

AVALIAÇÃO DE IMPACTO EM DIREITOS HUMANOS



**O QUE AS EMPRESAS DEVEM
FAZER PARA RESPEITAR OS DIREITOS DE
CRIANÇAS E ADOLESCENTES**

REALIZAÇÃO



PARCEIRO



O Grupo de Direitos Humanos e Empresas

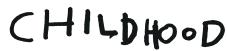
Criado em 2013, o Grupo de Direitos Humanos e Empresas (GDHeE) da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas desenvolve pesquisas aplicadas sobre o tema. Com esse foco de atuação, o grupo pretende criar referências para a atividade empresarial com relação à proteção dos direitos humanos, bem como fomentar políticas públicas nessa área.

Tendo em vista sua inserção dentro da Academia, o GDHeE preza pelo rigor metodológico em suas pesquisas e se posiciona como um ator neutro na construção de diagnósticos e cenários, utilizando metodologias participativas e construções colaborativas com atores-chave, em cada projeto desenvolvido.

Entre suas principais linhas de atuação estão: Grandes empreendimentos e os impactos em populações locais; Biodiversidade e os negócios entre empresas e comunidades tradicionais; e Auditoria em Direitos Humanos e instrumentos empresariais para avaliação e controle de impacto.

AVALIAÇÃO DE IMPACTO EM DIREITOS HUMANOS

**O QUE AS EMPRESAS DEVEM
FAZER PARA RESPEITAR OS DIREITOS
DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES**



FUNDADA POR S. M. RAFAELA SILVA DA SUÉCIA

Como utilizar este arquivo

Facilidade de navegação e consulta

Este arquivo foi concebido de forma que permita uma navegação simples e rápida entre os capítulos, facilitando a consulta.

Na parte inferior de cada página há um botão que leva ao ÍNDICE.

A partir desta página, todos os capítulos podem ser facilmente acessados. Todas páginas também permitem avançar e voltar individualmente uma página clicando-se nas setas.

Abaixo, o menu simplificado para iniciar a navegação ou se preferir **clique aqui** e vá para o índice geral.

GRANDES EMPREENDIMENTOS E OS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES 

PARADIGMAS PARA A ATUAÇÃO EMPRESARIAL 

PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS 

AVALIAÇÃO DE IMPACTOS EM DIREITOS HUMANOS 

PASSO A PASSO DA AIDH 

ETAPA 1: PREPARAÇÃO 

ETAPA 2: IDENTIFICAÇÃO DE IMPACTOS E RISCOS NOS DIREITOS HUMANOS 

ETAPA 3: MATRIZ DE RESPONSABILIDADE E GESTÃO DE PRIORIDADES 

Como foi feita a pesquisa

A pesquisa *Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos: responsabilidades das empresas na proteção dos direitos de crianças e adolescentes*, que subsidiou esta publicação, foi realizada pelo GDHeE entre 2014 e 2015. Ela permitiu melhorar a compreensão sobre o contexto de violações dos direitos de crianças e adolescentes decorrentes da implantação de grandes empreendimentos e, com base nesse diagnóstico, oferecer diretrizes práticas para a atuação das empresas.

A pesquisa analisou a preparação de três cidades-sede da Copa do Mundo da FIFA 2014™: São Paulo, Manaus e Natal. Nelas, visando garantir a participação e o protagonismo dos sujeitos impactados, foi observada a percepção de adolescentes acerca dos impactos causados pela construção dos estádios, por meio de 7 grupos focais com adolescentes moradores das proximidades da Arena Corinthians, Arena Amazônia e Arena das Dunas. Também foram analisadas todas as etapas da tomada de decisão de planejamento e construção dos estádios, desde o financiamento até a obtenção de licenças, com o objetivo de verificar medidas que pudessem prevenir os impactos nos direitos de crianças e adolescentes.

Ademais foram realizadas 74 entrevistas semiestruturadas com os diferentes atores envolvidos (poder público, sociedade civil e empresas) e dois grupos de trabalho com empresas, com o objetivo de verificar se os padrões encontrados em relação aos três estádios considerados na etapa anterior se mantinham em relação a outras obras e outros empreendimentos, o que se confirmou.

Em conjunto, a realização dessas etapas permitiu a identificação dos principais

desafios para a efetiva proteção de crianças e adolescentes no contexto de grandes empreendimentos no Brasil, tais como: o desconhecimento do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente sobre a abrangência dos impactos sobre os direitos de crianças e adolescentes nesse contexto; a naturalização da exploração sexual de crianças e adolescentes, que em muitos locais não é percebida como violação e absorvida como um aspecto cultural, tornando difícil sua identificação e enfrentamento; e a ausência de medidas de prevenção associadas aos impactos de empreendimentos.

Dentre os diversos desafios encontrados, dois demandam soluções jurídicas, razão pela qual se tornaram objetos centrais da pesquisa:

- **invisibilidade de crianças e adolescentes na tomada de decisão sobre a construção de empreendimentos, incluindo a ausência de medidas preventivas e de garantia de seus direitos, desde a fase de planejamento até a operação;**
- **falta de clareza sobre as responsabilidades do Estado e das empresas em relação aos impactos causados por grandes empreendimentos nos direitos de crianças e adolescentes.**

A presente publicação ocupa-se desse segundo desafio, buscando identificar precedentes da responsabilização de empresas pelos impactos causados por suas operações e oferecer instrumentais práticos para que as mesmas possam avaliar e controlar os impactos causados nos direitos de crianças e adolescentes. O primeiro desafio foi objeto de um *policy paper* elaborado pelo GDHeE e dirigido ao poder público.

Sumário

GLOSSÁRIO	6
CAPÍTULO 1	
GRANDES EMPREENDIMENTOS E OS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES.	12
1.1 A RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA PELA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES	18
1.2 PRECEDENTES DA RESPONSABILIZAÇÃO DE EMPRESAS PELOS IMPACTOS CAUSADOS AOS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES	22
CAPÍTULO 2	
PARADIGMAS PARA A ATUAÇÃO EMPRESARIAL	26
2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O AVANÇO DO TEMA DE DIREITOS HUMANOS NAS EMPRESAS	28
2.2 NOVOS PARADIGMAS PARA A RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS	29
CAPÍTULO 3	
OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS	34
3.1 CAUSA, CONTRIBUIÇÃO E CONEXÃO	41
3.2 PRINCÍPIOS ORIENTADORES	46
CAPÍTULO 4	
AVALIAÇÃO DE IMPACTOS EM DIREITOS HUMANOS	52
4.1 COMO USAR ESTA FERRAMENTA	54
4.2 A AVALIAÇÃO DE IMPACTO NOS DIREITOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO PARA A PREVENÇÃO DOS IMPACTOS DOS NEGÓCIOS NOS DIREITOS HUMANOS	54
4.3 COMO A AIDH SE RELACIONA COM A AUDITORIA EM DIREITOS HUMANOS E OS PRINCÍPIOS DA ONU SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS?	56
4.4 POR QUE FAZER UMA AIDH?	57
4.5 PREMISSAS DE UMA BOA AIDH	58
4.6 QUAIS IMPACTOS E RISCOS A AIDH DEVE LEVAR EM CONTA?	60
CAPÍTULO 5	
PASSO A PASSO DA AIDH	62
5.1 ETAPA 1: PREPARAÇÃO	68
5.2 ETAPA 2: IDENTIFICAÇÃO DE IMPACTOS E RISCOS NOS DIREITOS HUMANOS	71
5.2.1 CONSOLIDAÇÃO DA ETAPA 2 IDENTIFICAÇÃO DE IMPACTOS E RISCOS NOS DIREITOS HUMANOS	78
5.3 INTEGRANDO DIAGNÓSTICO E PROGNÓSTICO	80
5.4 ETAPA 3: MATRIZ DE RESPONSABILIDADE E GESTÃO DE PRIORIDADES CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
5.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87

Glossário

CONCEITOS GERAIS

AUDITORIA EM DIREITOS HUMANOS

(DUE DILIGENCE EM DIREITOS HUMANOS):

Processo contínuo que deve ser adotado pelas empresas para identificar riscos, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades e relações comerciais sobre os direitos humanos, cumprindo as seguintes etapas: **(i)** avaliação de impactos em direitos humanos; **(ii)** integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; **(iii)** acompanhamento e monitoramento das ações e das respostas; e **(iv)** comunicação de como as consequências negativas serão enfrentadas.

CADEIA PRODUTIVA:

Representa o conjunto de atividades desempenhadas por uma organização, desde as relações com os fornecedores e ciclos de produção e de venda até à fase da distribuição final. Esse conceito inclui as entidades com as quais a empresa tem uma relação comercial direta ou indireta e que ou **(i)** fornecem produtos ou serviços que contribuem para os produtos ou serviços da própria empresa ou **(ii)** recebem produtos ou serviços da empresa.

ESFERA DE INFLUÊNCIA

Amplitude e/ou extensão de relações políticas, contratuais, econômicas ou outras por meio das quais uma organização tem a capacidade de afetar as decisões ou atividades de indivíduos ou organizações.

FONTE: ISO 26000.

GRANDE EMPREENDIMENTO:

Consideramos grande empreendimento qualquer intervenção ou atividade que, pela sua dimensão ou natureza, gera transformações significativas em um dado território e pode impactar direitos humanos. O conceito se aplica a obras e também a empreendimentos que permaneçam no território por longo prazo.

GRUPOS VULNERÁVEIS:

Grupos que possuem maior risco de sofrerem violações ou impactos negativos em seus direitos humanos, entre eles povos indígenas, mulheres, minorias nacionais, étnicas, religiosas ou linguísticas, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias. A eles deve ser dada maior atenção nos mecanismos de identificação, prevenção, mitigação e

reparação de violações ou impactos.

IMPACTO NEGATIVO POTENCIAL OU RISCO:

É um impacto negativo que ainda não ocorreu, mas que tem grandes chances de ocorrer no futuro.

IMPACTO NEGATIVO REAL:

É um impacto negativo que já ocorreu ou que está ocorrendo no momento.

VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS:

Desrespeito às leis nacionais e aos tratados internacionais de direitos humanos.

IMPACTO NOS DIREITOS HUMANOS:

Impacto é o que muda em relação aos direitos humanos com a atividade empresarial. As mudanças e, portanto, os impactos podem ser positivos ou negativos. O impacto negativo nos direitos humanos ocorre quando uma ação remove ou reduz a capacidade de um indivíduo de desfrutar de seus direitos humanos. Muitos desses impactos configuram violações de direitos humanos. Outros, apenas reduzem capacidade de um indivíduo de desfrutar de seus direitos, mas não chegam a violar uma norma.

MITIGAR:

Se refere tanto aos impactos adversos reais quanto aos impactos potenciais. Em relação aos primeiros, mitigar significa atuar de forma a reduzir a extensão do impacto que já está ocorrendo. Já em relação aos impactos potenciais, mitigar se refere às ações realizadas para diminuir a probabilidade de que ocorra certo impacto. FONTE: GUIA INTERPRETATIVO.

PREVENIR:

Atuar de forma a garantir que violações e impactos potenciais não ocorram. FONTE: GUIA INTERPRETATIVO

REMEDIAR:

Tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas e legislativas ou não-estatais, que quando ocorram violações a direitos humanos cometidas por empresas as vítimas possam acessar mecanismos de reparação eficazes. Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer mecanismos de denúncia, em nível operacional, e colocá-los à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.

STAKEHOLDERS:

São todos os indivíduos ou organizações que podem afetar ou ser afetados pelas atividades da empresa.

Especificamente, *stakeholders* impactados se referem aos indivíduos que têm seus direitos humanos impactados pelas operações, produtos ou serviços da empresa. **FONTE:** GUIA INTERPRETATIVO

RELACIONES COMERCIAIS:

Englobam as relações que uma empresa mantém com seus parceiros comerciais, as entidades que participam da sua cadeia produtiva e qualquer outra entidade estatal ou não estatal diretamente relacionada com as suas operações comerciais, produtos ou serviços. **FONTE:** GUIA INTERPRETATIVO.

CONCEITOS ESPECÍFICOS PARA O UNIVERSO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

ABUSO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES:

Ato ou jogo sexual a que o adulto submete a criança ou o adolescente, com ou sem consentimento da vítima, para estimular-se ou satisfazer-se, impondo-se pela força física, pela ameaça ou pela sedução com palavras ou ofertas de presente. Esses atos físico-genitais incluem carícias nos órgãos genitais, tentativas de relações sexuais, masturbação, sexo oral, penetração vaginal e anal. A criança ou o adolescente é usado como “objeto” de satisfação dos desejos e interesses sexuais de adultos ou pessoas mais velhas, que tenham alguma relação de poder assimétrica. Na maioria dos casos, o abuso é cometido no próprio lar, mas também acontece em abrigos, unidades de privação de liberdade e até mesmo na rua.

EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES:

A exploração sexual é a utilização sexual de crianças e adolescentes com a intenção do lucro, seja financeiro ou de qualquer outra espécie. Ocorre quando meninos e meninas são induzidos a manter relações sexuais, mediante oferta de valores pecuniários ou não; e quando são usados para produção de material pornográfico, ou levados para outras cidades, estados ou países, com propósitos sexuais. **FONTE:** ANDI. EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES - GUIA DE REFERÊNCIA PARA A COBERTURA JORNALÍSTICA, BRASÍLIA, 2013.

PRIORIDADE ABSOLUTA:

Conceito introduzido pela Constituição Federal e regulamentado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), significa que crianças e adolescentes devem ter primazia no que tange ao recebimento de proteção; à precedência no atendimento de serviços públicos; à preferência na formulação de políticas sociais; e à destinação privilegiada de recursos para as

áreas de proteção de crianças e adolescentes (art. 4º, parágrafo único, ECA).

PROTEÇÃO INTEGRAL:

Doutrina adotada pelo ECA que considera crianças e adolescentes cidadãos em condição peculiar de desenvolvimento e sujeitos de direitos, que devem ser protegidos pela família, pelo Estado e pela sociedade. É o princípio que orienta o ECA e legalmente garante que o desenvolvimento físico, moral, psíquico e social seja assegurado a todas as crianças e adolescentes sem discriminação. Dessa forma, a proteção integral é uma doutrina que, ao reconhecer C-A como sujeitos de direitos, reconhece que são titulares de todos os direitos inerentes aos seres humanos. Não se trata somente de uma proteção contra a violência, mas também de acesso à educação, saúde, moradia, mobilidade etc. Fonte: ANDI.

RESPONSABILIDADE COMPARTILHADA:

Constitui-se no entendimento, trazido no art. 227 da Constituição Federal e consagrado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, de que Estado, família e sociedade são responsáveis pela proteção de crianças e adolescentes. Ainda que as obrigações de cada ator sejam diferentes, todos são responsáveis por garantir o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária das crianças e adolescentes, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligéncia, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

SISTEMA DE GARANTIA DE DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE:

Constitui-se na articulação e integração das instâncias públicas governamentais e da sociedade civil na aplicação de instrumentos normativos e no funcionamento dos mecanismos de promoção, defesa e controle para a efetivação dos direitos da criança e do adolescente, nos níveis Federal, Estadual, Distrital e Municipal. **FONTE:** SDH, BRASIL.

VIOLENCIA SEXUAL:

A violência sexual pressupõe o abuso do poder onde crianças e adolescentes são usados para gratificação sexual de adultos, sendo induzidos ou forçados a práticas sexuais. Essa violação dos direitos da criança e do adolescente interfere diretamente no desenvolvimento da sexualidade saudável e nas dimensões psicosociais da criança e do adolescente, causando danos muitas vezes irreversíveis. As modalidades da violência sexual compreendem o abuso e a exploração.

Apresentação

Estado, família e sociedade têm responsabilidade pela proteção de crianças e adolescentes

Esta publicação é resultado do projeto de pesquisa *Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos: responsabilidades das empresas na proteção dos direitos de crianças e adolescentes*, realizado pelo Grupo de Direitos Humanos e Empresas (GDHeE) em 2014 e 2015, com o apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos e da OAK Foundation e em parceria com a Childhood Brasil.

Especialmente a partir de 2007, com o lançamento do Programa de Aceleração de Crescimento (PAC) do Governo Federal e, mais recentemente, com a preparação para a realização da Copa do Mundo da FIFA 2014[™] e dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016, o Brasil vivenciou a implantação de grandes projetos de infraestrutura. Para a realização dos eventos esportivos, mais de R\$17 bilhões foram investidos, seja para a própria construção dos estádios, seja para a reforma de aeroportos e outras obras de mobilidade.

O que poucos enxergam, para além da beleza e utilidade das construções, são seus impactos para populações que vivem - ou vi-

viam - nas imediações das obras. Entre eles, crianças e adolescentes sofrem os impactos mais severos, sendo vítimas de aumento de violência, de exploração sexual, de trabalho infantil, além da evasão escolar e da perda da identidade e laços de vizinhança decorrente dos deslocamentos forçados.

De acordo com a Constituição Federal^[1], Estado, família e sociedade (que inclui as empresas) têm responsabilidade compartilhada pela proteção de crianças e adolescentes. Não estão claras, porém, quais são as obrigações de cada um desses atores em relação aos impactos causados por grandes empreendimentos.

No caso do Estado, apesar de a legislação estabelecer que crianças e adolescentes devem ser tratados com prioridade absoluta^[2], seus direitos não são considerados nas etapas de planejamento e tomada de decisão dos grandes empreendimentos, o que significa que medidas de prevenção não são estabelecidas como condições nas seleções, contratos e financiamento das obras, ou mesmo no licenciamento ambiental, cujo objetivo seria

[1] A responsabilidade compartilhada pela proteção dos direitos de crianças e adolescentes está prevista no art. 227 da Constituição Federal e estabelece o seguinte:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligéncia, discriminação, exploração, violência,残酷和opressão.

[2] De acordo com o Estatuto da Criança e Adolescente, Lei no 8069 de 13 de julho de 1990, tratar crianças e adolescentes como prioridade absoluta significa "a primazia de receber proteção em quaisquer circunstâncias", conforme o artigo 4º, que estabelece o seguinte:

Art. 4º. É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:

a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;
c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;
d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

controlar os impactos causados pelos empreendimentos.

No caso das empresas, o ordenamento jurídico brasileiro não define precisamente a abrangência de sua responsabilidade pelos impactos causados nos direitos das populações locais. Um agravante é a fraca presença do Estado em algumas áreas que recebem grandes empreendimentos, o que dificulta ainda mais a definição sobre as responsabilidades públicas e privadas.

É preciso, apesar disso, que não sejamos omissos ao quadro de crescentes impactos e violações que vêm sofrendo crianças e adolescentes em decorrência da implantação e operação de grandes empreendimentos. Estado, sociedade e empresas precisam exercer a sua responsabilidade compartilhada pela proteção dos direitos de crianças e adolescentes.

Diante desse contexto, o GDHeE assumiu o desafio de construir um diagnóstico sobre o cenário dos direitos de crianças e adolescentes no entorno de grandes empreendimentos e, a partir disso, oferecer subsídios para a elaboração de políticas públicas voltadas à proteção dos direitos de crianças e adolescentes nesse contexto, além de definir parâmetros para a atuação empresarial.

A presente publicação pretende oferecer para as empresas brasileiras diretrizes sobre como prevenir e mitigar os impactos potenciais e reais de suas atividades. Para isso, o GDHeE desenvolveu uma ferramenta para orientar as empresas a realizar uma Avaliação de Impactos em Direitos Humanos (AIDH) capaz de prevenir e mitigar os impactos adversos e, assim, evitar violações a direitos. O passo a passo da ferramenta considera os resultados de uma extensa pesquisa de campo realizada sobre a construção de três estádios para a Copa do Mundo da FIFA 2014™ e incorpora aprendizados derivados da experiência colaborativa com

empresas engajadas na proteção de crianças e adolescentes. Esse processo foi extremamente enriquecedor para os resultados compartilhados nesta publicação, na qual incorporamos contribuições que aproximaram a ferramenta das práticas empresariais.

A ferramenta pode ser aplicada para identificar impactos dos negócios em todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Contudo, diante do cenário legal brasileiro em que crianças e adolescentes têm prioridade absoluta, é essencial incorporar a preocupação com a garantia dos direitos da infância nas avaliações de impacto conduzidas pelas empresas. Por isso, a ferramenta proporciona instrumentos para incorporar os direitos de crianças e adolescentes na matriz mais ampla da AIDH. Dessa forma, para cada etapa inclui-se um quadro, identificado com a **cor amarela** , com especificações para a integração desse grupo.

Apesar de não ter um público-alvo específico, a formulação da AIDH apresentada é mais indicada para empresas da área de construção civil e envolvidas com obras e empreendimentos, em razão da pesquisa que lhe deu origem. Empresas de outros setores podem colher insumos importantes para suas AIDHs, mas devem atentar-se às especificidades das suas operações e cadeias.

Antes de apresentar o passo a passo da ferramenta, a publicação oferece uma contextualização da relação entre direitos humanos e empresas e, especialmente, entre direitos de crianças e adolescentes e obras de infraestrutura. Além disso, traz uma abordagem clara dos principais conceitos e paradigmas estabelecidos pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados pelo Brasil em 2011.

Boa leitura!

Nas sombras das obras

Grandes empreendimentos de infraestrutura geram impactos significativos nas populações de seu entorno, afetando especialmente crianças e adolescentes. Conheça, neste infográfico, os principais fatores de risco e violações dos direitos humanos nesse contexto.

Mão de obra

A migração massiva de trabalhadores gera sobrecarga nos serviços públicos, como a rede de saúde, a segurança pública e a educação.

90%

dos 2,5 milhões de profissionais da construção civil são homens.

FONTE: RAIS-MTBS E SINDUSCON-SP

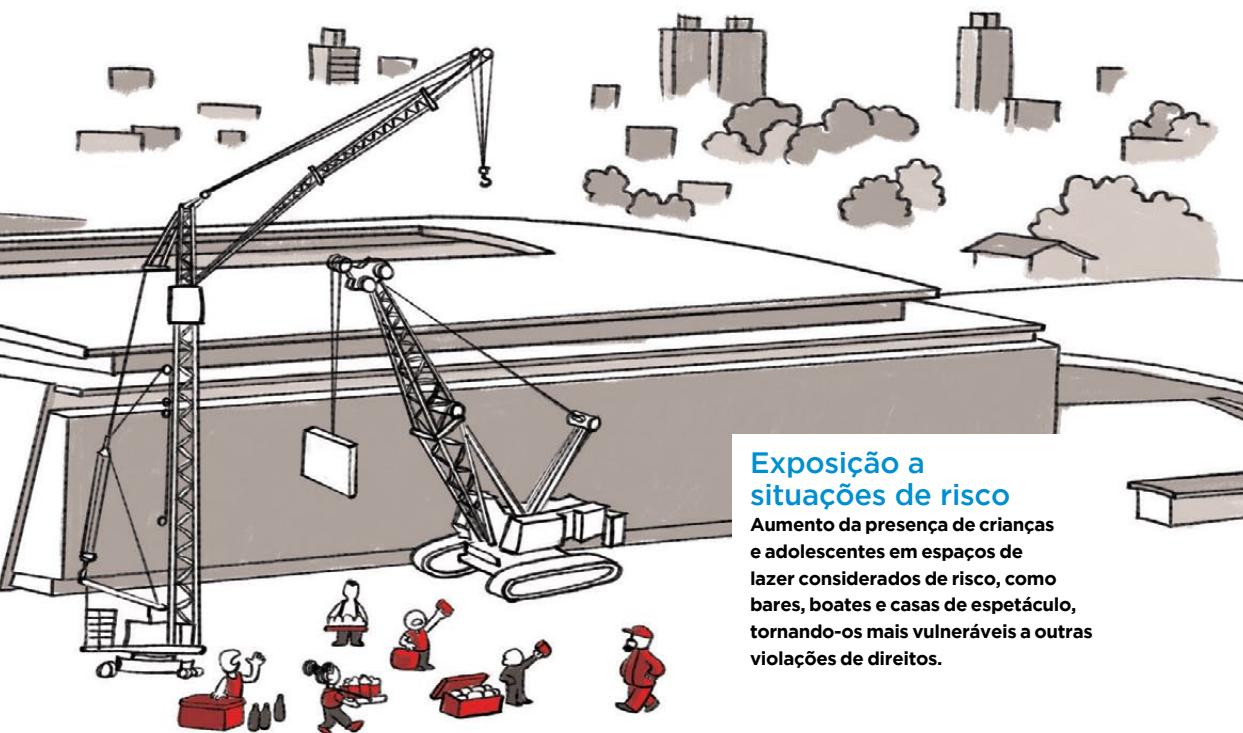
Trabalho infantil

O uso de mão de obra de crianças e adolescentes - uma realidade em todas as regiões do Brasil - é potencializado em ambientes com pouca presença do Estado, como periferias de metrópoles e áreas rurais ou florestais.

3,3 milhões

de crianças e adolescentes trabalhavam ilegalmente no Brasil em 2014

FONTE: PNAD 2014, DO IBGE



Exposição a situações de risco

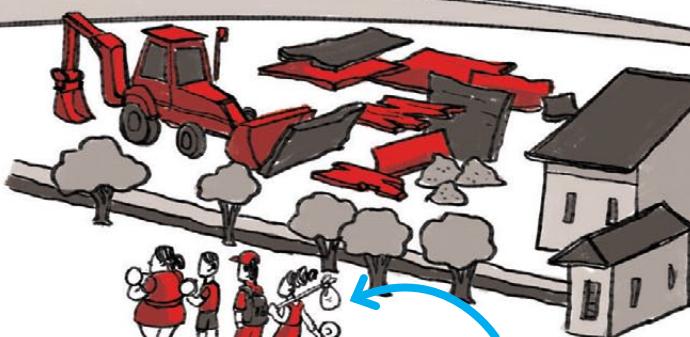
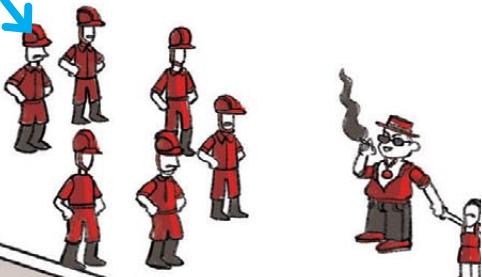
Aumento da presença de crianças e adolescentes em espaços de lazer considerados de risco, como bares, boates e casas de espetáculo, tornando-os mais vulneráveis a outras violações de direitos.

