado de confiança. Ao mesmo tempo, a confidencialidade do diálogo entre as partes e da identidade das pessoas devem ser preservadas sempre que necessário;
- (f) Muitas reclamações não são apresentadas em termos de direitos humanos e não suscitam inicialmente preocupações relativas aos direitos humanos. Não obstante, quando os resultados têm consequências sobre os direitos humanos, deve ser assegurado que os direitos humanos internacionalmente reconhecidos sejam respeitados;
- (g) Analisar periodicamente a frequência, os padrões e os motivos das denúncias permite identificar e influenciar as políticas, procedimentos ou práticas que devam ser modificados para prevenir futuros danos;



- (h) No caso de um mecanismo de denúncia de nível operacional, iniciar um diálogo com os indivíduos e grupos impactados sobre a concepção e desempenho do mecanismo pode servir para adaptá-lo melhor às necessidades das partes interessadas, encorajando-as a utilizarem o mecanismo na prática e criando um interesse compartilhado de garantir o seu sucesso. Já que uma empresa não pode, legitimamente, ser ao mesmo tempo o objeto de denúncias e resolvê-las unilateralmente, esses mecanismos devem buscar alcançar soluções negociadas por meio do diálogo. Caso uma resolução de conflito seja necessária, deve-se recorrer a um terceiro mecanismo imparcial, legítimo e independente.





SECRETARIA NACIONAL
DE PROTEÇÃO GLOBAL

MINISTÉRIO DA
MULHER, DA FAMÍLIA E
DOS DIREITOS HUMANOS



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL