

+

+

GUIA DE FACILITAÇÃO DE FORMAÇÃO

DILIGÊNCIA DEVIDA EM DIREITOS HUMANOS

+

A versão Portuguesa deste Guia de Facilitação de Formação foi possível graças ao apoio financeiro do Governo do Japão, através do projecto 'Promover uma Conduta Empresarial Responsável nos países alvo onde operam empresas japonesas, com especial ênfase na promoção da diligência devida em matéria de direitos humanos nas cadeias de abastecimento globais e na promoção dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos para uma recuperação justa'. Trata-se de uma tradução não oficial e prevista apenas a título de referência.



From
the People of Japan



Autoria de Sean Lees, Especialista em Negócios e Direitos Humanos (NDH) do PNUD.

Um agradecimento especial aos seguintes peritos pela revisão do Guia de Facilitação de Formação sobre DDDH:

Tulika Bansal, Consultora Sénior de Direitos Humanos e Negócios, Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos

Sibylle Baumgartner, Directora e Co-Fundadora, focusright

Rishi Sher Singh, Especialista em Negócios e Direitos Humanos

Vanessa Zimmerman, Directora Executiva, Pillar Two

Shamistha Selvaratnam, Assessora, Pillar Two

Kevin Lehmann, Analista NDH do PNUD

Um agradecimento especial a Clifford Chance pela assistência pro bono da firma na elaboração de Ferramenta de Formação de Auto-Avaliação em Direitos Humanos, em particular aos líderes de projectos, Amanda Murphy, Assessora e Larissa Welms, Associada, assim como a toda a equipa de advogados de apoio dos escritórios da APAC de Clifford Chance, incluindo Perth, Sydney, Singapura e Hong Kong.

Agradecemos aos colegas do PNUD, Anna Keller, Oficial de Comunicação em NDH, Livio Sarandrea, Assessora em NDH e Puteri Noor Jehan Wan Abdül-Aziz, PNUD Malásia, Especialista em NDH.

Citação sugerida: Guia de Facilitação de Formação em DDDH, UNDP Business and Human Rights in Asia (2021)

Layout e desenho por: www.minhdesigns.com

Copyright © UNDP 2021 Todos os direitos reservados.

Publicado pela primeira vez em 2021 por: UNDP Business and Human Rights in Asia: Possibilitar o Desenvolvimento Económico Sustentável através do Quadro de Protecção, Respeito e Remediação (B+HR Ásia), financiado pela União Europeia.

As opiniões expressas nesta publicação são as dos autores e não representam necessariamente as da União Europeia, do Governo do Japão, das Nações Unidas, incluindo o PNUD, ou dos Estados membros das Nações Unidas.

O PNUD é a principal organização das Nações Unidas que luta para acabar com a injustiça da pobreza, da desigualdade, e das mudanças climáticas. Trabalhando com a nossa ampla rede de peritos e parceiros em 170 países, ajudamos as nações a criar soluções integradas e duradouras para as pessoas e o planeta.

Saiba mais em undp.org ou siga @UNDP.

Visite o website B+HR Ásia em www.undp.org/asia-pacific/bizhumanrights.

ÍNDICE

ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS	4
VISÃO GERAL E INTRODUÇÃO	5
1.1 Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos	7
1.2 Introdução ao guia de formação	7
1.3 Sumário	8
PARTE I: INTRODUÇÃO AOS NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS	9
Módulo 1: O caso de negócios	10
Módulo 2: Fundamentos de Negócios e Direitos Humanos	14
Sessão 1: O que são os direitos humanos?	14
Sessão 2: Qual é a diferença entre a RSE e NDH?	17
Sessão 3: Um breve historial de princípios empresariais responsáveis	19
Sessão 4: Outras respostas multilaterais	22
Módulo 3: Introdução às UNGPs	25
Sessão 1: Os UNGP e o Pilar 1	25
Sessão 2: Pilar 2 - Obrigação de Respeito Empresarial (Princípios 11 a 24)	29
Sessão 3: Política de Direitos Humanos (Princípio 16)	31
Sessão 4: Diligência Devida em Direitos Humanos (Princípio 17 a 21)	34
Sessão 5: Pilar 3 - Estado e Empresas - Acesso aos meios de reparação (Princípios 25 a 28)	37
PARTE II: DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS	41
Visão Geral	42
1.1 Introdução	42
1.2 Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos	42
1.3 Organização do Guia de Facilitação de Formação, Parte II	42
Módulo 1: Introdução à Diligência Devida em matéria de Direitos Humanos	44
Sessão 1: Introdução à diligência devida em direitos humanos - Parte A	46
Sessão 2: Introdução à diligência devida em direitos humanos - Parte B	51
Módulo 2: Apresentar as Quatro Etapas da Diligência Devida em matéria de Direitos Humanos	54
Sessão 1: Identificar e avaliar (Parte 1)	54
Sessão 2: Identificar e avaliar (Parte 2)	62
Sessão 3: Identificar e avaliar (Parte 3)	65
Sessão 4: Integração e actuação sobre os resultados	66
Sessão 5: Rastrear a eficácia	70
Sessão 6: Acções de comunicação	74
Sessão 7: Exercícios de encerramento	76
FONTES	77

ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

AADH	Auto-avaliação dos Direitos Humanos
ACNUDH	Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos
AIA	Avaliação do Impacto Ambiental
AIDH	Avaliação do Impacto dos Direitos Humanos
DDDH	Diligência Devida em matéria de Direitos Humanos
EPI	Equipamento de Protecção Individual
EUA	Estados Unidos da América
IGR	Iniciativa Global de Relatórios
INDH	Instituição Nacional de Direitos Humanos
NDH	Negócios e Direitos Humanos
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial de Comércio
ONG	Organização não-governamental
PIDESC	Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais
PIDCP	Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos
PNA	Planos Nacionais de Acção
RDHE	Referência em matéria de Direitos Humanos Empresariais
RSE	Referência em matéria de Direitos Humanos Empresariais
UNGC	Pacto Global das Nações Unidas
UNGPs	Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

VISÃO GERAL E INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem surgido um rico diálogo em torno do papel que as empresas desempenham na formação do nosso ambiente, do nosso bem-estar e da nossa segurança. Por um lado, as empresas são celebradas por darem contribuições para o desenvolvimento sustentável através de medicamentos que salvam vidas e tecnologias de energia renovável. Por outro lado, as empresas são vilipendiadas por promoverem o consumo excessivo, apressando o esgotamento dos recursos naturais, e colocando o lucro acima da dignidade humana. No início de 2020, esta dupla visão das empresas intensificou-se à medida que a pandemia da COVID-19 levantava novas questões sobre o papel das empresas em tempos de crise, e as condições em que as grandes empresas sob pressão deveriam esperar pacotes de ajuda financeira.

Este Guia de Facilitação de Formação (“guia de formação”) proporciona módulos de formação que esclarecem o que é necessário para realizar a diligência devida em direitos humanos, concentrando-se nos princípios básicos e mantendo-se fiel aos princípios acordados internacionalmente e a uma terminologia amplamente compreendida.

Neste contexto, tem havido uma campanha rejuvenescida para abordar a prevalência de violações dos direitos humanos em operações comerciais e cadeias de fornecimento globais. Os consumidores, accionistas e parceiros comerciais exigem que as empresas façam mais para minimizar os danos e maximizar os dividendos sociais, não só em tempos de expansão económica, mas também como resposta a crises presentes e futuras. Por este motivo, tem havido um impulso significativo para tornar obrigatória a prática da diligência devida em matéria de direitos humanos (DDDH) para empresas em algumas regiões e países.

Actualmente, o panorama regulamentar está a mudar de forma rápida. Os governos estão a aprovar legislação exigindo às empresas que apresentem relatórios sobre o seu perfil em matéria de direitos humanos sob a forma de “diligência obrigatória em matéria de direitos humanos”.

As bolsas de valores e os reguladores de títulos estão a exigir maior transparência na comunicação de riscos não financeiros. O litígio em algumas jurisdições está a levar a maiores níveis de responsabilidade para as empresas que operam em países terceiros.

A tendência para uma maior divulgação e escrutínio só está a aumentar à medida que os contribuintes questionam a razão das ajudas do governo para empresas que ocultam lucros em paraísos fiscais, recusam possíveis aumentos salariais, resistem às normas de emissão de carbono e fazem lobby contra os requisitos de divulgação de riscos não financeiros nas cadeias de abastecimento. Em alguns países, **existe a crença generalizada de que o apoio público às empresas privadas em tempos de crise só deve ir para as empresas que praticam e vivem dos seus compromissos de negócios responsáveis.**

As associações empresariais, escritórios de advocacia e consultorias de gestão estão a responder às mudanças de opinião do público e do ambiente regulador através da utilização de uma série de ferramentas e serviços de consultoria para ajudar as empresas a gerir os seus riscos em matéria de direitos humanos. Estão a juntar-se à sociedade civil e às organizações multilaterais na promoção da implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGPs) para ajudar os Estados e as empresas a satisfazer a crescente procura de um comportamento empresarial social e ambientalmente responsável. A orientação providenciada pelos UNGPs é especialmente oportuna, à medida que crescem os apelos para que os governos incluam a devida diligência em matéria de direitos humanos como parte fundamental dos seus quadros regulamentares corporativos. Claramente, uma compreensão mais profunda das normas de DDDH, conforme clarificada ao abrigo dos UNGPs, já não é opcional.

É certo que existe uma série de princípios e documentos de orientação sancionados internacionalmente, cada um deles afirmando ser tão importante como o seguinte. Evidentemente, não ajuda que a terminologia e o jargão político utilizados façam mais para confundir do que para esclarecer. Por essa razão, o PNUD apresentou o seguinte manual de formação e abordou o material de uma forma única.

A diligência devida em direitos humanos requer que as empresas avaliem os impactos e riscos na sua cadeia de valor e actuem de forma responsável para prevenir, mitigar e prestar contas das violações dos direitos humanos em que possam estar envolvidas através das suas próprias actividades e relações comerciais.

O objectivo destes módulos de formação é clarificar os requisitos do DDRH, abordando de perto aos princípios acordados internacionalmente e a uma terminologia amplamente compreendida. Aplicando uma abordagem passo a passo, permite às empresas embarcar na DDDH como um esforço autónomo ou como parte de um processo de avaliação pré-existente. Os módulos de formação são acompanhados por um conjunto de slides que segue o guia abaixo para facilitar as apresentações. A formação é também apoiada pela Ferramenta de Formação em Auto-Avaliação dos Direitos Humanos.

1.1 Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos

Aprovados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos em 2011, os UNGPs são amplamente reconhecidos como o quadro normativo mais autoritário do mundo para abordar os impactos adversos das empresas sobre os direitos humanos. Os UNGPs descrevem como o Estado e as empresas partilham a responsabilidade pelas preocupações em matéria de direitos humanos, registando os seus papéis complementares mas diferenciados. Compostas por 31 princípios, os UNGPs estão divididos em três “Pilares” compostos por:

1. O dever do Estado de proteger os direitos humanos
2. A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos
3. A exigência de que o Estado e as empresas tenham acesso a vias de recurso eficazes para as vítimas de abusos relacionados com as empresas

Muitos peritos citam o surgimento dos UNGPs como o desenvolvimento mais importante que impulsionou práticas empresariais responsáveis ao longo dos últimos 20 anos. Contudo, é importante notar que os UNGPs não introduzem novas leis ou regulamentos. Em vez disso, os UNGPs fornecem abordagens, coerência política, normas mínimas e uma sequência lógica para a avaliação e gestão dos riscos em matéria de direitos humanos.

Este guia de formação centra-se no Pilar 2, a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos, que abrange normas mínimas para a realização de DDRH. Contudo, o guia começa com uma discussão sobre as origens da agenda empresarial e de direitos humanos, para melhor diferenciar DDRH de outros conceitos convincentes, tais como Responsabilidade Social Empresarial ou Conduta Empresarial Responsável.

1.2 Introdução ao guia de formação

Objectivo

O objectivo geral do guia de formação é ajudar os facilitadores a informar as empresas sobre como realizar a DDRH de acordo com as normas internacionais estabelecidas pelos UNGPs. Mais especificamente, as formações ajudarão as empresas a compreender como identificar, prevenir, mitigar e responder na forma como abordam os seus impactos adversos nos direitos humanos.

Para o efeito, as formações proporcionarão também uma compreensão introdutória dos UNGPs e a base para o trabalho na área de Negócios e Direitos Humanos.

Público-alvo

Este módulo de formação destina-se a **homens de**

negócios que trabalham em diferentes capacidades, quer em cargos de liderança sénior ou de gestão intermédia, quer em cargos de função envolvendo vendas, gestão da cadeia de abastecimento, relatórios legais e de conformidade, e sustentabilidade social e ambiental. No entanto, a formação não é exclusiva para pessoas do sector empresarial. O guia de formação será também útil para as organizações que defendem boas práticas de diligência, incluindo entidades das Nações Unidas, Organizações da Sociedade Civil (OSC) ou Instituições Nacionais de Direitos Humanos. (INDH).

Tamanho do público

Esta formação foi concebida tendo em mente tanto as modalidades de webinar como as presenciais. Idealmente, a formação através de webinar ou presencial que utiliza este guia de facilitação de formação será limitada a **25 pessoas**. Um grupo maior do que este número tornará difícil facilitar as discussões e completar os exercícios e poderá atrasar a formação.

Modalidades de formação

A formação é também concebida de modo a poder ser adaptada a públicos específicos de acordo com a sua familiaridade com os UNGPs. Por exemplo, a “Parte I - Introdução aos Negócios e Direitos Humanos” pode ser ignorada quando se educam especialistas em sustentabilidade que já têm grande conhecimento no material. O facilitador encontrará também alguma redundância de material entre sessões e módulos, o que permite ao facilitador escolher as modalidades. Um curso curto e uma formação completa podem ser acomodados. A conclusão das Partes I e II da formação está estimada em cinco dias completos. Os facilitadores podem incluir consultores, agentes de OSCs, pessoal das instituições nacionais de direitos humanos, pessoal das Nações Unidas, entre outros. As formações podem ser interrompidas com painéis de discussão envolvendo peritos locais, ou mesmo viagens de campo a locais de operação para testemunhar boas práticas.

Este pacote de formação do PNUD inclui três itens: 1) este guia de facilitação de formação; 2) um conjunto de slides que segue passo a passo o guia de formação para fins de apresentação, e 3) uma Ferramenta de Formação de Auto-Avaliação dos Direitos Humanos baseada na web, que ajuda os participantes a compreender como identificar e dar prioridade aos riscos de acordo com a escala, âmbito, irremediabilidade e factores de probabilidade. Os itens 2 e 3 estão disponíveis apenas para o pessoal do PNUD. Caso esteja interessado nos serviços de formação do PNUD, queira contactar bizhumanrights.asia@undp.org.

Organização

A formação é organizada em duas partes. A Parte I é uma introdução à agenda de Negócios e Direitos

Humanos. A Parte II é composta por uma formação orientada para a diligência devida em direitos humanos.

A Parte I da formação fornece uma revisão geral do quadro mais amplo das Empresas e dos Direitos Humanos, incluindo uma introdução às UNGPs. Esta secção ajudará as empresas a compreenderem melhor a diferença entre as questões de Negócios e Direitos Humanos (NDH) e a Responsabilidade Social das Empresas (RSE). A Parte I está dividida em três módulos:

- + Módulo 1: O Caso de Negócios
- + Módulo 2: Fundamentos de Negócios e Direitos Humanos
- + Módulo 3: Uma Introdução às UNGPs







No final da Parte I, os participantes terão uma forte compreensão dos princípios básicos dos UNGPs. Também, os participantes deverão analisar melhor as origens da agenda de Negócios e Direitos Humanos e a sua relevância para os movimentos de justiça social do passado e o seu lugar nos assuntos contemporâneos. A Parte II está dividida em dois módulos:

- + Módulo 1: Uma Introdução ao Pilar 2
- + Módulo 2: Diligência devida em Direitos Humanos

A Parte II da formação fornece uma revisão das quatro etapas necessárias para realizar a DDDH:


- + Identificar e avaliar os impactos reais e potenciais dos direitos humanos
- + Integrar e agir com base nos resultados
- + Rastrear a eficácia das respostas
- + Notificar como os impactos são abordados

No final da Parte II, os participantes estarão familiarizados com os conceitos de diligência devida, tanto através da formação como tendo utilizado a Ferramenta de Formação em Auto-Avaliação de Direitos Humanos para identificar e dar prioridade aos riscos.

	Componente de interação
	Tempo
	Objectivo de aprendizagem
	Metodologia
	Notas do facilitador
	Procedimento

Metodologia

Como formação orientada para a entrega de conteúdos, o Guia de Facilitação de Formação em DDDH baseia-se

principalmente em palestras. Para orientar o facilitador na entrega do material, cada módulo e secção contém orientação passo a passo, material de apoio, estudos de caso, títulos visuais e de tópicos sob a forma de perguntas. Estes “cabeçalhos de perguntas” marcados pelo símbolo  também servem como títulos para os slides fornecidos no conjunto de slides que os acompanha.

A formação conta também com software de inquérito para questionários, trabalho de grupo e outras ferramentas para melhorar a interactividade e ajudar os participantes a obter uma compreensão mais profunda dos tópicos discutidos.

Os detalhes, notas e componentes interactivos estão marcados no guia como:

Conforme acima referido, o Guia de Facilitação de Formação em DDDH é acompanhado por um conjunto de slides que corresponde ao material abaixo e auxilia na facilitação de um evento ao vivo. O guia de formação e o conjunto de slides serão actualizados periodicamente. O guia de formação é ainda **complementado pela Ferramenta de Formação em Auto-Avaliação dos Direitos Humanos**.

1.3 Resumo

Conforme acima sugerido, cada formação deve encontrar um equilíbrio entre o rigor e a acessibilidade. Esta formação é ligeiramente ponderada em relação a esta última, pois a experiência mostra que muitos profissionais de negócios não olham para o PNUD como um parceiro para os ajudar a aprofundar os seus perfis de risco e a apresentar os processos empresariais. Em vez disso, estão à olhar para o PNUD para aprender mais antes de trazer estes assuntos de volta aos seus gabinetes para acção futura. Este facto está de acordo com o valor acrescentado único do PNUD na área de DDDH.

+ Este material não pretende ser o padrão nos guias de formação em DDDH. Em vez disso, pretende enriquecer o ambiente propício a uma maior adesão ao DDDH, para que as empresas, as consultorias e associações empresariais, bem como as organizações da sociedade civil e os reguladores governamentais, possam falar a mesma língua e articular em conjunto um caminho para o futuro.

PARTE I: INTRODUÇÃO AOS NEGÓCIOS E DIREITOS HUMANOS

—



Quebra-gelo

Peça aos participantes para se apresentarem, apresentar a organização que representam, e o seu papel na organização. Se a formação envolver um grande público, ou se a formação for realizada através de webinar, crie um gráfico de tartes que ilustre a partir dos materiais de registo que parte dos inscritos provém de diferentes sectores, por exemplo, indústria transformadora, agricultura, mineração, turismo e outros sectores, ou se o público não for apenas participantes empresariais, empresas, governo e sociedade civil.

Módulo 1: O Caso de Negócios



50 minutos



Os participantes devem sair deste módulo com uma melhor compreensão da importância de respeitar os direitos humanos, assim como da relevância das UNGPs para as suas empresas. No final desta sessão, os participantes da formação estarão também cientes das forças mais vastas que dão alento à agenda dos NDH.



Esta secção começa como uma palestra e termina com um teste.



Muitas vezes os participantes vêm a esta formação e vêem a agenda de NDH como uma mera questão de conformidade ou de relações públicas. Assim, fazendo com que o “caso de negócios” para os UNGPs é a chave para garantir uma forte adesão para o resto da formação. Além disso, os participantes empresariais entendem muitas vezes mal o termo direitos humanos e equacionam o conceito a uma faixa estreita de violações graves dos direitos humanos, tais como “tortura” ou “purificação étnica”. Podem interrogar-se sobre a relevância que estas violações dos direitos humanos têm para os negócios.

Se o formador sentir que os participantes já estão familiarizados com os direitos humanos e a agenda de NDH, este módulo pode ser ignorado.



1. Informar os participantes que esta sessão terá a duração de 50 minutos.
2. Comece com uma discussão sobre as diferentes fontes de pressão que as empresas estão a sentir hoje em dia. Deixe bastante tempo para cobrir a legislação que orienta as empresas na elaboração de relatórios e na realização de DDDH.

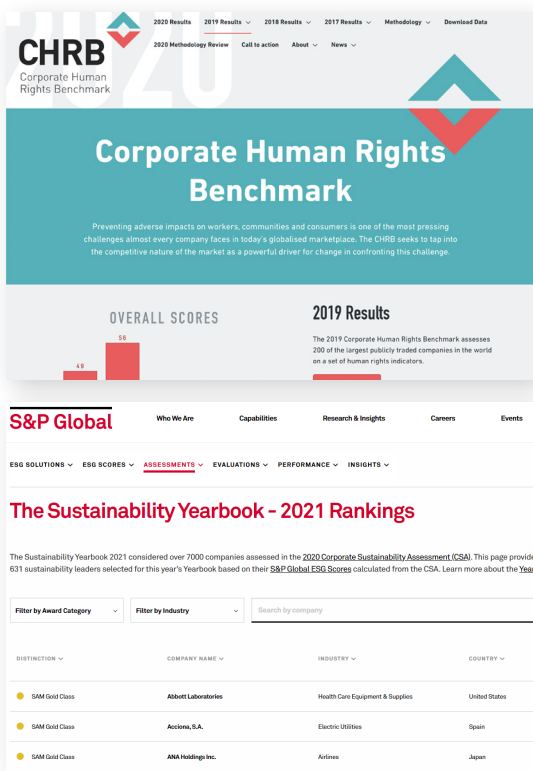
Qual é o papel dos parceiros de negócios e os investidores na realização da agenda NDH?

A maioria das empresas opera sob um conjunto de valores fundamentais - expressos em declarações de missão, códigos de conduta e outros documentos - que estão em conformidade com as expectativas em torno do respeito pelos direitos humanos.

No entanto, nos últimos anos, a preocupação pública com as violações dos direitos humanos nas operações comerciais e nas cadeias de abastecimento globais aumentou drasticamente.

Os governos, grupos de defesa do consumidor, bancos, grupos comerciais da indústria e jornalistas, entre outros, estão a colocar uma pressão considerável sobre as empresas que fazem negócios na Ásia.

Institutional and retail investors alike are increasingly interested in companies with reduced environmental, social and governance (ESG) risks. They are turning to corporate indexes to gauge the suitability of companies in the ESG asset class. Examples include:



Referência dos Direitos Humanos Empresariais (RDHE) – www.corporatebenchmark.org

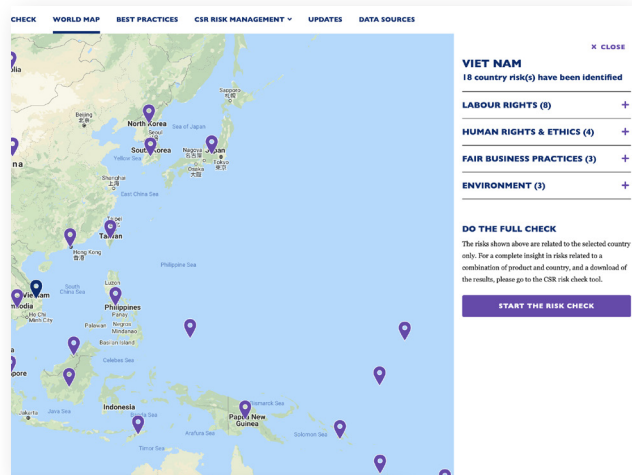
Índice de Sustentabilidade Dow Jones – www.spglobal.com/esg/csa



Fonte: BlackRock commentary on engagement on human rights disponível em www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf

Os riscos para os direitos humanos são agora mais facilmente controlados através de recursos de internet, incluindo:

- + Verificação de risco de RSE disponível em www.mvorisicochecker.nl/en
- + Centro de Recursos Empresariais e de Direitos Humanos disponível em www.business-humanrights.org/en



Verificação de risco RSE com riscos no Vietname, 2020

Cada vez mais, são aplicadas sanções comerciais e proibições de mercadorias de empresas específicas para ajudar a eliminar o trabalho forçado, o trabalho infantil e outros riscos de direitos humanos.

Qual é o impacto de um ambiente regulador em mudança sobre NDH?

Tem havido um aumento significativo na legislação e regulamentação baseada nos direitos humanos, incluindo leis que exigem a divulgação de processos de direitos humanos que se estendem através das operações e da cadeia de abastecimento de uma empresa, incluindo:

1. Lei da Transparência nas Cadeias de Abastecimento da Califórnia (2010) – oag.ca.gov/SB657
2. RU - Lei sobre a Escravidão Moderna (2015) – legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. Austrália - Lei sobre a Escravidão Moderna (2018) – legislation.gov.au/Details/C2018A00153

Para além da legislação sobre divulgação, existe uma série de novas leis obrigatórias de diligência devida, criando um “dever de conhecer e mostrar” e de informar sobre os riscos dos direitos humanos ao longo das operações e cadeias de abastecimento, incluindo:

1. França - Lei sobre Dever de Vigilância (2017)
2. Países Baixos - Lei sobre a Diligência devida em Trabalho Infantil (2019)
3. Alemanha - Lei da cadeia de abastecimento (2021)

Estes desenvolvimentos legislativos significam que as empresas com sede em alguns países terão de pedir aos seus parceiros comerciais e fornecedores de outros países que demonstrem que estão a mitigar os riscos e a

lidar com os impactos negativos através da DDDH.

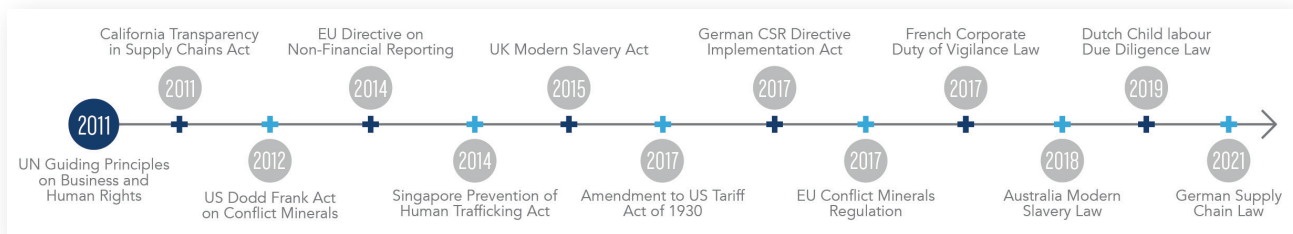
Para um mapa dos desenvolvimentos da Diligência devida obrigatória, veja o portal da Diligência devida obrigatória dos direitos humanos do Centro de Recursos Empresariais e de Direitos Humanos (CREDH), disponível em business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

A atenção crescente aos direitos humanos também vem sob a forma de leis penais e regimes de sanções. Estas leis punem as empresas que causam, facilitam ou beneficiam de abusos dos direitos humanos. Alguns exemplos incluem:

1. Lei de Reautorização da Protecção das Vítimas de Tráfico dos E.U.A.
2. Lei das Finanças Criminais do Reino Unido
3. Lei Magnitsky Global dos E.U.A.

Um número crescente de leis proíbe a importação ou exportação de produtos de ou para países específicos pelo seu fraco desempenho em matéria de direitos humanos.

Os governos também estão a responder a uma pressão acrescida através da implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos através de Planos Nacionais de Acção (PNA). Os PNA envolvem abordagens de todo o governo para enfrentar os desafios. Ajudam os governos a identificar os desafios e a planear respostas para os múltiplos intervenientes.



“Há cada vez mais compreensão de que a mistura inteligente prescrita pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos significa que é necessário haver legislação para alcançar os objectivos declarados.”

Heidi Hautala, Vice-Presidente do Parlamento Europeu



Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os seguintes slides para as perguntas abaixo, acedendo à Parte 1 - Módulo 1, Sessão 1 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



Qual dos seguintes países ou territórios determina que as empresas realizam a DDDH? Escolha um.

- A. França
- B. Austrália
- C. Reino Unido
- D. Califórnia

A partir de 2021, a resposta correcta é **A**. Das escolhas acima, apenas o French Direito de Vigilância das Empresas Francesas "estabelece uma obrigação juridicamente vinculativa para as empresas parentes identificar e prevenir impactos negativos nos direitos humanos e ambientais, resultantes das suas próprias actividades, das actividades das empresas que controlam e das actividades dos seus subcontratantes e fornecedores, com os quais têm uma relação comercial estabelecida", de acordo com a Coligação Europeia de Justiça Empresarial, disponível em: corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law.




A Lei da Transparência nas Cadeias de Abastecimento da Califórnia não autoriza a DDDH. As leis britânicas e australianas sobre a escravatura moderna exigem relatórios sobre os riscos da escravatura moderna nas operações e cadeias de abastecimento, bem como as medidas tomadas para responder aos riscos identificados. Contudo, não autorizam que a DDDH seja realizada pelas empresas declarantes.

Qual dos seguintes países não tem um PNA sobre Negócios e Direitos Humanos? Escolha um.






- A. Alemanha
- B. Suécia
- C. Tailândia
- D. Estados Unidos da América

A partir de 2021, a resposta correcta é **D**, os Estados Unidos. Os Estados Unidos têm um PNA sobre Conduta Empresarial Responsável, o único PNA sobre Conduta Empresarial Responsável no mundo. A Conduta Empresarial Responsável, conforme definida pelas Directrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, cobre impostos, protecção do consumidor, lei da concorrência, anticorrupção, questões ambientais e de direitos humanos. A sua cobertura dos direitos humanos é retirada dos UNGPs.

Módulo 2: Fundamentos de Negócios e Direitos Humanos

	200 minutos (3 horas, 20 minutos)
	Os participantes analisarão os contornos básicos da agenda de Negócios e Direitos Humanos sem detalharem os princípios codificados nos UNGPs. Os participantes analisarão as origens da agenda da NDH e elaborarão um respeito mais profundo pelos UNGPs.
	Alguns participantes não compreenderão como os NDH diferem da responsabilidade social empresarial, e/ou do trabalho de sustentabilidade ambiental. Terão muito pouco apreço pela história e pelas forças que moldam a agenda de NDA. Sem uma análise mais profunda da diferença entre NDH e RSE ou das origens dos UNGPs, o trabalho relacionado com NDA transforma-se num outro exercício de “escolha de opções” ou num projecto de comunicação delegado a uma equipa de relações públicas.

Sessão 1: O que são os direitos humanos?

	50 minutos
	No final desta sessão, os participantes serão apresentados ao conceito de direitos humanos e terão uma compreensão básica de quais os direitos humanos que são frequentemente postos em risco nas operações comerciais e cadeias de valor.
	Esta sessão é proferida como uma palestra, com perguntas para provocar a discussão.
	Na experiência de muitos que trabalham em questões de NDH, é necessário dedicar algum tempo a explicar o que são (e o que não são) os direitos humanos. Em muitos casos, quando os empresários pensam em direitos humanos, pensam primeiro em direitos civis e direitos políticos. Invocando imagens de protestos políticos, actos de intolerância religiosa ou vítimas de tortura, podem perguntar-se porque é que os homens de negócios precisam de se preocupar com os direitos humanos.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar a audiência que esta sessão de abertura levará 50 minutos para ser concluída.2. Explicar que a sessão é composta por uma palestra e uma discussão facilitada.



3. Abrir a discussão com a pergunta: O que são os direitos humanos?
4. Facilitar uma discussão de perguntas e respostas.

O que são os direitos humanos?



Discussão facilitada

1. O que são os direitos humanos?
2. Que direitos humanos são frequentemente postos em risco em operações comerciais e cadeias de valor?

Para a segunda pergunta, fornecer uma palavra Mentimeter - nuvem ou mapeamento das palavras reunidas. Reflectir sobre as respostas mais populares com os participantes. Porque é que alguns tipos de abusos dos direitos humanos apareceram na nuvem de palavras de forma mais proeminente do que outros?

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar o seguinte slide e a pergunta acima, acedendo à Parte 1 - Módulo 2, Sessão 1 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



No cerne da nossa compreensão dos direitos humanos está a noção de que todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade, por serem humanas. Cada indivíduo tem direito a gozar dos direitos humanos sem discriminação com base na raça, religião, nacionalidade, opinião política, género e outro grupo social. Todos estes direitos estão inter-relacionados, interdependentes e indivisíveis. Os direitos humanos são frequentemente expressos e garantidos por lei, inclusive em tratados e convenções.

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja considerada a pedra angular dos direitos humanos internacionais, estes direitos são codificados no:

- + + Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
- + + Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

Colectivamente, todos os três documentos são designados por Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Os direitos laborais estão consagrados na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que tem quatro categorias de princípios e direitos:

- + + Liberdade de associação e direito às negociações colectivas
- + + A eliminação do trabalho forçado
- + + A abolição do trabalho infantil
- + + A eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão

Estes direitos estão também cobertos pelas oito convenções fundamentais da Organização Internacional de Trabalho (OIT).

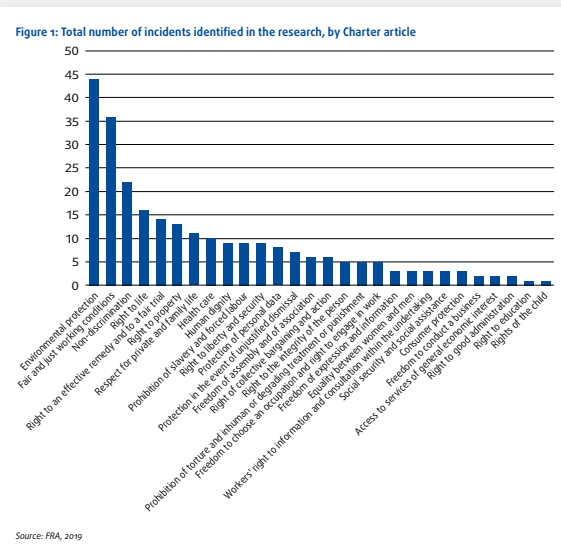
Estas oito Convenções “fundamentais” ou de base abrangem temas considerados como princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo:

1. Convenção sobre a Liberdade de Associação e Protecção do Direito de Organização, 1948 (Nº 87)
2. Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949 (No. 98)
3. Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº 29) (e o seu Protocolo de 2014)
4. Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 105)
5. Convenção sobre a idade mínima, 1973 (Nº 138)
6. Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (Nº 182), 1999
7. Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)
8. Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (No. 111)

Quais são as diferenças entre as responsabilidades do Estado e as das empresas relativamente aos direitos humanos?

Os Estados têm a obrigação legal de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos estabelecidos nas convenções internacionais de direitos humanos que ratificam. A obrigação dos Estados de respeitar os direitos humanos significa que devem abster-se de interferir ou restringir o gozo dos direitos humanos. A sua obrigação de proteger os direitos humanos obriga-os a proteger indivíduos e grupos contra abusos dos direitos humanos por parte de terceiros, incluindo por parte de empresas. A sua obrigação de respeitar os direitos humanos significa que os Estados devem tomar medidas positivas para facilitar o gozo dos direitos humanos básicos.¹

Esta figura ilustra uma variedade de riscos em matéria de direitos humanos relacionados ao negócio, com base num inquérito sobre as violações dos direitos humanos por parte das empresas na Europa. Ver Agência dos Direitos Fundamentais da UE (2019). Abusos dos direitos humanos relacionados com os negócios denunciados na UE e vias de recurso disponíveis fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies



As empresas, por outro lado, geralmente não têm obrigações ao abrigo de tratados de direitos humanos para respeitar ou proteger os direitos humanos. Contudo, as empresas, tal como outros actores não estatais, tais como grupos ilegalmente armados, podem afectar o gozo dos direitos humanos.

Sob o Pilar 2 dos UNGPs, as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

As empresas podem ter impacto em todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, mas este impacto pode ser mais comum:

- + Salários injustos e horários de trabalho abusivos ou excessivos
- + Discriminação no local de trabalho
- + Trabalho forçado e escravo
- + Trabalho infantil e juvenil
- + Direitos dos Povos Indígenas

¹ Excerpted in part from United Nations, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*, United Nations, (2012), p. 9.

Após a realização de uma avaliação do impacto nos direitos humanos, a Coca-Cola concluiu que os seus riscos em matéria de direitos humanos envolviam o seguinte. Ver o Relatório sobre os Direitos Humanos da Coca-Cola 2016-2017 disponível em coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf





19	Salient human rights risks:
20	Safety and health of all workers/security
22	Equality/nondiscrimination and related issues/risks
25	Child labor
26	Forced migrant labor/forced labor of seasonal workers
28	Freedom of association
29	Access to water
32	Working hours
33	Healthy lifestyles
34	Land rights
36	Product safety/quality
36	Rights linked to sponsorships
39	Right to privacy
41	Linkage to corruption/anti-bribery risks through value chain



Antes de encerrar, breve comentário sobre como esta lista não exaustiva pode ser comparada com o seu mapeamento de riscos no início da sua discussão.

- + Direitos da mulher
- + Direitos das pessoas com deficiência
- + Direitos de LGBTI
- + Participação e consulta
- + Violações em matéria de saúde e segurança
- + Poluição e produtos químicos tóxicos ou perigosos
- + Uso do solo e abusos dos direitos de propriedade
- + Questões de inclusão e participação
- + Impactos na comunidade
- + Abusos dos direitos de privacidade
- + Discriminação baseada no género
- + Assédio sexual
- + Preocupações com os testes de produtos
- + Publicidade, marketing e propriedade intelectual.
- + Utilização ilegal ou nociva de produto
- + Utilização indevida da autoridade governamental
- + Utilização indevida das forças de segurança privadas

Sessão 2: Qual é a diferença entre RSE e NDH?

	50 minutos
	No final desta sessão, os participantes devem compreender a diferença entre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e Negócios e Direitos Humanos (NDH).
	Palestra seguida de um teste de interacção.
	<p>Os participantes na formação podem já ter uma compreensão firme da RSE, dada a sua ampla utilização nos círculos empresariais. Isso faz com que seja imperativo que o facilitador diferencie a RSE dos Negócios e direitos humanos. É importante notar que a RSE não tem uma definição internacional, e algumas organizações referem-se à RSE com frequência cada vez menor.</p> <p>O teste no final da discussão deverá ser útil para esclarecer a diferença entre os dois conceitos. Se o facilitador tiver acesso a software de inquérito como o Mentimeter ou SurveyMonkey, as respostas podem ser introduzidas nos smartphones dos participantes como um voto. Os resultados são apresentados ao grupo antes de ser dada a resposta correcta. Se o software de inquérito for não disponíveis, os facilitadores devem encorajar os participantes a levantar a mão como voto. Uma pessoa deve ser seleccionada para explicar a sua escolha.</p> <p>Esta sessão é informada pelo útil artigo, "Responsabilidade Social das Empresas versus Negócios e Direitos Humanos": Colmatar o hiato entre responsabilidade e prestação de contas, da Professora Anita Ramasastry, Membro do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre NDH.</p>

1. Informar os participantes que a sessão terá a duração de 50 minutos.
2. Informar os participantes que, no final do debate, compreenderão as diferenças entre a RSE e o NDH. Explicar que irá responder a perguntas à medida que for passando pela palestra. Dar tempo suficiente para ter uma discussão após cada pergunta de teste.

Qual é a diferença entre RSE e NDH?

Tanto o NDH como a Responsabilidade Social das Empresas (RSE) promovem actividades responsáveis e

Enquanto as empresas reflectem cada vez mais sobre os princípios que sustentam as normas internacionais do trabalho nas suas políticas de RSE, a OIT considera importante salientar a natureza voluntária da RSE.

A website da OIT sobre RSE está disponível em www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm

socialmente benéficas - mas ambos os conceitos têm diferenças fundamentais e, por conseguinte, identidades distintas. Não existe uma definição internacional ou uma declaração acordada para a RSE.

A RSE veio de académicos da academia de negócios; o foco é a criação de valor e as relações públicas. A RSE envolve frequentemente a filantropia.

O NDH foi o resultado de um trabalho de académicos jurídicos e defensores dos direitos humanos; o foco é a prestação de contas.

Responsabilidade Social Empresarial	Negócios e Direitos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> + A CSR é baseada no voluntarismo e expectativas de responsabilidades decorrentes do papel das empresas como membros da sociedade. + A CSR baseia-se na tomada de decisão auto-orientada e em medidas voluntárias, em vez de regulamentação patrocinada pelo Estado. + A CSR é por vezes designada por "caridade" ou "filantropia corporativa." + A CSR pode considerar questões de justiça social mas sem uma lente de direitos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> + NDH está fundamentado num conjunto central das normas de direitos humanos. + O NDH está centrado mais estritamente em responsabilizar as empresas pelos danos causados ou contribuídos pelas suas próprias actividades, ou directamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais. + O NDH sublinha o papel do Estado, mas também o papel independente e complementar das empresas. + O NDH centra-se no acesso a soluções para as vítimas de violações dos direitos humanos ligadas à conduta empresarial.

Existem também outros conceitos, que tentam definir e reforçar noções de comportamento empresarial responsável. Entre estes, incluem-se a Criação de Valor Partilhado, ou a prática de criar valor económico de uma forma que também cria valor para a sociedade.² Por mais convincente que parecer, os críticos notam que o conceito ignora largamente os problemas e abusos causados pelos negócios.³ Desvia-se de áreas onde os objectivos sociais e económicos entram inevitavelmente em conflito. Assim, a Criação de Valor Partilhado está mais intimamente associada à RSE do que a NDH. Contudo, a RSE e o NDH não são mutuamente exclusivos, podem e devem coexistir.

2 Michael E. Porter and Mark R. Kramer, Creating Shared Value: How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review, January-February 2011.

3 Oh, Mr. Porter, The new big idea from business's greatest living guru seems a bit undercooked, The Economist, 12 March 2011

“No seu núcleo, o NDH centra-se nas vítimas ou comunidades afectadas e articula as suas preocupações em termos de direitos baseados em tratados, num esforço para fornecer uma base clara para os recursos e a justiça.”

Anita Ramasastry, Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos



Teste

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os seguintes slides com as perguntas abaixo, acedendo à Parte I - Módulo 2, Sessão 2 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



É gestor de uma fábrica de grandes dimensões numa zona rural, composta por muitas outras fábricas ao longo de uma via aquática. Está envolvido em trabalhos de RSE ou NDH nos seguintes cenários?

Uma terrível infecção viral surgiu, atacando os sistemas respiratórios da população de um país vizinho onde a empresa vende os seus produtos (a empresa não é responsável pela infecção ou pela sua propagação). O gerente da fábrica decide angariar contribuições voluntárias entre o pessoal para fornecer alimentos e equipamento de protecção pessoal às pessoas necessitadas. RSE ou NDH?

Resposta: **RSE**. Aqui, a fábrica está a demonstrar que é uma organização que se preocupa com o bem-estar de clientes. Mas a menos que a fábrica tenha causado, contribuído ou directamente ligado à infecção, o fornecimento de alimentos e EPI é uma acção voluntária e é, portanto, um exemplo de trabalho de RSE.

A infecção viral está a espalhar-se rapidamente e já atravessou fronteiras. A fábrica está a olhar para a capacidade dos dormitórios onde alberga a sua numerosa população de trabalhadores migrantes. Ao analisar que estes dormitórios são demasiado apertados e podem ajudar a espalhar a doença viral transportada pelo ar, a fábrica ergue rapidamente instalações de alojamento temporário para proporcionar mais espaço por trabalhador. RSC ou NDH?

Resposta: **NDH**. Porque a empresa fornece alojamento aos seus trabalhadores, tem o dever afirmativo de assegurar que o alojamento fornecido não impeça os trabalhadores de usufruírem dos seus direitos humanos.

As crianças de uma comunidade perto da fábrica não estão a ser educadas. Embora estas crianças não estejam relacionadas com qualquer trabalhador actual ou passado na fábrica, os trabalhadores ainda acreditam que algo deve ser feito. Juntamente com outras empresas, a fábrica decide ajudar a construir uma escola para as crianças. RSE ou NDH?

Resposta: Provavelmente **RSE**. Embora este seja um trabalho de RSE importante e convincente, a construção da escola não é feita em resposta ao impacto adverso da fábrica sobre os direitos humanos.






As crianças que nadam na via navegável local ao lado da fábrica adoecem subitamente com os poluentes da fábrica. A fábrica aborda o problema da poluição e fornece tratamento médico. CSR ou NDH?

Resposta: **NDH**. Aqui a fábrica é responsável pelo problema, uma vez que a poluição provém das suas próprias actividades. Além disso, a fábrica pode estar a infringir leis que proíbem o despejo de produtos químicos tóxicos ou perigosos.

Os membros da comunidade não podem ler as candidaturas a empregos de fábrica porque são escritas numa língua de um grupo étnico diferente. Este grupo étnico é também mais instruído e é considerado geralmente mais próspero. As candidaturas foram escritas desta forma para garantir que apenas os candidatos mais instruídos passariam pelo processo de candidatura, e não porque o trabalho exige o conhecimento da língua em que a vaga foi anunciada. Depois dos jornais relatarem este facto, a empresa mais tarde faz alterações e oferece candidaturas em línguas étnicas locais e outras línguas. As mudanças são de RSE ou NDH?

Resposta: **NDH**. Aqui a empresa está a utilizar a língua como meio de discriminação indirecta contra um segmento da população com base na etnia, mesmo que não o pretenda fazer (o objectivo de utilizar a língua escolhida é assegurar candidatos mais instruídos). Como a fábrica está a discriminar um grupo com base num motivo protegido, o que é contrário ao direito à não discriminação, a questão é de NDH.

Sessão 3: Um breve historial de princípios empresariais responsáveis

	50 minutos
	Os participantes compreenderão algumas primeiras origens de orientações voluntárias sobre negócios responsáveis para melhor analisar a intenção dos UNGPs.
	Palestra seguida de discussão.
	As 2ª e 3ª sessões fornecem uma breve história dos negócios e dos direitos humanos para que os participantes possam compreender melhor a sua evolução. Esta secção pode ser encurtada ou ignorada no interesse do tempo e dependendo da familiaridade do público. Como lição de história sobre um tópico desconhecido, muitos participantes acharão esta secção um interessante afastamento das discussões sobre normas, princípios e padrões. Contudo, está estruturada como uma palestra e o módulo não envolvem a interação dos participantes.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes que a sessão durará 50 minutos.2. Informar os participantes que, no final da discussão, compreenderão um pouco sobre a história dos princípios empresariais responsáveis.3. Facilitar uma discussão após a palestra.

De onde provêm os princípios em torno da conduta empresarial?

Há dois conjuntos de orientações voluntárias que precederam os UNGP relativas às empresas e ao seu respeito pelos direitos humanos.

A compreensão das forças que levaram a elaboração dos Princípios de Sullivan e MacBride ajuda-nos a compreender a importância dos UNGPs.

1. Princípios de Sullivan (1977) - África do Sul
2. Princípios de MacBride (1984) - Irlanda do Norte

Os Princípios de Sullivan

Os Princípios de Sullivan são um código de conduta voluntário elaborado em 1977 com o objectivo de exercer pressão económica sobre a África do Sul em protesto contra o seu sistema de apartheid. Os Princípios de Sullivan centraram-se na mudança de conduta das empresas multinacionais que operam na África do Sul.

Os Princípios de Sullivan eram constituídos por sete princípios, que incluía:

- + Não segregação das raças em todas as instalações de alimentação, conforto e trabalho.
- + Aumentar o número de negros e outros não brancos em posições de gestão e supervisão.
- + Melhorar a qualidade de vida dos negros e outros não brancos fora do local de trabalho: habitação, transporte, escola, recreação e instalações de saúde.

Os Princípios de MacBride foram lançados em 1984 como um código de conduta empresarial para empresas que fazem negócios na Irlanda do Norte.

Os Princípios de MacBride são compostos por nove princípios que incluem:

- + Aumentar a representação de indivíduos de grupos religiosos sub-representados na força de trabalho.
- + Segurança adequada para a protecção dos trabalhadores das minorias, tanto no local de trabalho como durante as viagens de e para o trabalho.
- + A proibição de emblemas religiosos ou políticos provocatórios no local de trabalho.
- + Os procedimentos de despedimento, retirada e rescisão não devem, na prática, favorecer um grupo religioso em detrimento de outro.

Qual é a relevância destes princípios para os UNGPs?

- + Os Princípios de Sullivan e de MacBain estão entre as primeiras directrizes voluntárias centradas em questões específicas em territórios específicos: África do Sul e apartheid, e Irlanda do Norte e tensão religiosa.
- + Ambos descreveram um papel para as empresas na abordagem das violações dos direitos humanos. Estes primeiros esforços levaram ao desenvolvimento de outras normas por organizações multilaterais.



As Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais - Directrizes não vinculativas sobre a conduta empresarial responsável - foram adoptadas em 1976. A Declaração Tripartida de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social foi lançada em 1977.

Contudo, nem as Directrizes da OCDE nem a Declaração da OIT abordavam as práticas empresariais responsáveis como questões de direitos humanos, tal como os Princípios de Sullivan e de MacBain tinham. As Directrizes da OCDE foram posteriormente actualizadas para endossar e incorporar elementos importantes dos UNGP, incluindo a sua abordagem à devida diligência.

Tanto as Directrizes da OCDE como a Declaração da OIT estão agora em conformidade com as características essenciais e o impulso dos UNGPs.

Como é que os UNGPs emergiram de dentro das Nações Unidas?

Em 1977, a Assembleia Geral das Nações Unidas criou um **Centro sobre Empresas Transnacionais**. A principal tarefa era elaborar um código de conduta para as empresas transnacionais que se centrasse em práticas de investimento responsáveis e equitativas. Entre as questões que suscitaram preocupação estava o comportamento das empresas multinacionais que operavam na maior parte dos cenários do hemisfério sul, onde o Estado de direito era fraco ou onde as empresas multinacionais tinham uma influência indevida sobre governos e pessoas. Tanto os Estados como as empresas transnacionais opuseram-se a muitos dos esforços empreendidos pelo Centro das Nações Unidas para as Empresas Transnacionais. E o esforço para desenvolver um código de conduta global foi abandonado no início da década de 1990.

A comunidade empresarial e os governos não estavam aparentemente preparados para uma norma internacional que abordasse todos os impactos das operações empresariais sobre os direitos humanos durante muitos anos. Muitos justificaram a sua inação sob a presunção não comprovada, mas convincente de que o desenvolvimento económico era um precursor de um maior respeito pelos direitos humanos.

Ainda assim, uma série de assuntos não relacionados, mas cada vez mais importantes, vieram à atenção e ao envolvimento da comunidade internacional, embora grande parte deles se confinasse aos Estados Unidos e à Europa. Estes acontecimentos que tiveram lugar fora dos processos das Nações Unidas influenciaram ainda mais a dinâmica. Os movimentos e marcos importantes incluíram:

- + Os tumultos durante a Reunião Ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC), em Seattle, em 1998.
- + Advogados de direitos humanos e de direitos civis em 1996-99, utilizando o Estatuto dos Estrangeiros dos EUA em matéria de delitos civis para intentar acções nos tribunais americanos contra a Royal-Dutch Shell, Unocal e Texaco.
- + O movimento contra a exploração de trabalhadores de meados da década de 1990
- + O acordo sobre as reivindicações das vítimas do Holocausto em 1999 contra bancos suíços, seguradoras europeias e empresas alemãs no que respeita ao seu envolvimento na Segunda Guerra Mundial.
- + Em 2006, o filme *Diamantes de Sangue*, que retrata o papel da mineração de pedras preciosas na condução de conflitos em África, chega aos teatros e ganha atenção internacional.
- + Acção judicial em 2007 contra o fornecedor de serviços web, Yahoo, por entregar informação privada sobre dissidentes a um governo medida que a

escala e o âmbito das questões de direitos humanos relacionados com as empresas ganhavam uma atenção mais ampla, havia aparentemente mais em jogo, incluindo a direcção do comércio internacional e da política de investimento.

Por algumas medidas, as empresas, a sociedade civil e o governo encontraram-se em maior alinhamento uns com os outros. Havia incentivos para realizar uma abordagem comum.

Em 2000, o Secretário-Geral das Nações Unidas Kofi Annan lançou o **Pacto Global das Nações Unidas**, cujo mandato é “promover práticas empresariais responsáveis e os valores das Nações Unidas entre a comunidade empresarial global e o Sistema das Nações Unidas.”

O objectivo era “integrar dez princípios nas actividades empresariais em todo o mundo” e “acções catalisadoras em apoio de objectivos mais amplos das Nações Unidas”. O Pacto Global das Nações Unidas com os seus 9 (agora 10) princípios pediu às empresas que medissem a sua conduta em relação ao direito internacional fundamental dos direitos humanos, nomeadamente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Normas Laborais Fundamentais da OIT e os dois principais pactos-PIDSC e o PIDESC.

“As empresas foram convidadas, através do Princípio 1 [dos 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas], a evitar ser cúmplice de violações dos direitos humanos. E assim surgiu um novo padrão de empresas que aferem a sua conduta em relação ao direito internacional - já não apenas ao direito local ou através de códigos de conduta.”

Anita Ramasastry

O arquitecto do Pacto Global, Professor John Ruggie, foi então nomeado em 2005 pelo Secretário-Geral das Nações Unidas como um “representante especial na questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas comerciais”. Em 2008, Ruggie foi convidado por o Conselho de Direitos Humanos para operacionalizar o quadro de Protecção, Respeito e Remediação por ele proposto.

Aos 16 de Junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos na resolução A/HRC/RES/17/4 aprovou por unanimidade os Princípios Orientadores sobre Negócios

e Direitos Humanos para a implementação do quadro das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Remediar", fornecendo pela primeira vez uma norma global para prevenir e enfrentar o risco de impactos adversos sobre os direitos humanos ligados à actividade empresarial.








Discussão facilitada

O seu empregador tem um código de conduta que rege o comportamento dos trabalhadores, normas para parceiros da cadeia de fornecimento e/ou directrizes de recrutamento ético? Quão eficazes são?

Qual é papel dos princípios, normas e ética no seu local de trabalho?

É difícil obter a adesão dentro da sua empresa a seguir normas internacionais voluntárias?

Sessão 4: Outras respostas multilaterais

	50 minutos
	Os participantes compreendem outras abordagens aos negócios responsáveis e as suas diferenças com os UNGPs.
	Palestra seguida de um teste.
	Esta sessão abrange as Directrizes da OCDE ou a Declaração Tripartida da OIT, mas não de forma detalhada.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes que a sessão durará 50 minutos, e que haverá um teste em grupo no final.2. Explicar que durante esta sessão, apresentaremos outros desenvolvimentos conducentes aos UNGP, incluindo as Directrizes da OCDE e a Declaração da OIT.3. Informar a audiência que esta sessão não se destina a proporcionar um mergulho profundo nas políticas, directrizes ou declarações da OCDE ou da OIT.4. Introduzir o material da forma apresentada abaixo.

Qual é a relação entre os UNGPs com outras normas internacionais?

Na sequência de uma maior atenção aos riscos e impactos dos direitos humanos relacionados com as empresas, as organizações multilaterais criaram vários instrumentos que fornecem orientações sobre práticas empresariais responsáveis. Estes instrumentos incluem as Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, as Declaração Tripartida de Princípios da OIT relativa as Empresas Multinacionais e a Política Social, o Pacto Global das Nações Unidas, Dez Princípios e Normas de Desempenho da Sociedade Financeira Internacional sobre Sustentabilidade Ambiental e Social, entre outros. Esta secção não lista ou detalha todas as normas, dado o foco de a formação. Em vez disso, cobre aqueles que têm mais relação íntima com os UNGPs.

Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

As Directrizes da OCDE fornecem princípios e normas para uma conduta empresarial responsável para as multinacionais empresas que operam em ou de países que aderem à Declaração da OCDE. As Directrizes são juridicamente não vinculativas para as empresas. As Directrizes foram adoptadas em 1976.

Contudo, as Directrizes da OCDE não falavam especificamente sobre questões de direitos humanos até ao lançamento dos UNGPs em 2011.

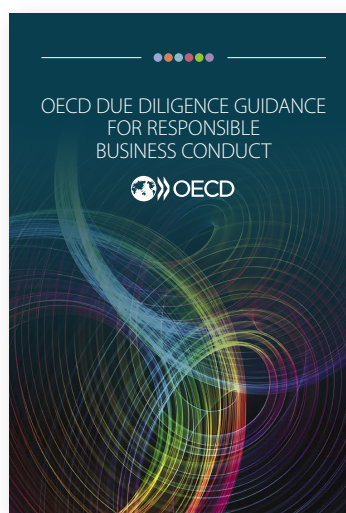
O que prevêm as Directrizes da OCDE e como é que a "Conduta Empresarial Responsável" é ligada aos UNGPs?

As Directrizes da OCDE incluíram um capítulo sobre direitos humanos na sua versão actualizada em 2011, na sequência do lançamento dos UNGPs. Para além do seu capítulo sobre direitos humanos, as Directrizes da OCDE abrangem:

- + Questões de emprego
- + Ambiente
- + Suborno e extorsão
- + Protecção dos consumidores
- + Ciência e tecnologia
- + Concurso
- + Política fiscal

Um guia de referência sobre Conduta Empresarial Responsável complementa as Directrizes, que segue as disposições dos UNGPs sobre a realização de DDDH.

Em questões relacionadas com os direitos humanos, as Directrizes da OCDE espelham essencialmente os UNGP, embora as Directrizes da OCDE prevejam prescrições e comentários menos detalhados. Além disso, as Directrizes da OCDE prevêm um mecanismo não-judicial baseado no Estado para tratar de alegações de não cumprimento. Estes mecanismos são chamados Pontos de Contacto Nacionais ou PCN; estes também estão de acordo com as disposições do Pilar 3 dos UNGPs.



Source: mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

Qual é a relação entre os UNGP e as outras normas internacionais?

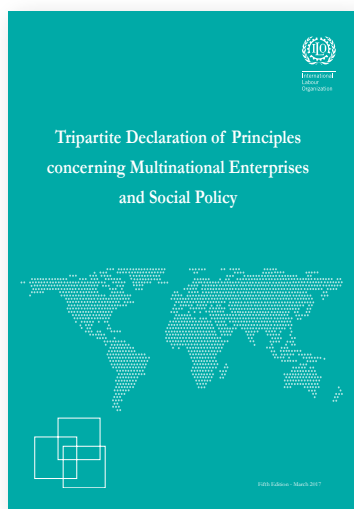
Declaração Tripartida de Princípios da OIT relativa a Empresas Multinacionais e Política Social (1977).

A Declaração está centrada no trabalho decente. não dispõe da eficácia de uma convenção.

Os seus princípios dirigem-se a empresas multinacionais, governos dos países de origem e de acolhimento, e organizações de empregadores e de trabalhadores e abrangem áreas tais como emprego, formação, condições de trabalho e de vida, e relações industriais, bem como políticas gerais. As áreas abrangidas são:

- + Promoção do emprego
- + Segurança social
- + Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório
- + Abolição efectiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas
- + Igualdade de oportunidades e tratamento
- + Segurança do emprego
- + Salários, benefícios e condições de trabalho.
- + Segurança e saúde
- + Relações laborais
- + Liberdade de associação e direito de organização
- + Negociação colectiva
- + Consultas
- + Acesso a vias de recurso e exame das queixas

Como já foi referido anteriormente na formação, existem também oito Convenções "fundamentais" da OIT, que abrangem princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estes incluem a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva; à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; à abolição efectiva do trabalho infantil; e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.



Qual é a relação entre os UNGPs e os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas?

Ao abrigo dos 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, as empresas são solicitadas a apoiar e respeitar a protecção dos direitos humanos proclamados internacionalmente e a assegurar que não sejam cúmplices de violações dos direitos humanos.

Para mais informações, os participantes devem aceder aos seguintes recursos:

www.oecd.org/corporate/mne/

www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570332/lang-en/index.htm



Explique aos participantes que irá agora fornecer uma rápida revisão do Pacto Global das Nações Unidas e dos seus 10 Princípios. Os 10 princípios do Pacto Global da ONU precederam o desenvolvimento dos UNGPs.

Relativamente ao trabalho, as empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva.

Os outros direitos laborais identificados incluem:

- + A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório
- + A abolição efectiva do trabalho infantil
- + A eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão

Sob o título "Ambiente", os 10 Princípios prevêem que as empresas devem:

- + Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais
- + Empreender iniciativas para promover uma maior responsabilidade em matéria de ambiente
- + Encorajar o desenvolvimento e difusão de tecnologias amigas do ambiente

Encorajar o desenvolvimento e difusão de tecnologias amigas do ambiente:

- + As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno

Os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas são um código de conduta voluntário para as empresas signatárias. Os 10 Princípios constituem o precursor dos UNGPs. O UNGC e o OHCHR confirmaram que os 10 Princípios do UNGC devem ser interpretados em conformidade com os UNGPs.



Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os slides para as seguintes perguntas, acedendo à Parte I - Módulo 2 Sessão 4 de apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



Para além de outras questões relacionadas com os direitos humanos, quais das seguintes se preocupam com a eliminação do trabalho forçado?

- A. Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- B. Declaração Tripartida de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social
- C. Princípios do Pacto Global 10 das Nações Unidas
- D. Todas as respostas anteriores

A resposta correcta é **D**.

Para além de outras questões, qual das seguintes se refere à protecção do consumidor?

- A. Directrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- B. Declaração Tripartida de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social
- C. Princípios do Pacto Global 10 das Nações Unidas
- D. Todas as respostas anteriores




A resposta correcta é **A**.

Para além de outras questões, quais das seguintes se preocupam com a anticorrupção?





- A. Directrizes da OCDE e Declaração da OIT
- B. Directrizes da OCDE e Pacto Global 10 das Nações Unidas Princípios
- C. Princípios do Pacto Global 10 das Nações Unidas e a OIT Declaração
- D. Nenhuma das respostas anteriores

A resposta correcta é **B**.

Módulo 3: Introdução aos UNGPs

	250 minutos (4 horas, 10 minutos)
	No final deste módulo, os participantes terão uma compreensão mais profunda dos UNGPs e dos seus três pilares.
	Esta secção fornece um breve esboço dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Como tal, o facilitador poderá querer rever as orientações de Comentários e Perguntas Mais Frequentes fornecidas pelo ACNUDH.

Sessão 1: Os UNGPs e o Pilar 1

	50 minutos
	No final desta sessão, os participantes terão uma compreensão mais profunda dos UNGPs, e uma introdução aos seus três pilares. Esta secção irá também introduzir o Pilar 1.
	Palestra seguida de actividade. A actividade nesta secção envolve levar a audiência através de cenários. Os membros da audiência escolhem 'Concordar' ou 'Discordar' numa aplicação smartphone ou através de uma mostra de mãos. Após cada pergunta ser feita e respondida, o facilitador deve facilitar uma discussão.
	Esta sessão começa com uma rápida visão geral dos três pilares dos UNGPs. Em seguida, desmolda o primeiro dos três pilares sobre o dever de protecção do Estado. Os participantes empresariais podem estar menos interessados neste primeiro pilar do que no Pilar 2 sobre o responsabilidade empresarial a respeitar. Assim, pode ser uma boa ideia enfatizar que o dever do Estado de proteger, cria um campo de acção equitativo ao manter as empresas no mesmo nível. Pode também ser imperioso destacar a importância do dever do Estado de proteger para responsabilizar as empresas que abusam dos direitos humanos pelos seus actos, de modo a que outras empresas ou indústrias não sofram danos de reputação por associação. Por outras palavras, esteja preparado para defender as empresas no Pilar 1, tal como poderia fazê-lo no Pilar 2.



1. Explicar que durante esta sessão, apresentaremos os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos. Diga aos participantes que a sessão durará 50 minutos, e que haverá um teste em grupo no final.
2. Informar a audiência que esta sessão não se destina a proporcionar um mergulho profundo em todos os princípios.
3. Introduzir o material da seguinte forma.

O que são os UNGPs e como foram desenvolvidos os UNGPs?

Na sequência do estabelecimento do Pacto Global das Nações Unidas, o Secretário-Geral Kofi Annan pediu ao arquitecto da nova organização, John Ruggie, que apresentasse recomendações. Após os mandatos subsequentes, estas recomendações constituiriam a base dos UNGPs. Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas adoptou por unanimidade os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGPs).

Os UNGPs reconhecem os papéis distintos mas complementares que o Estado e as empresas têm em agir de acordo com as normas internacionais de direitos humanos. É isto que torna os UNGPs únicas: elas fornecem orientação aos governos e às empresas num pacote único.

De que são constituídos os UNGPs?

Trinta e um (31) princípios sob três pilares:

- + Pilar 1: Dever do Estado de proteger os **direitos humanos**
- + Pilar 2: Responsabilidade empresarial de **respeitar os direitos humanos**
- + Pilar 3: O papel dos Estados e das empresas na garantia de que os titulares de direitos tenham **acesso a um recurso efectivo**

O que implica o dever de protecção do Estado?

Pilar 1: Dever de Protecção do Estado (Princípios 1 a 10)

Os UNGPs prevêem que:

“Os Estados devem proteger contra a violação dos direitos humanos no seu território e/ou jurisdição por terceiros, incluindo as empresas.

Isso requer a tomada de medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e corrigir tais abusos através de políticas, legislação, regulamentos e adjudicação eficazes”. - Princípio 1

A necessidade de os Estados criarem e aplicarem leis que, directa ou indirectamente, regulem o respeito empresarial de direitos humanos é uma mensagem central dos UNGPs.

A aplicação das leis pode ser uma lacuna significativa na acção do Estado em relação às empresas, particularmente nas áreas de:

- + Não-discriminação
- + Trabalho
- + Protecção ambiental
- + Habitação, terrenos e propriedades.
- + Privacidade

O que podem os Estados fazer para garantir a conformidade das empresas com as normas internacionais em matéria de direitos humanos?

Os Estados devem conseguir uma maior coerência jurídica e política entre as suas obrigações em matéria de direitos humanos e as suas acções no que diz respeito às empresas.

Como tal, os Estados devem:

- + Aplicar as leis existentes (Princípio 3a)
- + Identificar e colmatar quaisquer lacunas políticas ou regulamentares (Princípio 3b)
- + Fornecer orientação eficaz às empresas (Princípio 3c)
- + Fomentar o respeito dos direitos humanos pelas empresas, tanto no país como no estrangeiro (Princípio 3d)

Quando existe umnexo entre Estado e empresa, os Estados devem também considerar o seguinte:

- + As empresas estatais assumem a liderança e desenvolvem políticas de direitos humanos, implementam processos de DRH e providenciam medidas de reparação quando são identificados impactos adversos (Princípio 4)
- + O comércio ou o apoio ao crédito à exportação são fornecidos a empresas que abraçam os UNGP e que de outra forma demonstram respeito pelos direitos humanos nas operações (Princípio 4)
- + As transacções comerciais (por exemplo, contratos públicos) são informadas por avaliações de risco em matéria de direitos humanos (Princípio 6)
- + Os Estados devem trabalhar com as empresas para assegurar que as empresas que operam em áreas afectadas por conflitos não estejam envolvidas em graves violações dos direitos humanos (Princípio 7)
- + Assegurar que todos os departamentos, agências e instituições governamentais que moldam as práticas empresariais estejam cientes e observem as obrigações em matéria de direitos humanos no cumprimento dos seus respectivos mandatos (Princípio 8)
- + Cumprirem o seu dever de protecção quando participam em instituições multilaterais (por exemplo, Banco Mundial, FMI) com outros Estados (Princípio 9)

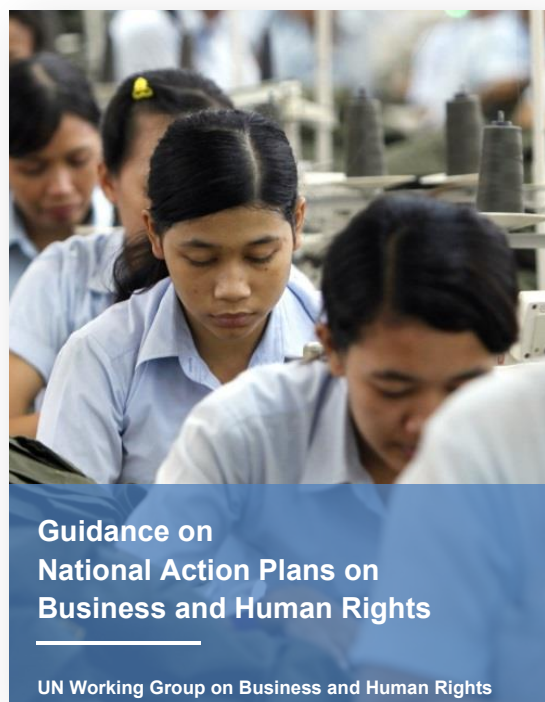
Ver os recursos disponíveis sobre o desenvolvimento de um PNA sobre NDH pelas seguintes organizações:

Escritório do Alto Comissário para os Direitos Humanos: Orientação sobre Planos Nacionais de Acção em matéria de Negócios e Direitos Humanos (2016)

O Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos (DIHR) e a International Corporate Accountability Roundtable (ICAR): Planos de Acção Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos Toolkit (2017)

United Nations Children's Fund (UNICEF), DIHR and ICAR: Children's Rights in National Action Plans on Business and Human Rights (2015)

DIHR, National Action Plans on Business and Human Rights, <https://globalnaps.org/>



“As empresas não são actores neutros em cenários de conflito ... Mesmo que as empresas não tomem um partido no conflito, o impacto das suas operações influenciará necessariamente a dinâmica do conflito.”

Relatório do Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas “Empresas, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada” 21 de Julho de 2020, A/75/212

Um Estado pode mostrar o seu compromisso com os UNGP adoptando um Plano Nacional de Acção sobre os NDH. Isso pode envolver o desenvolvimento de um comité directivo, a realização de um estudo de base, uma ampla consulta com os intervenientes, e adopção de uma abordagem pangovernamental na concepção e implementação.

O que dizem os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos sobre a protecção e respeito dos direitos humanos contra os impactos adversos relacionados com as empresas em contextos de conflito?

Em cenários de conflito, a probabilidade e gravidade das violações dos direitos humanos é consideravelmente maior do que em cenários não conflituosos, e os grupos vulneráveis sofrerão inevitavelmente de forma desproporcionada os impactos negativos dos conflitos.

O Estado e as empresas têm papéis complementares a desempenhar:

1. Os Estados de origem e de acolhimento devem utilizar os seus principais instrumentos e alavancas políticas para assegurar que as empresas se envolvam em decisões de diligência devida quando operam em áreas afectadas por conflitos
2. As empresas, por seu lado, terão de adoptar práticas reforçadas de DDDH e incorporar princípios-chave de sensibilidade ao conflito.

O papel dos Estados:

De acordo com o Princípio Orientador 7, os UNGP devem ajudar os Estados a assegurar que as empresas que operam nesses contextos de conflito não estejam envolvidas em abusos, das seguintes formas:

- A. Envolver o mais cedo possível as empresas para as ajudar a identificar, prevenir e mitigar os riscos relacionados com os direitos humanos das suas actividades e relações comerciais
- B. Prestar assistência adequada às empresas para avaliar e enfrentar os riscos acrescidos de abusos, prestando especial atenção tanto à violência baseada no género como à violência sexual
- C. Negar o acesso a apoio e serviços públicos a uma empresa que esteja envolvida em graves violações dos direitos humanos e se recuse a cooperar para resolver a situação
- D. Assegurar que as suas actuais políticas, legislação, regulamentos e medidas de execução são eficazes para enfrentar o risco de envolvimento das empresas em graves violações dos direitos humanos

O comentário ao Princípio 12 esclarece ainda que o âmbito da responsabilidade empresarial a respeitar pode ser mais amplo em contextos afectados por conflitos, pois “em situações de conflito armado, as empresas devem respeitar as normas do direito humanitário internacional.”

Quando é que os Estados devem exigir que as empresas sejam mais diligentes?

Um relatório do UNWG, “Negócios, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: para uma acção reforçada” (disponível em undocs.org/en/A/75/212), prevê que os Estados e as empresas devem identificar os desencadeadores do conflito e planear em conformidade.⁴

Os factores incluem:

1. A presença de conflitos armados e outras formas de instabilidade
2. Fraqueza ou ausência de estruturas estatais
3. Registo de violações graves dos direitos humanos internacionais e do direito humanitário
4. Sinais de aviso, incluindo:
 - a. Medidas em curso para a violência em massa, incluindo a recolha de armas e armamento
 - b. A imposição de leis de emergência ou de medidas de segurança extraordinárias
 - c. A suspensão ou a interferência com instituições vitais do Estado
 - d. Aumento da politização da identidade e
 - e. Um aumento da retórica inflamatória ou discurso de ódio



Teste

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os slides para as seguintes perguntas acedendo à Parte I - Módulo 3, Sessão 1 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



Qual dos seguintes ajudará o Estado a cumprir o seu dever de proteger os titulares de direitos contra as violações dos direitos humanos por parte dos actores empresariais, no âmbito dos UNGPs?

Projecto de legislação para regulamentar ou eliminar quaisquer taxas de recrutamento cobradas aos trabalhadores migrantes: CONCORDAR / DISCORDAR?

4 Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: ‘Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action’, 21 July 2020, A/75/212

Resposta correcta: Os participantes devem Concordar, uma vez que taxas de recrutamento exorbitantes levam a condições conducentes ao trabalho forçado ou escravo.

Criar um grupo de trabalho para identificar lacunas na regulamentação dos estudos de impacto ambiental (EIAs): CONCORDAR / DISCORDAR?

Resposta correcta: Os participantes devem Concordar, uma vez que as AIAs são fundamentais para proteger, entre outras coisas, a subsistência, a saúde, os direitos à terra, os direitos culturais e os direitos dos Povos Indígenas.






Solicitar ao governo local que se envolva no desenvolvimento de um plano para tratar de questões relacionadas com os direitos à terra: CONCORDAR / DESACORDAR?

Resposta correcta: Os participantes devem Concordar, uma vez que o governo local também deve estar empenhado em proteger os direitos de terra contra o alcance excessivo de algumas empresas.

Desenvolver leis e políticas que desencorajem todas as empresas de operar em contextos de conflito, de modo a não serem envolvidas nestes contextos de alto risco: CONCORDAR / DESACORDAR?

Resposta correcta: Os participantes devem provavelmente discordar. Os UNGPs não aconselham que as empresas evitem todos os contextos de conflito, pois pode haver momentos em que não é aconselhável ou mesmo possível fazê-lo. Em vez disso, os UNGPs prever que os Estados se envolvam o mais cedo possível com as empresas para as ajudar a identificar, prevenir e mitigar os riscos relacionados com os direitos humanos das suas actividades e relações comerciais.

Sessão 2: Pilar 2 - Obrigação de Respeito Empresarial (Princípios 11 a 24)

	50 minutos
	No final desta sessão, os participantes terão uma melhor compreensão do que as empresas podem fazer para mostrar respeito pelos direitos humanos, o tema do Pilar 2.
	Palestra seguida de um teste.
	Com esta secção, estamos ainda a fornecer uma visão geral dos UNGPs mas com foco no Pilar 2. Esta secção funciona como uma introdução ao Pilar 2, cobrindo os princípios subjacentes à política de direitos humanos, DDDH e recurso.
	<ol style="list-style-type: none">1. Explicar que durante esta sessão, apresentaremos o Pilar 2 dos UNGP e os princípios subjacentes à obrigação empresarial de respeitar os direitos humanos.2. Informar a audiência de que esta sessão se destina apenas como uma visão geral.3. Dizer aos participantes que a sessão durará 50 minutos, e que haverá um teste em de grupo no final.4. Introduz o material da seguinte forma.

Como podem as empresas mostrar respeito pelos direitos humanos?

O pilar 2 prevê: "As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem evitar infringir os direitos humanos de terceiros e devem abordar os impactos adversos dos direitos humanos com os quais estão envolvidas". Princípio 11.

Mais especificamente, os UNGPs instruem que as empresas devem mostrar respeito por:

1. Incorporar a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos estabelecendo um compromisso político (Princípio 16)
2. Realizar DDDH (Princípios 17 a 21 e 24), que é um processo para identificar, prevenir, mitigar e considerar os impactos adversos dos direitos humanos.
3. Remediar os impactos adversos imediatos sobre os direitos humanos que têm já ocorrido (Princípio 22)

Estes três itens acima serão apresentados mais detalhadamente nas sessões que se seguirão. Por agora, é importante desvendar alguns dos princípios subjacentes abrangidos nos dois segmentos abaixo.

Que tipo de empresas deve dar prioridade ao respeito dos direitos humanos?

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente da sua dimensão, sector, contexto operacional, propriedade, e estrutura (Princípio 14).

No entanto, a escala e complexidade dos meios através dos quais as empresas cumprem essa responsabilidade podem variar de acordo com estes factores e com a gravidade dos impactos adversos da empresa em termos de direitos humanos (Princípio 14).

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos estende-se a todas as operações de uma empresa e inclui todas as suas relações comerciais ao longo da sua cadeia de valor. Isto implica também que é responsável pelos impactos de todos os serviços e produtos que oferece aos utilizadores finais (Princípio 13). Os UNGPs pedem às empresas que abordem os impactos dos direitos humanos para além da sua "esfera de influência".

Quais são algumas considerações fundamentais a internalizar para as empresas antes de iniciarem os esforços para demonstrar respeito pelos direitos humanos?

Quando os UNGP dizem que os riscos devem ser prevenidos e mitigados, estão a referir-se a riscos de direitos humanos; o segundo pilar não se refere a riscos para o negócio (tais como a rentabilidade).

As empresas não podem compensar os impactos negativos nas pessoas "fazendo o bem", através daquilo a que muitas vezes chamamos de RSE. Por exemplo, uma empresa não pode compensar o facto de que existe trabalho infantil utilizado nas suas cadeias de abastecimento através da construção de uma escola (Ver comentário sobre Princípio 11).

Quando é difícil abordar todos os riscos ou impactos identificados em matéria de direitos humanos, as empresas devem primeiro procurar prevenir e mitigar aqueles que são mais severos ou onde uma resposta tardia os tornaria irremediáveis (Princípio 24).

O cumprimento das leis locais pode não ser suficiente para satisfazer as expectativas dos Princípios Orientadores (ver comentário sobre Princípio 13).

Para as empresas que trabalham em zonas afectadas por conflitos, as abordagens de atenuação do risco intensificar-se-iam necessariamente e, na verdade, elevar-se-iam ao nível de conformidade legal (Princípio 23).



Teste

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os slides para as seguintes perguntas, acedendo à Parte I - Módulo 3 Sessão 2 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



Quais são as três coisas que os UNGPs dizem que as empresas devem fazer para mostrar respeito pelos direitos humanos?

- A. Elaborar uma Política de Direitos Humanos, realizar DDDH e, conceder subvenções a organizações da sociedade civil (OSC)
- B. Realizar DDDH, conceder subvenções às OSC e, sempre que necessário, proporcionar soluções às vítimas.
- C. Realizar DDDH, elaborar uma Política de Direitos Humanos e, sempre que necessário, proporcionar reparação às vítimas de abusos.
- D. Elaborar uma Política de Direitos Humanos, desinvestir das empresas que não têm uma política de direitos humanos, proporcionar soluções quando necessário

A resposta é **C**. Os UNGP não prescrevem a concessão de subvenções às OSC ao abrigo do Pilar 2 tão importante como isso pode ser para alcançar os objectivos dos direitos humanos. Além disso, os UNGPs não defendem o desinvestimento em empresas que não têm uma política de direitos humanos.






A responsabilidade de respeitar os direitos humanos aplica-se apenas a grandes empresas públicas em indústrias onde os riscos de abusos dos direitos humanos são bem conhecidos. VERDADEIRO ou FALSO?

FALSO. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a TODAS as empresas independentemente da sua dimensão, sector, contexto operacional, propriedade, e estrutura (Princípio 14). Contudo, os meios através dos quais as empresas cumprem essa responsabilidade podem variar de acordo com a dimensão da empresa, a complexidade das questões e a gravidade dos riscos em matéria de direitos humanos (Princípio 14).

Os UNGP prevêm que pode ser necessário considerar um equilíbrio entre riscos e oportunidades. Assim, os riscos têm de ser entendidos como riscos para o ser humano E o risco para a rentabilidade do negócio. VERDADEIRO ou FALSO?

FALSO. Quando os UNGP dizem que os riscos devem ser prevenidos e mitigados, estão a referir-se a riscos de direitos humanos; o segundo pilar não se refere a riscos para o negócio (tais como a rentabilidade). No entanto, é possível que mitigam a exposição de uma empresa ao risco dos direitos humanos leva a menos desafios operacionais e de reputação.

Sessão 3: Política de Direitos Humanos (Princípio 16)

	50 minutos
	No final desta sessão, os participantes terão uma melhor compreensão do que as empresas podem fazer para mostrar respeito pelos direitos humanos, o tema do Pilar 2.
	Palestra seguida de uma revisão das políticas de direitos humanos existentes e de um teste.
	Com esta secção, estamos ainda a fornecer uma visão geral das UNGPs, concentrando-nos aqui na elaboração de políticas de direitos humanos. No entanto, esta secção não entra em grandes detalhes.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dizer aos participantes que a sessão durará 50 minutos, e que haverá uma discussão facilitada no final. 2. Informar ainda os participantes que durante esta sessão, vamos desenvolver a nossa compreensão sobre o desenvolvimento de uma política de direitos humanos. 3. Informar a audiência que esta sessão se destina apenas como uma visão geral. 4. Introduzir o material da forma abaixo.

Porquê e como é que uma empresa elabora uma política ou declaração de direitos humanos? - Princípio 16

Uma declaração política é uma componente essencial da implementação da responsabilidade de respeitar os direitos humanos, uma vez que serve de base para a integração de processos e políticas relacionados entre as operações e a sua cadeia de valor.

Embora as empresas devam respeitar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, algumas empresas terão mais exposição a uma classe ou tipo de risco em matéria de direitos humanos do que outras. Seria impraticável e complicado para os leitores digerir uma política de direitos humanos baseada em respostas detalhadas a todos os direitos humanos possíveis. Assim, como primeiro passo na elaboração de uma política de direitos humanos, uma empresa poderia traçar um mapa das questões de direitos humanos mais importantes de uma empresa ou começar com uma questão específica de direitos humanos que tenha surgido em relação com as operações da empresa. Relevância é a primeira característica de uma política de direitos humanos credível que convida à adesão de todos os intervenientes, incluindo o pessoal. Por exemplo:

- + Uma empresa de tecnologia de informação e comunicação (TIC) pode querer concentrar-se nos direitos de privacidade

- + Política de Direitos Humanos ANA disponível em: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf
- + Coca Cola Policy disponível em: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf
- + Cargill Human Rights Policy disponível em: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf

ANA Group Policy on Human Rights

At the ANA Group, we understand that we must respect the human rights of all persons affected by our business activities, and we will make every effort to safeguard their dignity and to show them respect.

- 1. Stance**
The ANA Group hereby establishes a Human Rights Policy ("the Policy") based on the International Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights and the two International Covenants), the International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Ten Principles of the United Nations Global Compact, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and will promote efforts for the respect of human rights. The Policy also articulates ANA's commitment to respect human rights in accordance with ANA's Mission Statement, Management Vision, and Code of Conduct (ANA's Way).
- 2. Scope of Application**
The Policy will apply to all officers and employees of the ANA Group (all staff including executives, permanent staff and contract staff). The ANA Group will also continuously encourage its business partners and suppliers not only to support the Policy but also to adopt a similar policy, and will cooperate with its business partners and suppliers in promoting respect for human rights.
- 3. Responsibility to Respect Human Rights**
The ANA Group will fulfill its responsibility to respect human rights by ensuring that its business activities do not result in violations of human rights, and by responding appropriately to correct any adverse impact our business activities may have on human rights. In the event our business partners or suppliers have an adverse impact on human rights, we will use our influence to encourage them to take appropriate measures. The ANA Group will name one person responsible (Chief CSR Promotion Officer) for overseeing implementation of, and monitoring adherence to, this Policy.
- 4. Compliance with Applicable Laws and Regulations**
The ANA Group will comply with the laws and regulations of all countries where it conducts its business activities. It will also respect international human rights standards to the maximum extent possible, and actively promote these standards.
- 5. Training and Education**
The ANA Group will provide appropriate training and education for its executives and employees.

**The Coca-Cola Company
Human Rights Policy**

**respect
Communication
Rights
trust
Dignity
community**

Respect for Human Rights

Respect for human rights is a fundamental value of The Coca-Cola Company. We strive to respect and promote human rights in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in our relationships with our employees, suppliers and independent bottlers. Our aim is to help increase the enjoyment of human rights within the communities in which we operate.


This Policy is guided by international human rights principles encompassed by the Universal Declaration of Human Rights, including those contained within the International Bill of Rights and the International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This policy applies to The Coca-Cola Company, the entities that we own, the entities in which we hold a majority interest and the facilities that we manage. The Company also expects independent bottlers and suppliers to uphold these principles and urges them to adopt similar policies within their own businesses.

We use due diligence as a means to identify and prevent human rights risks to people in our business and value chain. Where we have identified adverse human rights impacts resulting from or caused by our business activities, we are committed to provide for or cooperate in, their fair and equitable remediation. We seek to promote access to remediation where we are linked to or involved in those adverse impacts through our relationships with third parties.

The Human Rights Policy is overseen by The Coca-Cola Company's Board of Directors, including:

Col
We
cor
to v
pac
dial
bus
Wh
righ
csh
hur



Cargill Commitment on Human Rights

Our Commitment

Cargill is committed to treating people with dignity and respect in the workplace and in the communities where we do business. We promote and respect human rights as outlined in the Universal Declaration of Human Rights and the UN Sustainable Development Goals. We are a participant in the UN Global Compact. We take guidance from the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the International Labour Organisation Fundamental Principles and Rights at Work. These frameworks call on us to engage in due diligence and take action to remedy issues where identified in our workplaces, supply chains and extended communities.

Cargill's purpose is to nourish the world in a safe, responsible and sustainable way. We aspire to be the most trusted source of products and services across the agricultural, food, industrial and financial markets we serve. As a result of the diverse regions and industries we operate in, we aim to operationalize this Commitment in three key areas: at work, in our supply chains, and in our extended communities.

This Commitment contains overarching principles that we embed into our policies and systems. Material impacts are further outlined and addressed through specific supply chain commitments.

Promotion of an equitable, safe and supportive workplace

Cargill's people are our greatest asset. We provide an equitable, safe and supportive workplace. We value the unique contributions of our global team, enabling those who support Cargill's goals to achieve their own individual potential.

Our Code of Conduct serves as the foundation for the behaviors expected from all our employees. Every employee receives an introduction to Cargill's Code of Conduct and Guiding Principles, which is followed by regular training to help ensure that employees' actions align with the Company's commitments on business conduct, the environment, people and communities.

Safe: A key measure of our success is sending every employee and contractor home safe every day. We are committed to conducting all our business activities in a manner that protects the health and safety of our people. Cargill's commitment to safety includes protecting personal data, and we have global rules for the lawful and proper handling of this data.

Equitable: We apply equitable hiring practices, offer competitive compensation for our employees, and meet or exceed all applicable laws regarding working conditions. We respect the freedom of association and employees' right to choose to form or voluntarily join trade unions and collectively bargain. We have committed to achieving gender parity at the executive level by 2030.

February 2019

HIGH-LEVEL REFERENCE	A short reference to human rights in the company's mission, values statement, or other overarching document
POLICY STATEMENT	A more elaborate statement outlining the company's expectations and accountability structures with respect to human rights, either in a stand-alone policy or integrated into a broader sustainability policy or code of conduct
OPERATIONAL GUIDANCE	Detailed guidance in functional or geographical areas, instructing managers and others what they specifically need to do in their daily work; often integrated into existing operational policies

Uma declaração política pode incluir os seguintes níveis de compromissos.

Fonte: Shift, Oxfam e Global Compact Network Holanda. *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies* (2016). Disponível em aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

- + Uma empresa de alimentos e bebidas pode querer abordar questões laborais e fundiárias

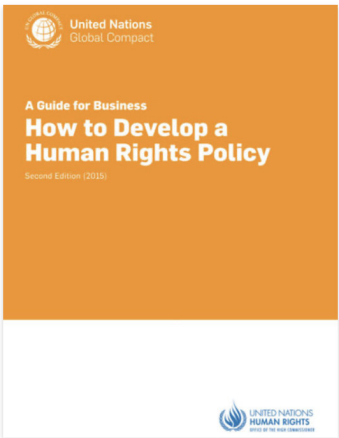
A política de direitos humanos também pode ser integrada numa política de sustentabilidade ou num código de conduta mais amplo.

Um segundo passo potencial é solicitar aos trabalhadores as suas opiniões. De acordo com Shift, uma empresa de consultoria NDH, "O envolvimento com [trabalhadores] pode não só melhorar o conteúdo da política, mas também ajudar a gerar uma maior adesão, uma vez adoptada formalmente."⁵

O que é verdade para os trabalhadores é também verdade para os intervenientes externos. O envolvimento com os intervenientes pode ser demorado, mas num contexto operacional em que a confiança é baixa ou os

riscos de abusos dos direitos humanos são significativos, incorporar os pontos de vista dos intervenientes externos pode infundir uma **política de direitos humanos com vida, objectivo e utilidade**.

O envolvimento com intervenientes externos numa política de direitos humanos pode também reforçar as capacidades e estratégias de gestão interna. Como foi observado por Twentyfifth, outra empresa de consultoria de NDH, "A capacidade de interagir com uma vasta gama de intervenientes na sociedade está a tornar-se uma competência essencial para directores gerais e Directores Executivos e uma das chaves para negócios a longo prazo, seu desempenho e resiliência num ambiente empresarial em constante mudança". Global Compact Network Alemanha e twentyfifty. Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence (2014).



Resource Author
United Nations Global Compact

Report (2015)

Guide on How to Develop a Human Rights Policy

Provides instruction on how businesses can develop and implement a human rights policy within their companies. The second edition of How to Develop a Human Rights Policy was designed by Human Rights and Labour Working Group member Ernst & Young - Japan.

Access Resource

- [A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy \(English\)](#)
- [A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy \(Spanish\)](#)

Os recursos do Pacto Global estão disponíveis em www.unglobalcompact.org/library/22

5 Shift Oxfam e Global Compact Network Holanda. *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies* (2016). Disponível em aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Quais são algumas características essenciais de todos os compromissos políticos credíveis em matéria de direitos humanos?

Os UNGP defendem que as políticas de direitos humanos credíveis devem:

- + Estipular as expectativas da empresa em matéria de direitos humanos do pessoal, parceiros comerciais e outras partes directamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços
- + Ser aprovado ao nível mais alto da empresa
- + Ser informado por peritos internos e/ou externos relevantes
- + Estar publicamente disponível e comunicado interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes relevantes
- + Ser reflectida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para a sua incorporação em toda a empresa



Discussão facilitada

Pergunte se alguém na audiência elaborou uma política de direitos humanos ou de sustentabilidade. Quais foram as suas experiências?

Utilizando os links acima, leia algumas passagens chave de uma política de direitos humanos como uma demonstração mais clara dos componentes de uma política. Pergunte à audiência se vê qualquer coisa que falte. Pergunte aos formandos se gostariam de incluir mais.



Teste

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os slides para as seguintes perguntas acedendo à Parte I - Módulo 3 Sessão 3 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:








Qual das seguintes respostas NÃO é verdadeira?

As políticas de direitos humanos são mais fortes quando:

- A. A política é informada pelo feedback dos trabalhadores, para garantir a adesão.
- B. A política é tão ampla quanto possível e abrange áreas que podem ir além do âmbito das operações comerciais, para ter impacto no maior número de pessoas.
- C. A política é aprovada aos níveis mais elevados, para encorajar a adopção a todos os níveis da empresa.
- D. A política é suficientemente detalhada para ser incorporada nas políticas e procedimentos operacionais.

A resposta correcta é **B**. A política é mais forte quando é relevante para o negócio e a sua pegada operacional. Se uma política for demasiado ampla, poderá ser difícil assegurar a adesão dos trabalhadores. Pode também tornar difícil incorporar o compromisso com os direitos humanos nas políticas e procedimentos operacionais.

Sessão 4: Diligência devida em Direitos Humanos (Princípio 17 a 21)

	50 minutos
	No final desta sessão, os participantes terão uma melhor compreensão do que as empresas podem fazer para mostrar respeito pelos direitos humanos, o tema do Pilar 2.
	Palestra seguida de um teste.
	<p>Esta sessão não entra em detalhes sobre como realizar a devida diligência em matéria de direitos humanos.</p> <p>A formação detalhada encontra-se na Parte 2 deste guia de facilitação de formação. O facilitador deve familiarizar-se com os UNGPs antes de a formação em si, incluindo as orientações de Comentários e Perguntas Mais Frequentes fornecidas pelo ACNUDH (disponíveis at ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf) para garantir que possam responder a quaisquer perguntas.</p>
	<ol style="list-style-type: none">1. Explicar que durante esta sessão, iremos introduzir a prática de DDDH, tal como se encontra no Pilar 2 dos UNGPs.2. Informar a audiência de que esta sessão não se destina a proporcionar um mergulho profundo na devida diligência em matéria de direitos humanos. Essa formação é reservada para a Parte 2.3. Dizer aos participantes que a sessão durará de 50 minutos, e que haverá um questionário em grupo no final.4. Introduzir o material da seguinte forma.

O que dizem os UNGP sobre a diligência devida em matéria de direitos humanos (DDDH)?

Os UNGPs fornecem o mais alto nível de normas acordadas a nível mundial para a realização da devida diligência em matéria de direitos humanos. Estas normas encontram-se nos UNGPs sob os Princípios 17 a 21. A DDDH é por vezes falada como um processo de “conhecer e mostrar” - um meio de conhecer os riscos de uma empresa em matéria de direitos humanos, e de mostrar o que a empresa está a fazer a seu respeito.

Os UNGPs sublinham que as empresas devem prevenir e prestar contas da forma como abordam os seus impactos adversos sobre os direitos humanos. Ao fazê-lo, as empresas devem empreender “a devida diligência”, o que envolve quatro etapas:

1. Identificar e avaliar os impactos reais e potenciais dos direitos humanos
2. Integrar e agir em função dos resultados
3. Rastrear e verificar a eficácia das respostas
4. Comunicar e explicar a forma como os impactos são abordados e quaisquer resultados.

Quando uma empresa realiza DDDH e identifica que já ocorreram impactos nos direitos humanos, a empresa deve também remediar esses impactos reais (Princípio 22).

Quais são algumas das principais considerações para a realização da devida diligência em matéria de direitos humanos?

A DDDH deve cobrir os impactos que o negócio causou ou contribuiu através das suas próprias actividades, ou que podem estar directamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais (Princípios 17a e 19).

A diligência devida deve ser contínua, uma vez que os riscos e impactos mudam ao longo do tempo, tal como mudam os contextos operacionais (Princípio 17c).

É importante que a devida diligência envolva o envolvimento de múltiplos interessados (Princípio 18). Para avaliar com precisão os impactos dos direitos humanos, as empresas devem procurar compreender as preocupações dos intervenientes, consultando-as directamente.

As empresas devem **integrar** os resultados das suas avaliações de impacto através de funções e processos (Princípio 19). Pode envolver a atribuição de responsabilidades a indivíduos e unidades, integrando ao mesmo tempo outras considerações em:

- + Processos de tomada de decisão
- + Elaboração de orçamentos para cumprimento, mitigação e solução.
- + Supervisão e cumprimento das recomendações da avaliação de impacto

Para verificar se os impactos adversos dos direitos humanos estão a ser tratados, as empresas devem também acompanhar a eficácia da sua resposta (Princípio 20).

O rastreio deve:

- + Ser baseado em indicadores qualitativos e quantitativos apropriados
- + Aproveitar o feedback tanto de fontes internas como externas, incluindo os intervenientes afectadas

As empresas devem estar preparadas para **comunicar** como irão avaliar os seus impactos sobre os direitos humanos no exterior, particularmente quando são suscitadas preocupações por ou em nome dos intervenientes afectados (Princípio 21).

Talking the Human Rights Walk

Nestlé's Experience Assessing Human Rights Impacts in its Business Activities



FACEBOOK Who We Are What We Build

Back to Newsroom

Facebook

An Update on Facebook's Human Rights Work in Asia and Around the World

May 12, 2020
By Miranda Blissens, Director of Human Rights and Alex Warofka, Product Policy Manager, Human Rights



A experiência da Nestlé Avaliando os Impactos dos Direitos Humanos nas suas Actividades Empresariais disponível em www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf; e a avaliação do Facebook disponível em: about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas tenham em vigor políticas e processos através dos quais possam conhecer e demonstrar que respeitam os direitos humanos na prática.

"Mostrar" proporciona alguma transparência e responsabilidade àqueles que possam ter sido afectados por operações comerciais no passado, mas também a outros intervenientes relevantes, incluindo investidores. Isto cria confiança também junto destes interessados.

A orientação às empresas sobre relatórios e normalização das funções e rotinas de gestão é fornecida através da Organização Internacional de Normalização (ISO), da Iniciativa Global de Relatórios (IGR) e de outras plataformas, tais como o Quadro de Relatórios dos UNGPs.

O que acontece se descobirmos que ocorreram abusos durante o processo de Diligência devida?

Quando as empresas identificam que causaram ou contribuíram para os impactos adversos, devem prevenir ou cooperar na sua reparação através de processos legítimos (Princípio 22).

Porquê e quando é que as empresas devem emprender "uma diligência reforçada"?

As empresas devem proceder a uma maior diligência quando têm operações ou utilizam fornecedores em cenários de conflito.

Um relatório do UNWG, "Empresas, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: rumo a uma acção reforçada", prevê que as empresas devem respeitar as normas do direito humanitário internacional em situações de conflito armado⁶. As violações dos direitos humanos em situações de conflito traduzem-se rapidamente em responsabilidade criminal internacional para os indivíduos em causa.

Os empregadores e trabalhadores podem ser acusados de cometer directamente crimes internacionais, para além de situações de cumplicidade. Esta regra aplica-se também em situações de ocupação militar, quando um Estado exerce um controlo não consciente e efectivo sobre um território em que não tem título soberano.⁷

As empresas ao lado dos Estados devem identificar os factores de conflito e planear em conformidade.⁸ Os factores incluem:

1. A presença de conflitos armados e outras formas de instabilidade
2. Fraqueza ou ausência de estruturas estatais
3. Registo de violações graves dos direitos humanos internacionais e do direito humanitário
4. Sinais de aviso, tais como:
 - f. Medidas que estão a ser tomadas para a violência em massa, incluindo a recolha de armas e armamento
 - g. A imposição de leis de emergência ou de medidas de segurança extraordinárias
 - h. A suspensão ou interferência com instituições vitais do Estado
 - i. Aumento da politização da identidade e
 - j. Aumento da retórica inflamatória ou discurso de ódio

O que significa para uma empresa realizar uma diligência acrescida?

Em contextos de conflito, as abordagens de diligência devida em matéria de direitos humanos precisam de

⁶ Ver comentário ao princípio orientador 12

⁷ Ver www.icrc.org/en/document/occupation; and Hague Convention respecting the Laws and Customs of War on Land of 1907, art. 42.

⁸ Relatório do Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas, direitos humanos e regiões afectadas por conflitos: para uma acção reforçada, 21 de Julho de 2020, A/75/212

ser complementadas por uma abordagem sensível ao conflito. Ao fazê-lo, as empresas devem concentrar-se em três passos principais:

1. Identificar as causas profundas das tensões e os potenciais desencadeadores
2. Mapear os principais actores no conflito e os seus motivos, capacidades e oportunidades para infligir violência.
3. Identificar e antecipar as formas como as próprias operações, produtos ou serviços das empresas têm impacto nas tensões e relações sociais existentes entre os vários grupos, e/ou criar novas tensões ou conflitos.

Em cenários de conflito, como é que uma empresa dá prioridade aos impactos e riscos a enfrentar em primeiro lugar?

Em situações de conflito, a definição de prioridades exige que as empresas pensem na probabilidade e consequências do conflito como um elemento crucial:

1. Qual é a probabilidade de a questão criar ou exacerbar o conflito?
2. Quão graves são identificadas as implicações dos direitos humanos dos riscos de conflito?



Discussão facilitada

O que vê como algumas barreiras ao conhecimento e ao respeito pelos direitos humanos?

O que vê como alguns obstáculos ao cumprimento das disposições do Pilar 2?



Teste

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os diapositivos para as perguntas dobráveis acedendo à apresentação online da Parte I - M e 3 Sessão 4. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



Qual dos seguintes NÃO está incluído como forma de as empresas poderem mostrar respeito pelos direitos humanos ao abrigo do Pilar 2 dos UNGPs?

- A. Articular um compromisso com os direitos humanos através de uma política de direitos humanos
- B. Desenvolvimento de Planos Nacionais de Acção sobre Negócios e Direitos Humanos
- C. Desenvolver processos para identificar e abordar os riscos para os direitos humanos
- D. Seguindo estritamente as leis locais






A resposta correcta é **B**. Os Planos Nacionais de Acção são instrumentos governamentais, embora sejam desenvolvidos através de consultas a múltiplos interessados. Alguns participantes podem responder que a resposta D também não é suficiente para mostrar respeito, o que pode ser verdade. Ainda assim, a Resposta B é a resposta mais exacta à pergunta colocada. Ver abaixo.

Qual das seguintes afirmações é a menos precisa?

- A. É importante que as empresas comuniquem com o público sobre o que as empresas têm feito para respeitar os direitos humanos.
- B. As empresas devem providenciar uma solução para os abusos dos direitos humanos que causaram ou para os quais contribuiram.
- C. Quando as empresas seguem de perto as leis nacionais, podem ter a certeza de que os direitos humanos serão respeitados.
- D. As políticas de direitos humanos devem ser aprovadas pelos níveis mais altos da empresa.

A resposta correcta é **C**. Seguir as leis nacionais não pode ser suficiente para assegurar que os direitos humanos sejam respeitados.

Sessão 5: Pilar 3 - Estado e Empresas - Acesso a Remediação (Princípios 25 a 28)

	50 minutos
	Os participantes terão uma melhor compreensão do âmbito do Pilar 3.
	Palestra seguida de discussão facilitada.
	Esta secção fornece aos participantes uma compreensão global do Pilar 3. Não entra em detalhes sobre como proporcionar soluções ou sobre mecanismos de queixa. O facilitador deve familiarizar-se com os UNGPs antes da própria formação, incluindo a orientação de Comentários e Perguntas Mais Frequentes fornecida pelo OHCHR (disponível em www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf) para garantir que possam responder a quaisquer perguntas.
	<ol style="list-style-type: none">1. Explicar que durante esta sessão, apresentaremos o Pilar 3 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, que envolve "remediação"2. Informar os participantes que a sessão terá a duração de 50 minutos, e que haverá uma discussão facilitada no final.3. Explicar que esta sessão sobre o acesso a soluções é a sessão final da Parte I da formação. Relembrar à audiência que esta sessão está apenas a fornecer uma visão geral das UNGPs.4. Introduzir o material da seguinte forma.

O que é o acesso ao remédio?

O acesso à reparação das violações dos direitos humanos é um pré-requisito para o pleno gozo dos direitos humanos.

Uma solução para o abuso pode incluir pedidos de desculpas, restituição, reabilitação, compensação financeira ou não financeira e sanções punitivas, bem como esforços iniciados para prevenir danos futuros através, por exemplo, de injunções ou garantias de não repetição.

Segue-se uma declaração da Coca-Cola sobre o seu acesso ao trabalho de reparação: "Quando identificamos que causámos ou contribuímos para os impactos adversos dos direitos humanos, estamos empenhados em providenciar ou cooperar em remediação. Os nossos mecanismos não obstruem o acesso a outros procedimentos de remediação".



Fonte: Relatório de Direitos Humanos da Coca Cola disponível em www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

A página web da PepsiCo sobre Direitos Humanos afirma: "Reconhecemos que as nossas políticas e programas podem não impedir todos os impactos adversos na nossa cadeia de valor, e o nosso objectivo é proporcionar soluções eficazes nos casos em que causamos ou contribuímos para esses impactos e usar a nossa influência para encorajar os nossos fornecedores ou parceiros a proporcionar soluções nos casos em que encontramos impactos directamente ligados às nossas operações comerciais, bens ou serviços."

A Declaração dos Direitos Humanos da Unilever declara: "Damos importância ao fornecimento de soluções eficazes sempre que os impactos sobre os direitos humanos ocorram através de mecanismos de queixa baseados em empresa".

Quem tem o dever de prever o acesso a vias de solução?

O Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos declarou que as vítimas "devem ser capazes de procurar, obter e aplicar um conjunto de soluções". (Princípios 25 - 31)

Este buquê inclui mecanismos não judiciais, incluindo mecanismos de reclamação a nível operacional.

O que é fundamental é que tanto os mecanismos judiciais como não-judiciais sejam capazes de, "proporcionar soluções eficazes na prática.

Nos UNGP, a disposição de soluções é aplicável tanto ao Estado como às empresas:

A obrigação do Estado de proteger os direitos humanos através de soluções é delineada nos Princípios 25 a 28.

A responsabilidade das empresas em providenciar o acesso a soluções é encontrada nos Princípios 29 e 30.

Os critérios de eficácia para todas as soluções ao abrigo do Pilar 3 dos UNGPs estão listados no Princípio 31..

O Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos reconhece que alguns processos não judiciais podem aumentar a escolha dos autores da denúncia, a sua autodeterminação e autonomia e dar-lhes a oportunidade de moldar os tipos de soluções que recebem.

O que é uma disposição de soluções baseada no Estado?

O comentário encontrado no Princípio 25 prevê que “a não ser que os Estados tomem as medidas adequadas para investigar, punir e corrigir as violações dos direitos

humanos relacionadas com as empresas quando estas ocorrem, o dever do Estado de proteger pode ser enfraquecido ou mesmo tornar-se vazio”.

Os Estados devem providenciar soluções através de “meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros meios apropriados” (Princípio 25). Isto significa que os Estados têm vários tipos de mecanismos à sua disposição para assegurar a reparação baseada no Estado. Estes mecanismos baseados no Estado podem ser divididos em duas categorias gerais:

- + Mecanismos judiciais baseados no Estado (por exemplo, tribunais)
- + Mecanismos de queixa não judiciais baseados no Estado (por exemplo, tribunais dentro de um ministério ou instituições nacionais de direitos humanos)

O Princípio 27 prevê que os Estados devem tomar as medidas apropriadas para assegurar que os seus tribunais sejam eficazes no tratamento de abusos dos direitos humanos relacionados com as empresas. A este respeito, os Estados devem também considerar formas de reduzir as barreiras legais, práticas e outras barreiras relevantes que possam levar a uma negação de acesso a vias de soluções.

Case study

4. Peerapol Mining Co. Ltd v Khao Khuha Community Rights Network (Thailand)

Members of the Khao Khuha Community Rights Network (KKCRN) [“defendants”] protested against the operations of Peerapol Mining Company in the Khao Khuha area in Thailand, alleging that these operations had resulted in excessive dust and other environmental harms for their community. The community also sent a letter to the Prime Minister requesting the suspension of the company’s concession/permit and filed cases against public officials before the Office of the Ombudsman.

As a result, in 2011, Peerapol Mining Co. filed defamation charges in front of the local court under the Tort Act against nine members of the KKCRN, seeking 64,000,000 Thai Baht (over USD 2 million) in damages. The company withdrew their case before it could go to trial. The community members subsequently filed and won a countersuit against the company in front of the Supreme Court, seeking damages for harms to their reputation and dignity. The Supreme Court ruled in favour of the members of the KKCRN, affirming their right to protest and to file official complaints against the company. The court further noted that the residents were merely exercising their rights, and that the lawsuit brought by Peerapol Mining was damaging behaviour, not carried out in good faith, and ordered the company to pay for reputational injury caused, as well as for health and “mental damages”.

Fonte: Peerapol Mining Co. Ltd v Nove membros da Khao Khuha Community Rights Network (2013), disponível em business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

Num processo judicial contra uma empresa mineira para recurso, o Tribunal Supremo tailandês decidiu a favor dos membros da Rede de Direitos Comunitários Khao Khuha, afirmando o seu direito a protestar e a apresentar queixas oficiais contra a empresa. O tribunal observou ainda que os residentes estavam apenas a exercer os seus direitos, e que a contra-acção envolvendo difamação estava a prejudicar comportamentos não praticados de boa-fé e condenou a empresa a pagar por danos de reputação causados, bem como por danos de saúde e “danos mentais”

Fonte: NDHRC. Defensores em Defesa, Challenging Malicious Lawsuits in SE Asia (2020), disponível em media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020_CLA_Annual_Briefing_SLAPPs_SEA_FINAL.pdf

Além disso, os Estados devem também estabelecer mecanismos extrajudiciais para complementar os tribunais. O Princípio 27 prevê que “os Estados devem prever mecanismos de queixa não judiciais eficazes e adequados ... como parte de um sistema abrangente baseado no Estado para a reparação de abusos dos direitos humanos relacionados com as empresas.”

A reparação pode assumir várias formas, incluindo uma combinação de pedidos de desculpas, restituição, reabilitação, compensação financeira, sanções punitivas e/ou garantias de não repetição.

🌱 **Quais são alguns exemplos de mecanismos não-judiciais?**

- + Instituições Nacionais de Direitos Humanos (INDH)
- + Pontos de Contacto Nacionais da OCDE (PCN)
- + Agências governamentais
- + Organismos independentes
- + Tribunais do Trabalho
- + Provedores de Justiça
- + Gabinetes de reclamações geridos pelo governo

Case study: State-based non-judicial mechanism

6. CONCLUSION

On 24 April 2013, the Rana Plaza building in Dhaka, Bangladesh collapsed. The building housed a number of textile manufacturers, including New Wave Style, a supplier to the respondent, PWT Group A/S. The collapse killed 1,136 people and injured more than 2,000.

On the basis of this event, Clean Clothes Campaign (CCCDC) and Aktive Forbrugere (AF) submitted a complaint to the NCP asserting that PWT Group had not carried out due diligence in terms of ensuring that New Wave Style complied with its obligation to ensure just and favourable working conditions, as well as health and safety at the workplace, see the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, chapter II (General Policies), chapter IV (Human Rights) and chapter V (Employment and Industrial Relations).

The complainant has asserted that PWT Group acted in violation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by neglecting to carry out due diligence to prevent the building collapse.

This complaint is rejected by PWT Group, with reference to the company's decision-making and risk systems, which have regularly assessed the conditions at New Wave Style and ensured that the supplier had orderly conditions for its employees. PWT Group asserts that, in connection with its inspections of New Wave Style, no circumstances were

7. RECOMMENDATIONS

The NCP recommends that the respondent, PWT Group, revises its management and risk assessment systems in order to implement processes by which the company can meet the requirement of due diligence in relation to its suppliers, in accordance with chapter II of the OECD Guidelines.

PWT Group should also ensure that the company's CSR policy complies with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, particularly with regard to fundamental human and labour rights.

PWT Group is recommended to review its suppliers' self-assessments in conjunction with an analysis of industry and country risks and, on this basis, select which circumstances are to be inspected. The NCP recommends that PWT Group report and communicate about these efforts and about the measures carried out by the supplier to prevent potential risks, see the OECD Guidelines, chapter II, paragraph 10 and chapter IV, paragraph 5 and associated comment no. 45.

The NCP recommends that PWT Group continues its efforts to systematically incorporate the company's Code of Conduct into management and risk systems.

Occurrences such as that at Rana Plaza show that companies cannot assume that inspections of building safety are responsibly conducted by local authorities, nor by their own employees without special structural engineering qualifications.

Após o colapso do edifício Rana Plaza no Bangladesh, as organizações da sociedade civil apresentaram queixas ao Ponto de Contacto Nacional (PCN) da OCDE na Dinamarca, alegando que um comprador não tinha realizado a DDDH de acordo com as Directrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Ao encontrar contra a empresa, o PCN recomendou uma revisão dos sistemas de gestão do comprador, e auto-avaliações do fornecedor, entre outras acções.

Fonte: Declaração final do Ponto de Contacto Nacional da Dinamarca para a OCDE sobre uma “Instância específica notificada pela Clean Clothes Campaign Denmark e Consumidores Activos relativamente às actividades do Grupo de PWT” disponível em businessconduct.dk/file/631421/mki-final-statement.pdf

🌱 **Como é que são as soluções?**

- + Melhores condições para as vítimas de abusos empresariais
- + Condições directamente melhoradas para as vítimas de abusos empresariais
- + Restituição e/ou compensação (não) financeira para danos
- + Sanções punitivas
- + Garantias de não repetição
- + Uma declaração (idealmente da empresa, potencialmente daqueles que administram o mecanismo de queixa) reconhecendo a prática de actos ilícitos.

🌱 **Quais são alguns desafios para conseguir soluções?**

- + A sensibilização do público para estes mecanismos pode ser baixa
- + A acessibilidade é limitada pelos custos e requisitos processuais
- + Falta o apoio de peritos e financeiros
- + O desequilíbrio de poder é demasiado grande entre as partes
- + Tribunais ou outros mecanismos de queixa (tais como PCNs) estão subequipados
- + Acções judiciais estratégicas contra a participação do público (SLAPP) remédios subcotados
- + As INDH têm mecanismos de reclamação, mas as cargas de casos são grandes.
- + Não são permitidos processos de acção colectiva em alguns contextos
- + Podem existir barreiras extraterritoriais aos requerentes fora do estado de domicílio

🌱 **Qual é o aspecto de uma solução baseada em negócios?**

A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos através de solução é delineada nos Princípios 29 a 31.

Os UNGP prevêem que as empresas e os grupos industriais devem estabelecer ou participar em mecanismos de reclamação a nível operacional para abordar os impactos dos direitos humanos (Princípios 29 e 30).

De acordo com os UNGP, uma queixa é uma injustiça percebida que evoca o sentimento de direito de um indivíduo ou de um grupo, que pode basear-se na lei, contrato, promessas explícitas ou implícitas, práticas consuetudinárias ou noções gerais de justiça das comunidades lesadas.

Os mecanismos de queixa a nível da empresa são encorajados a funcionar através do diálogo e do envolvimento, em vez de a empresa agir como o adjudicatário das suas próprias acções.

Grievance Reports and Types			Unit: No. of reports
Types of Grievance	2017	2018	2019
Work conditions	3,894	4,467	4,015
Work environment	4,403	4,165	2,941
Interpersonal relationships	2,414	2,362	2,910
Health and safety	1,755	1,184	1,350
Work change	550	440	456
Organizational change	139	115	71
Harassment	64	63	68
Discrimination	36	18	17
Total	13,255	12,814	11,828

Acima, a ruptura de disputas trazidas aos mecanismos de reclamação da Samsung 2016-2019. Samsung Electronics, Relatório de Sustentabilidade, 2020 disponível em images.samsung.com/is/content/samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/Sustainability_report_2020_en_F.pdf

Quais são os benefícios e desafios dos mecanismos de queixa a nível de empresa?

Os mecanismos de reclamação operacionais apoiam a identificação de impactos adversos sobre os direitos humanos como parte da diligência contínua de uma empresa em matéria de direitos humanos.

Os mecanismos de queixa permitem que as queixas, uma vez identificadas, sejam tratadas e que os impactos adversos sejam remediados precoce e directamente pela empresa, evitando assim que os danos sejam agravados e que as queixas aumentem.

Desafios:

- + São difíceis de manter, especialmente para as menores empresas.
- + Serão recebidas muitas queixas que não estão relacionadas com questões de direitos humanos
- + Podem minar o papel dos sindicatos na resolução de litígios relacionados com o trabalho

Quais são os componentes para um mecanismo de queixa não-judicial efectivo?

Tal como previsto no Princípio 31, os mecanismos a nível operacional devem basear-se no envolvimento e no diálogo. Os grupos de partes interessadas susceptíveis de serem afectados pelas operações comerciais devem ser envolvidos na concepção destes mecanismos de reclamação. Além disso, devem ser:

- + Legítimo: permitir a confiança dos grupos de partes interessadas a cuja utilização se destinam, e ser responsável pela condução justa dos processos de reclamação
- + Acessível: ser conhecido por todos os grupos de interessados a cuja utilização se destinam, e prestar assistência adequada àqueles que possam enfrentar barreiras particulares ao acesso
- + Previsível: fornecendo um procedimento claro e conhecido com um calendário indicativo para cada fase, e clareza sobre os tipos de processo e

resultados disponíveis e os meios de monitoria da implementação.

- + Equitativo: procurar assegurar que as partes lesadas tenham acesso razoável às fontes de informação, aconselhamento e conhecimentos necessários para se envolverem num processo de reclamação em termos justos, informados e respeitosos.
- + Transparente: manter as partes a uma queixa informadas sobre o seu progresso, e fornecer informação suficiente sobre o desempenho do mecanismo para criar confiança na sua eficácia e responder a qualquer interesse público em jogo.
- + Compatível com os direitos: assegurar que os resultados e os recursos estejam de acordo com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos
- + Uma fonte de aprendizagem contínua: com base em medidas relevantes para identificar lições para melhorar o mecanismo e prevenir futuros ressentimentos e danos



Discussão facilitada

Quais têm sido as suas experiências com mecanismos a nível operacional ou mecanismos de reclamação não judiciais?

Como melhoraria o acesso a soluções para os intervenientes?

PARTE II: DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

—

Visão geral

1.1 Introdução

A Parte II do Guia de Facilitação de Formação em Diligência devida em matéria de Direitos Humanos centra-se principalmente nos Princípios 17 a 21 do Pilar 2 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGPs). A formação também abrange os Princípios 22 a 24 que envolvem soluções, diligência devida e priorização reforçada.

A Parte II segue a Parte I do guia de formação que abrange mais amplamente o conteúdo dos UNGP. Mais uma vez, **o objectivo dos módulos de formação da Parte II é clarificar os elementos básicos da diligência devida em matéria de direitos humanos, abordando de perto os princípios acordados internacionalmente e a terminologia amplamente compreendida.** Empregando um abordagem passo a passo, o módulo de formação permite às empresas embarcarem na diligência devida em matéria de direitos humanos como um esforço autónomo ou como parte de uma avaliação ou processo de conformidade pré-existente.

1.2 Princípios Orientadores das Nações Unidas para as Empresas e os Direitos Humanos

Aprovadas por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos em 2011, os UNGPs são amplamente reconhecidas **como a o quadro normativo mais autoritário do mundo para abordar os impactos adversos das operações comerciais sobre os direitos humanos.** Os UNGP “clarificam os deveres e responsabilidades de proteger e respeitar os direitos humanos no contexto das actividades empresariais e de assegurar o acesso a um recurso eficaz para os indivíduos e grupos afectados por tais actividades”⁹ Composto por 31 princípios, os UNGP estão divididas em três “Pilares” compostos por:

1. O dever do Estado de proteger os direitos humanos
2. A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos
3. A exigência de que os Estados e as empresas assegurem o acesso a soluções eficazes para as vítimas de abusos relacionados com as empresas

Muitos peritos citam o surgimento dos UNGPs como o desenvolvimento mais importante que impulsionou práticas empresariais responsáveis ao longo dos últimos 20 anos. **No entanto, é importante notar que os UNGPs não introduzem novas leis ou regulamentos.** Os UNGPs, em vez disso, propõem leis ou regulamentos inclusivos abordagens, coerência política, normas mínimas e uma sequência lógica para avaliar e abordar os riscos em matéria de direitos humanos.

1.3 Organização do Guia de Facilitação de Formação, Parte II

Objectivo

O objectivo geral da Parte II deste guia de formação é que as empresas sejam informadas de **como a DDDH é realizada** de acordo com os padrões internacionais estabelecidos pelos UNGPs.

Na prossecução deste objectivo, a formação também:

- + Fornece uma compreensão introdutória dos UNGPs
- + Ajuda as empresas a compreender como identificar e dar prioridade aos riscos em matéria de direitos humanos
- + Esboçar formas de as empresas poderem integrar os direitos humanos nos seus processos de gestão

Público-alvo

Este guia fornece aos facilitadores uma ferramenta para formar **empresários** que trabalham numa variedade de capacidades diferentes, seja em posições de liderança sénior ou de gestão intermédia, ou com responsabilidades funcionais em vendas, gestão da cadeia de fornecimento, legal e de conformidade, ou sustentabilidade. No entanto, a formação não é dirigida exclusivamente a pessoas do sector empresarial. A formação é também valiosa para aqueles que querem saber mais sobre os UNGP em geral, e mais especificamente sobre as responsabilidades que as empresas têm para com os direitos humanos. O PNUD encoraja os utilizadores deste guia de facilitação de formação a adaptar a sua formação às necessidades e limitações de tempo dos seus participantes: assim, a utilizar os módulos ou sessões que sejam necessários.

Organização

A Parte II do Guia de Facilitação de **Formação está organizada em dois módulos:**

Módulo 1: Introdução à DDDH

Módulo 2: Apresentar os Quatro Passos da Diligência devida dos Direitos Humanos

O módulo 2 da formação fornece uma revisão dos principais componentes da diligência devida em matéria de direitos humanos:

1. Identificar e avaliar os riscos adversos para os direitos humanos
2. Integração e actuação sobre os resultados
3. Rastrear a eficácia das respostas
4. Comunicar como os impactos são abordados







⁹ Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos (OHCHR). Perguntas Frequentes sobre os Princípios Orientadores das Empresas e dos Direitos Humanos (2012)..

Metodologia

Como formação orientada para a entrega de conteúdos, o Guia de Facilitação de Formação em DDDH baseia-se principalmente em palestras. Para orientar o facilitador na entrega do material, cada módulo e secção contém orientação passo a passo, material de apoio, estudos de caso, títulos visuais e de tópicos sob a forma de perguntas. Estas “rubricas de perguntas” marcadas pelo signficante servem também como títulos para os diapositivos fornecidos no conjunto de slides que o acompanha.

A formação também conta com software de inquérito para questionários, trabalho em grupo e outras ferramentas para melhorar a interactividade e ajudar os participantes a obter uma compreensão mais profunda dos tópicos discutidos.

Os detalhes, notas e componentes de interacção são marcados no guia tal como:

	Componente interactiva
	Tempo
	Objectivo de aprendizagem
	Metodologia
	Notas do Facilitador
	Procedimento

Conforme acima referido, o Guia de Facilitação de Formação em DDDH é **acompanhado por um conjunto de slides** que corresponde ao material abaixo e auxilia na facilitação de um evento. É ainda complementado pela **“Ferramenta de Formação em Auto-Avaliação dos Direitos Humanos”** (tanto o conjunto de slides como a ferramenta estão disponíveis apenas para o pessoal do PNUD).

Módulo 1: Introdução à Diligência devida em Direitos Humanos



120 minutos (2 horas)



Os participantes devem sair deste módulo com um amplo entendimento do que a formação irá cobrir, incluindo o que é exigido da prática de diligência devida em matéria de direitos humanos.



Este módulo está dividido num exercício de quebra-gelo introdutório seguido de duas sessões. A primeira sessão centra-se nos princípios fundamentais do Pilar 2, enquanto a segunda sessão introduz os quatro passos da DDDH. O módulo 2 decompõe então os quatro elementos operacionais da DDDH em detalhe.



Alguns participantes podem já estar sujeitos a requisitos significativos de auditoria ambiental e social por parte de parceiros comerciais ou clientes. Como tal, podem estar desconfiados dos potenciais requisitos de tempo e recursos da DDDH. Outros participantes podem estar entusiasmados com a prática de DDDH, mas preocupados em obter a adesão de colegas das unidades de gestão, abastecimento ou recursos humanos. Para aliviar estas preocupações, é importante manter o material simples e directo. É também útil informar os participantes de tempos a tempos que o os UNGPs, incluindo o Pilar 2 e o DDDH, foram desenvolvidas em consulta com as empresas. Por outras palavras, o material que o Guia de Facilitação de Formação abrange foi pré-monitorado pela comunidade empresarial e foi considerado como envolvendo uma abordagem eficaz e justa. Se sentir que ainda há muita apreensão ou mesmo cepticismo entre os participantes, considere realizar a sessão sob a Parte I, Módulo 1. O Caso de Negócios, se ainda não o fez.



1. Apresentar-se como formador ou facilitador.
2. Informar os participantes que, no final deste módulo, ganharão uma forte compreensão do que é exigido às empresas que empreendem a DDDH.
3. Explicar que os UNGPs fornecem o padrões normativos mais respeitadas do mundo para a realização da devida diligência. Estas normas foram adoptadas por empresas, associações empresariais e organizações multilaterais, tais como a OCDE.
4. Dizer a audiência que pretende iniciar a formação, compreendendo os diferentes tipos de expectativas que possam ter em relação à formação.
5. Apresentar a questão do quebra-gelo abaixo num slide para os participantes analisarem.



Quebra-gelo

Considerar a utilização de Mentimeter, Kahoot, SurveyMonkey ou outro software de inquérito “ao vivo” para recolher respostas às perguntas e outros exercícios. No entanto, não é necessário o acesso a um projector de vídeo e funcionalidade de smartphone.

As perguntas podem ser feitas e respondidas sem registo de respostas numa aplicação de software.

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar os slides para os dois seguintes perguntas acedendo à Parte II - Apresentação em linha do Módulo 1. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



● Pergunta 1: O que pretende desta formação hoje?

- A. Ser especialista em DDDH
- B. Ter uma visão aprofundada da DDDH para que possa ajudar a minha empresa a começar
- C. Compreender o princípio básico da DDDH para que, quando os meus colegas me falam sobre isso, compreenda o que eles estão a dizer
- D. Ser licenciado como perito em DDDH

Se os números de audiência forem suficientemente pequenos, peça a cada participante que se apresente e dê uma resposta à pergunta.

Se houver 20 ou mais pessoas na formação, prepare-se para realizar o inquérito online. Partilhe informação com os participantes sobre como aceder ao inquérito online e peça-lhes que respondam às perguntas utilizando os seus computadores portáteis ou smartphones.

Partindo do princípio de que o acesso à Internet e/ou a funcionalidade dos smartphones está disponível para o grupo, por favor partilhe os resultados consolidados de volta ao público para reflexão.

Se as pessoas escolherem a **resposta D**, informem a todos que este não é um programa de licenciamento. Contudo, se todos os módulos forem completados com sucesso com um PNUD formador, será fornecido aos participantes um certificado de conclusão.

Após este exercício, peça aos participantes para partilharem uma coisa que eles temem ir para a formação, mais uma vez utilizando as perguntas e respostas abaixo.

Pergunta 2: Que preocupações tem hoje sobre a formação?

- A. Preocupo-me que o material seja demasiado complicado.
- B. Preocupo-me que o material não seja relevante.
- C. Preocupa-me que o material não seja suficientemente interativo, e que me aborreça.
- D. Preocupa-me que me distraia com o meu smartphone e que perca informações importantes.

Partilhe os resultados consolidados com o grupo.

Assegure aos participantes que esta é uma formação introdutória, e que o material será apoiado por estudos de caso e outros materiais relevantes. Assim, para aqueles que escolherem a **resposta A**, assegure que o material não será demasiado complicado e que será fundamentado em estudos de caso que sejam fáceis de compreender.

Alguns podem estar preocupados que o material não seja relevante ou adequado para as empresas e escolher a **resposta B**. Como tal, informar os participantes de que o processo de DDDH, tal como delineado nos UNGPs e detalhado abaixo, foi examinado e aprovado por numerosas associações empresariais, incluindo a Câmara Internacional de Comércio e a Organização Internacional de Empregadores.






Para aqueles que têm medo de adormecer de tédio, **responder C**, informar os participantes que há uma série de características interactivas - questionários e inquéritos, facilitados debates e exercícios de trabalho de grupo - no final de cada sessão para manter a formação animada.

Esperemos que pelo menos uma pessoa da audiência tenha escolhido a **resposta D** acima. Isto pode incitá-lo a perguntar, em de uma forma leve, para os participantes na sala colocarem os seus smartphones virados para baixo até lhes ser pedido que os apanhem durante qualquer exercício em grupo. Se os participantes precisarem de para comunicar com os seus escritórios, pedindo-lhes gentilmente que saiam da sala para as chamadas ou mensagens, de modo a não distrair os outros. Agradecer aos que escolheram a resposta D pela sua honestidade.

Se relevante, informar o grupo que **devido às regras de distanciamento social, a formação não se centrará no trabalho de grupo comum a muitos workshops.**

Em vez disso, haverá períodos de discussão facilitada e questionários e jogos curtos para testar os nossos conhecimentos recém-adquiridos.

Sessão 1: Introdução à diligência devida em matéria de direitos humanos - Parte A

	50 minutos
	Os participantes ganharão uma compreensão introdutória dos princípios básicos que informam o processo de DDDH.
	Esta sessão começa como uma palestra - uma revisão de UNGP - e termina com duas discussões facilitadas. A primeira discussão facilitada é um pequeno exercício sobre o envolvimento dos intervenientes para provocar a discussão. O segundo exercício diz respeito aos potenciais desafios. Estas discussões facilitadas sobre o envolvimento de múltiplas partes interessadas destinam-se a reforçar a importância do envolvimento dos intervenientes no HRDD. No entanto, se o tempo não permitir, estes exercícios podem ser ignorados.
	Esta sessão começará por apresentar os participantes aos UNGPs (se eles não fizeram a Parte 1 desta formação) ou para refrescar o seu entendimento. Há também uma breve secção sobre o que são os direitos humanos. Ambas as secções podem ser ignoradas em função da sofisticação do público.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar a audiência que esta sessão terá a duração de 50 minutos.2. Explicar que esta sessão e a seguinte são sessões introdutórias que exploram os princípios e elementos operacionais do NDH.3. Explicar ainda que antes de prosseguir, resumirá rapidamente o que aprendeu durante a Parte I da formação, Introdução aos Negócios e Direitos Humanos.4. Apresentar o material da seguinte forma.

Breve revisão da Parte I da formação em DDDH

Conforme discutido na Parte I desta formação, o Pilar 1 dos UNGP envolve o dever do Estado de proteger os direitos humanos no contexto das operações comerciais. O Pilar 2 abrange a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos e o Pilar 3 envolve os papéis e/ou responsabilidades do Estado e das empresas para assegurar o acesso à reparação para aqueles que tenham sido prejudicados.

No Pilar 1, aprendemos que os **Estados têm o dever de proteger os direitos humanos** no contexto das operações comerciais:

- + Os Estados devem tomar as medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e corrigir tais abusos através de políticas, legislação, regulamentos e adjudicação eficazes (Princípio 1))

No Pilar 2, aprendemos que as **empresas devem demonstrar respeito pelos direitos humanos**:

- + As empresas devem “evitar infringir os direitos humanos dos outros e devem abordar os impactos negativos dos direitos humanos com os quais estão envolvidas” (Princípio 11)

No Pilar 3, aprendemos que o **acesso à solução** é um dever do Estado, mas que também as empresas, têm responsabilidades:

- + Os Estados devem tomar as medidas adequadas para assegurar que, quando ocorrem violações dos direitos humanos, os afectados tenham acesso a uma solução eficaz (Princípio 25)
- + Além disso, as empresas devem estabelecer ou participar em mecanismos eficazes de reclamação a nível operacional para indivíduos e comunidades que possam ser afectados negativamente (Princípio 29)

O que são os direitos humanos?

Os direitos humanos são frequentemente expressos e garantidos por lei, inclusive em tratados e convenções. No cerne da nossa compreensão dos direitos humanos está a noção de que as pessoas têm o direito de ser tratadas com dignidade devido ao seu ser humano. Cada indivíduo tem o direito de gozar dos direitos humanos sem discriminação. Todos estes direitos estão inter-relacionados, interdependentes e indivisíveis.

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja considerada a pedra angular dos direitos humanos internacionais, estes direitos são codificados em:

- + O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
- + O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

Colectivamente, todos os três documentos são conhecidos como a Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Os direitos laborais estão consagrados na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que inclui quatro categorias de princípios e direitos:

- + Liberdade de associação e direito a negociação colectiva
- + A eliminação do trabalho forçado
- + A abolição do trabalho infantil
- + A eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão

Estes direitos estão cobertos no Trabalho Internacional As oito convenções centrais da organização.

Como é que uma empresa mostra respeito pelos direitos humanos?

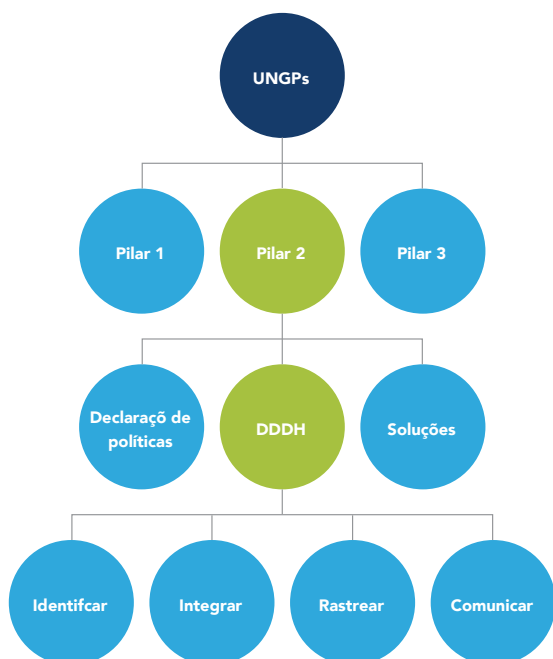
Uma empresa pode demonstrar respeito pelos direitos humanos através da integração e implementação de políticas e processos que ajudem a prevenir e a combater as violações dos direitos humanos nas suas operações e outras na sua cadeia de valor. Os compromissos das empresas podem ser articulados em termos de políticas de direitos humanos, expressas através da prática da devida diligência e demonstradas na disponibilização de soluções para aqueles que sofreram impactos adversos em matéria de direitos humanos.

- + Compromisso de direitos humanos - Desenvolver uma política de direitos humanos e torná-la pública e partilhá-la com trabalhadores, fornecedores e partes interessadas externas
- + Diligência devida em matéria de direitos humanos - Passar pelo processo de quatro etapas articulado pelos UNGPs
- + Proporcionar um recurso aos titulares de direitos quando os abusos aos direitos humanos são descobertos

O que é que o Pilar 2 dos UNGPs diz sobre a realização de NDH?

Ao abrigo do **Princípio 17**, os UNGP prevêem que a abordagem dos impactos dos direitos humanos exige que as empresas realizem DDDH para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas das violações dos direitos humanos.

Para cumprir a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos, os UNGPs fornecem um conjunto



de princípios com os quais abordar a DDDH, ao mesmo tempo em que esboçam um processo em quatro etapas.

O processo em quatro etapas para a realização da DDDH requer que empresas:

1. Identifique e avalie os impactos reais e potenciais dos direitos humanos
2. Integre e aja de acordo com os resultados
3. Rastreie respostas
4. Comunique como os impactos são abordados

O gráfico seguinte demonstra onde a DDDH se enquadra nos UNGPs.

Quais são alguns dos princípios fundamentais que orientam a prática do DRH?

O processo DDDH é informado pelos seguintes princípios fundacionais:

As empresas só são responsáveis pelos impactos que possam causar ou contribuir através das suas próprias actividades ou que estejam directamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais¹⁰ (Princípio 17a).

Não existe uma abordagem “fora dom âmbito” da DDDH; as abordagens variam de acordo com a complexidade das operações, o contexto do país, os factores de produção e o ambiente propício. A prática de DDDH também variará em complexidade com a dimensão da empresa e a gravidade dos riscos colocados às partes interessadas (Princípio 17b).

A DDDH deve ser realizada de forma contínua, tal como as revisões de saúde e segurança no trabalho, para demonstrar empenho em toda a organização e para consumidores (Princípio 17c).

- + Raramente há uma justificação para a “diligência” no cálculo de riscos de direitos humanos, uma vez que as operações comerciais estão em constante mutação como respondem à evolução das condições do mercado e dos métodos de produção.
- + Realizar DDDH durante diferentes períodos do ciclo de vida de um projecto pode ser especialmente importante - concepção e planeamento, financiamento, construção, produção, durante mudanças nas operações e encerramento.¹¹ Isto também inclui períodos em que há expansões, fusões e aquisições de projectos.

A DDDH deve recorrer a peritos internos ou externos independentes em direitos humanos, para compreender as questões e as boas práticas no trabalho com grupos vulneráveis (Princípio 18a).

10 See OHCHR. Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (2012), p. 33.

11 See OHCHR. Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide (2012), pg. 37.

A DDDH deve ser informada através do envolvimento dos intervenientes. É também necessário envolver intervenientes de diferentes origens e interesses no processo de DRHDH para obter uma visão completa e precisa dos riscos para os direitos humanos colocados pelo negócio (Princípio 18b). É importante notar que o conceito de “partes interessadas” inclui o sub-segmento de “titulares de direitos”, que requerem atenção adicional, uma vez que os seus direitos humanos são a principal preocupação ao conduzir o NDH. Os titulares de direitos são particularmente importantes para a etapa 1 do ciclo da DDDH (identificação e avaliação de impactos).

O retalhista de vestuário, H&M, expressou o seu compromisso de realizar DDDH da seguinte forma: “A nossa DDDH é um processo contínuo que monitora a prática e o respeito pelos direitos humanos em todo o grupo de H&M. Realizamos esta Diligência devida... durante processos de avaliação relevantes, incluindo, por exemplo, processos de gestão de risco, Diligência devida de parceiros de negócios, envolvimento dos intervenientes, tratamento de queixas e toda a formação interna. A H&M actualiza anualmente a sua lista de riscos prioritários em matéria de direitos humanos.”

Note-se o número de princípios acima incorporados nesta declaração.

Respect for human rights is fundamental to any successful business. As our human rights policy states, we work to integrate this respect across all operations and relevant activities. To do this, we must both understand the risks and impacts on human rights in our value chain and seek ways to prevent, mitigate and remediate these risks and impacts.

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE
Our human rights due diligence is an ongoing process that monitors the practice of and respect for human rights throughout H&M group. We conduct this due diligence systematically during relevant assessment processes including, for example, risk management processes, business partner due diligence, stakeholder engagement, grievance handling and all internal training. Each assessment process contains a clear component that enables us to identify, address and report on any risks or impacts that relate to human rights.

H&M vê riscos em todas as operações e actividades.



Discussão facilitada

O facilitador explica aos participantes que ouviram ou ouvirão muito sobre os intervenientes e a sua importância para a realização de DDDH durante esta formação. Peça às pessoas que ajudem a esclarecer o termo para animar a conversa.

“O que é um interveniente”? Uma possível resposta da audiência: Um membro de um grupo sem cujo apoio a organização deixaria de existir.

“Quais são alguns exemplos de intervenientes”? Explique aos participantes que uma lista completa dos interessados é difícil de compilar, uma vez que são numerosos, mas geralmente podem incluir:

- + Trabalhadores
- + Trabalhadores de parceiros da cadeia de abastecimento
- + Consumidores
- + Accionistas e investidores
- + Prestadores de serviços
- + Comunidades próximas ou a jusante de uma fábrica ou plantação
- + Actores da sociedade civil
- + Profissionais de transportes
- + Outros grupos vulneráveis, incluindo mulheres e raparigas, pessoas com deficiência e povos indígenas.

“O que é um titular de direitos e de que forma é diferente de um interveniente”? Uma resposta possível: os titulares de direitos são aqueles cujos direitos podem ser infringidos por operações comerciais. “Intervenientes” é um agrupamento mais amplo que pode incluir funcionários governamentais ou membros da direcção de uma empresa. Os titulares de direitos tendem a ser membros de grupos vulneráveis, mas não necessariamente.

O que são consultas de múltiplos intervenientes e porque são importantes?

As consultas de múltiplos intervenientes são frequentemente processos estruturados que são utilizados para assegurar a participação numa questão específica e que se baseiam num conjunto de princípios, muitas vezes inspirados pela abordagem do desenvolvimento baseada nos direitos.

As consultas de múltiplos intervenientes visam assegurar a participação, responsabilidade e transparência, e desenvolver parcerias e redes entre as diferentes partes interessadas.

As consultas podem inspirar confiança entre diferentes actores, levantar pontos de vista, informar as empresas sobre as questões, e facilitar soluções e situações vantajosas para ambas as partes.

As consultas significativas dos intervenientes serão adequadas à dimensão da empresa e à natureza e contexto da operação (Princípio 18b).

Ao assistir as suas empresas membros, a Aliança Empresarial Responsável adopta a seguinte abordagem ao envolvimento dos intervenientes:

With regard to the core processes of supply chain due diligence, the RBA's stakeholder engagement efforts help members:

- Catalogue responsible business conduct standards, issues and regulations (core process 1)
- Complete data gaps in supply chain risk identification (core process 2)
- Develop long-term, credible solutions by incorporating stakeholder feedback into mitigation actions (core process 3)
- Engage with stakeholders on expectations of effective due diligence and ways to improve the due diligence process (core process 4)
- Develop best-in-class reporting for specific risks, for example the Responsible Minerals Initiative's (RMI) collaboration with the Global Reporting Initiative (GRI) on a reporting tool (core process 5)
- Understand and explore appropriate remediation actions in collaboration with stakeholders (core process 6)

Ver Responsible Business Alliance. Guia Prático de Implementação de Conduta Empresarial Responsável em Cadeias de Abastecimento (Junho de 2018), disponível em responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf



Discussão facilitada

Os facilitadores devem perguntar aos participantes se alguém já realizou anteriormente uma consulta a vários interessados sobre direitos humanos, questões de uso da terra, reassentamento ou avaliações de impacto ambiental. Quais foram os seus desafios? O que fizeram para responder a estes desafios?

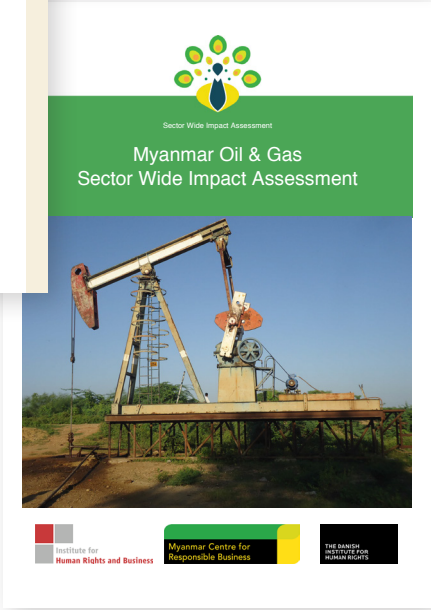
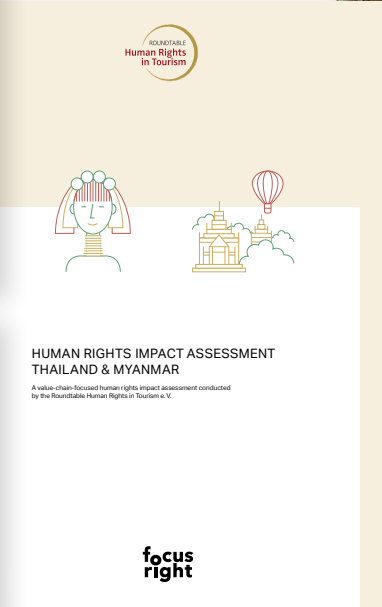
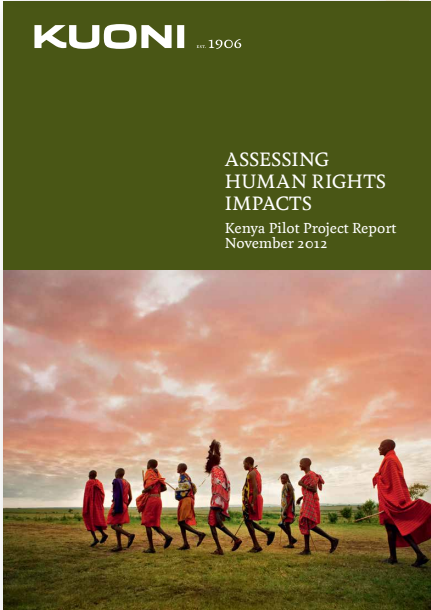
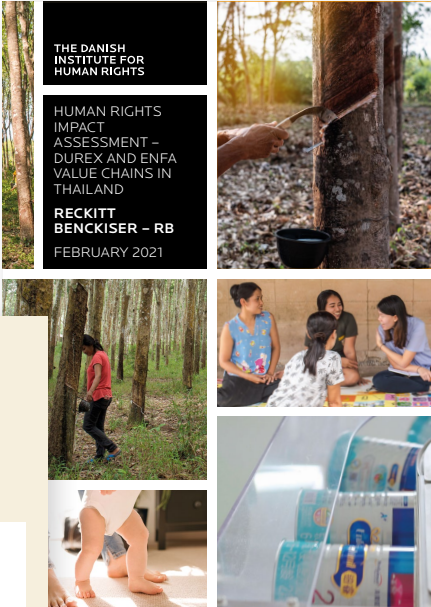
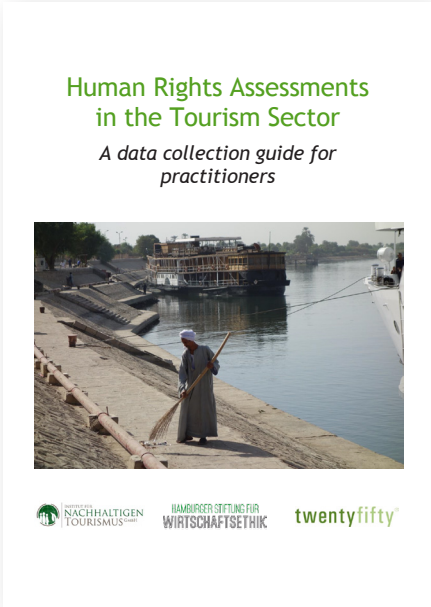
Quais são alguns desafios na realização de consultas a vários intervenientes?

Nem sempre é fácil para uma empresa realizar consultas directas com os titulares de direitos potencialmente afectados. O envolvimento com alguns grupos pode exigir parceiros locais competentes, que podem não estar prontamente disponíveis.

A realização de consultas verdadeiramente representativas requer um investimento relativamente grande em termos de tempo e orçamento. Por vezes, é difícil compreender que ONG e outros tipos de interessados devem ser consultados no contexto local e quem é um representante legítimo de um grupo potencialmente afectado. Em algumas circunstâncias, não é possível realizar consultas separadas com as mulheres.






Para enfrentar os desafios do envolvimento dos intervenientes, as empresas procuram muitas vezes conhecimentos externos para localizar as intervenientes legítimas e difíceis de alcançar. As empresas devem pedir assistência a potenciais parceiros. Por exemplo, Entidades das Nações Unidas e ONG internacionais e nacionais bem estabelecidas têm experiência e orientação substanciais na navegação de sensibilidades a nível do grupo.

As Avaliações do Impacto nos Direitos Humanos (AIN) são um meio importante para compreender o valor e os desafios da realização de consultas a múltiplos interessados. Estas são conduzidas por grupos consultivos empresariais e de direitos humanos, empresas, associações empresariais, organizações da sociedade civil e algumas Instituições Nacionais de Direitos Humanos. Ver as extensas orientações sobre a realização de HRIAs pelo DIHR em: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox. Examples of HRIAs are provided below.



HRIAs conducted by twentyfifty, focusright and DIHR.

Sessão 2: Introdução à diligência devida em matéria de direitos humanos - Parte B

	50 minutos
	Os participantes compreenderão o princípio básico das quatro partes componentes ou passos para a realização da DDDH.
	Esta sessão começa como uma palestra, com perguntas para o final para provocar a discussão.
	Esta sessão é a primeira em que entraremos em alguma profundidade sobre a DDDH. No entanto, mais detalhes sobre cada etapa componente serão oferecidos no Módulo 2 abaixo.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes que a sessão terá a duração de 50 minutos.2. Explicar que esta sessão fornece uma breve visão geral de cada etapa do processo de DDDH. Estas etapas serão apresentadas com mais detalhes em sessões subsequentes dedicadas, começando com o Módulo 2.3. Informar os participantes de que fornecerá primeiro uma breve revisão da última sessão. Em seguida, discutir a diferença entre a devida diligência, auditoria e outros processos de conformidade.4. Apresentar os materiais como se segue.

Uma rápida revisão da introdução a DDDH

Aprendemos que uma empresa é responsável pelos abusos que causa ou contribui através das suas próprias actividades ou que estão directamente ligados às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais.

Uma empresa pode abordar os riscos e impactos dos direitos humanos adoptando políticas e processos que ajudem a prevenir e a combater as violações dos direitos humanos nas suas próprias operações e noutras na sua cadeia de valor. Uma empresa pode também abordar os impactos através de processos de remediação.

Aprendemos que a DDDH envolve uma abordagem sistemática composta por quatro passos. O processo envolve a identificação e avaliação dos impactos reais e potenciais ao longo das operações comerciais, integrando e actuando sobre as conclusões, rastreando a eficácia das respostas aos esforços, e comunicando como os impactos são abordados.

Finalmente, aprendemos também que a DDDH deve ser realizado numa base contínua e ser informado pelo envolvimento dos intervenientes.

Qual é a diferença entre a DRHH e os outros exercícios de gestão de risco e auditoria que as empresas empregam?

A auditoria, diligência devida e práticas de gestão de risco orientadas para o cumprimento, todas elas procuram obter conhecimentos sobre as operações de uma empresa. No entanto, existem distinções importantes:

- + Formas mais convencionais de Diligência devida envolvem normalmente a investigação ou o exercício de cuidados que se espera que uma empresa ou pessoa razoável tome antes de celebrar um acordo ou contrato com outra parte. Trata-se de uma forma de gestão de risco. A diligência devida neste caso destina-se principalmente a proteger o melhor interesse da empresa.
- + A devida diligência em matéria de direitos humanos, por outro lado, é entendida como o cuidado tomado para assegurar que os riscos de direitos humanos e os impactos das operações e da cadeia de abastecimento de uma empresa sejam prevenidos e mitigados. A diligência devida em matéria de direitos humanos centra-se na protecção de outra pessoa ou comunidade não necessariamente envolvida numa transacção com a empresa. **A DDDH trata de riscos e impactos para as pessoas e não de riscos para os negócios.**

A auditoria envolve a revisão das declarações da empresa para ver se essas declarações são uma visão verdadeira e justa das práticas, financia o desempenho de uma empresa. A prática de DDDH pode envolver auditoria para verificar se os resultados de DDDH são integrados e comunicados. Contudo, a DDDH requer uma série de passos mais pró-activos.

A gestão do risco é o processo de avaliação, gestão e atenuação das ameaças à empresa. A gestão do risco não financeiro está frequentemente centrada na identificação e redução do potencial de acidentes, perdas e catástrofes.

A DDDH é um tipo de gestão de risco, mas envolve a gestão de ameaças e impactos aos direitos humanos.

A devida diligência em matéria de direitos humanos pode envolver ambos os riscos práticas de gestão e auditoria, por exemplo, quando:

- + Garantir que um fornecedor tenha uma política de direitos humanos
- + Assegurar a não discriminação nas práticas de contratação, tal como indicado no relatório de auditoria
- + Perguntar aos trabalhadores se uma fábrica está a pagar salários justos numa base de tempo
- + Assegurar que, na sequência de uma crise de saúde pública localizada, uma filial tenha orientações aplicáveis em matéria de eliminação de resíduos

“A devida diligência [em Direitos humanos] implica mais do que uma simples avaliação dos riscos para a empresa; o objectivo é compreender e abordar os riscos e abusos que as actividades da empresa representam para os titulares de direitos, incluindo em a sua cadeia de abastecimento e através das suas outras relações comerciais.”

Como utilizar os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos na investigação e advocacia de empresas: Um guia para as organizações da sociedade civil

- + Alavancar a relação de negócios para promulgar mudanças nas políticas e práticas operacionais de um parceiro de negócios para mitigar a responsabilidade legal e os riscos de reputação

❁ Quais são os quatro passos para a realização da DDDH?

Os UNGPs dividem a devida diligência em quatro etapas:

1. Identificar e avaliar - avaliar os tipos e a gravidade dos riscos (Princípio 18)
2. Integrar e agir sobre os resultados - prevenir e mitigar os impactos adversos (Princípio 19)
3. Rastrear a eficácia - para verificar se os riscos estão a ser avaliados (Princípio 20)
4. Acção de comunicação - para explicar como uma empresa aborda os seus impactos (Princípio 21)

Cada uma destas etapas exige que consideremos as circunstâncias em que o negócio está a funcionar. Estas podem incluir considerações especiais para a:

- + Região geográfica
- + Indústria ou sector de operações
- + Estrutura empresarial única empregue pela empresa
- + A natureza das ligações entre a empresa-mãe e as suas filiais, subagentes e parceiros da cadeia de abastecimento.

❁ O que é que a identificação e avaliação exigem?

O primeiro passo na realização da DDDH é a identificação e avaliação, que permite a uma empresa compreender a extensão do seu impacto e dar prioridade aos riscos para agir.

Procuramos responder: “Quais são os impactos específicos sobre pessoas específicas numa área específica de operações”

- + A resposta a esta pergunta exige que as empresas façam um mapa das suas actividades e das suas relações comerciais
- + Exige também que as empresas empreguem consultas significativas com grupos potencialmente afectados

A etapa de identificação e avaliação dos impactos adversos também pode ser feita através de HRIAs e outras abordagens de avaliação, tais como auditorias, ou através da integração dos direitos humanos nas Avaliações de Impacto Social, ou nas Avaliações de Impacto Ambiental e Social.

❁ O que implica integrar e agir sobre constatações?

Integrar e agir com base nas conclusões significa tomar as informações com base nos riscos e abusos que foram identificados e avaliados, e garantir que se planeiam acções ou tomadas através de funções e processos internos (Princípio 19). Em particular:

- + + A responsabilidade pela acção deve ser atribuída ao nível e função apropriados dentro da empresa
- + + Os processos internos de tomada de decisão, atribuição de orçamento e supervisão devem ser calibrados para permitir respostas eficazes aos riscos e impactos.

A acção variará consoante a empresa tenha causado ou contribuído para um impacto adverso, ou se esteve envolvida apenas porque o impacto estava directamente ligado às suas operações, produtos ou serviços por uma relação comercial. Nesta última categoria, a acção também variará de acordo com a influência que a empresa tem sobre os seus parceiros comerciais.

❁ O que significa a eficácia do rastreio?

O terceiro passo na DDDH envolve avaliar se os esforços para os resultados da integração foram implementados eficazmente.

- + Exige que o rastreio se baseie em indicadores qualitativos e quantitativos
- + Baseia-se nas reacções dos intervenientes externos e internos, incluindo os intervenientes afectados.

❁ A que se refere a acção de comunicação?

A comunicação é a quarta e última etapa do processo de DDDH. A comunicação exige a elaboração de relatórios sobre os riscos e impactos que uma empresa coloca, e sobre as medidas que a empresa está a tomar para prevenir, mitigar e abordar os impactos adversos dos direitos humanos.

- + A comunicação pode reforçar o envolvimento com os intervenientes e melhorar a transparência de uma empresa



Se tem uma conta Mentimeter, pode copiar os slides para os dois seguintes perguntas, acedendo à Parte II - Módulo 1 Sessão 1 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:



- + Deve ser suficiente para avaliar a adequação de qualquer resposta aos impactos dos direitos humanos envolvidos
- + Não deve representar riscos para as intervenientes afectadas

Qual dos seguintes é o mais provável de fazer parte da DDDH? Escolha a resposta mais precisa:

- A. Pedir a um fornecedor que produza a sua saúde e segurança certificações
- B. Preparação de uma avaliação das responsabilidades financeiras de uma empresa
- C. Revisão do contexto do país para os recentes desenvolvimentos políticos no período que antecedeu uma eleição altamente contestada
- D. Preparação de protocolos de comunicação para qualquer perturbação das reuniões de accionistas
- E. Nenhum destes está sequer remotamente relacionado com a DDDH






A resposta correcta é C. No período que antecede as eleições, a capacidade dos trabalhadores - especialmente os representados pelos sindicatos - para se reunirem pode ser restringida. O contexto político pode informar o grau de liberdade dos trabalhadores para se reunirem, exprimirem as suas opiniões e negociarem para fins colectivos.

Quais são os quatro passos específicos da DDDH na ordem correcta, tal como definido pelos UNGPs?






- A. Identificar, Integrar, Auditar, Comunicar.
- B. Identificar, Integrar, Comunicar, Seguir.
- C. Identificar, Integrar, Seguir, Comunicar.
- D. Integrar, Identificar, Rastrear, Comunicar.
- E. Nenhuma das etapas acima está na ordem correcta

A resposta correcta é **C**. A selecção "A" está incorrecta uma vez que "auditoria" não é um passo no processo de DDDH. A selecção "B" é incorrecta uma vez que "comunicar" é a etapa final. A selecção "D" está incorrecta uma vez que a primeira etapa é identificar, não integrar.

Módulo 2: Apresentar os Quatro Passos da Diligência devida dos Direitos Humanos

	Mais de seis horas e meia (seis sessões a 50 minutos cada). E uma sétima sessão para apresentar e recolher feedback).
	Após este módulo de formação, os participantes terão uma forte familiaridade com os quatro passos na DDDH: 1) identificação e avaliação 2) integração e actuação sobre os resultados 3) acompanhamento da eficácia e 4) comunicação.
	<i>Há sete sessões sob este módulo, baseadas principalmente em palestras, cobrindo os quatro passos da DDDH. A primeira das quatro etapas, identificação e avaliação, será apresentada em três sessões separadas. Uma destas três sessões incidirá sobre a utilização da Ferramenta de Formação em Auto-Avaliação dos Direitos Humanos.</i>
	O facilitador deve informar a audiência de que as sessões seguintes irão desembalar cada uma das quatro etapas do DDDH. Pergunte à audiência se há alguma questão antes de prosseguir. Caso as perguntas apontem para uma resposta detalhada relacionada com o HRDD, explicar que estas perguntas serão respondidas nas sessões seguintes.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes que o módulo envolve 6 secções substantivas a 50 minutos cada, abrangendo os 4 passos do NDH: 1) identificação e avaliação 2) integração e actuação sobre os resultados 3) acompanhamento da eficácia e 4) comunicação.2. Explicar que o primeiro passo, “identificar e avaliar”, será dividido em três sessões separadas.3. Informar os participantes que, após a identificação e avaliação, a quarta sessão envolverá a “integração e actuação sobre os resultados”.4. A quinta sessão cobrirá o “rastreamento da eficácia” e a sexta sessão centrar-se-á na “comunicação do impacto.”

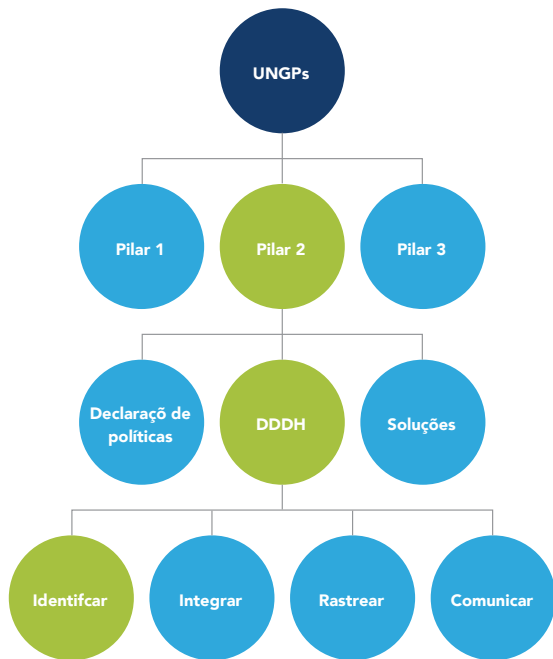
Sessão 1: Identificar e avaliar (Parte 1)

	50 minutos
	Os participantes compreenderão algumas boas práticas na identificação de riscos em matéria de direitos humanos, a primeira das quatro componentes da metodologia de DDDH descrita nas UNGPs.
	Esta sessão começa como uma palestra e leva a um exercício em grupo.
	Esta sessão é uma das sessões mais importantes da formação em DDDH ao introduzir os participantes na primeira etapa da DDDH, e cada etapa do processo de quatro etapas baseia-se nas conclusões da etapa anterior.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes que esta secção durará 50 minutos.2. Explicar que este é a primeira das três sessões sobre identificação e avaliação dos riscos em matéria de direitos humanos.3. Explicar ainda que a segunda sessão abrangerá a priorização dos riscos, enquanto que a terceira sessão apresentará a Ferramenta de Formação do PNUD sobre Auto-avaliação dos Direitos Humanos.4. Introduzir os materiais da seguinte forma.

Como é que uma empresa inicia o processo de realização de DDDH?

Para prevenir e enfrentar eficazmente os impactos, uma empresa precisa primeiro de conhecer os tipos e a extensão dos seus impactos reais e potenciais. **Princípio 18** é que “as empresas devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos, reais ou potenciais, sobre os direitos humanos com os quais podem estar envolvidos quer através das suas próprias actividades quer como resultado das suas relações comerciais”.

Na procura da compreensão dos riscos, os UNGP prevêem que as empresas devem (a) recorrer a competências internas e/ou externas independentes em matéria de direitos humanos e (b) envolver consultas significativas com grupos potencialmente afectados e outros intervenientes relevantes.



A identificação no âmbito da DDDH envolve normalmente quatro passos:

1. Mapear as actividades das operações dos fornecedores e outras relações comerciais
2. Compreender o contexto operacional
3. Identificar os impactos potenciais e reais
4. Identificar os intervenientes/titulares de direitos potencialmente afectados

Ao iniciar o processo de DDDH com uma "cadeia de valor genérica", uma empresa pode identificar categorias de risco mais amplas e, em seguida, mais facilmente detalhar em áreas de risco específicas.

Quais são algumas formas de compreender o contexto?

A identificação dos riscos e impactos dos direitos humanos exige que façamos primeiro uma ampla revisão das questões de direitos humanos antes de uma exploração mais aprofundada. As empresas devem:

- + Identificar os países ou regiões operacionais de um país que apresentam os maiores riscos em matéria de direitos humanos
- + Identificar as questões de direitos humanos em risco numa indústria ou sector

Estudo de caso

Antes de lançar um programa de DDDH, uma empresa mineira multinacional decidiu primeiro analisar as geografias de maior risco. Para ajudá-la a estabelecer prioridades, a empresa realizou uma análise de risco utilizando 12 índices de risco de país disponíveis publicamente, que incluíam o Índice de Percepções de Corrupção e o Índice de Estado Frágil. Os resultados confirmaram a percepção da própria empresa sobre onde se situam os seus locais de alto risco.

Fonte: Global Compact Network Germany, Instituto Alemão para os Direitos Humanos & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectivas da prática empresarial (2016), acessível em www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publicationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

Recursos online, tais como a Website Verificação de risco de RSE (disponível em www.mvorisicochecker.nl/en/worldmap), o Índice de Percepções de Corrupção (disponível em transparency.org/en/cpi) ou o Índice do Estado Frágil (disponível at fragilestatesindex.org), pode ajudar a destacar os riscos que podem ser encontrados em vários países de acordo com o número de relatórios que são arquivados nesses países.

✕ CLOSE

UNITED STATES OF AMERICA

9 country risk(s) have been identified

LABOUR RIGHTS (4) +

HUMAN RIGHTS & ETHICS (2) +

ENVIRONMENT (2) +

FAIR BUSINESS PRACTICES (1) +

DO THE FULL CHECK

The risks shown above are related to the selected country only. For a complete insight in risks related to a combination of product and country, and a download of the results, please go to the CSR risk check tool.

START THE RISK CHECK

Quais são algumas formas de começar a identificar os intervenientes que possam ser adversamente afectadas pelas operações comerciais?

Considerar a reprodução do vídeo sobre como as organizações da sociedade civil estão a trabalhar com as empresas para compreender as partes interessadas. “O desenvolvimento sustentável significa que as comunidades e as pessoas podem estar juntas para o negócio.”

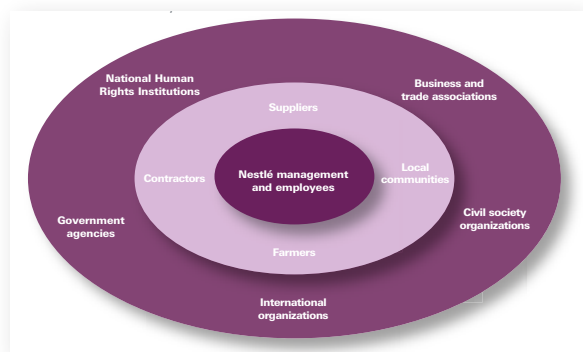


youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

Os representantes de organizações da sociedade civil, tais como Khun Sor no vídeo acima, podem ser valiosos para fornecer contributos como interveniente, mas também como intermediário com grupos de difícil acesso. A sua organização, Community Resource Center, fornece serviços de mediação e contributos da comunidade em Avaliações de Impacto Ambiental.

Para chegar aos intervenientes, primeiro elabore um plano e estabeleça prioridades grupos de intervenientes.

- + Realizar um mapeamento dos intervenientes internas e externas
 - Os intervenientes internos incluem: trabalhadores, accionistas, gestores de topo, investidores e, em alguns casos, empreiteiros e/ou trabalhadores temporários.
 - Os intervenientes externos podem incluir: ONG, grupos de base comunitária, grupos religiosos, sindicatos, ICNR, agências das Nações Unidas, universidades, especialistas em assuntos individuais, associações industriais e pares de empresas.



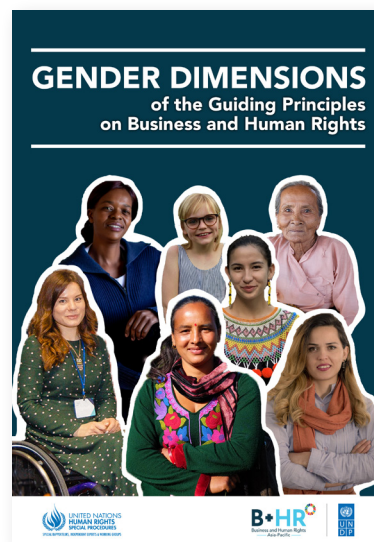
Stakeholders map provided by Nestle, Talking the Human Rights Walk, accessed at [nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

- + Preste atenção aos grupos que possam ter um risco acrescido de vulnerabilidade; preste atenção aos titulares de direitos.
- + Consultar peritos externos para facilitar as discussões
- + Rever quaisquer queixas apresentadas através da empresa mecanismos de queixa

A partir desta informação, pode ser elaborada uma lista dos impactos específicos dos direitos humanos que os grupos de partes interessadas podem sofrer. Esteja atento aos diferentes riscos que podem ser enfrentados por mulheres, crianças, Povos Indígenas, membros de comunidades LGBTI, Pessoas com Deficiência, defensores dos direitos humanos, etc. Por exemplo:

- + As candidatas a emprego feminino são obrigadas a submeterem-se testes de gravidez como condição de recrutamento
- + As trabalhadoras podem ser mais vulneráveis à violência ou assédio sexual no local de trabalho, e menos susceptíveis de denunciá-lo por medo de perderem o seu emprego.
- + As trabalhadoras são pagas menos do que os seus homólogos masculinos ou obrigadas a aceitar deduções não razoáveis do seu salário
- + As trabalhadoras só têm acesso a trabalho pouco qualificado, mal remunerado ou com poucas possibilidades de promoção.
- + As trabalhadoras grávidas e/ou lactantes são expostas a riscos de saúde reprodutiva indevidos no trabalho

As orientações sobre os riscos e acções de mitigação podem ser encontradas na publicação, Dimensões de Género dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.



“As empresas devem sempre considerar o assédio sexual e a violência baseada no género como riscos de graves impactos sobre os direitos humanos. Devem ter tolerância zero para tais impactos ao longo das suas operações”. Fonte: Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (2019), p. 29, disponível em www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

O que está envolvido no mapeamento das operações?

O mapeamento das actividades e relações comerciais também revelam riscos em matéria de direitos humanos. A cartografia pode também servir de base para conversas com fornecedores e outros intervenientes.

Há muitas formas de realizar um mapeamento, pelo que não são fornecidos aqui os pormenores. No entanto, cada forte exercício de cartografia envolve um exame de:

- + Todas as actividades relevantes da empresa e dos parceiros comerciais na cadeia de abastecimento
- + As partes a montante e a jusante da cadeia de valor, incluindo os serviços de transporte e contratuais, como a restauração e a limpeza.
- + Todas as unidades funcionais, incluindo unidades de investigação e desenvolvimento, equipas de materiais

Corporate functions	
HR/Personnel	Employee rights, diversity, health & safety, contract workers, trade unions, fair recruitment processes, ...
Works Council	Employee rights, diversity, health & safety, ...
Compliance	Anti-corruption, whistle-blowing, social/values compliance, ...
Procurement	Working conditions and human rights in the supply chain, ...
Sales & Marketing	Product misuse, responsible marketing, customer complaints, ...
Logistics	Transport safety and security, working conditions at logistics partners, ...
Quality Management	Product safety, ...
Production	Health & safety, product security, ...

Mapeamento das principais funções empresariais que podem estar envolvidas na resolução de lacunas

Fonte: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2015), p. 21, disponível em www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/

funcionais, equipas de marketing e vendas

O mapeamento de actividades e relações não requer necessariamente que todos os níveis e funções sejam pesquisados ou investigados. No entanto, as entradas das seguintes unidades ou equipas revelam frequentemente lacunas:

- + Equipas de RSE/sustentabilidade
- + Unidades de gestão de risco
- + Legal/cumprimento
- + Aquisições
- + Recursos humanos
- + Governo / assuntos públicos
- + Funções de segurança
- + Vendas
- + Marketing
- + Fornecimento responsável, incluindo aquisição e gestão da cadeia de fornecimento.
- + Segurança de dados/TI



Discussão facilitada

Como podem os vários departamentos ajudar-nos a mapear os riscos em matéria de direitos humanos? Por exemplo, como podem os recursos humanos localizar questões sensíveis para inclusão no nosso exercício de cartografia?

Como é que as equipas de aquisição ou equipas de RSE podem ajudar a esclarecer os riscos?



Os papéis de algumas unidades podem ser menos óbvios. Aconselhar os participantes a contactar as unidades de governo e assuntos públicos, e as unidades de gestão de risco para uma discussão mais aprofundada.

As unidades do governo e dos assuntos públicos fornecem informações sobre como os riscos em matéria de direitos humanos foram ou podem ser agravados por acções estatais ou regulamentares.

As unidades de gestão de risco podem fornecer contributos especializados nos processos de avaliação do impacto dos direitos humanos e integrar os direitos humanos no processo de gestão de risco existente.

De acordo com a organização consultiva da NDH, Shift, “os relatórios internos da empresa também podem fornecer informações úteis, tais como relatórios sobre o uso de políticas de denúncia e mecanismos de queixa, auto-avaliações por fornecedores ou unidades empresariais, relatórios de gestão por funções relevantes (por exemplo, recursos humanos, conformidade, RSE/sustentabilidade), bem como relatórios dos conselhos de trabalhadores e outros organismos representativos dos trabalhadores.”

Fonte: Shift, Fazer Negócios com Respeito pelos Direitos Humanos: Uma ferramenta de orientação para as empresas (2016), p. 49.

Quais são algumas formas de compreender os riscos apresentados pelos meus fornecedores?

Pedir informações sobre riscos de direitos humanos aos fornecedores de nível 1 pode não ser simples. Alguns fornecedores são muito procurados e podem não atender aos pedidos para examinar e partilhar os riscos e impactos das suas operações em matéria de direitos humanos. Os fornecedores de nível 2 e inferior podem ser desconhecidos ou ilusórios.

As formas de compreender os riscos dos fornecedores em matéria de direitos humanos podem envolver:

- + Análise das avaliações de impacto dos direitos humanos, publicadas, Avaliações de impacto ambiental e da pesquisa da indústria.
- + Olhando para os recursos disponíveis no website do Centro de Recursos Empresariais e de Direitos Humanos para recolher informações e casos sobre a empresa e fornecedores em questão
- + Revisão dos recursos de referência que classificam as empresas por desempenho em matéria de direitos humanos, tal como se encontra na referência dos Direitos Humanos Corporativos.
- + Conversar com outros intervenientes, incluindo comunidades que possam ser afectadas pelas actividades comerciais dos fornecedores, e/ou organizações da sociedade civil, tais como organizações de vigilância.
- + Concentrar a sua pesquisa principalmente nos fornecedores de "alto risco"
- + Revisão dos resultados da auditoria de fornecedores

Que impactos dos direitos humanos devem ser incluídos?

Os UNGP prevêem que, embora a análise de risco do país e as opiniões dos intervenientes sejam fundamentais, todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos devem ser considerados ao identificar e avaliar os riscos e impactos dos direitos humanos.

No mínimo, significa considerar os direitos consagrados em:

Table: Examples of salient issues identified by companies using the UNGP Reporting Framework

Company	Sector	Salient human rights issues identified	Source
ABN AMRO	Finance	<ul style="list-style-type: none"> * Privacy * Discrimination * Labour rights * Land-related human rights 	Annual (Integrated) Report 2015 ²⁶
Ericsson	ICT	<ul style="list-style-type: none"> * Right to privacy * Freedom of expression * Labour rights 	Sustainability and Corporate Responsibility Report 2015 ²⁷
H&M	Apparel	<ul style="list-style-type: none"> * Fair living wage * Health and safety * Forced labour * Discrimination and harassment * Child labour * Freedom of association and collective bargaining * Social security * Land rights * Working hours * Access to water 	Sustainability Report 2015 ²⁸
Total	Energy	<ul style="list-style-type: none"> * Forced labour * Child labour * Discrimination * Just and favourable conditions of work and safety * Access to land * Rights to health and an adequate standard of living * Risk of misuse of force 	Human Rights Briefing Paper, July 2016 ²⁹
Unilever	Food and beverage	<ul style="list-style-type: none"> * Discrimination * Fair wages * Forced labour * Freedom of association * Harassment * Health and safety * Land rights * Working hours 	'Enhancing Livelihoods, Advancing Human Rights'. Human Rights Report 2015 ³⁰

Riscos comuns em matéria de direitos humanos identificados pelas grandes empresas multinacionais

Fonte: Shift, Fazendo Negócios com Respeito pelos Direitos Humanos: A Guidance Tool for Companies (2016), p. 58, disponível em aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

- + A Declaração Universal dos Direitos Humanos (disponível em www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
- + Os dois Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos (disponíveis em www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) e em Direitos Económicos, Sociais e Culturais (disponível em www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
- + A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (disponível em www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm), e as oito Convenções fundamentais da OIT

As outras normas internacionais devem ser consideradas quando grupos específicos são identificados como vulneráveis, por exemplo, a Convenção sobre os Direitos da Criança (disponível em ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx) onde os direitos das crianças estão implicados em actividades comerciais. Outros exemplos podem incluir Convenção 169 da OIT, Convenção dos Povos Indígenas e Tribais (disponível em www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314).

Esta visão de expansão pode levar a um número explosivo de riscos e impactos potenciais. A consulta com os intervenientes e uma abordagem metódica de priorização será necessária para se poder começar. Isto será abordado mais tarde na Sessão 2. Ver a ilustração abaixo de alguns dos riscos identificados pelas grandes empresas multinacionais.

Discussão facilitada: Identificação de riscos relevantes para o seu negócio ou indústria

Para abrir esta discussão facilitada, explique que a lista não exaustiva de riscos abaixo pode ser utilizada para identificar potenciais riscos na sua indústria. Forneça o seguinte num slide:

Lista não exaustiva de riscos em matéria de direitos humanos por categoria:

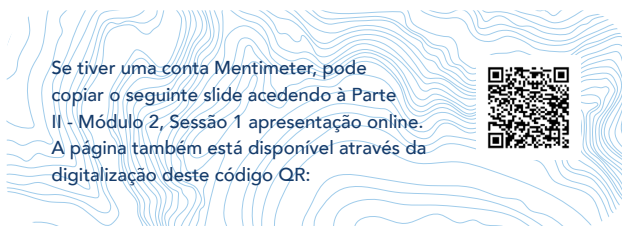
- + Trabalho - salários justos, trabalho forçado, trabalho infantil, saúde e segurança no trabalho, e estigma e discriminação.
- + Ambiente e terra - impacto dos tóxicos e poluentes, direitos de terra e regulamentação do uso da terra.
- + Voz - liberdade de associação, negociação colectiva e filiação sindical.
- + Género - assédio sexual, discriminação e violência contra as mulheres.
- + Marketing e publicidade - estereótipos de género, estereótipos de minorias, insensibilidades para grupos que sofreram legados de marginalização.
- + Desenvolvimento e utilização do produto – vigilância tecnologia, produtos de dupla utilização e segurança.

- + Relações governamentais e segurança - corrupção, intimidação e abuso pelas forças de segurança privadas.
- + Povos indígenas - Livres Prévios e Informados.

Consentir e preservar a cultura e os modos de vida

- + + Direitos digitais e segurança - direitos de privacidade, discurso de ódio, intimidação e assédio, protecção de crianças.

Com base nas categorias amplas de riscos acima referidas, o facilitador pede então aos participantes que identifiquem todos os riscos acima que sejam relevantes para os seus negócios ou indústria. Para recolher resultados, utilizar o Mentimeter, Kahoots ou outro software de sondagem



Se o software de sondagem não estiver disponível, então peça uma mostra de mãos sob cada risco. Se mesmo esse exercício for incómodo ou inadequado para as circunstâncias, pedir simplesmente um voluntário na audiência para reflectir sobre os riscos que possam ser relevantes para a sua empresa ou para a sua indústria.

Esta actividade destina-se a ajudar o facilitador a adaptar conversas sobre o risco para satisfazer o interesse da audiência.

Por exemplo, uma sala de profissionais da indústria mineira poderia identificar mais riscos sob a categoria governamental e de segurança do que os do sector do turismo.

Após a votação estar concluída, destacar as três principais categorias de riscos que foram identificadas como os riscos de interesse mais comuns na sala. Explique que irá desembulhar as formas de dar prioridade aos vários riscos identificados na próxima sessão sobre a identificação e avaliação dos riscos.

Antes de avançar, explique que irá agora empreender um exercício de trabalho de grupo sobre a identificação de riscos.



Trabalho em grupo: Identificação de riscos hipotéticos - exercício

A XYZ Corporation com operações em 13 países em todo o mundo decidiu integrar considerações de direitos humanos nos seus sistemas de gestão de risco e conformidade. Embora não seja certo onde a operação está localizada numa zona rural que sofre de lacunas de governação em curso. Jornais sediados na capital provincial relatam que pessoas numa cidade a 10

quilómetros de distância sofrem de doenças respiratórias inexplicáveis. Os trabalhadores da fábrica de laminação afirmam que têm problemas de saúde semelhantes, embora mais agudos. Os trabalhadores, a maioria dos quais são migrantes, também afirmam que não podem deixar a instalações de dormitório nos seus dias de folga para irem à clínica, pois têm medo de ser presos pela polícia local sem a devida documentação. Um auditor observou em conversas informais que os seguranças que trabalham na fábrica e na mina estão a intimidar e parecem prontos a aplicar regras não ditas contra a saída das instalações.

Em pequenos grupos de seis ou mais, responda a estas duas perguntas:

Pergunta 1: Como deve a empresa iniciar o processo de realização da devida diligência em matéria de direitos humanos?

- + Instruir os participantes a fornecerem ideias detalhadas e a estarem prontos para se apresentarem na sala
- + Para que o processo prossiga, sugira que os participantes começar por construir uma 'cadeia de valor genérica' para a Empresa A: logística de entrada, operações, distribuição, marketing e vendas, e serviços
- + Peça aos participantes para listar os recursos que utilizariam para compreender os riscos ao longo da sua cadeia de valor, e que unidades funcionais, e partes interessadas externas com as quais falariam.

Pergunta 2: Quais são alguns dos riscos em matéria de direitos humanos que podem ser descobertos?

- + Instruir os participantes a fornecer detalhes sobre os riscos, não sobre os danos reais
- + Informá-los de que a presença de um risco pode significar que existem outros relacionados com o mesmo que podem exigir uma investigação
- + Considere pedir aos participantes para listar o grupo potencialmente afectado em cada segmento da cadeia de valor genérico

Reunir de novo o grupo após 15 minutos. Pedir voluntários para darem respostas à primeira pergunta. Pedir a outros para darem as suas respostas à primeira pergunta.

As respostas à primeira pergunta incluirão provavelmente o seguinte:

- + Ir a recursos online e identificar os riscos do país
- + Ler o artigo do jornal para compreender melhor as queixas
- + Falar com a comunidade local e os trabalhadores sobre os seus problemas de saúde
- + Contactar representantes de sindicatos, organizações da sociedade civil ou grupos de cães de guarda

As respostas menos óbvias que deve partilhar incluem:

- + Contratar um perito ou organização externa para realizar uma avaliação dos riscos da operação integrada
- + Realizar uma conversa fora do registo com o repórter do jornal para discutir os problemas que descobriram para compreender o que (não quem) está a conduzir as queixas e se viram outras questões como esta noutros locais
- + Falar com as organizações da sociedade civil que representam os interesses das mulheres para ver se isto está a ter impacto nelas, nas suas famílias ou nas suas comunidades.

As respostas à segunda pergunta podem incluir:

- + A saúde dos trabalhadores está a ser negada
- + O acesso à saúde dos trabalhadores está a ser negado
- + Os cartões de identificação de trabalhador estão a ser retidos pelo empregador
- + Os seguranças parecem dispostos a arriscar a violência física contra os trabalhadores

As respostas menos óbvias que deve partilhar incluem:

- + Os trabalhadores migrantes nas instalações não são trabalhadores sazonais, pelo que podem ser acompanhados por famílias; os dependentes podem não ter acesso a serviços de saúde e educação.
- + As doenças respiratórias estão por vezes ligadas a partículas de poeira emitidas por grandes veículos de transporte; as estradas e outras actividades de transporte podem estar demasiado próximas das comunidades.
- + As condições dos dormitórios podem ser inadequadas para habitação; doenças respiratórias podem estar ligadas a vírus que se propagam nos dormitórios.
- + A convivência entre a polícia e os guardas de segurança para impedir a saída de migrantes pode estar a restringir os direitos dos trabalhadores migrantes à liberdade de circulação
- + Se os cuidados de saúde forem negados, outros direitos podem ser negados, conduzindo a condições que permitam o trabalho forçado.
- + Se os trabalhadores precisarem ir aos jornais para uma solução, os mecanismos de reclamação da empresa podem não estar a funcionar, ou os gestores locais não estão a responder.



Discussão facilitada

Como posso apresentar o meu exercício de mapeamento aos intervenientes internos e externos?

Um exercício de mapeamento pode parecer-se com a tabela abaixo, baseado no trabalho de uma empresa que vende óleos essenciais. Os óleos são comprados a intermediários de todo o mundo antes de serem refinados na Europa e comercializados. Enquanto trabalhava com o grupo consultivo NDH, twentyfifty, a empresa de óleos essenciais produziu o seguinte levantamento de riscos.








O facilitador pode querer apresentar a seguinte tabela para ilustrar o resultado de um processo de mapeamento, demonstrando como os potenciais impactos são catalogados. Percorrer as várias colunas e filas e solicitar pontos de vista aos participantes.

	Cadeia de abastecimento	Operações	Vendas e utilização final
Área de potenciais impactos dos direitos humanos	Condições de trabalho perigosas e trabalho infantil possível em alguns países de origem	Discriminação contra trabalhadores com responsabilidades familiares	Segurança dos produtos
	Questões de SST presentes nas refinarias	Segurança dos dados dos trabalhadores	Marketing antiético
	Efeitos da utilização de pesticidas na saúde dos trabalhadores agrícolas e das comunidades agrícolas	Poluição e riscos de gestão de resíduos	
	Impactos na subsistência: beber limpo água/acesso à terra		
	Condições de trabalho de transporte em navios		
Grupos potencialmente afectados	Trabalhadores, comunidades nas explorações agrícolas e refinarias	Trabalhadores	Subempreiteiros
	Funcionários intermediários	Pessoal de parceiros comerciais	Prestadores de serviços
	Fornecedores de logística		Consumidores finais
Grupos de risco especial	Trabalhadores migrantes em navios e explorações agrícolas		
	Crianças		
	Trabalhadoras em alguns países		
Funções empresariais relevantes	Aquisições	Equipa de gestão da qualidade	Equipa de gestão da qualidade
	Equipa de gestão da qualidade	Equipa de saúde e segurança	Marketing e vendas
	Logística	Recursos humanos	Apoio ao cliente
		Auditorias internas	Agentes de vendas externos
Relações comerciais relevantes	Intermediários	Fornecedores de embalagens	Agentes de vendas externos
	Fornecedores logísticos	Prestadores de serviços (limpeza, etc.)	
	Fornecedores de material de escritório	Pessoal de segurança	
	Fornecedores de equipamento informático	Fornecedores de TI	
		Agências de trabalho temporário	

Fonte: twentyfifty, 5 Steps Towards Managing the Human Rights Impacts of Your Business (2017), pp. 18-19, disponível em www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business

Sessão 2: Identificar e avaliar (Parte 2)

	50 minutos
	Os participantes compreenderão como avaliar e priorizar os riscos que identificaram.
	Esta sessão começa com uma palestra, incluindo breves referências a estudos de caso, e termina com um teste.
	Os participantes podem agora ter uma boa ideia de como identificar sistematicamente os riscos. No entanto, a avaliação ou priorização destes riscos para acção requer uma metodologia específica. A próxima sessão irá introduzir a Ferramenta de Formação de Auto-Avaliação em Direitos Humanos do PNUD. Esta ferramenta está no centro desta parte da formação, dada a sua funcionalidade.
	<ol style="list-style-type: none">1. Explique que esta sessão levará 50 minutos para ser concluída.2. Comece com um breve comentário do último exercício sobre a situação hipotética envolvendo a instalação de laminagem de alumínio. Destacar como o exercício de identificação mostrou que poderia haver um grande número de direitos humanos em risco de qualquer operação comercial.3. Explique que a avaliação e priorização dos riscos são importantes num mundo de recursos finitos e restrições de tempo.4. Introduza o material da seguinte forma.

Quais são algumas questões que eu deveria considerar antes de dar prioridade aos riscos?

Dado o número de riscos de direitos humanos que uma actividade empresarial pode representar, é importante primeiro estabelecer prioridades e abordar as questões mais significativas. O Princípio 24 dos UNGPs fornece uma metodologia sistemática.

Os princípios-chave a ter em mente quando uma empresa embarca na priorização dos riscos e impactos dos direitos humanos incluem:

- + A devida diligência em matéria de **direitos humanos** preocupa-se com os riscos para as pessoas e não para o negócio.
- + Ao abrigo do direito internacional dos direitos humanos, há nenhuma hierarquia dos direitos humanos. Nenhum direito humano é reconhecido como mais importante do que outro. No entanto, é possível estabelecer prioridades entre si no contexto das operações comerciais, devido à gravidade dos danos envolvidos e às limitações dos recursos finitos.

- + As empresas devem abordar primeiro as mais graves violações dos direitos humanos. No entanto, a presença de impactos graves e de alta prioridade sobre os direitos humanos não significa que os impactos de baixa gravidade devam permanecer sem resposta. Alguns riscos de baixa prioridade serão relativamente fáceis de enfrentar, ou exigirão poucos recursos adicionais, e não há razão para que as empresas não devam lidar com eles. Os riscos de alta e baixa prioridade podem ser abordados em conjunto.
- + A gravidade do impacto das operações nos direitos humanos é o factor mais importante para determinar a dimensão e complexidade do processo de Diligência devida utilizado pela empresa.

Qual é o processo de priorização dos riscos?

Dar prioridade significa fazer julgamentos sobre a **gravidade** do risco e a probabilidade de o risco vir a ocorrer. Trata-se de um teste em duas partes.

Mas como é que julgamos a **gravidade** do risco? Os UNGPs fornecem orientações de que a gravidade é entendida de acordo com três medidas: 1) escala 2) âmbito, e 3) irremediabilidade.

A probabilidade, por outro lado, é mais directa. É a medida da probabilidade de que o risco possa conduzir a um dano. Medir a probabilidade significa analisar os próprios contextos operacionais da empresa e a capacidade das várias relações comerciais da empresa para gerir eficazmente os riscos em matéria de direitos humanos. A probabilidade também não é considerada um factor prevalecente: só pode aumentar uma classificação de gravidade, não diminuir a gravidade.

No Princípio 24, o comentário explicativo prevê que, “Na ausência de orientação legal específica, se a priorização for necessária, as empresas devem começar com os impactos dos direitos humanos que seriam mais graves, reconhecendo que uma resposta tardia pode afectar a remediabilidade. A gravidade não é um conceito absoluto neste contexto, mas é relativo aos outros impactos de direitos humanos que a empresa empresarial identificou.”

🌟 Como é que uma empresa mede a gravidade?

A medição da gravidade requer a desmembragem dos três seguintes elementos:

- + Escala: equivale à gravidade ou seriedade do impacto
- + Âmbito: refere-se ao número de pessoas impactadas
- + Irremediabilidade: refere-se a qualquer limite na capacidade de restituir às pessoas afectadas uma situação pelo menos igual ou equivalente à sua situação antes do impacto adverso

🌟 Como é que atribuo um valor à escala?

A escala mede uma totalidade de circunstâncias, incluindo: 1) natureza e contexto do abuso ou tratamento, 2) forma de execução do abuso, e 3) o estatuto da vítima. Medir a "escala" está longe de ser uma ciência exacta.

A natureza do abuso infligido pode envolver considerações sobre os seguintes factores:

- + Impacto físico, por exemplo, se envolve perda de vidas ou debilitação física vitalícia.
- + Impacto mental ou emocional, por exemplo, se levar a doença mental permanente ou envolver uma experiência temporária de humilhação.
- + A medida que afecta as relações familiares e comunitárias

A forma de execução do abuso pode envolver os seguintes factores:

- + Duração do abuso
- + Duração da angústia mental e física
- + Se a pessoa física e/ou propriedade é impactada
- + Se o modo de vida é destruído ou mitigado
- + Se as pessoas são deslocadas à força e/ou forçadas a receber uma compensação inadequada
- + Quer se tratasse de uma mira intencional ou de uma mira flagrante desrespeito pela dignidade humana

O estatuto da vítima pode afectar a forma como o impacto é medido:

- + Género: homem, mulher, não binário ou transexual.
- + Idade: adulto ou criança
- + Estado de saúde, incluindo a saúde mental da vítima.
- + Estatuto de Deficiência
- + Orientação sexual: lésbica, gay, bissexual ou transexual.
- + Estatuto de minoria ou subclasse
- + Se a vulnerabilidade é agravada por um historial de abusos sofridos enquanto grupo

O abuso também pode ser classificado em diferentes níveis de impacto:

- + Elevado: o abuso envolve um impacto grave no bem-estar físico, mental e/ou emocional de uma pessoa e/ou comunidades; a comunidade alvo é considerada especialmente vulnerável.
- + Meio: o abuso envolve um impacto moderado no bem-estar físico, mental e/ou emocional das pessoas e/ou comunidades.
- + Baixo: o abuso não tem um efeito duradouro ou substancial na vida das vítimas e não visa as populações vulneráveis

🌟 Como medimos o âmbito?

O âmbito de aplicação é uma medida do número de pessoas envolvidas frequentemente, uma estimativa da dimensão do grupo afectado. Contudo, pode também incluir uma estimativa da dimensão da comunidade impactada. A contabilização do número de membros da comunidade afectados é necessária quando discutimos os riscos relacionados com o ambiente, os direitos de terra e a saúde pública. Utilizaremos o seguinte para definir "âmbito" no nosso exercício após esta palestra.

- + Elevado: um grande número de pessoas afectadas, que pode incluir a mão-de-obra, as famílias ou os trabalhadores e as comunidades circundantes.
- + Médio: um número moderadamente grande de pessoas afectado
- + Baixo: um pequeno número de pessoas afectadas

🌟 O que significa a irremediabilidade e como é medida?

A irremediabilidade é uma medida da capacidade de restaurar os direitos de alguém. Envolve frequentemente uma estimativa da "prontidão de acção necessária" para restaurar os direitos do indivíduo afectado ao mesmo nível antes das operações comerciais que o afectaram. Utilizaremos o seguinte para definir a "irremediabilidade" no nosso exercício após esta palestra.

- + Elevado: a não ser que sejam tomadas medidas imediatas, o impacto de as violações dos direitos humanos nunca pode ser remediado.
- + Meio: a não ser que sejam tomadas medidas em breve, o impacto das violações dos direitos humanos não será provavelmente remediado
- + Baixo: acção não necessária para remediar imediatamente a violação dos direitos humanos na sua totalidade



Respire aqui e faça uma rápida revisão. Escala, alcance e irremediabilidade são três meios para se chegar a uma conclusão sobre a severidade.

Para nos ajudar a visualizar: ESCALA + ÂMBITO + IRREMEIABILIDADE = GRAVIDADE

O passo seguinte após a avaliação da gravidade é combinar uma medição da gravidade com uma estimativa da probabilidade.

Como é que se mede a probabilidade?

Para além da gravidade, as empresas devem considerar a probabilidade de que o evento conducente ao impacto ocorra novamente no futuro. Quanto maior for a probabilidade de o risco conduzir a um dano, maior será a medida, e mais urgente será a tomada de medidas.

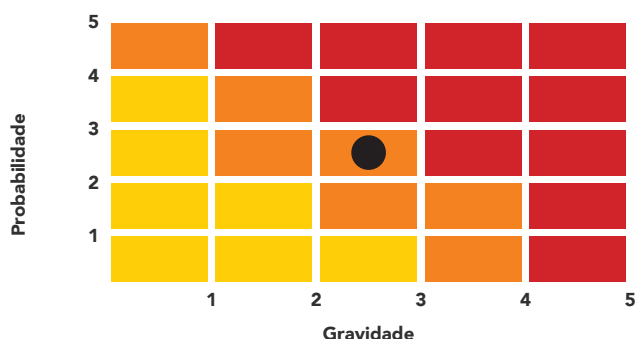
- + **Elevado:** o evento ocorreu na operação (ou no sector) várias vezes por ano, e muito provavelmente voltará a ocorrer
- + **Meio:** o evento ocorreu na operação várias vezes e tem ocorrido no sector no passado
- + **Baixo:** o evento nunca ocorreu na operação, mas é possível que tenha ocorrido na indústria no passado

Para ilustrar melhor:

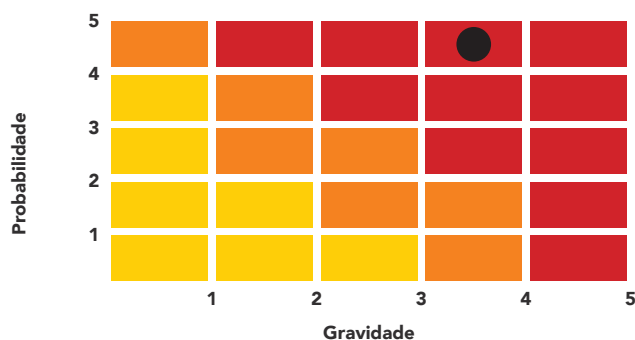
- + ESCALA + ÂMBITO + IRREMEIABILIDADE = GRAVIDADE
- + GRAVIDADE + PROBABILIDADE = PRIORIDADE

Os mapas abaixo podem ilustrar melhor como as medições de gravidade e probabilidade em conjunto podem ajudar a avaliar a prioridade. Note-se, contudo, que a utilização de mapas de calor é uma ferramenta imperfeita para análise e deve ser considerada apenas uma das várias formas de atribuição de prioridade. De facto, os UNGPs sugerem que os riscos de gravidade elevada devem ser sempre priorizados em primeiro lugar, mesmo quando a probabilidade de ocorrência desses riscos é negligenciável.

Neste exemplo acima, após a empresa ter avaliado a probabilidade do risco como moderado (entre 2 e 3), e o risco de gravidade como moderado (2 e 3), o risco colocado pela empresa foi atribuída uma prioridade de nível médio, relativamente a outras.



Neste caso, o risco colocado pelo negócio envolvido foi considerado muito provável (entre 4 e 5) e a gravidade foi também considerada moderadamente elevada (3 a 4). Assim, o risco é rotulado como sendo de alta prioridade.



Teste

Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar o seguinte slide com as perguntas abaixo, acedendo à Parte II - Módulo 2, Sessão 2 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:

Para que as empresas PRIORIZEM os riscos de direitos humanos, devem medir a gravidade do risco e compará-lo com a reputação ou operações da empresa. Verdadeiro ou falso?

Resposta: **Falso!** A DDDH está preocupada com o risco para as pessoas, não operações comerciais, reputação, ou lucro.

Para que as empresas PRIORIZEM os riscos dos direitos humanos, devem medir a PROBABILIDADE dos danos ocorridos e a ESCALA dos danos. Verdadeiro ou falso?





Resposta: **Falso!** A escala é uma das três medidas que nos permitem pensar na GRAVIDADE. A escala envolve a intensidade dos danos cometidos, mas não o número de pessoas a serem afectadas nem a irremediabilidade dos danos causados.


Os riscos mais graves em matéria de direitos humanos devem ser priorizados por detrás de riscos menos graves, uma vez que se recomenda sempre uma reflexão sobre riscos menores antes de se tomarem medidas sobre grandes questões. Verdadeiro ou falso?

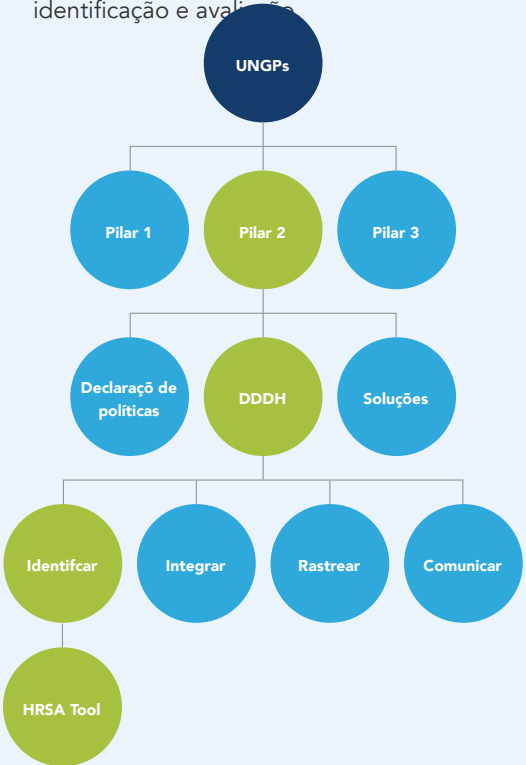
Resposta: **Falso!** Os riscos mais graves devem ser abordados em primeiro lugar. Contudo, os riscos de baixa prioridade não devem necessariamente ser tratados em último lugar, especialmente se puderem ser abordados rapidamente e sem grande planeamento.

Após o questionário, fazer perguntas aos participantes. Explique que levará a audiência através de um exercício para os ajudar a identificar e priorizar os riscos na sua indústria, utilizando a Ferramenta de Formação em Auto-avaliação dos Direitos Humanos.

Sessão 3: Identificar e avaliar (Parte 3)

	50 minutos
	Os participantes aprofundarão a sua compreensão de como dar prioridade aos riscos através de uma interacção exercício que envolve a ferramenta de formação de auto-avaliação do PNUD em matéria de direitos humanos (HRSA).
	Esta sessão é inteiramente um exercício de grupo com um mínimo de orientação.
	Os participantes devem agora estar prontos a usar a sua compreensão básica da gravidade e das classificações de probabilidade para prosseguir com o exercício com muito pouca orientação. Dê tempo aos participantes reflectir sobre o exercício e pedir aos outros participantes, se for razoável fazê-lo, que partilhem e expliquem os seus resultados.

 1. Explique que a ferramenta HRSA nos ajuda a realizar DDDH numa área muito distinta: identificação e avaliação.



```

graph TD
    UNGPs((UNGP's)) --- Pilar1((Pilar 1))
    UNGPs --- Pilar2((Pilar 2))
    UNGPs --- Pilar3((Pilar 3))
    Pilar2 --- DeclPol[Declaração de políticas]
    Pilar2 --- DDDH((DDDH))
    Pilar2 --- Solucoes((Soluções))
    DDDH --- Identificar((Identificar))
    DDDH --- Integrar((Integrar))
    DDDH --- Rastrear((Rastrear))
    DDDH --- Comunicar((Comunicar))
    Identificar --- HRSATool((HRSA Tool))
    
```

2. Explique que a ferramenta ajuda os participantes a criar o seu próprio mapa de calor para ajudar a dar prioridade aos riscos.

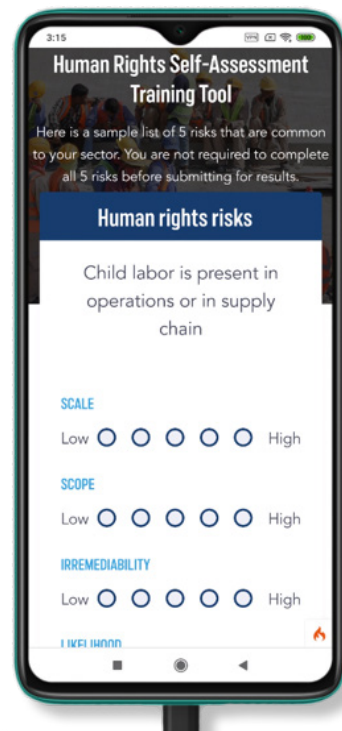
3. Explique que esta é uma ferramenta de formação apenas, e que não é adequada para avaliar impactos adversos no terreno.

4. Projecte o código QR para a ferramenta de formação interactiva baseada na web HRSA.








- Explique que ao utilizar o software, os participantes atribuirão um "valor de gravidade" de baixo, médio ou alto e um "valor de probabilidade" de baixo, médio ou alto aos riscos que foram identificados no exercício anterior. Isto irá gerar um mapa de calor que demonstra a priorização dos riscos.
- Dirija-se à HRSA e peça ao público para classificar os cinco riscos aí identificados. Caminhe pela sala e pergunte se a assistência é necessário. Se baseado em webinar, demonstre no modo de ecrã partilhado como utilizaria a ferramenta.
- Após os participantes terem indicado que classificaram todos os riscos, peça comentários e perguntas. No ecrã projectado, mostre os mapas de calor, e partilhe as suas conclusões sobre os riscos.
- Explique aos participantes que as próximas sessões se concentrarão em etapas adicionais que devem considerar uma vez identificados os riscos.

É importante notar que, para muitas empresas, os seus riscos mais significativos em matéria de direitos humanos podem estar mais ligados às suas relações comerciais do que às suas próprias actividades.



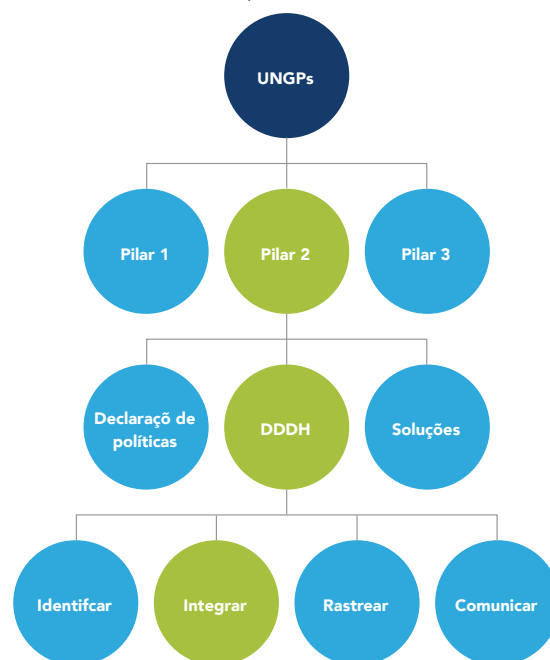
Sessão 4: Integrar e actuar sobre os resultados

	50 minutos
	Os participantes compreenderão como integrar as respostas nas suas empresas para enfrentar os riscos prioritários identificados e agir em conformidade.
	Esta sessão começa com uma palestra, incluindo breves referências a estudos de caso, e termina com um teste.
	<p>Os participantes podem agora compreender como proceder a uma avaliação sistemática dos riscos, mas o que se segue? As empresas devem agora ser capazes de integrar estes resultados nos seus processos empresariais e atribuir papéis e responsabilidades. O grau a que a empresa deve reagir depende da relação que a empresa tem com o incidente ou risco.</p> <p>Um aviso: esta secção da formação pode tornar-se confusa para os participantes. Por exemplo, pode ser difícil para os participantes compreender se uma empresa causou ou contribuiu para o impacto. O exercício fornecido após esta parte da sessão deverá ajudar a esclarecer esta questão.</p> <p>A última secção da sessão envolve a questão do efeito de alavanca. Se esteve envolvido um fornecedor ou parceiro de negócios, qual é o grau de alavancagem que a empresa tem sobre o fornecedor ou parceiro de negócios?</p>
	<ol style="list-style-type: none">1. Informe os participantes que esta sessão de integração e actuação sobre os resultados será de 50 minutos de duração e envolverá um pequeno exercício no final.2. Informe os participantes que começará com uma breve revisão da primeira etapa do processo de DDDH (conforme abaixo).3. Explique que a sessão irá então cobrir duas questões primárias: 1) que integração dos resultados pode exigir, e 2) que grau de acção em resposta aos riscos ou impactos dos direitos humanos é necessário.4. Explique que o exercício no final da formação irá pedir-nos que consideremos as ligações entre a culpabilidade (causada, contribuída ou ligada) e a acção necessária.5. Introduza o material da seguinte forma.

Breve revisão da sessão anterior sobre a e avaliação dos riscos em matéria de direitos humanos

Aprendemos que, para identificar riscos em matéria de direitos humanos, devemos compreender o contexto, consultar os intervenientes, e mapear as operações. Após catalogarmos os riscos relevantes em matéria de direitos humanos, avaliamos então esses riscos a fim de os hierarquizarmos. A definição de prioridades exige que façamos juízos de valor sobre a gravidade e probabilidade dos riscos. Esta primeira categoria de acções pode ser considerada como medidas baseadas no risco para prevenir / mitigar os impactos dos direitos humanos. A segunda categoria de acções pode ser considerada como medidas orientadas para o processo de incorporação da DDDH no negócio.

De facto, depois de identificar as questões prioritárias de direitos humanos, precisamos de incorporar planos de acção nos nossos processos empresariais. Isto implica integrar as nossas conclusões em funções e processos internos relevantes (Princípio Orientador 19).



O que exige a integração e a actuação em função dos resultados?

- + De acordo com o Princípio 19, para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem:
- + Integrar os resultados das suas avaliações de risco em matéria de direitos humanos em funções e processos internos relevantes
- + Tomar as medidas apropriadas

A integração, por sua vez, requer duas coisas:

- + Atribuição da responsabilidade pela abordagem dos riscos e impactos à unidade apropriada dentro da empresa
- + Assegurar que os esforços para enfrentar os riscos e impactos são:
 - Apoiado por dotações orçamentais

- Sujeito a medidas de supervisão e conformidade
- Alinhado com os processos internos de tomada de decisão

A integração pode ocorrer de forma mais natural para pequenas empresas, sem que muitos departamentos, unidades ou processos sejam sobrecarregados. As grandes empresas necessitarão de uma abordagem mais sistematizada. Isto pode exigir:

- + Colaboração entre departamentos
 - Exemplo 1: os recursos humanos trabalham com o departamento jurídico em assuntos relacionados com contratos com agências de recrutamento
 - Exemplo 2: a unidade de RSE/sustentabilidade trabalha com equipas de desenvolvimento envolvido em investimentos em campo verde
- + Desenvolver requisitos claros de apresentação de relatórios, acolher interações regulares com peritos externos, e reforçar a acção colectiva com associações industriais e departamentos governamentais.
- + Criação de incentivos para que os fornecedores e outras empresas também respeitem os direitos humanos

Estudo de caso

Após terem sido concluídos os esforços para identificar e avaliar os riscos em matéria de direitos humanos, uma empresa mineira constatou que representava riscos para o direito à água, um nível de vida adequado e um ambiente e à liberdade de associação. Além disso, descobriram que a empresa não estava a facultar o acesso a mecanismos de reclamação apropriados.

A empresa integrou respostas a estes riscos através das seguintes medidas: 1) ajustamentos específicos às orientações e processos empresariais, incluindo processos de concurso e contratação, a fim de garantir a não discriminação;

2) estudos mais aprofundados encomendados sobre os impactos do afluxo de trabalhadores nos direitos das comunidades locais; 3) mais formação e fornecimento de informação, para reforçar o profissionalismo do pessoal de segurança nos locais; 4) formação para as comunidades locais sobre potenciais impactos ambientais;

5) melhorias nos controlos dos fornecedores e projectos específicos sobre aspectos individuais dos direitos humanos, tais como a prevenção da violência sexual e; 6) foram propostas melhorias no acesso aos mecanismos de queixas.

Fonte: Global Compact Network Germany, Instituto Alemão para os Direitos Humanos & twentyfifty, Assessing Human Rights Risks and Impacts: Perspectivas da prática empresarial, (2016), acessível em: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

- Exemplo 1: elaboração de contratos que minimizem a probabilidade de riscos em matéria de direitos humanos
- Exemplo 2: realização de formações com fornecedores sobre as expectativas em torno do respeito dos direitos humanos

Que grau de acção é necessário depois de ter sido apresentado um impacto adverso sobre os direitos humanos?

Os UNGP prevêem que a resposta ou acção apropriada variará de acordo com:

- + Se a empresa causa ou contribui para um impacto adverso, ou se está envolvida porque o impacto está directamente ligado às suas operações, produtos ou serviços por uma relação comercial.
- + A extensão da sua influência na abordagem do impacto adverso

Há três formas de envolvimento de uma empresa em impactos adversos sobre os direitos humanos:

- + Pode causar o impacto através das suas próprias actividades
- + Pode contribuir para o impacto através das suas próprias actividades, quer directamente, quer através de alguma entidade externa.
- + Não pode causar nem contribuir, mas estar directamente ligado ao impacto.

O que significa quando uma empresa CAUSA um impacto sobre os direitos humanos?

Uma actividade empresarial é uma causa quando é directamente responsável por si mesma pelo impacto adverso. Exemplos de actividades empresariais que causam impactos nos direitos humanos:

- + Discriminação de rotina por parte de um restaurante no seu tratamento de clientes
- + Exposição dos trabalhadores de fábrica a condições de trabalho perigosas
- + Realização de operações de exploração madeireira em terras reservadas para o usufruto dos povos indígenas

Sempre que uma empresa cause ou possa causar um impacto negativo nos direitos humanos, deve tomar as medidas necessárias para cessar ou prevenir o impacto.

O que significa quando uma empresa CONTRIBUI no impacto sobre os direitos humanos?

A empresa contribui em uma de duas circunstâncias:

- + Quando a actividade empresarial tem um impacto directo sobre os direitos humanos de alguém, mas ao lado de outras entidades.
- + Quando a actividade empresarial tem um impacto indirecto através de outras entidades

Exemplos de empresas que contribuem para o sofrimento humano impactos dos direitos:

- + Fornecer dados sobre utilizadores de serviços de Internet a um governo que utiliza os dados para localizar e processar dissidentes políticos
- + Orientar a comercialização de alimentos e bebidas com alto teor de açúcar para as crianças, o que provavelmente conduzirá à obesidade infantil.
- + Alterar os requisitos dos produtos para os fornecedores repetidamente e sem ajustar os prazos e preços de produção, forçando assim os fornecedores a infringir as normas laborais para poderem entregar.

O que significa quando uma empresa está LIGADA a um impacto sobre os direitos humanos?

Uma empresa não pode nem causar nem contribuir para o impacto, mas estar envolvida porque o impacto é causado por uma entidade com a qual tem uma relação comercial e está ligada às suas próprias operações, produtos ou serviços.

Nesta circunstância, uma empresa está ligada ao impacto adverso sobre os direitos humanos.

Exemplos de empresas ligadas a direitos humanos adversos impactos:

- + Concessão de empréstimos financeiros a uma empresa para actividades comerciais que, em violação das normas acordadas, resultem no despejo de uma comunidade.
- + Bordados em produtos de vestuário de uma empresa retalhista subcontratados pelo fornecedor a crianças trabalhadoras em casa, contrariando as obrigações contratuais.



Teste

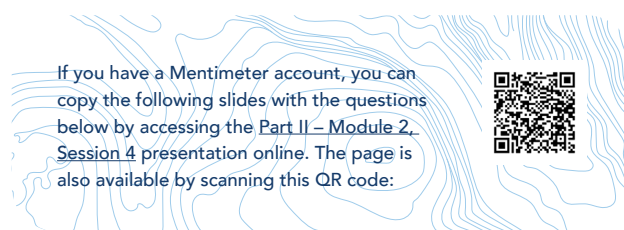
Causa contribuição ou ligação? Pede-se aos participantes que trabalhem em grupos para discutir se uma empresa causou, contribuiu ou está ligada a um risco particular em matéria de direitos humanos e porquê.

Leia o padrão de factos abaixo. Designar os participantes em pequenos grupos para ler o padrão de factos e reportar ao grupo mais alargado. Ou, como alternativa, incorporar as perguntas abaixo num software de inquérito para avaliar as respostas.

Após cada resposta ser fornecida, não deixe de perguntar se existe desacordo ou se os participantes têm algo mais a acrescentar.

Se os participantes estiverem em grupos de trabalho, devem permanecer nos mesmos grupos para a sessão seguinte, que abrange o rastreio da eficácia.

Leia o seguinte padrão de factos¹² em voz alta e forneça cópias em papel, se o evento for pessoalmente (e não



online).

O Incêndio de Fábrica:

International Clothing Retailer (ICR) celebrou um contrato no ano passado com a Reliable Clothing Suppliers (RCS). A RCS concordou em fornecer o material do ICR para as colecções da próxima Primavera, Verão, Outono e Inverno. A RCS trabalhou com a Factory Owners Inc (FOI) para arrendar as fábricas. A Workforce Recruitment Agency (WRA) forneceu a força de trabalho por trás da operação.

Com as tendências da moda a passar por mudanças cíclicas rápidas e mais curtas, a relação do ICR com o RCS sofreu. O ICR tentou impor alterações frequentes nas encomendas colocadas à RCS.

Após vários meses de auditoria ao contrato, o ICR descobriu que a WRA tinha utilizado informações enganosas para garantir os contratos de trabalho para 300 mulheres. Estas mulheres acreditavam que estariam a trabalhar em instalações de última geração, em conformidade com as normas internacionais em matéria de segurança no local de trabalho. Muitos meses mais tarde, a fábrica foi atingida por um tremendo incêndio e centenas de pessoas, na sua maioria mulheres jovens, foram mortas.

De acordo com as notícias, o número de mortes foi exacerbado pelas más condições de saúde e segurança na fábrica, o que incluiu uma grave sobrelotação e uma falta de fugas de incêndio. Pior, algumas fugas de incêndio pareciam ter sido deliberadamente bloqueadas pela direcção da fábrica.

De acordo com os investigadores que trabalham no local, os trabalhadores da fábrica estavam envolvidos no fabrico de vestuário para várias marcas bem conhecidas, incluindo marcas pertencentes ao ICR.

Que empresa provavelmente CAUSOU os impactos adversos dos direitos humanos? Selecciona a resposta mais precisa.

- A. Retalhista de vestuário, ICR, porque fizeram uma auditoria e deviam saber que a fábrica não era segura.
- B. Fornecedores de vestuário, RCS, porque eles estavam no controlo das instalações e tinha bloqueado as fugas de incêndio
- C. Proprietários da fábrica, FOI, porque eram donos da fábrica e eram responsáveis pelas suas condições

¹² Este padrão de factos foi inspirado pelo material preparado pela International Bar Association em www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Chapter-2.aspx

D. RCS e FOI porque estas duas entidades eram directamente responsável pela segurança estrutural e segurança no local de trabalho

A resposta correcta é **D**. RCS e FOI foram directamente responsável quer pela segurança estrutural quer pela segurança no local de trabalho.

Que empresa CONTRIBUIU aos impactos adversos dos direitos humanos? Seleccione a resposta mais precisa.

- A. O retalhista de vestuário, ICR, porque fez encomendas ao RCS quando não o devia fazer, com base nos resultados da auditoria
- B. A agência de recrutamento, WRA, porque usou táticas enganosas para levar as mulheres a trabalhar na fábrica em primeiro lugar
- C. Os donos da fábrica, FOI, porque eram donos da fábrica e qualquer coisa de mau que aconteça nas suas instalações é algo para o qual têm contribuído
- D. WRA e possivelmente ICR

A resposta mais precisa é **D**. A agência de recrutamento, WRA, porque usou táticas enganosas para levar as mulheres a trabalhar numa fábrica insegura em primeiro lugar.

O ICR pode também ter contribuído se se puder dizer que a sua falta de acção após a sua auditoria permitiu que os negócios continuassem como habitualmente. Além disso, o ICR pode ter contribuído se as frequentes alterações de encomendas do ICR levaram a práticas exploratórias, perigosas ou abusivas no local de trabalho.

Que empresas estão directamente LIGADAS aos impactos adversos dos direitos humanos?

- A. RCS porque estava a contratar de fora do país
- B. RCS e ICR em virtude dos seus acordos de fornecimento e subcontratação
- C. WRA porque tinham os contratos com os operários que perderam as suas vidas
- D. FOI porque eram apenas os donos da fábrica, não a empresa que empregava as mulheres trabalhadoras

A resposta mais precisa é **B**, em virtude das suas relações comerciais e dos acordos de fornecimento e subcontratação que empreenderam.

O que é “alavancagem” e porque é importante?

Sempre que a empresa tenha contribuído ou esteja ligada ao impacto adverso sobre os direitos humanos, deve usar a sua influência para mitigar ao máximo qualquer impacto restante. De acordo com o OHCHR's An Interpretive Guia da Responsabilidade Empresarial para Respeitar os Direitos Humanos, “considera-se que existe alavancagem quando a empresa tem a capacidade de efectuar mudanças nas práticas ilícitas de uma entidade que cause um dano”

Há muitas formas de medir o efeito de alavancagem:

- + Se existe um grau de controlo directo por parte da empresa sobre a entidade
- + Os termos do contrato entre a empresa e a entidade
- + A proporção de negócios que a empresa representa para a entidade
- + A capacidade da empresa para incentivar a entidade a melhorar o desempenho em matéria de direitos humanos em termos de negócios futuros, vantagem de reputação, assistência ao desenvolvimento de capacidades, etc.
- + Os benefícios de trabalhar com a empresa para a reputação da entidade e o prejuízo para a sua reputação se essa relação for retirada
- + A capacidade da empresa de incentivar outras empresas ou organizações a melhorar o seu próprio desempenho em matéria de direitos humanos, incluindo através de associações empresariais e iniciativas de múltiplos interessados
- + A capacidade da empresa de envolver o governo local ou central na exigência de um melhor desempenho da entidade em matéria de direitos humanos através da implementação de regulamentos, monitoria, sanções, etc.

Como utilizar a alavancagem com fornecedores e outros quando os seus produtos ou serviços são tão importantes para a sua empresa?

Claramente, as relações com os fornecedores são a chave para a competitividade, produtividade e rentabilidade. Assim, as empresas não estão dispostas a utilizar a alavancagem para conseguir que os fornecedores mudem o seu comportamento sem uma consideração cuidadosa. Em alguns casos, especialmente com fornecedores com grande procura, a alavancagem não está prontamente disponível.






Os UNGPs reconhecem estas circunstâncias e sugerem uma abordagem dupla:

- + **Com relações comerciais não-cruciais:** Utilizar a alavancagem para mitigar os riscos. Se não tiver êxito, terminar a relação.
- + **Com relações que são cruciais para a empresa:** Utilizar a alavancagem para mitigar o risco. Se não for bem sucedida, considerar o fim da relação ou demonstrar os esforços feitos para mitigar o abuso, reconhecendo as possíveis consequências de permanecer.

Se faltar alavancagem, explorar opções para aumentar a alavancagem a fim de mitigar o risco que continua. Se possível e prático, aumentar a alavancagem através de meios colectivos, associando-se a outros compradores para ter mais alavancagem colectiva. Isto pode também envolver a adesão a iniciativas de múltiplos intervenientes/ indústria para influenciar a política e a adopção da aplicação da regulamentação.

Se todos estes esforços não levarem a nada, procurar terminar a relação de uma forma responsável.

Sessão 5: Rastrear a eficácia

	50 minutos
	Os participantes compreenderão como acompanhar a eficácia das suas respostas aos riscos e impactos dos direitos humanos.
	Esta secção começa como uma palestra, incluindo breves referências a estudos de caso, e termina com um teste.
	Neste ponto da formação, os participantes terão sido expostos a muito material sobre HRDD. Para ajudar os participantes a absorver o material, será importante que o facilitador se reporte aos conceitos abordados nas sessões anteriores. Apresentar estudos de casos antigos ou padrões de factos para explicar o material sobre o seguimento que se segue.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes que esta sessão sobre a eficácia do rastreio terá uma duração de 50 minutos e envolverá um pequeno exercício no final.2. Explique que a eficácia do rastreio é a terceira das quatro etapas do HRDD.3. Informar os participantes que começarão com uma breve revisão da última sessão sobre integração.4. Apresentar o material da seguinte forma.

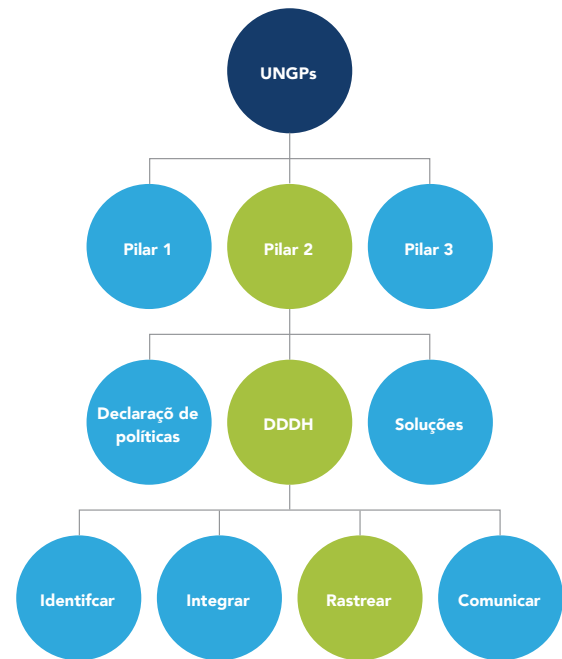
Breve revisão da sessão anterior sobre a integração dos riscos em matéria de direitos humanos

Aprendemos que, para integrar as respostas aos riscos e impactos dos direitos humanos, devemos incorporar as conclusões das avaliações de risco dos direitos humanos em todas as funções e processos internos relevantes. Isto implica atribuir a responsabilidade de abordar os riscos e impactos à unidade apropriada dentro da empresa e fornecer o apoio necessário a essas funções.

Desempacotando isto ainda mais, a unidade poderá ser encarregada de desenvolver planos de acção com objectivos claros, medidas, responsabilidades concretas, KPIs, calendários, etc..

Aprendemos também que a acção a ser tomada por estas unidades depende de se a empresa causou, contribuiu ou está ligada a qualquer impacto adverso sobre os direitos humanos. Exercer a nossa influência é importante quando estamos ligados a abusos dos direitos humanos através das nossas relações comerciais.

Agora, após identificar e integrar as respostas em relação aos riscos e impactos dos direitos humanos, precisamos de verificar se estão a ser tratados de forma eficaz. Os UNGP prevêem que, como terceiro passo na condução do NDH, devemos acompanhar a eficácia dos nossos **esforços** (Princípio Orientador 20).



Porque é importante a eficácia do rastreio?

O acompanhamento da eficácia dos esforços é essencial para que o pessoal possa prestar contas do seu sucesso no respeito dos direitos humanos e aprender com quaisquer deficiências. O acompanhamento das questões e respostas em matéria de direitos humanos também ajuda uma empresa a identificar tendências e padrões e a delinear desafios sistémicos. O rastreio pode também permitir a identificação das boas práticas e ajudar a melhorar o desempenho empresarial. Na sua maioria, o rastreio é fundamental para prevenir ou mitigar a continuação ou recorrência de abusos dos direitos humanos.

O que exige a eficácia do rastreio?

De acordo com o Princípio 20 dos UNGPs, o rastreio requer:

- + Desenvolvimento de indicadores qualitativos e quantitativos apropriados
- + Extraindo de feedback tanto de fontes internas como externas

Embora sejam necessários inputs quantitativos e qualitativos, os esforços de rastreio devem ser mantidos simples. O rastreio é apenas o processo de rever a forma como a empresa responde a quaisquer impactos potenciais identificados.

É importante notar que não existe uma forma pré-determinada de rastrear a eficácia, apenas que o processo faz sentido no que diz respeito aos sistemas e cultura da empresa em geral. As empresas podem recorrer a outros sistemas internos de informação e rastreio já existentes para orientação, por exemplo, na saúde e segurança no trabalho. Integração de sistemas de rastreio centrados nos direitos humanos em sistemas pré-existentes esforços de rastreio, ferramentas ou

modelos podem ajudar a normalizar ou integrar uma maior consciência e respeito pelo ser humanos direitos. Isto pode também incluir a incorporação de indicadores em:

- + Relatórios de desempenho de contratos
- + Inquéritos e auditorias
- + Abordagens de Quadro de pontuação equilibrado
- + Informação sobre o mecanismo de queixa
- + Processos internos de garantia

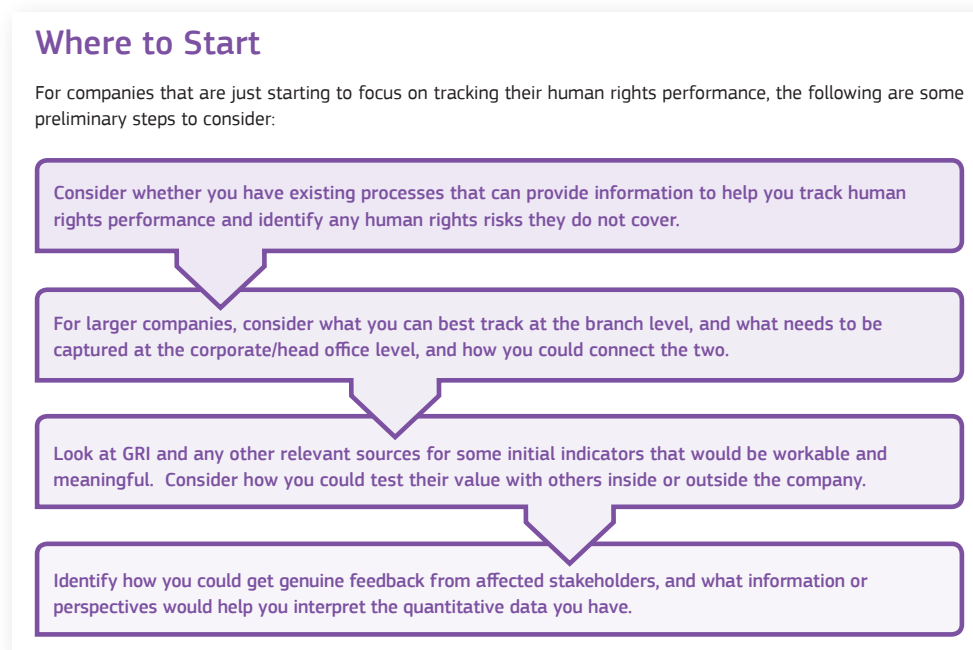
Idealmente, o rastreio tem lugar depois de uma política de direitos humanos estar em vigor para assegurar a adesão e a sensibilização. A política pode reforçar um plano de monitoria e rastreio que requer contributos de uma variedade de unidades ou departamentos funcionais. As responsabilidades de rastreio devem ser atribuídas a pessoas e/ou departamentos específicos.

Como é que é um plano de localização?

Um plano de acompanhamento bem-sucedido terá o apoio da direcção, a adesão dos funcionários e a contribuição das comunidades afectadas. A direcção deverá atribuir objectivos de desempenho relacionados com o DDDH, para aumentar os incentivos ao desempenho. Ao conceber um plano de acompanhamento, considere o seguinte:

- + Assegurar que os esforços para controlar a eficácia sejam compreendidos pela gestão de topo para melhorar a colaboração e cooperação de várias unidades de negócio.
- + Aumentar a relevância dos esforços desenvolvidos, baseando o plano de acompanhamento nas prioridades de risco dos direitos humanos identificadas durante a primeira etapa do processo de NDH. Espera-se que estes riscos em matéria de direitos humanos tenham sido identificados com uma variedade de contributos de intervenientes internos e externos, garantindo a adesão.
- + Projecto de indicadores com base nas prioridades estabelecidas. Procura de feedback de peritos internos e externos. Considerar a possibilidade de os partilhar com os intervenientes externos, incluindo as comunidades afectadas, para a sua contribuição.
- + Reunir informação para preencher estes indicadores a partir dos mecanismos de reclamação existentes, inquéritos aos trabalhadores, feedback dos representantes sindicais e processos de auditoria. Consultar relatórios preparados por directores nacionais ou escritórios regionais para informações relevantes sobre a situação nacional dos direitos humanos e a sua ligação com o negócio. Consultar ainda mais com grupos vulneráveis. Assegurar que as vozes das mulheres são ouvidas durante as consultas.

A Comissão Europeia fornece as seguintes orientações às agências de emprego e recrutamento pelos seus esforços para acompanhar o desempenho em matéria de direitos humanos:



Fonte: Comissão Europeia. Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2012), disponível em ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Labor and Human Rights assessment deductions				
	Core Violations	Violations	Administrative Non-Compliance	Total Deductions
Working Hours	- 0.1	- 3.4	- 0.4	- 3.9
Wage, Benefits and Contract	-	- 3.3	- 0.2	- 3.5
Prevention Of Involuntary Labor	- <0.1	- 0.6	- 0.6	- 1.2
Protected Class	-	- 0.6	- <0.1	- 0.6
Anti-Discrimination	-	- 0.2	- 0.3	- 0.5
Grievance Mechanism	-	- 0.3	- 0.1	- 0.4
Anti-Harassment and Abuse	-	- <0.1	- 0.2	- 0.2
Prevention of Underage Labor	- <0.1	- <0.1	- 0.1	- 0.2
Freedom of Association and Collective Bargaining	-	- <0.1	- <0.1	- 0.1

Average Total Score: **89**

Exemplo de rastreio, encontrado no relatório de Responsabilidade do Fornecedor da Apple, disponível em www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_Report.pdf

Que indicadores são importantes?

Existem muitos indicadores úteis e importantes e muitas fontes diferentes para os obter. O factor mais importante é a relevância destes para o negócio. Os indicadores podem ser agrupados em indicadores de processo/ entrada ou indicadores de incidência/impacto. Abaixo estão amostras de cada tipo:

Indicadores de processo/introdução:

Durante um período de ## mês

- + Percentagem de trabalhadores formados em política de direitos humanos
- + Percentagem de trabalhadores que têm acesso a mecanismos operacionais de reclamação
- + Número de avaliações de impacto sobre os direitos humanos realizadas

Indicadores de incidentes/impacto:

Durante um período de ## mês

- + Número de incidentes de assédio sexual identificados
- + Número de casos em que os dados dos utilizadores da Internet foram transmitidos aos governos e em que base
- + Número de lesões de trabalhadores
- + Número de casos de trabalho infantil denunciados
- + Percentagem de casos apresentados por funcionários, desagregados por sexo, com mecanismo de queixa operacional
- + Número de violações de direitos de terra reportadas ao governo local onde o fornecedor está a operar

Há uma série de publicações que fornecem indicadores amostras das organizações internacionais. Por exemplo:

- + Shift e Mazars, "Quadro de Relatórios dos Princípios Orientadores das Nações Unidas
- + 'Normas de Relatórios de Sustentabilidade GRI'.
- + Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos, 'Indicadores de Direitos Humanos para as empresas'.
- + Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos, "Avaliação do Cumprimento dos Direitos Humanos

Key performance indicators

TRAINING AND SECURITY

	2017	2018	2019
Hours of training on human rights (number)	7,805	10,653	25,845
In class	52	164	108
Distance	7,753	10,489	25,737
Attendances in human rights training courses	2,084	10,557	44,396
Employees trained on human rights	1,360	8,512	19,745
Employees trained on human rights ^(a)	(%) 74	91	97
Security personnel trained on human rights ^(b)	308	73	696
Security personnel [professional area] trained on human rights ^(c)	(%) 88	96	92

^(a) This percentage is calculated as the ratio of the number of registered employees who have completed a training course on the total number of registered employees.
^(b) The variations of the KPI Security resources trained on human rights, in some cases also significant, which can be detected between one year and the next, are linked to the different characteristics of the training projects and to the operating contingencies.
^(c) This data is a percentage of a cumulated value. The change compared to 2018 (96%) is due to a change in the scope of consolidation, due to the inclusion of new resources to be trained and the exit of resources already trained.

Eni launched a massive human rights campaign between 2016 and 2017, and in 2018 and 2019 the human rights program continued with thematic follow-ups.

Ver Relatório ENI sobre Direitos Humanos para compreender como utilizar os Indicadores Chave de Desempenho para medir o progresso na sensibilização para os direitos humanos, disponível em eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

Porque é que os indicadores qualitativos são importantes?

Para aumentar a credibilidade e a utilidade do rastreio, os indicadores qualitativos são particularmente importantes. Estes podem exigir contribuições tanto de observadores especializados como de grupos de partes interessadas afectadas, proporcionando uma apreciação mais precisa do significado dos números quantitativos. De facto, o envolvimento dos intervenientes pode ser utilizado nas fases iniciais das fases de planeamento do rastreio, incluindo os contributos para a forma dos próprios indicadores. A integração dos intervenientes, particularmente grupos vulneráveis, na eficácia do rastreio proporciona uma oportunidade para os detentores dos direitos e portadores dos deveres aprenderem com o processo de DRH.

O que deve acontecer do ponto de vista da monitoria e do seguimento, quando é encontrado um impacto?

Sempre que for identificado um impacto adverso nos direitos humanos, a empresa deve realizar uma análise da causa raiz ou um processo equivalente para compreender como e porque ocorreu.

Uma análise da causa raiz pode identificar que acções, relacionadas com a empresa, desempenham um papel na geração do impacto e de que forma. Uma melhor compreensão das causas de raiz pode também revelar os incentivos e desincentivos ao respeito pelos direitos humanos.



Se tiver uma conta Mentimeter, pode copiar o seguinte slide com a pergunta abaixo, acedendo à Parte II - Módulo 2, Sessão 5 apresentação online. A página também está disponível através da digitalização deste código QR:








Qual das seguintes razões NÃO é considerada uma razão pela qual a eficácia do rastreio é considerada importante?

- A. Relatar o sucesso no respeito dos direitos humanos e aprender com quaisquer deficiências
- B. Ajudar a identificar e avaliar os riscos em matéria de direitos humanos
- C. Identificar tendências e padrões, e ajudar a identificar desafios sistémicos
- D. Prevenir ou mitigar a continuação ou recorrência de violações dos direitos humanos

A resposta correcta é **B**. Identificar e avaliar é o primeiro passo do processo de DDDH e é importante para dar prioridade aos riscos e impactos, não contabilizando o progresso.

Sessão 6: Acções de comunicação

	50 minutos
	Os participantes compreenderão como as empresas podem comunicar as acções tomadas para fazer face aos riscos e impactos dos direitos humanos.
	Esta sessão é proferida como uma palestra, incluindo breves referências a estudos de caso.
	Este é o último módulo da formação sobre NDH e DDDH. Será importante terminar com força. Esteja atento ao cansaço da audiência .
	<ol style="list-style-type: none">1. Informe os participantes que esta sessão sobre comunicação durará de 50 minutos.2. Explique que a comunicação do impacto é o último dos quatro passos na DDDH.3. Informe os participantes que começará com uma breve revisão da última sessão sobre o seguimento da eficácia.

Breve revisão da sessão anterior sobre o rastreio da eficácia

Aprendemos que, para verificar se os impactos adversos dos direitos humanos estão a ser tratados, as empresas devem acompanhar a eficácia das suas respostas.

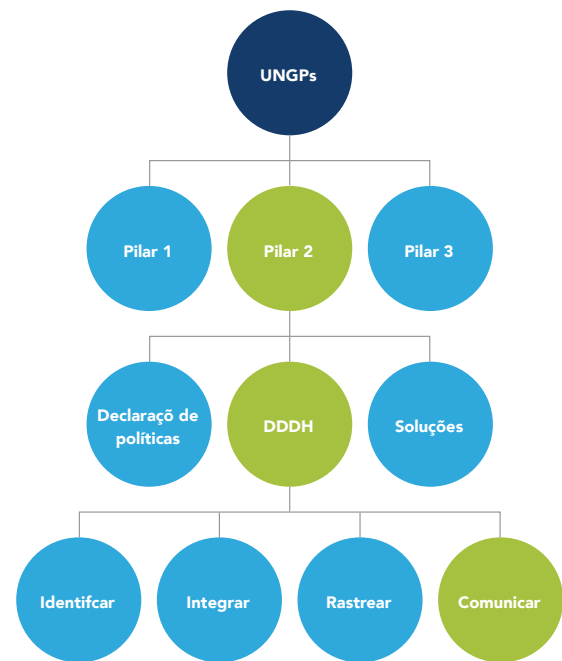
Aprendemos também que o acompanhamento deve basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos apropriados; e recorrer ao feedback tanto de fontes internas como externas, incluindo os intervenientes afectadas.

Agora, depois de acompanhar o nosso progresso na abordagem dos impactos dos direitos humanos, as empresas precisam de comunicar publicamente as acções que tomaram ou tencionam tomar. Os UNGP prevêm que, como quarto passo na realização de DDDH, a comunicação é vital para os esforços das empresas para se responsabilizarem (Princípio orientador 21).

O que é necessário para comunicar acções em conformidade com os UNGPs?

Para dar conta da forma como abordam os seus impactos sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar externamente as suas acções.

As empresas cujas operações ou contextos operacionais apresentem riscos de graves impactos sobre os direitos humanos devem informar formalmente sobre a forma como os abordam (Princípio 21).



As comunicações devem:

- + Ser de uma forma e frequência que reflectam o impacto dos direitos humanos
- + Ser acessível ao público a que se destina
- + Fornecer informação suficiente para avaliar a adequação da resposta de uma empresa ao impacto específico dos direitos humanos envolvidos
- + Não colocar riscos aos interessados ou pessoal afectado; não incluir nomes/locais que possam revelar identidades de titulares de direitos que possam enfrentar retaliações
- + Não colocar riscos às exigências legítimas de segredo comercial

Como é que uma empresa se prepara para comunicar acções?

Para comunicar acções sobre os impactos dos direitos humanos, as empresas devem desenvolver ou aproveitar os sistemas internos existentes de recolha de informação e de responsabilização. Isto permite a uma empresa responder eficazmente quando há alegações de violações dos direitos humanos.

A empresa deve também estar bem posicionada para comunicar sobre as abordagens gerais da empresa para enfrentar os seus riscos de direitos humanos, ou, se relevante, sobre quaisquer sistemas que a empresa tenha em vigor para mitigar esses riscos e para enfrentar quaisquer danos que possam ocorrer. Mas as comunicações orientadas para o processo são apenas um nível de comunicação.

As empresas devem também estar prontas a comunicar sobre questões concretas de direitos humanos e as acções para os prevenir/mitigá-los. Estes danos incluiriam por necessidade aqueles que foram identificados como riscos prioritários em matéria de direitos humanos. Todas as empresas, mas especialmente as empresas que trabalham em indústrias de alto risco, devem ser capazes de comunicar de imediato sobre respostas específicas a um determinado impacto sobre os direitos humanos.

🌟 **Quais são as diferentes formas de comunicação que uma empresa deve considerar?**

Qualquer comunicação deve ser adequada ao seu objectivo, o que implica, entre outras coisas, que o material seja facilmente acessível ao público alvo.

As formas de comunicação podem incluir:

- + E-mails regulares aos trabalhadores sobre questões de direitos humanos que possam ter surgido
- + Inclusão das questões e acções em matéria de direitos humanos num relatório anual de sustentabilidade

Which key principles guide our stakeholder relations?

Our principles for guiding the development of stakeholder relations are:

- Those affected by the adidas Group business have a right to be informed about our activities, participate in a transparent stakeholder engagement process and be involved in issues and opportunities that affect them.
- Stakeholders will be provided with timely and accurate information about our business and we will take into account the needs and concerns of stakeholders when making decisions on the company's behalf.
- We will actively seek stakeholder input and feedback on its business decisions and will respond to what we learn.
- We will encourage stakeholders to define the manner in which they wish to be consulted, and will strive to remain flexible and responsive to stakeholder preferences.
- We identify, assess and address potential risks on stakeholders' and adidas Group's side to ensure a high quality process and outcome of the engagement.
- Those acting on behalf of the adidas Group must be willing to be influenced by stakeholders and where appropriate, act on the input even if it means making changes to the company's business plans.

See adidas 'Stakeholder Relations Guidelines' for an approach to communications, accessible at www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

O Guia de Diligência devida da OCDE para um Responsável A Conduta Comercial recomenda também:

- + Reuniões presenciais
- + Diálogos online
- + Consultas com titulares de direitos afectados ou potencialmente afectados
- + Relatórios públicos formais
- + A partilha dos resultados das auditorias ou avaliações com o comércio sindicatos
- + Comunicações através de um intermediário

Se o objectivo da comunicação é chegar às partes interessadas afectadas, as barreiras linguísticas e culturais têm de ser cuidadosamente consideradas. Os intercâmbios verbais durante as reuniões presenciais podem ser mais apropriados. Pode ser exigida comunicação directa com as partes que afirmam ser directamente afectadas ou representar os seus interesses.

Quando a empresa apresenta riscos de graves impactos nos direitos humanos, deve produzir relatórios públicos formais sobre as acções que a empresa está a tomar.

Os relatórios formais podem incluir:

- + Relatórios autónomos sobre os direitos humanos da empresa desempenho
- + Parte de um relatório mais amplo sobre o desempenho não financeiro cobrindo questões sociais e ambientais
- + Parte de um relatório integrado sobre o desempenho financeiro e não financeiro

Para facilitar a elaboração de relatórios, muitas empresas utilizam as normas de elaboração de relatórios da Global Reporting Initiative (GRI); o quadro da Comunicação sobre o Progresso do Pacto Global das Nações Unidas ou; o quadro de elaboração de relatórios da UNGP. Notavelmente, nem o GRI nem o quadro de apresentação de relatórios do Pacto Global das Nações Unidas são considerados totalmente alinhados com os UNGPs.

Os benefícios da transparência e da divulgação devem também ser cuidadosamente ponderados, uma vez que a lealdade dos consumidores, a distinção da marca ou o perfil do ESG são reforçados ou prejudicados pela qualidade dos relatórios sobre quaisquer impactos adversos nos direitos humanos.






As comunicações fortes podem chamar a atenção para a questão e exigir contribuições de outros intervenientes (governo e outros líderes da indústria) ou levar a plataformas de diálogo com organizações da sociedade civil, instituições nacionais de direitos humanos e sindicatos.

Quality indicators of good corporate human rights reporting™

1. **Governance:** Does the reporting explain how the company's governance structures support the management of human rights risks?
2. **Specific processes:** Does the reporting go beyond high-level statements of policy and commitment and discuss specific processes for implementing respect for human rights?
3. **Specific impacts:** Does the reporting refer to specific impacts that occurred within the reporting period and are associated with the company's operations or value chain?
4. **Clear examples:** Does the reporting provide clear, relevant examples of how the company's policies and processes have influenced practice and outcomes within the reporting period?
5. **Stakeholder perspectives:** Does the reporting explain how the company gains the perspective of stakeholders who could be negatively impacted?
6. **Challenges:** Does the reporting discuss complex or systemic human rights challenges and how the company grapples with them?
7. **Metrics:** Does the reporting include specific data, key performance indicators or other metrics that offer clear and relevant evidence to support the narrative?
8. **Forward focus:** Does the report include information about the company's plans for advancing its efforts to respect human rights?
9. **Strategic initiatives:** If the reporting references particular initiatives, for example, projects, third-party assessments or participation in industry or multi-stakeholder organisations, does it make clear how these initiatives help the company advance its own management of human rights risks?
10. **Improving disclosure:** Where this is not the first year of human rights reporting for the company, does the reporting show improvements in the quality of its disclosure in comparison with previous years, taking into account the indicators set out above?

Fonte: Shift, Indicadores de Qualidade do Quadro de Relatórios dos UNGPs, de Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2016), p. 58, disponível em aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Sessão 7: Exercícios de encerramento

	15 minutos
	A sessão de encerramento está principalmente orientada para recolher contributos para a eficácia de a formação. No entanto, também pode ser utilizada para transmitir mensagens finais ou lições chave.
	Esta sessão começa com uma revisão muito breve do que foi coberto pela formação e termina com reflexões casuais da audiência. É oferecido um inquérito no final para ajudar a tabular as respostas.
	Ao cobrir esta sessão sumária, o formador não deve entrar em detalhes, mas sim passar por cima das manchetes e simplesmente lembrar ao público o que foi coberto. Se for contemplado um certificado de conclusão, então deve ser organizada uma pequena cerimónia.
	<ol style="list-style-type: none">1. Informar os participantes de que esta sessão é a última sessão e é principalmente para resumir e reflectir.2. Congratular os formandos por completarem a formação.3. Informar os participantes de que começará com um breve resumo da formação, e depois procure feedback através de um inquérito online.4. Iniciar uma discussão facilitada com base nas perguntas abaixo.5. Finalmente, agradecer aos formandos pela sua participação. Fornecer certificados de conclusão, se apropriado.

O que cobrimos nesta formação?

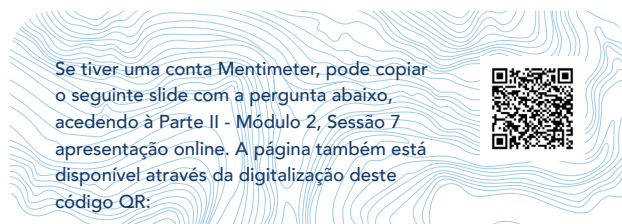
Na Parte I, a formação forneceu uma compreensão básica dos UNGPs, incluindo a sua história.

Discutimos os argumentos a favor da adopção de práticas empresariais responsáveis, e as expectativas em rápido crescimento das empresas para melhor gerir os seus riscos em matéria de direitos humanos.

Na Parte I, discutimos o significado dos direitos humanos e a diferença entre a responsabilidade social das empresas e a agenda da NDH. Discutimos também o conceito dos direitos humanos e os tipos de abusos que ocorrem nas operações comerciais.

A primeira parte da formação cobriu também os três pilares dos UNGPs, dando uma olhadela sobre: 1) o dever do Estado de proteger; 2) a obrigação comercial de respeitar e; 3) o requisito de ambos preverem o acesso a vias de recurso.

Na Parte II, a formação debruçou sobre a parte componente do Pilar 2 e centrou-se na DDDH. Como uma breve revisão falámos dos quatro passos para a DDDH. Isso incluiu: 1) identificar e avaliar os riscos



em matéria de direitos humanos; 2) integrar e agir sobre os resultados; 3) acompanhar o desempenho e; 4) comunicar. Durante o primeiro passo também introduzimos a Ferramenta de Formação de Auto-Avaliação em DDDH.

O que lhe pareceu mais útil na formação? Que secções foram as mais eficazes? Classifique as seguintes:

Na Parte I, as discussões relacionadas com os seguintes aspectos foram as mais eficazes:

- + Sessão sobre as crescentes expectativas sobre os negócios
- + Sessão sobre a COVID-19 e resposta a outros riscos globais
- + Sessão sobre a introdução dos direitos humanos
- + Sessão sobre a diferença entre RSE e NDH
- + Sessão de apresentação dos UNGPs

Na Parte II, as discussões relacionadas com os seguintes aspectos foram as mais eficazes:

- + Introdução aa DDDH, Parte A
- + Introdução aa DDDH, Parte B
- + Sessão sobre identificação e avaliação de riscos
- + Sessão de integração e actuação sobre os resultados
- + Sessão sobre a eficácia do rastreio
- + Sessão sobre acções de comunicações



Discussão facilitada

1. O que aprendeste durante o treino que não sabias antes?
2. Com base no que aprendeu, o que vai fazer de diferente no futuro?
3. O que mais gostaria de aprender e quando?
4. Se pudesse trazer mais alguém da sua organização para fazer esta formação, quem traria e porquê?
5. O que faria para melhorar a formação?



O facilitador pode querer acrescentar questionários/exercícios de encerramento adicionais que sejam apropriados para a audiência e que correspondam à entrega do conteúdo.

Podem convidar os participantes a partilhar as suas opiniões mais importantes.

FONTES

Danish Institute for Human Rights (2020). Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolkit. Available at www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox

European Commission (2012). Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Available at ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Gap, Inc. (2020). Human Rights Policy. Available at www.gapincustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

H&M Group (2018). Sustainability Report 2018. Available at about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

McManus, Father Sean (1997). The MacBride Principles. Available at hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

OECD (2011). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Available at www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf


Responsible Business Alliance (2018). Practical Guide to Implementing Responsible Business Conduct Due Diligence in Supply Chains. Available at www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Shift (2014). Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks. Workshop Report. Available at shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

The Global Sullivan Principles (n.d.). Available at hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights. Available at www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide. Available at www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf



**A DEVIDA DILIGÊNCIA EM MATÉRIA
DE DIREITOS HUMANOS REQUER
QUE AS EMPRESAS AVALIEM OS
IMPACTOS E RISCOS NA SUA
CADEIA DE VALOR, E ACTUEM
DE FORMA RESPONSÁVEL PARA
PREVENIR, MITIGAR E RESPONDER
AO ABUSO DE DIREITOS HUMANOS.**