Exploração sexual

Aumento dos casos de exploração sexual no entorno de obras, causado por fatores como a migração massiva não planejada de homens, o que demanda um conjunto de estratégias para a sua prevenção e enfrentamento.

4.953 denúncias
de violência sexual de C-A
foram registradas no Brasil nos
primeiros quatro meses de 2016.

FONTE: DISK 100, DO GOVERNO FEDERAL

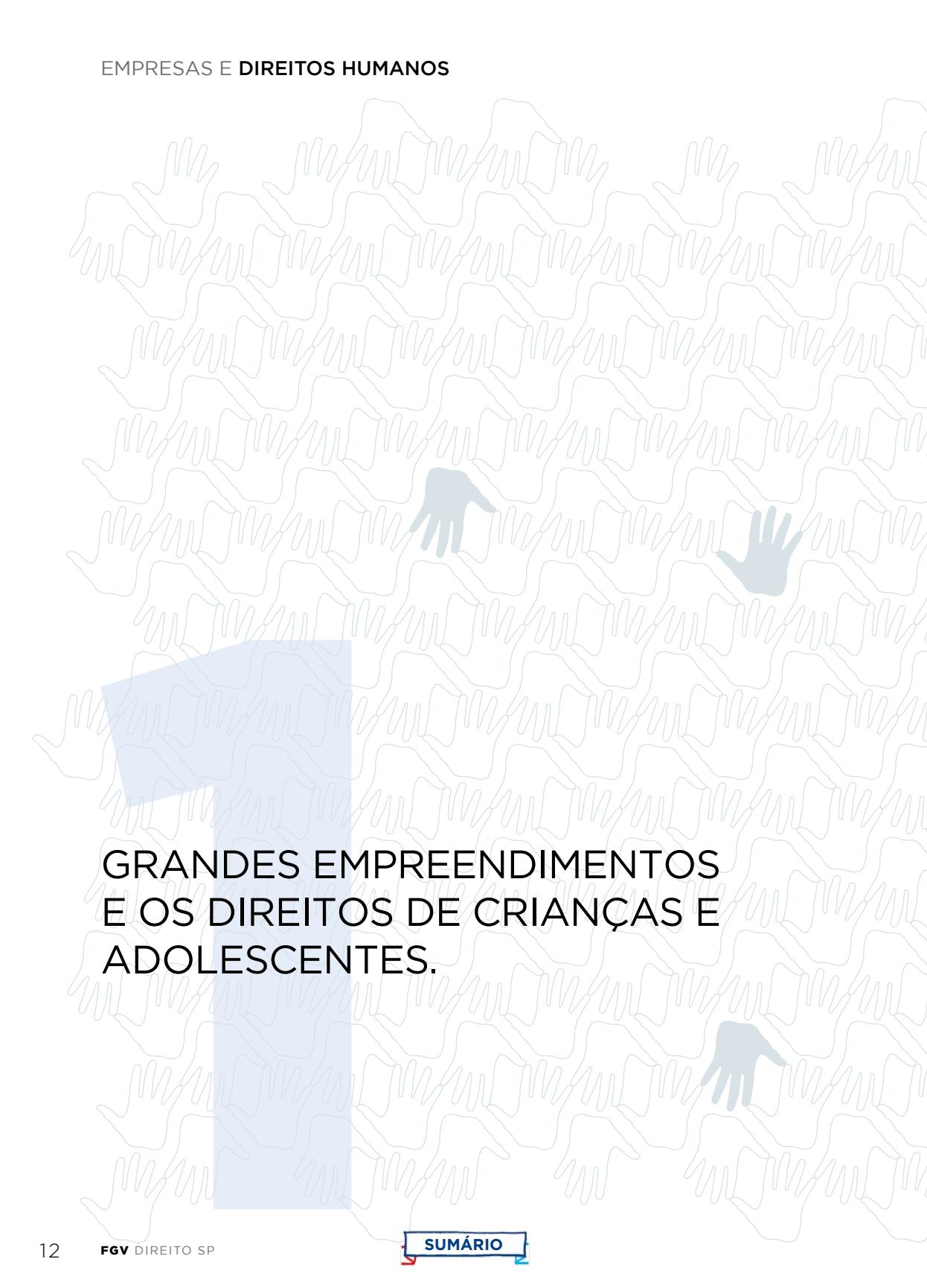


Realocação de famílias

Devido às remoções em função de obras, muitas famílias são obrigadas a se mudar para outras cidades ou bairros, o que leva a impactos como a perda de vínculos familiares e sociais e o aumento dos índices de reprovão e de abandono escolar, sobretudo no ensino médio.

150 mil
pessoas foram removidas de seus lares nas
12 cidades-sede da Copa e 8 mil famílias
apenas na cidade do Rio de Janeiro, devido
às obras dos Jogos Olímpicos.

FONTE: COMITÉ POPULAR DA COPA E DAS OLIMPÍADAS



GRANDES EMPREENDIMENTOS E OS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES.



1 Grandes empreendimentos e os direitos de crianças e adolescentes

Diferentes impactos dependem do tipo de empreendimento e do território

Todos os empreendimentos, independentemente do seu tamanho ou complexidade, acarretam impactos nos territórios em que se instalaram. Isso porque alteram a dinâmica socioeconômica do local onde são implantados, a exemplo do aumento do fluxo de mão de obra e de capital,

a sobrecarga da infraestrutura de serviços, o deslocamento de pessoas etc. Esses impactos podem ser positivos ou negativos e, se não levados em consideração desde a tomada de decisão sobre a realização do empreendimento, podem causar violações aos direitos das populações locais.

QUADRO 1

Impactos negativos recorrentes na instalação de grandes empreendimentos

Grandes empreendimentos geram impacto significativo nas populações que residem em seu entorno. Crianças e adolescentes, por sua condição peculiar de desenvolvimento, são um dos grupos mais vulneráveis a esses impactos.

Os seguintes impactos foram identificados como mais recorrentes no contexto de grandes empreendimentos:

- Sobrecarga dos serviços públicos locais com o deslocamento massivo de trabalhadores, sem um planejamento focado no território e seu desenvolvimento;
- Aumento dos índices de reprovação e de abandono escolar, sobretudo no ensino médio;
- Aumento dos casos de exploração sexual de crianças e adolescentes em vista da migração de grande contingente de homens, sem vínculo no território;
- Aumento da presença de crianças e adolescentes em situações de trabalho consideradas inapropriadas e ilegais;
- Perda de vínculos familiares e de amizade em razão dos deslocamentos forçados;
- Sobrecarga dos serviços de atendimento às crianças e aos adolescentes, especialmente dos Conselhos Tutelares;
- Aumento da presença de crianças e adolescentes em espaços de lazer; considerados de risco, como bares, boates e casas de espetáculo, tornando-os mais vulneráveis a outras violações de direitos;
- Aumento da quantidade de casos de consumo e tráfico de drogas, em especial entre os trabalhadores, nas escolas e nas áreas de reassentamento.

Os impactos se manifestam de formas diferentes, dependendo do tipo de empreendimento e do território em que a obra é instalada. Alguns impactos podem ser potencializados pelas características da obra, a depender do tamanho, do número de trabalhadores empregados, do tipo de empreendimento, entre outros. Ao mesmo tempo, as vulnerabilidades e características prévias do território em que a obra se instala, tal como a provisão

de serviços públicos, também influenciam na configuração dos impactos.

No caso de crianças e adolescentes, os impactos e as violações causados estão relacionados à sobrecarga do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente e da infraestrutura de serviços locais, dado o movimento migratório e a dinâmica do empreendimento; ao deslocamento forçado de famílias dos seus lares para locais temporários e desconhecidos, que também

QUADRO 2

Principais restrições de direitos levantados nos grupos focais

PROBLEMAS QUE JÁ EXISTIAM NA COMUNIDADE E FORAM EVIDENCIADOS

COM AS CONSTRUÇÕES E COM OS JOGOS

- Insegurança
- Abuso policial
- Falta de atendimento adequado à saúde, principalmente voltado a viciados em drogas
- Exploração sexual de crianças e adolescentes - ESCA
- Falta de preparo do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente para lidar com a exploração sexual de crianças e adolescentes
- Uso de drogas

DURANTE A CONSTRUÇÃO DOS ESTÁDIOS E DEMAIS OBRAS

- Falta de oportunidades de trabalho na obra para os jovens do entorno e suas famílias
- Carência de medidas de prevenção para os impactos adversos gerados na comunidade do entorno
- Carência de medidas de prevenção para os impactos adversos gerados nos direitos de crianças e adolescentes do entorno, como falta de medidas de sensibilização sobre a exploração sexual infantil ou segurança para a sua mobilidade nas obras de acesso ao estádio, que fizeram seu percurso para a escola mais difícil, no caso de São Paulo
- Deslocamento de trabalhadores não planejado em São Paulo gera o sentimento de perda de identidade e a quebra das relações de vizinhança
- Não reconhecimento da participação e do protagonismo de crianças e adolescentes nos espaços de decisão sobre grandes empreendimentos

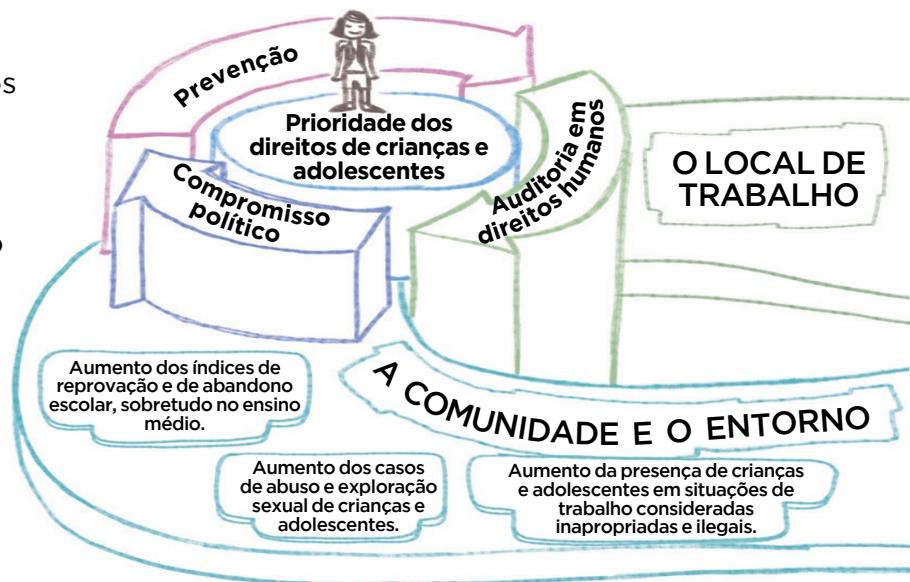
DURANTE A COPA DO MUNDO

- Restrição de mobilidade em decorrência dos jogos e das áreas acordadas como de circulação restrita
- Ausência de transparência e participação em relação a todas as decisões tomadas para a realização da Copa e especialmente sobre a construção dos estádios e seus impactos

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

FIGURA 1

Correlação entre impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes na construção civil



QUADRO 3

Exploração sexual de crianças e adolescentes no contexto de grandes empreendimentos

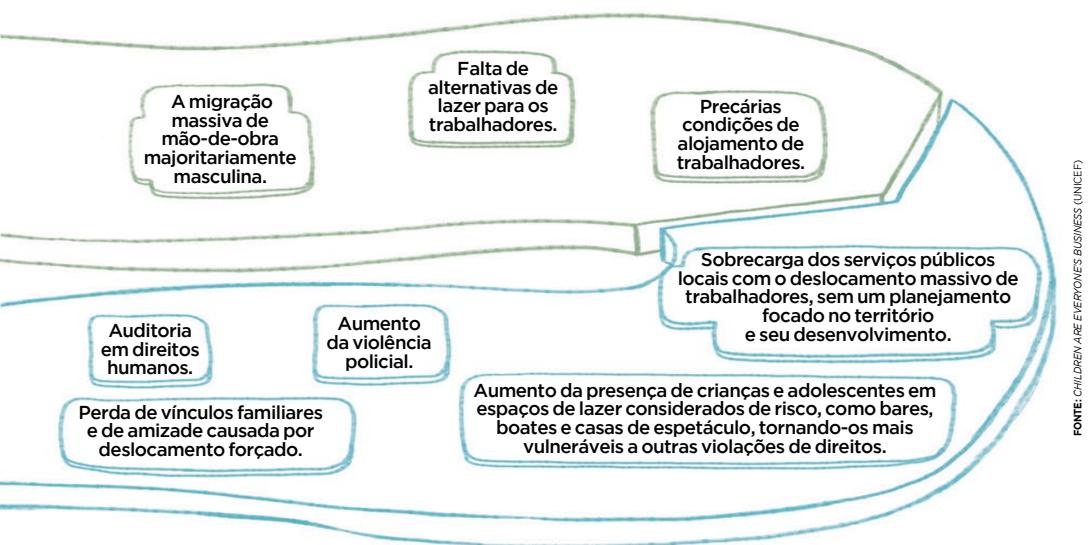
Um dos impactos mais perversos da construção e operação de grandes empreendimentos é a exploração sexual de crianças e adolescentes. A pesquisa “Os homens por trás das obras”, realizada pela Childhood Brasil a partir de entrevistas com os próprios trabalhadores, identifica as condições de trabalho e o perfil dos trabalhadores envolvidos com exploração sexual de crianças e adolescentes, oferecendo subsídios para a prevenção em futuros empreendimentos.

Em geral, a construção das obras é acompanhada de uma migração massiva de mão-de-obra masculina desacompanhada de suas famílias. Trata-se, na maioria dos casos, de trabalhadores que durante o período das obras, vivem em alojamentos comunitários precários construídos dentro do próprio canteiro e passam meses, até anos, sem ver suas famílias.

A rotina dos trabalhadores das grandes obras é pesada. Alguns canteiros funcionam 24 horas e exigem que parte do quadro de funcionários trabalhe em sistema de turno durante a madrugada. Eles passam cerca de dez horas na obra e voltam para os quartos dos alojamentos só para dormir. As atividades exigem mão de obra forte e jovem. A média de idade dos trabalhadores das grandes obras é de 32,7 anos, constituindo um público jovem.

Dante desse cenário, não surpreende ser quase unanimidade a opinião de que ficar longe da família é a maior dificuldade enfrentada pelos trabalhadores de grandes obras.

A ocorrência de prostituição nos arredores das obras, assim como a exploração sexual de crianças e adolescentes, é corriqueira. Quase todos, 97,2% dos entrevistados, afirmam que a prostituição é comum por onde andam. Crianças e adolescentes também estão nessa situação, afirmaram 84,5% dos entrevistados. Além disso, mais da metade dos entrevistados,



já presenciou a exploração sexual de crianças e adolescentes nas imediações das obras.

Os relatos sobre o envolvimento dos trabalhadores com prostitutas ou com crianças e adolescentes aparecem com muito mais frequência quando o sujeito da pergunta é “o outro”. Enquanto 97,2% dizem que seus colegas de obra usam os serviços de prostitutas, apenas 56,7% admitem ter feito o mesmo. E, se 66,9% afirmam que os companheiros saem com meninas menores de 18 anos, 25,4% reconhecem ter agido da mesma forma.

A pesquisa observou que, entre os trabalhadores acomodados em alojamentos mais confortáveis, com opções de lazer e localizados em lugares que possibilitam visitas regulares às suas famílias, há uma tendência de redução de envolvimento em casos de exploração sexual de crianças e adolescentes.

Assim, é possível identificar alguns fatores que contribuem para o aumento da exploração sexual de crianças e adolescentes:

- A migração massiva de mão-de-obra majoritariamente masculina;
- Características comportamentais dos trabalhadores e a cultura da população local;
- Políticas públicas de atenção social e de saúde insuficientes para a demanda do empreendimento;
- Gestões públicas e instituições fragilizadas com baixa capacidade de resposta aos desafios.

Tratar o problema da exploração sexual de crianças e adolescentes no contexto de grandes empreendimentos requer ações integradas das empresas responsáveis pela obra e de seus clientes, além do fortalecimento do sistema de garantia de direitos nos municípios próximos às obras para prevenir a violação dos direitos de crianças e adolescentes.

impactará na evasão escolar; ao aumento de casos de exploração sexual de crianças e adolescentes, muitas vezes associada ao uso de drogas e à violência, estimulados pela alta demanda de migração de homens para trabalhar nessas obras.

Alguns desses impactos e violações aos direitos de crianças e adolescentes são sistêmicos e estão presentes na grande maioria dos casos (*ver quadro 1, na página 14*).

Dentre as violações, a exploração sexual de crianças e adolescentes tem sido cada vez mais apontada como um impacto da instalação de empreendimentos pelo Ministério Público e instituições de justiça. Talvez os casos mais notórios sejam os que envolvem as construções da Arena Corinthians (*ver caso 1, ao lado*), em São Paulo, e da usina hidrelétrica de Belo Monte (*ver caso 2, na página 20*), no Pará.

A Responsabilidade compartilhada pela proteção dos direitos de crianças e adolescentes

Diante desse cenário de violações recorrentes que vêm acompanhando a instalação de grandes empreendimentos, qual é a responsabilidade das empresas na proteção de crianças e adolescentes? Como definir o limite de atuação da empresa e do Estado?

Ao longo dos anos, observa-se que um conjunto de normas têm colocado as obrigações das empresas em relação aos direitos humanos, abrangendo também os direitos das crianças e dos adolescentes. Além dos instrumentos internacionais voltados às empresas e direitos humanos, em âmbito nacional também já é possível visualizar uma evolução do ordenamento jurídico brasileiro no sentido de responsabilizar empresas pelos impactos de suas atividades aos direitos de crianças e adolescentes. Novas restrições aplica-

das à publicidade dirigida a crianças são um exemplo disso. O Brasil tem, inclusive, o que se considera uma das legislações mais avançadas em relação à proteção dos direitos das crianças e dos adolescentes. No caso dos impactos causados pelas operações das empresas no entorno e nas cadeias, o que se observa é uma redefinição das responsabilidades sendo proposta no âmbito da jurisprudência brasileira e da atuação do Ministério Pùblico.

A Constituição Federal de 1988 determina que “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (art. 227, CF 1988). Por meio desse artigo, reconheceram-se dois princípios que informaram não só o Estatuto da Criança e do Adolescente, aprovado dois anos mais tarde, em 1990, mas também o estabelecimento e o funcionamento de um Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente: o direito à prioridade absoluta de crianças e adolescentes e a responsabilidade compartilhada do Estado e sociedade, o que inclui as empresas, pela sua proteção.

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o direito à prioridade absoluta significa a primazia no

Se observa uma
redefinição das
responsabilidades das
empresas por impactos
causados no entorno e
nas cadeias

C A S O 1

Arena Corinthians e a notificação recomendatória do Ministério Público do Trabalho de São Paulo

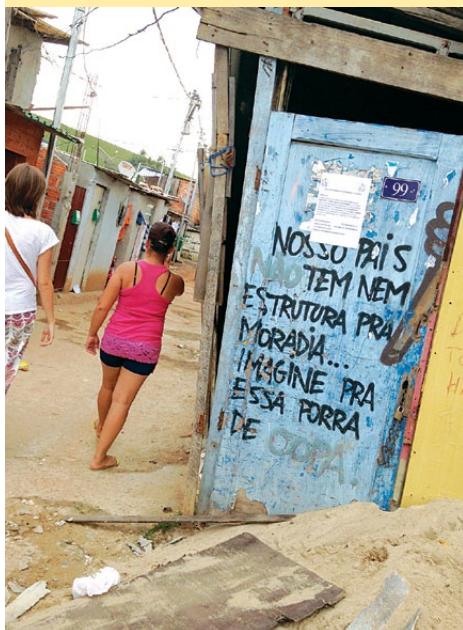
A Arena Corinthians é fruto de um contrato privado entre Odebrecht e Corinthians. A obra foi construída em Itaquera, zona leste da cidade de São Paulo, onde há mais de 58 favelas. Entre elas, destaca-se a Comunidade da Paz, localizada a 400 metros da Arena. Durante a fase de construção, a Arena Corinthians esteve envolvida em denúncias de exploração sexual no entorno do canteiro de obras.

Diante de tais denúncias, em 22 de abril de 2014, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo, com base no entendimento de que o combate à exploração sexual de crianças e adolescentes é de sua competência, por se tratar de uma das piores formas de trabalho infantil^[3], encontrou motivação para expedir uma recomendação^[4] para as empresas envolvidas na construção da Arena Corinthians e obras de infraestrutura próximas, estabelecendo medidas obrigatórias para a proteção dos direitos de crianças e adolescentes no local e fixando prazo de 20 dias para seu cumprimento por parte das empresas.

Foram cinco as medidas estabelecidas para enfrentar os impactos decorrentes da obra, : (i) incluir o tema de exploração sexual de crianças e adolescentes nas Discussões Diárias de Segurança dos trabalhadores diretos e dos empregados dos prestadores de serviços, alertando-os sobre a perversidade da prática e a sua configuração de crime; (ii) assumir postura repressiva e participar na prevenção e no combate da exploração sexual de crianças e adolescentes, por meio de cartazes informativos e

vídeos nos locais de grande circulação de trabalhadores, como refeitórios e alojamentos; (iii) manter rígido controle de entrada e saída de pessoas estranhas à obra na região dos banheiros, vestiários e alojamentos; (iv) providenciar treinamento especial dos serviços de vigilância; (v) comunicar à Polícia Civil as hipóteses de ocorrência de exploração sexual de crianças e adolescentes envolvendo empregados diretos e indiretos, que prestam ou não serviços na sua obra, além de informar o MPT de todas as informações disponíveis.

Diferentemente do caso da Boate Xingu, tal notificação considerou os efeitos sínergicos da construção da Arena e demais obras de infraestrutura na região, notificando todas as empresas envolvidas.



[3] Conforme o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

[4] Conforme Artigo 6º, XX, da Lei Complementar nº 75/1993.



CASO 2



Boate Xingu e o Pacto de Compromisso

A Usina Hidrelétrica de Belo Monte, no estado do Pará, é uma das principais obras do Programa de Aceleração de Crescimento (PAC), do Governo Federal. A construção, iniciada em 2011, mobilizou aproximadamente 33 mil trabalhadores no seu pico, representando um acréscimo de 25% à população de Altamira, principal município afetado pelo empreendimento. Esse contingente de trabalhadores, composto 90% por homens de diversas regiões do Brasil, ficou alojado nos canteiros de obra da usina, em plena floresta amazônica.

Nos arredores dessas instalações, foram mapeados mais de 40 prostíbulos que atendiam a demanda dos trabalhadores do Consórcio Construtor Belo Monte (CCBM). A Boate Xingu, um desses prostíbulos, foi alvo da Operação “Salve Jorge”, da Polícia Civil e de conselheiros tutelares, que libertou 18 pessoas exploradas sexualmente, após a fuga e denúncia de uma adolescente de 16 anos que era vítima de exploração.

Apesar de localizada fora dos limites do empreendimento, a boate estava dentro da área declarada como de utilidade pública para a construção da usina. Tal fato fomentou a discussão em torno da responsabilidade da empresa pelo aumento da exploração sexual na região e trouxe elementos importantes para o panorama de Direitos Humanos e Empresas.

Alguns indícios da influência do CCBM nesse caso:

- A maioria – se não a totalidade – dos clientes da Boate Xingu eram homens que trabalham na barragem, ou seja, “barrageiros” (Ministério Público Federal, 2013: 136);
- Para se chegar à boate, saindo da rodovia BR-230, era necessário passar por uma guarita de fiscalização e permissão de acesso do próprio consórcio;
- Depoimentos nos autos do processo judicial revelam que as vítimas faziam propaganda do estabelecimento nas proximidades das portarias de acesso ao empreendimento.

Apesar de o MPF não ter inserido o CCBM como réu na ação judicial que moveu, o consórcio sofreu outras formas de responsabilização. Esse caso intensificou a pressão política para a efetivação de negociação iniciada um ano antes, que tinha por objetivo a assinatura de Pacto de compromisso entre o CCBM e o Conselho Municipal dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes.



tes de Altamira (CMDCA). Apenas em 11 de abril de 2014, quase dois anos depois do início das negociações, o Pacto de Compromisso foi assinado e as ações começaram a ser implantadas.

Entre os termos desse Pacto de Compromisso, destacam-se do ponto de vista da ampliação da responsabilidade empresarial sobre os impactos no entorno:

- Estabelecimento de calendário de visitas trimestrais dos membros da Comissão Municipal de Enfrentamento da Violência Sexual Contra Crianças e Adolescentes de Altamira (CMEVSCA) e do CMDCA/Altamira nos sítios da obra UHE Belo Monte;
- Elaboração, por parte do CCBM, de materiais informativos sobre a violência sexual contra crianças e adolescentes e as formas de enfrentamento e denúncia dessas situações e os direitos específicos. Os materiais informativos a serem produzidos para utilização junto às comunidades do entorno da obra da UHE Belo Monte precisam, previamente, da consulta e participação dessas comunidades no processo de construção, produção e utilização dos materiais informativos;
- Realização de uma oficina de carga horária de oito horas, por semestre, para a capacitação dos funcionários do CCBM e empresas subcontratadas a respeito da temática da violência sexual contra crianças e adolescentes;
- Identificação e monitoramento dos locais de potencial vulnerabilidade de crianças e adolescentes à violência sexual, dentro e no entorno dos sítios e nas comunidades próximas, com repasse permanente das informações, via produção de relatórios trimestrais, ao CMDCA/Altamira, à CMEVSCA, ao Ministério Público Estadual, ao Conselho Tutelar de Altamira e à Polícia Rodoviária Federal;
- Dedução de um por cento do imposto de renda calculado com base no lucro real para destinação, a cada ano, para o Fundo Municipal dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes;
- Quando possível, estabelecer cláusulas nos contratos existentes nos diversos segmentos da atividade produtiva, declarando explicitamente a rejeição a qualquer forma de exploração sexual de crianças e adolescentes e a qualquer ação ou material promocional que a estimule, inclusive a publicidade.

que tange ao recebimento de proteção; à precedência no atendimento de serviços públicos; à preferência na formulação de políticas sociais; e à destinação privilegiada de recursos para as áreas de proteção de crianças e adolescentes (art. 4º, parágrafo único, ECA). Esse direito se concretiza pelo dever de proteção integral, compartilhado pela sociedade, família e Estado, que reconhece às crianças e aos adolescentes a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento. Em conjunto,

esses direitos justificam que medidas de proteção devem ser dirigidas e desenhadas para este público especialmente em situações de risco.

Precedentes da responsabilização de empresas pelos impactos causados aos direitos de crianças e adolescentes

Apesar da responsabilidade compartilhada estabelecida pela lei, o que se pode

CASO 3

Indústria fumageira e o Termo de Ajustamento de Conduta

Em 2011, o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional da 12.^a Região denunciou a existência de trabalho degradante, trabalhadores sem registros e a utilização de trabalho infantil na produção de tabaco. Em sede de ação civil pública, o Poder Judiciário deferiu liminar favorável ao MPT nas ações contra três das empresas réis (a Souza Cruz, a Indústria de Tabacos e Agropecuária – Intab – e a Unifumo Brasil), com o intuito de proibir contratações com cláusulas abusivas e o trabalho de menores de idade nas lavouras de fumo.

Essas decisões liminares, contudo, foram reformadas e as ações não tiveram continuidade, sendo substituídas por um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Esse Termo gerou obrigações às agroindústrias fumageiras e aos agricultores familiares, bem como estabeleceu a punição às empresas que contratarem fumicultores que se utilizam de trabalho infantil.

As principais obrigações geradas pelo TAC, e que dizem respeito ao trabalho infantil, são: (i) a inserção de cláusula contratual sobre a proibição legal de contratação de trabalhadores com menos de 18 anos, inclusive em regime de economia familiar; (ii) a orientação aos produtores para não utilizarem mão-de-obra de crianças e adolescentes na cultura do tabaco; (iii) a realização de um cadastro das crianças e adolescentes até 18 (dezoito) anos residentes na propriedade rural envolvida em cada contrato; (iv) monitoramento da frequência escolar de todas as crianças e adolescentes a partir de 6 (seis) anos até completar o Ensino Fundamental, limitado a 18 anos, residentes na propriedade.

Além disso, constatada a prática de trabalho infantil, a empresa compromete-se a: promover a conscientização dos produtores, visando a correção das irregularidades, inclusive mediante orientação específica e fornecimento de material educativo, advertindo-os, por escrito, de que a prática é ilegal e constitui descumprimento do contrato; registrar, por meio de seus instrutores agrícolas, em relatório próprio, a prática de trabalho infantil; no prazo de quinze dias do recebimento na empresa do relatório do orientador/instrutor, comunicar o fato ao Conselho Tutelar e ao Ministério Público do Trabalho da localidade, identificando o produtor; havendo reincidência, não renovar o contrato para a safra seguinte.

Apesar da precedência dessa medida em estabelecer obrigações para as empresas para a

observar, no contexto de obras e empreendimentos, é uma série de violações aos direitos de crianças e adolescentes. Isso ocorre em parte porque os seus direitos não são considerados pelas etapas de tomada de decisão desses projetos, ao contrário do que estabelece a prioridade absoluta; e também porque, apesar do ECA estabelecer a responsabilidade compartilhada de toda a sociedade pela proteção de crianças e adolescentes, não estão claras quais são efetivamente as

Os direitos de C-A não são considerados nas etapas de decisão de obras e empreendimentos



fiscalização, ao longo da cadeia produtiva, da condição degradante de trabalho e trabalho infantil, dado a sua esfera de influência, é relevante tomar em conta que algumas dessas medidas – como o cadastro de crianças e adolescentes e o monitoramento de frequência escolar – são obrigações do Estado e não das empresas, a quem cabe zelar pela prevenção de violações com as quais possa contribuir ou estar conectada, por meio de seus parceiros comerciais.

Está demonstrado o aumento da esfera de responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos

responsabilidades da família, do Estado e das empresas.

Aferir essas responsabilidades pode ser tarefa ainda mais complexa, no caso de grandes empreendimentos, quando esses se instalam em territórios com vulnerabilidades já existentes e com serviços públicos insuficientes ou de baixa qualidade.

Apesar disso, é possível identificar uma tendência no âmbito do sistema de justiça (em especial no Poder Judiciário e Ministério Público), no qual essa questão vem sendo recolocada, abrindo precedentes para a responsabilização das empresas pelos impactos causados por obras e empreendimentos sobre os direitos de crianças e adolescentes.

O caso da construção da Arena Corinthians é um exemplo de precedente. O Ministério Público do Trabalho cobrou a responsabilidade das empresas envolvidas na construção do estádio e infraestrutura em relação a indícios de aumento de exploração sexual de crianças e adolescentes no entorno das obras, exigindo a adoção de medidas de prevenção e sensibilização. Nesse sentido, esse caso é paradigmático e permite discutir o que se espera da conduta das empresas em relação aos impactos causados pelos empreendimentos, diante de um cenário de novas formas de responsabilização (ver caso 1, na página 19).

Outro exemplo é o caso da Boate Xingu. Localizada nas proximidades do can-

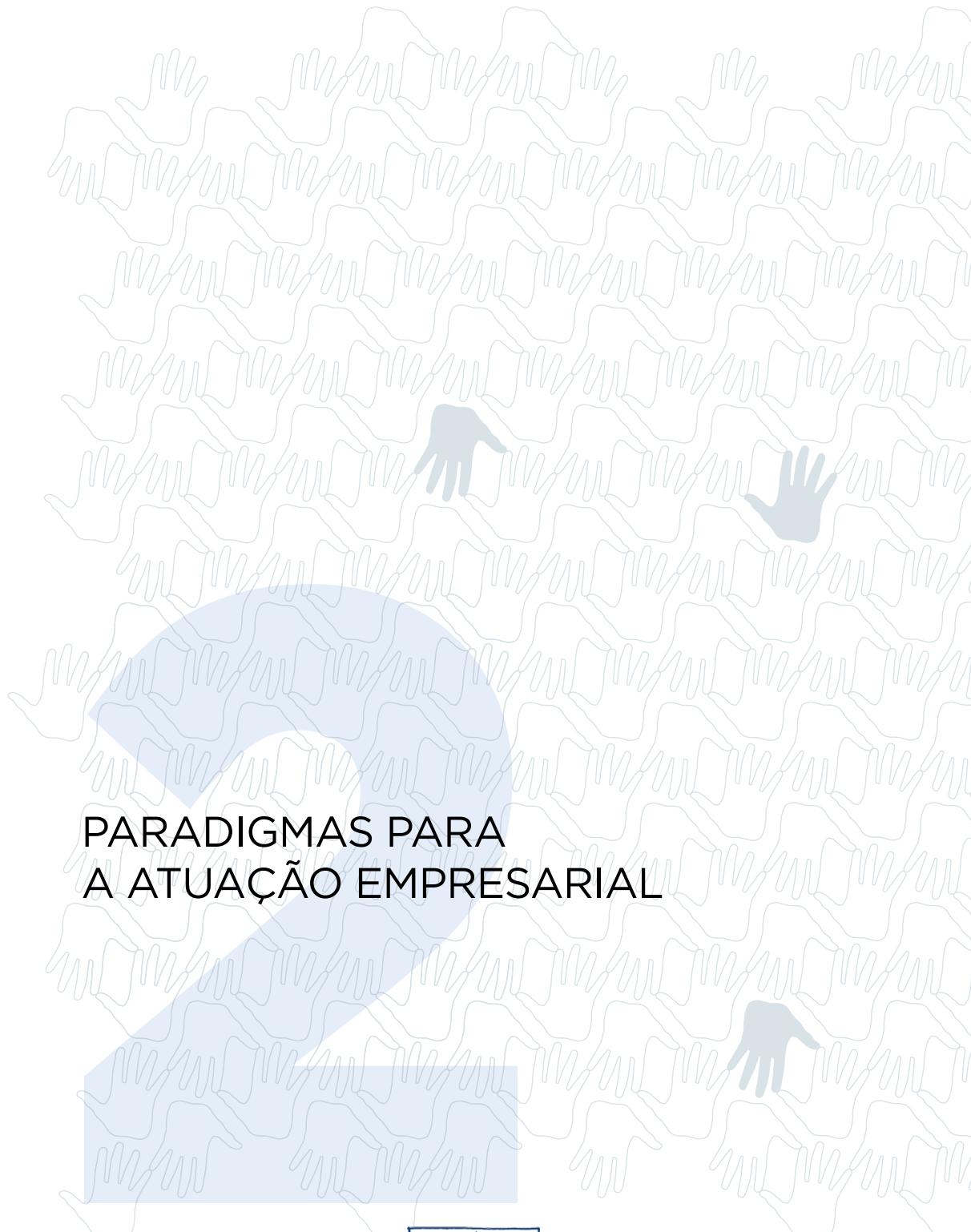
teiro de obras da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, lá adolescentes foram encontradas em condição análoga à escravidão e submetidas à exploração sexual e tráfico de pessoas. O caso teve como desfecho uma solução extrajudicial, mas é importante na medida em que traz a discussão sobre a responsabilidade das empresas em áreas que extrapolam os limites do canteiro de obras. Nesse caso, a solução negociada entre comunidade, órgãos públicos e empresas resultou em medidas de prevenção e monitoramento, além de um programa de sensibilização dos trabalhadores da obra acerca de violações sexuais cometidas contra crianças e adolescentes (ver caso 2, na página 21).

A responsabilidade das empresas em relação a crianças e adolescentes também vem sendo cobrada em relação aos impactos dos negócios na extensão de sua cadeia produtiva. Um dos casos exemplares trata da obrigação das empresas fumageiras de efetivamente garantirem a erradicação do trabalho infantil em toda a sua cadeia de produção (ver caso 3, na página 22).

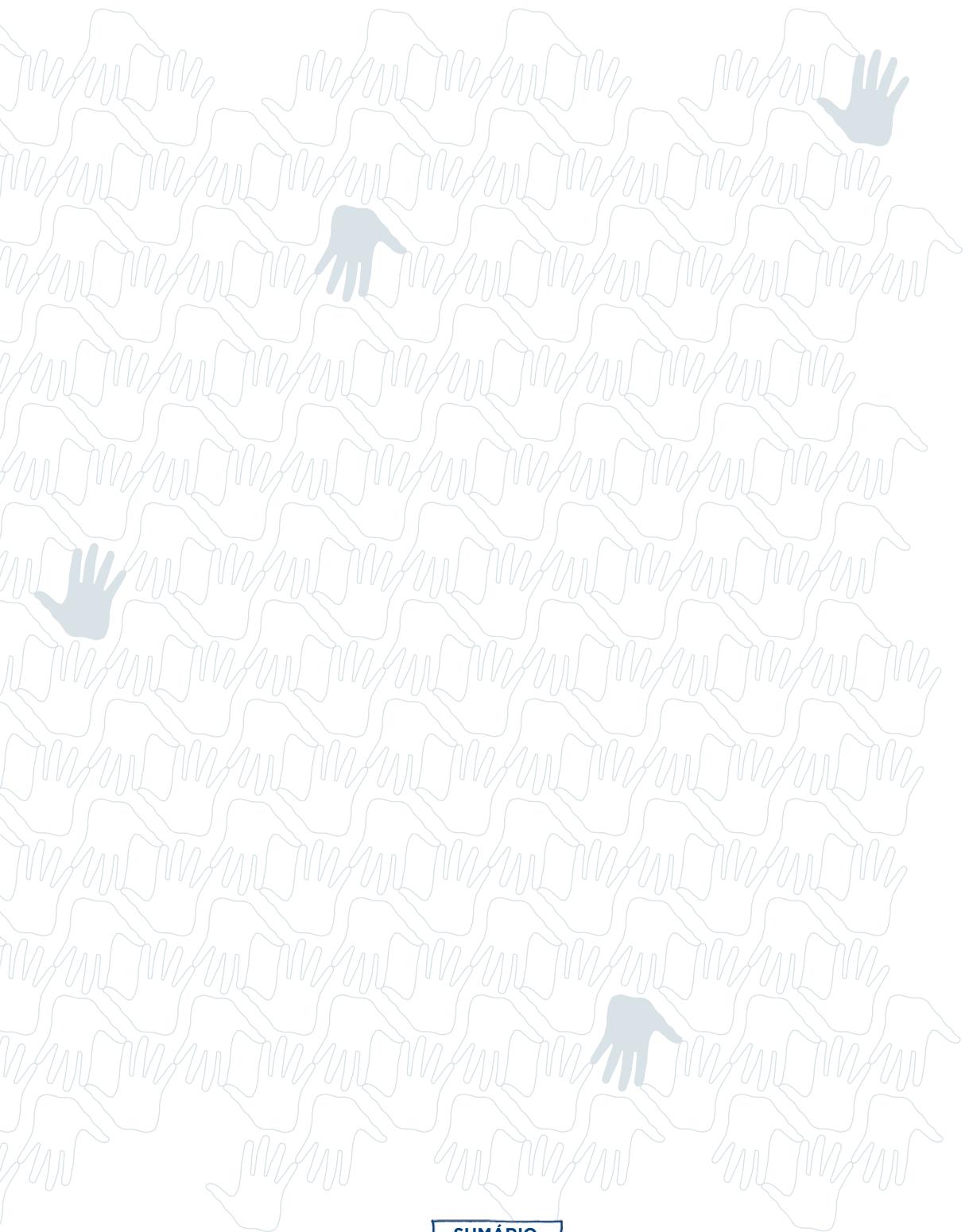
Em conjunto, esses precedentes demonstram a necessidade de atuação preventiva e o aumento da esfera de responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Já não basta para a empresa preocupar-se em não violar direitos humanos por meio de suas atividades, é preciso atuar preventivamente em relação aos impactos negativos causados por terceiros para os quais possa ter contribuído ou com os quais possa ter uma relação de conexão.







PARADIGMAS PARA A ATUAÇÃO EMPRESARIAL



2 Paradigmas para a atuação empresarial

Princípios orientadores da ONU formalizam obrigações que vão além da RSE

As responsabilidades que têm sido exigidas das empresas pela proteção dos direitos de crianças e adolescentes podem também ser compreendidas em um aspecto mais abrangente, como tendência global respaldada pelo movimento da responsabilidade social. Retomar essas normas tem, neste guia, o objetivo de identificar referências de medidas que podem ser aproveitadas pelas empresas para respeitar os direitos humanos.

Isso não significa, porém, que o controle de impactos nos direitos humanos seja suprido pelos instrumentos de responsabilidade social empresarial, tendo em vista que estes são voluntários, enquanto respeitar os direitos humanos é uma obrigação da empresa.

Responsabilidade Social Empresarial e o avanço do tema de direitos humanos nas empresas

A discussão sobre a proteção dos direitos humanos, inicialmente limitada aos Estados, ampliou-se ao universo empresarial por volta dos anos 2000, estimulada pelo então secretário geral da ONU, Kofi Annan. O movimento de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) tornou-se o espaço de debate sobre a temática e mobilizou esforços que foram materializados em iniciativas como o Pacto Global (2005), a ISO 26000 (2010) e as Diretrizes

da OCDE para Empresas Multinacionais (2011).

Tradicionalmente, a RSE é entendida como tudo aquilo que as empresas fazem para além do parâmetro mínimo estabelecido pelas regras estatais em prol de negócios mais éticos, socialmente responsáveis e ambientalmente sustentáveis. Ou seja, a RSE é comumente entendida como um conjunto de princípios, diretrizes, valores e práticas compartilhadas que buscam ressignificar o papel dos negócios privados sobre o bem-estar mais amplo das pessoas e da sociedade. A partir desse racional, as empresas e as associações empresariais, de maneira isolada ou em parceria com governos e sociedade civil, passaram a desenvolver uma variedade de iniciativas voluntárias.

Dentro da temática de responsabilidade social, a proteção integral de crianças e adolescentes foi incorporada e fomentada como possibilidade de antecipação e/ou prevenção da violação de direitos de crianças e adolescentes e de geração de valor compartilhado tanto para empresas quanto para crianças e adolescentes^[5].

Dessa forma, alguns instrumentos internacionais voluntários voltados a fomentar práticas empresariais socialmente responsáveis passaram a incorporar, dentro da temática de direitos humanos, algumas referências sobre o que a empresa poderia fazer pelos direitos de crianças e

[5] Centro de Estudos em Sustentabilidade (GVces). *Geração de Valor Compartilhado a partir da proteção integral de crianças e adolescentes*. 2014.



adolescentes. Tais diretrivas foram fundamentais para iniciar a conscientização das empresas da necessidade de se abster de infringir direitos humanos, como, por exemplo, cumprir aspectos da legislação trabalhista, como não utilizar mão de obra infantil (ver quadro 4, na página 30).

Novos paradigmas para a responsabilização das empresas

Apesar dos importantes avanços obtidos com a RSE, foi com a aprovação, pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, em 2011, que se impulsionou efetivamente no próprio meio empresarial a ideia de que o respeito aos direitos humanos é o padrão mínimo de conduta esperado das empresas pela sociedade.

Os princípios da ONU afirmam que todas as empresas devem adotar políticas e procedimentos para garantir que suas operações não violem os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Assim, após anos de pesquisa e discussão, o Conselho de Direitos Humanos concluiu

Iniciativas antes voluntárias tornaram-se obrigações e novas responsabilidades foram incorporadas

que a responsabilidade das empresas deve ir além dos padrões estabelecidos no âmbito da responsabilidade social empresarial. Isto é: algumas das iniciativas já realizadas pelas empresas, com caráter voluntário, tornaram-se obrigações e novas responsabilidades foram incorporadas nesse escopo.

Dessa forma, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos compilam diretrizes de como as responsabilidades empresariais são recolocadas, estabelecem que o de respeito aos direitos humanos é obrigatório e deve estar vinculado aos impactos gerados pelas atividades daquela empresa (ver a íntegra

QUADRO 4

O que as empresas socialmente responsáveis fazem pelos direitos das crianças e dos adolescentes

1. DIRETRIZES DA ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE)

As Diretrizes da OCDE, criadas em 1976 e com sua última atualização em 2011, são recomendações dirigidas pelos governos às empresas multinacionais que operam dentro ou a partir de países aderentes. Incorporam o framework “Protect, Respect and Remedy” e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU para abordar as recomendações de direitos humanos e recomendam a utilização de instrumentos como a due diligence. No que diz respeito a crianças e adolescentes, a OCDE incorpora o entendimento dos Princípios Orientadores sobre a necessidade de priorizar os seus direitos e trata expressamente da eliminação do trabalho infantil.

O mecanismo de solução de controvérsias consiste em um dos principais instrumentos da iniciativa e visa buscar a conciliação entre empresas multilaterais e vítimas de violações.

Os países aderentes assumem um compromisso vinculante em implementá-las, porém o cumprimento das Diretrizes pelas empresas é voluntário e não é legalmente exigível.

As normas contidas nas Diretrizes, no entanto, podem ser reguladas pela legislação nacional ou compromissos internacionais e, nesses casos, devem ser obrigatoriamente cumpridas.

2. GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Criada em 1997, tem como objetivo auxiliar as empresas a compreender e comunicar os impactos de suas atividades por meio de relatórios de sustentabilidade que abordem aspectos como mudanças climáticas, corrupção, direitos humanos, entre outros. A GRI possui a subcategoria “Direitos Humanos”, na qual crianças e adolescentes são tratados diretamente na categoria sobre trabalho infantil (G4-HR5) e na subcategoria “Sociedade”, na qual aparecem de forma indireta ao tratar de impactos nas comunidades locais (G4-SO1 e G4-SO2). Entre as convenções consideradas pela GRI estão a Convenção dos Direitos das Crianças (ONU, 1989) e a Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (OIT, 1999), além de outras mais abrangentes sobre direitos humanos. A última versão, GRI-G4, incorpora os Princípios Orientadores da ONU como referência, principalmente na subcategoria “Direitos Humanos”.

De acordo com os princípios do instrumento, não há definição quanto à exatidão das medidas reportadas, podendo ser qualitativas ou quantitativas de acordo com a natureza da medida e dos seus usuários. Assim, observa-se que não há um padrão de respostas esperados pela instituição. Os relatórios devem ser elaborados anualmente de acordo com as diretrizes da instituição e não há cobrança ou validação por parte da GRI sobre as informações contidas nos relatórios, assim como não há monitoramento das atividades descritas. A GRI não se responsabiliza pelo conteúdo dos relatórios produzidos com base nas suas diretrizes. O que se pretende é fomentar negócios mais socialmente responsáveis por meio de ações de promoção a direitos, mas não se cobra que essas ações estejam relacionadas aos impactos diretos e indiretos causados pelo negócio da empresa.



3. PACTO GLOBAL, DA ONU

Lançado em 2000, o Pacto Global tem como objetivo mobilizar as empresas para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, por meio de dez princípios. Traz, nos Princípios 1 e 2, o dever de apoiar e respeitar os direitos humanos, assim como de não participar de violações desses direitos. O Princípio 5 menciona diretamente crianças e adolescentes ao abordar a abolição do trabalho infantil.

O Pacto Global é uma iniciativa voluntária e não exerce monitoramento ou avaliação de desempenho dos seus signatários. Porém, adota Medidas de Integridade para garantir a veracidade das informações divulgadas pelas empresas, entre elas a Comunicação de Progresso (COP) anual e obrigatória a todas as partes interessadas e medidas para lidar com alegações de abuso sistemático ou de atos flagrantes de violação dos objetivos gerais do Pacto Global.

Atua em conjunto com a Unicef na produção de guias e relatórios sobre a proteção e incorporação de direitos de crianças e adolescentes nos negócios, além de compilar e divulgar boas práticas empresariais sobre a temática.

4. ISO 26.000

Publicada em 2010, a ISO 26.000 é uma norma de diretrizes e de uso voluntário, que não visa nem é apropriada a fins de certificação. No aspecto de direitos humanos, inclui o uso de due diligence para evitar de risco de violação de direitos, além de dar atenção especial aos grupos vulneráveis. Sobre crianças e adolescentes, as diretrizes afirmam que eles devem ser considerados partes interessadas pela empresa e devem ser devidamente representados. Ademais, determina a eliminação do trabalho infantil, o cuidado especial das áreas de propaganda e marketing. Estimula, também, a promoção de direitos de crianças e adolescentes, como os cuidados com a nutrição infantil e o acesso à escola.

dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos apresentada na página 46 deste guia).

Observa-se, portanto, que a adoção de medidas de responsabilidade social empresarial e de direitos humanos e empresas pode, muitas vezes, convergir na efetiva proteção aos direitos humanos e promoção de benefícios sociais. Contudo, a diferenciação entre esses dois “olhares” é importante para se estabelecerem os limites da responsabilidade empresarial por suas ações ou omissões, uma vez que a empresa não será responsabilizada por não promover ações

de RSE, mas deve cumprir com as suas responsabilidades de direitos humanos e empresas, a ponto de ser responsabilizada no caso de omissão.

Além disso, compreender essa diferença (ver quadro 5, abaixo) pode garantir que a empresa aplique melhor os investimentos que faz em relação aos direitos humanos. Isso porque, na medida em que suas ações tiverem como foco o controle de impactos, a empresa diminui a possibilidade de que demandas sociais não previstas ou mitigadas sejam judicializadas e aumentam a possibilidade de alcançar a licença social para operar.

QUADRO 5

Responsabilidade Social Empresarial x Direitos Humanos e Empresas

A RSE é uma área de grande valor para as empresas. Atua de forma a aproximar empresa e comunidade, minimizando impactos negativos e potencializando impactos positivos. Consiste em tudo que as empresas fazem para além do parâmetro mínimo estabelecido pelas regras estatais em prol de negócios mais éticos, socialmente responsáveis e ambientalmente sustentáveis. São exemplos de ações de RSE: balanços sociais, padrões de comércio justo (“fair trade”) e programas de investimento social empresarial.

O campo de Direitos Humanos e Empresas, por sua vez, dissemina a ideia de que o respeito aos direitos humanos é obrigatório e é apenas o padrão mínimo de conduta esperado das empresas pela sociedade. Ou seja, para as empresas, isso implica garantir que suas operações não violem os direitos elencados nos três principais instrumentos internacionais de proteção à pessoa humana: a Declaração Universal dos Direitos Humanos^[6], o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos^[7] e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais^[8]. São exemplos de ações de direitos humanos e empresas a realização de auditoria em direitos humanos, a fiscalização de fornecedores para eliminar o uso de mão de obra infantil na cadeia.

Dessa forma, uma empresa pode ser muito engajada em atividades e compromissos que apoiam e promovem os direitos humanos, contribuindo para a causa. Contudo, isso não significa que ela está respeitando os direitos humanos por meio de suas operações e relações comerciais.

[6] http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf

[7] <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccppr.aspx>

[8] <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

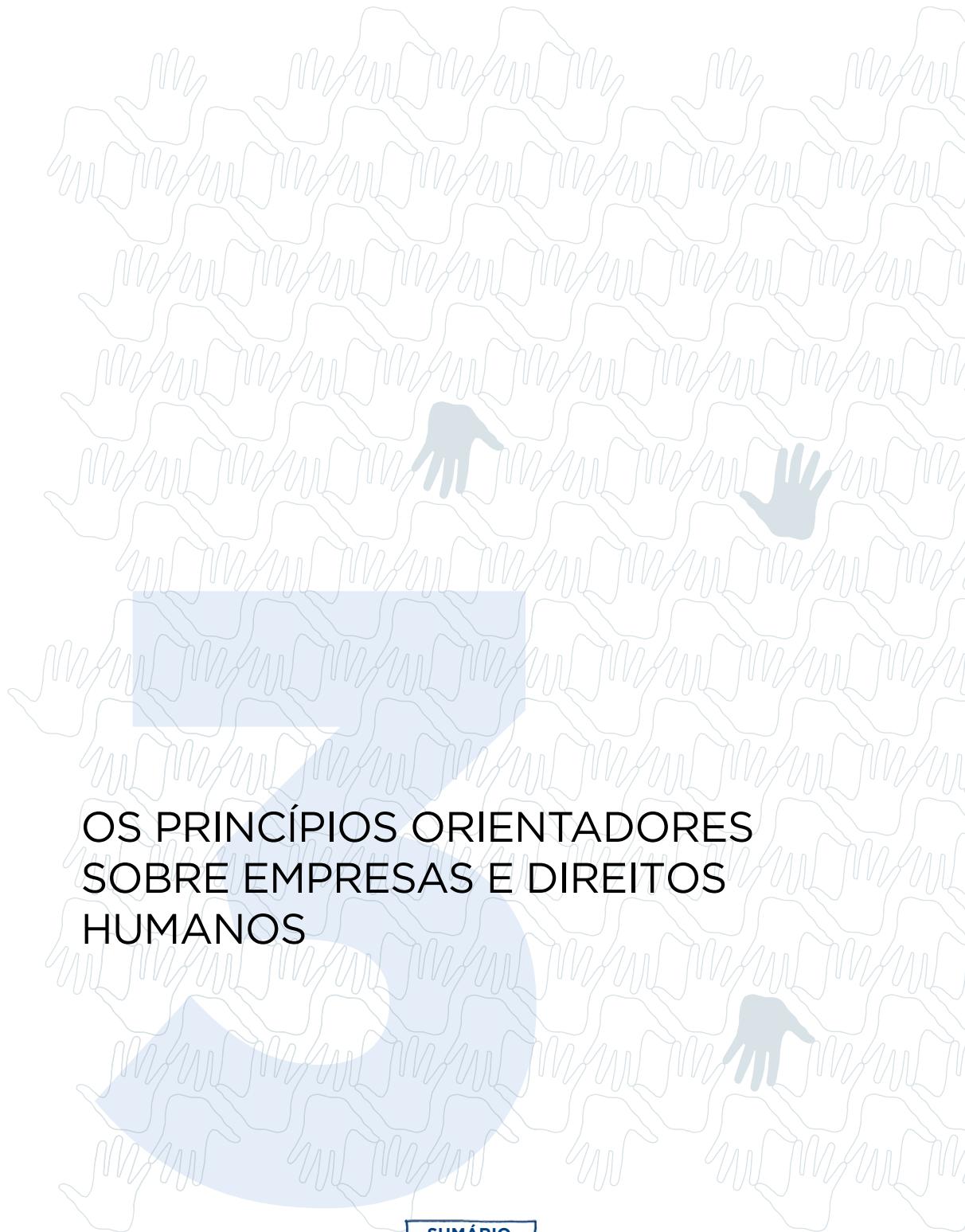


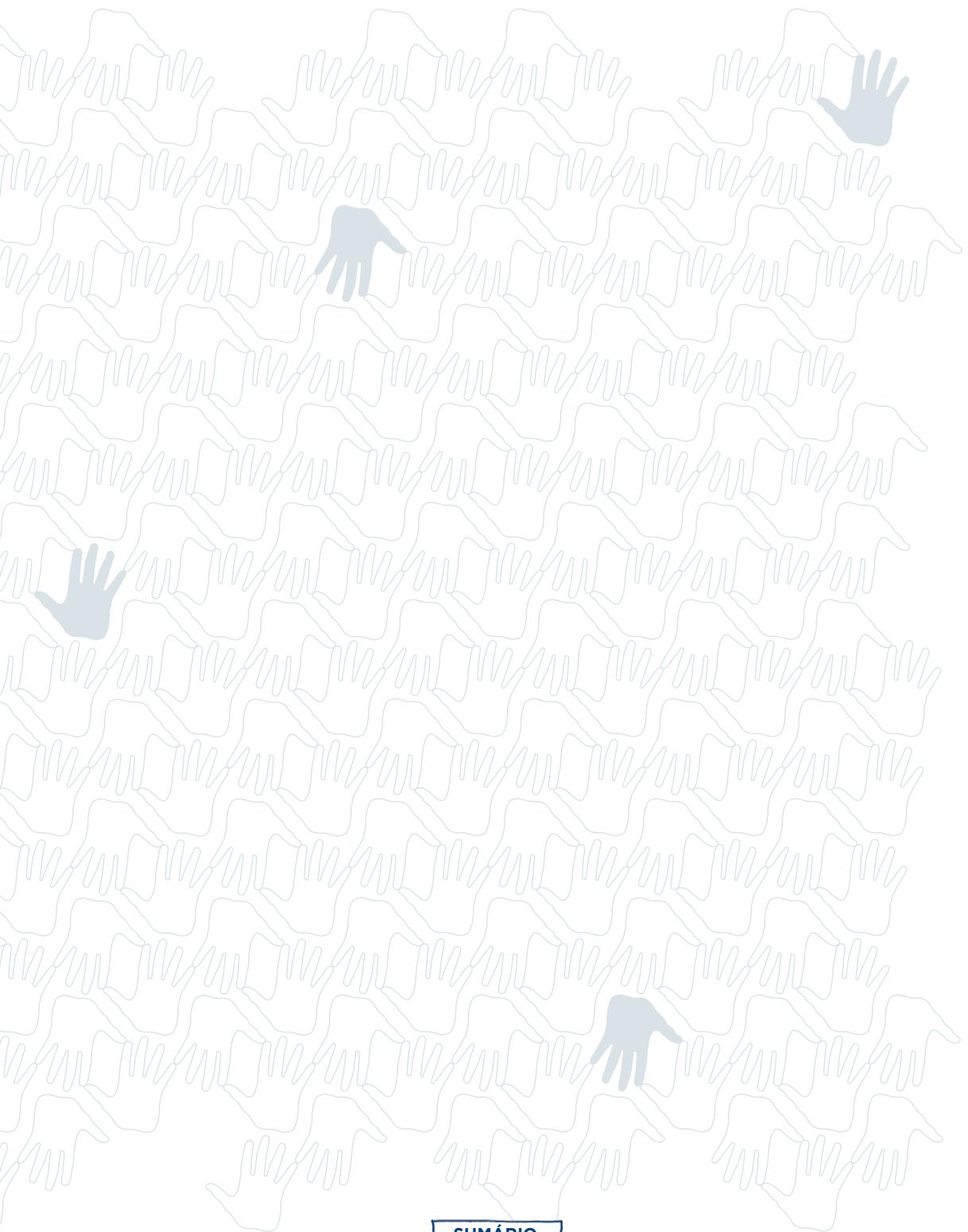
EXEMPLOS DE RSE QUE FOMENTAM DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

- Realização de parceria com institutos que oferecem cursos de gastronomia para jovens portadores de síndrome de Down como forma de auxiliar no desenvolvimento desses jovens, na qual a empresa contribui por meio de apoio financeiro e fornecimento de produtos
- Criação de programa, em parceria com a Fundação Casa, que contrata jovens que cumpriram medidas socioeducativas com o intuito de promover sua inclusão e reintegração

EXEMPLOS DE AÇÕES ORIENTADAS AO CONTROLE DE IMPACTOS NOS NEGÓCIOS COM VISTAS AO RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

- Auditoria da cadeia de produção da empresa e adoção de cláusulas contratuais com fornecedores com vistas a erradicar o trabalho infantil;
- Sensibilização de funcionários visando evitar o seu envolvimento com casos de exploração sexual de crianças e adolescentes no entorno dos canteiros de obras
- Sensibilização de colaboradores diretos e terceiros de empresas que atuam no setor de logística e transportes buscando a atuação como agentes de proteção dos direitos de crianças e adolescentes, em especial, nas rodovias brasileiras
- Condicionamento de subcontratação, ou seleção no caso de empresas públicas, à existência de programa voltado à prevenção de impactos nos direitos de crianças e adolescentes
- Treinamento de funcionários de redes hoteleiras para uma atuação protetiva de crianças e adolescentes nos estabelecimentos, em especial, quanto a obrigatoriedade da correta identificação de crianças ou adolescentes e seus pais ou responsáveis, bem como a disseminação da informação sobre o risco de exploração sexual de crianças e adolescentes e como agir em caso de suspeita ou confirmação de casos
- Avaliação de impacto em direitos humanos que se vale de diagnóstico participativo, incluindo a escuta de jovens e de organizações especialistas e/ou voltadas à proteção de crianças adolescentes, preferencialmente locais





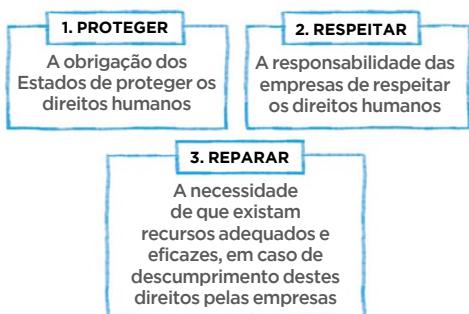
3 Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

Documento global formaliza obrigações e responsabilidades das esferas pública e privada

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, Professor John Ruggie, com o objetivo de orientar a atuação das empresas e a ação dos Estados pela proteção dos impactos causados pelos negócios aos Direitos Humanos.

Os 31 princípios são o resultado de seis anos de trabalho e foram elaborados para implementar os seguintes pilares:

FIGURA 2



1 OBRIGAÇÃO DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS

A obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos não é nova e se respalda no dever de cumprimento dos Tratados e Convenções internacionais de Direitos Humanos, notadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos, (1948), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Po-

líticos (1966) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), todos eles ratificados pelo Brasil.

Os Princípios Orientadores da ONU estabelecem diretrizes sobre como garantir que esses direitos sejam observados também no âmbito dos negócios, o que exige dos Estados definir medidas claras que orientem a atividade empresarial, por meio de políticas adequadas, normas concretas e mecanismos de acesso à justiça.

Para isso, a obrigação de proteger dos Estados foi estabelecida como a obrigação de prevenir, investigar, punir e reparar violações a direitos humanos decorrentes dos negócios (ver *Princípio Orientador 1*).

Entre as condutas esperadas do Estado está a elaboração de um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, que regulamente a aplicação dos Princípios Orientadores em seu território, a adoção de políticas específicas e de diretrizes que esclareçam as ações de prevenção a serem esperadas das empresas, assim como a edição e operação de mecanismos que venham a exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.

São diversas as formas pelos quais os Estados podem garantir que empresas não violem, por seus negócios e operações, os direitos humanos. Essas formas podem combinar incentivos, mecanismos naming and shaming e punições.

Em relação aos incentivos, o Estado



pode exigir, nos editais de licitação e contratação, que a empresa tenha uma política de direitos humanos como requisito para participar de edital como o objetivo de atestar que dispõe de instrumentos e mecanismos de gestão capazes de controlar os impactos de suas atividades às comunidades afetadas.

No caso de mecanismos de *naming and shaming*, no Brasil existe a Lista Suja do Trabalho Escravo, reconhecida como importante instrumento de transparência da atuação do Estado. Ela consiste em uma lista com os nomes das empresas autuadas pelo uso do trabalho análogo ao escravo em inspeções do Ministério do Trabalho e Previdência Social e que tiveram essas autuações confirmadas após um processo administrativo com direito de defesa em duas instâncias. Com base nessa lista, empresas

e bancos públicos que assinaram o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo podem negar crédito, empréstimos e contratos às empresas autuadas^[9].

Um exemplo de medida de punição se dá no caso da contaminação de rio decorrente de falta de precaução, que afeta o meio ambiente podendo impactar a vida de comunidades ribeirinhas e é considerada crime ambiental, sujeito à penalidade de multa e reclusão, além da obrigação de reparar os danos causados, no âmbito civil, por meio da indenização de pescadores, por exemplo, pelos peixes que não pescarão.

2 A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

Respeitar os direitos humanos é um padrão global de conduta que se espera que

[9] A lista ficou suspensa por decisão do Supremo Tribunal Federal de dezembro de 2014 até maio de 2016. No momento desta publicação a suspensão encontra-se removida por meio de uma portaria interministerial publicada pelo governo federal em 11 de maio de 2016. Os dados referentes aos empregadores que foram autuados em decorrência de caracterização de trabalho análogo ao de escravo e que tiveram decisão administrativa dos autos de infração transitada em julgado entre dezembro de 2013 e dezembro de 2015 estão disponíveis em: http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/03/listadetransparencia_fevereiro2016.pdf.

as empresas tenham onde quer que operem. De acordo com os Princípios Orientadores, a responsabilidade consiste em (ver *Princípio Orientador 11*):

- **abster-se de infringir direitos humanos de terceiros;**
- **enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais está envolvida.**

Se antes as empresas tinham a responsabilidade de cumprir as exigências legais e, portanto, não violar direitos humanos reconhecidos no âmbito de seu território de atuação, com os Princípios Orientadores passa a ser exigido, também, que (ver *Princípio Orientador 13*):

- **Evitem que suas próprias atividades ge-**

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos independe da proteção efetiva pelo Estado

rem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer;

- **Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados**

QUADRO 6



Os Princípios Orientadores e as crianças e os adolescentes

Assim como na Constituição e no ECA crianças e adolescentes são considerados prioridades absolutas, os POs também priorizaram a proteção de alguns grupos – chamados vulneráveis – em relação aos demais. Entre os grupos assim considerados, encontram-se os povos indígenas, as mulheres, as minorias nacionais, étnicas, religiosas ou linguísticas, as crianças, as pessoas com deficiência e os trabalhadores migrantes e suas famílias (ver *Princípio Orientador 3*).

O conceito de vulnerabilidade está expresso nos Princípios Orientadores e é fundamental para sua aplicação. Apesar do entendimento de que o respeito aos direitos humanos compreende todos os cidadãos, a empresa deve se atentar, principalmente, aos impactos que afetam grupos vulneráveis e/ou marginalizados. Não se trata de abrir mão da proteção dos demais, mas sim de ser capaz de priorizar as medidas que devem ser tomadas com maior urgência.

No âmbito dos tratados internacionais, há referências específicas para a proteção de crianças e adolescentes, como a Convenção sobre Direitos das Crianças, e essas devem ser observadas pelas empresas, assim como os normativas nacionais nos Estados onde as empresas realize operações. Além disso, diante do reconhecimento da vulnerabilidade de crianças e adolescentes pelos POs, organizações como a Unicef e o Pacto Global têm desenvolvido diretrizes específicas para incorporação de crianças e adolescentes nos princípios empresariais^[10].

[10] Direitos das Crianças e Princípios Empresariais http://www.unicef.org/csr/css/DRAFT_PRINCIPLES_portuguese.pdf

por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

Além disso, com os Princípios, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos independe da capacidade do Estado de proteger. Nesse sentido, mesmo se instaladas em um território em que as estruturas de cobrança do cumprimento da legislação não sejam suficientes, as empresas têm a obrigação de respeitar os direitos humanos.

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos, apesar de ser válida para todas as empresas, apresenta variáveis que garantem a sua adaptação à lógica da concorrência de mercado. Por isso, a magnitude e a complexidade dos meios que as empresas devem dispor para assumir suas responsabilidades podem variar conforme seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura, bem como em função da gravidade dos impactos adversos que suas atividades gerem (*ver Princípio Orientador 14*).

Já a medida da responsabilidade da empresa pelo respeito aos direitos humanos é dada pelo impacto adverso potencial ou real oferecido. Os impactos causados pela instalação de um empreendimento podem divergir dos impactos causados com a sua operação e cada empresa envolvida deverá se ater às vulnerabilidades decorrentes da sua atuação, além do que for assumido em contrato, para estabelecer medidas de prevenção e remediação adequadas.

3 ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO

O terceiro pilar consiste em garantir que as vítimas de violações de direitos humanos relacionadas às atividades empresariais possam acessar mecanismos de re-



paração eficazes. Para isso, os Estados têm o dever de tomar medidas apropriadas pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outros meios que correspondam para garantir este acesso. As empresas, por sua vez, devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia (*ver Princípio Orientador 25*).

A reparação ocorre a partir do momento em que se verifica uma violação de direitos e é de responsabilidade comum entre Estado e empresas. Apesar da relevância de que Estado e empresas estejam preparados para garantir a remediação de violações a direitos humanos decorrentes dos negócios, esse não é o objetivo da presente publicação, que visa aprimorar mecanismos de prevenção de impactos em direitos

QUADRO 7

O que é “impacto” em direitos humanos

Impacto em direitos humanos é uma mudança no status dos direitos humanos, em determinado território ou contexto, provocada ou aprofundada pela atividade empresarial. As mudanças podem ser positivas, como a promoção do acesso a serviços de infraestrutura de melhor qualidade; ou negativos, como o aumento dos casos de exploração sexual de crianças e adolescentes.

De acordo com os Princípios Orientadores, o “impacto adverso dos direitos humanos” ocorre quando uma ação remove ou reduz a capacidade de um indivíduo de desfrutar de seus direitos humanos.

Os POs distinguem os impactos entre “real” e “potencial”. O primeiro é o impacto que ocorreu ou está ocorrendo e deve, portanto, ser remediado. Impacto potencial, por sua vez, é aquele que pode ocorrer e, portanto, deve ser prevenido e/ou mitigado.

de crianças e adolescentes, de modo a evitar que ocorram violações a seus direitos.

No caso do Brasil, a Constituição Federal da República e o Estatuto da Criança e do Adolescente estabeleceram que o Estado, a família e a sociedade - o que inclui as empresas -, são responsáveis, de maneira compartilhada, pela proteção dos direitos de crianças e adolescentes. O papel a ser desempenhado por cada um é diferente. No caso das empresas, já há precedentes no âmbito da atuação do Ministério Público e do Judiciário, que as responsabilizam pelos impactos diretos e indiretos causados por suas operações nos direitos de crianças e adolescentes (Ver item Precedentes da responsabilização de empresas pelos impactos causados aos direitos de crianças e adolescentes), sendo portanto o que deve ser observado.

Em outubro de 2013, o escritório do alto comissariado da ONU para os direitos humanos recebeu carta do presidente do grupo de trabalho sobre conduta empresarial responsável da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OCDE), questionando sobre a ex-

Empresas devem prevenir e mitigar até impactos para os quais não contribuíram

tensão da responsabilidade das empresas em relação a violação a direitos humanos que decorressem de suas operações e relações comerciais. A dúvida tinha a ver com a aplicação de dispositivo dos Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas da ONU que estabelece que “as empresas devem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los” (ver *Princípio Orientador 13*).

Em resposta, o Alto Comissariado da ONU para os direitos humanos afirmou que a responsabilidade das empresas pelos direitos humanos não podia se restringir àquelas violações que decorres-

sem diretamente de suas práticas e que a casualidade entre o malefício e a conduta causadora do dano não poderia ser o único fator a determinar a responsabilização: “as empresas também podem ser responsabilizadas pelas violações a direitos humanos decorrentes de suas operações e parceiros comerciais”. A exceção seria quando não houvesse qualquer relação com os impactos adversos causados.

O Guia Interpretativo do Alto Comissariado da ONU^[11] para os direitos humanos oferece um exemplo de uma situação em que um impacto adverso a direitos humanos está diretamente ligado à conduta da empresa por meio de uma relação de negócios: a confecção de bordados em produtos têxteis realizada por crianças no estabelecimento de empresa subcontratada. Segundo o guia, “ainda que a empresa não tenha diretamente contratado crianças, existe uma relação direta entre os produtos confeccionados e a violação a direitos humanos”^[12]. Ao tomar conhecimento de uma situação como essa, a empresa tem a responsabilidade de adotar medidas que impeçam o previnam que seus fornecedores usem trabalho infantil nas suas produções.

Assim, a referência para a atuação da empresa é o impacto adverso potencial ou real causado diretamente ou indiretamente por seus negócios e operações.

Causa, contribuição e conexão

Uma empresa pode causar, contribuir ou reforçar um impacto ou violação a direitos humanos. Nos casos em que a atividade causa diretamente os impactos, é mais fácil estabelecer o nexo de causalidade entre a ação da empresa e o resultado negativo, regra recepcionada no ordena-

mento jurídico brasileiro. Porém, quando se trata dos casos de contribuição, agravamento ou conexão, é necessário ir além dos limites usuais de responsabilidade civil. Para isso, é muito importante compreender melhor a interação da atividade empresarial com o impacto adverso ou a violação causada. Dessa forma, abre-se o caminho para se estabelecer as responsabilidades dos atores envolvidos.

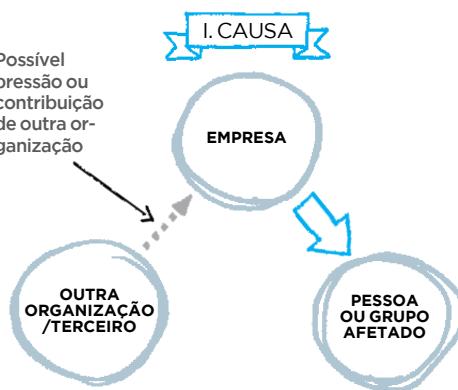
As empresas tornam-se responsáveis por impactos em direitos humanos pelas seguintes formas de envolvimento:

1 CAUSA:

Considera-se que a empresa causou um impacto negativo quando suas atividades provocam diretamente os efeitos adversos nos direitos humanos. Isto é, o nexo de causalidade entre o impacto e a ação da empresa é direto.

Nesse âmbito, as empresas podem causar impactos negativos nos indivíduos ou grupos que vivem no entorno do empreendimento, nos seus funcionários, nos seus clientes, entre outros. São exemplos de impactos causados por empresas: des-

FIGURA 3



[11] http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

[12] ONU, OHCHR, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: an interpretative guide*, HR/PUB/12/02, 2012, página 17.

É preciso identificar riscos para evitar ou mitigar impactos negativos

pejar efluentes químicos no rio que abastece a comunidade, prejudicando a pesca e o consumo de água potável; valer-se de trabalho infantil em seu estabelecimento; e tomar atitudes racistas com os funcionários ou clientes. Nos três casos, observa-se uma relação direta entre a atividade econômica explorada pela empresa e o indivíduo ou grupo que tem seus direitos violados, pois é uma ação direta da empresa que produz o impacto adverso.

Assim, o objetivo da empresa deve ser identificar os riscos de impactos e violações que pode causar e agir preventivamente, para evitar ou mitigar o impacto ou violação, para que não se torne real. Se a empresa causa impactos negativos,

sua responsabilidade passa a ser cessar o impacto imediatamente e remediar os danos causados.

EXEMPLO DE IMPACTO POR CAUSA EM CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Trabalho infantil degradante na quebra de castanha de caju: no interior do Rio Grande do Norte, em João Câmara, muitas crianças trabalham na quebra da castanha do caju. Além da violação ao utilizar trabalho infantil, a execução dessa atividade causa um grave impacto na vida das crianças: elas perdem as suas impressões digitais.

Isso acontece porque o óleo presente na casca da castanha de caju é ácido, gruda na pele e tem em sua composição o ácido anacárdico, que corrói a pele, provoca irritações e causa queimaduras químicas. Assim, crianças que costumam segurar as castanhas a serem quebradas têm as pontas dos dedos lisas, sem as ranhuras que ficam marcadas à tinta nos documentos de identidade*.

*FONTE: BLOG DO SAKAMATO

QUADRO 8

Entenda melhor o que é “cumplicidade”

A cumplicidade, no âmbito de direitos humanos e empresas, configura-se como uma forma de participação indireta de empresas em violações de direitos humanos. Trata-se, portanto, de situações em que, mesmo não sendo a autora de violações, ela contribui, de forma consciente, para que o dano ocorra, seja por meio de ações ou de omissões.

São elementos que caracterizam cumplicidade:

- contribuir deliberadamente com violações de direitos humanos cometidos por terceiros;
- beneficiar-se diretamente das violações de direitos humanos de terceiros (cumplicidade vantajosa);
- calar-se e se omitir-se ao presenciar violações sistemáticas ou continuas dos direitos humanos não alertando, por exemplo, as autoridades competentes (cumplicidade silenciosa);

De acordo com a ISO 26.000, a cumplicidade pode ser de três tipos:

- cumplicidade direta, em que a empresa colaborou diretamente com a violação de direitos humanos;

2 CONTRIBUIÇÃO:

A “contribuição” para a ocorrência de impactos negativos se dá de duas formas. A primeira ocorre quando a empresa contribui para um impacto negativo por meio de suas atividades, ou seja, as atividades impactam diretamente os afetados, mas o impacto não é resultado exclusivo de sua atividade, pois há outras entidades (governo ou outras empresas) que também contribuem para o resultado. A segunda forma ocorre quando a empresa não causa

diretamente o impacto nos afetados pelas suas atividades, mas contribui - pressionando, financiando, etc. - para que um terceiro (governo ou empresas) o faça.

Dessa forma, no caso da contribuição por meio de suas atividades, a empresa e a outra entidade podem, inclusive, estar atuando de forma independente, porém a combinação das duas ou mais atividades no território ou contexto é que acaba por gerar impactos negativos. Podem ser entendidos como exemplos de contribui-

FIGURA 4



- cumplicidade vantajosa, quando a empresa ou subsidiárias obtém vantagem diretamente da violação dos direitos humanos cometida por terceiros; e
- cumplicidade silenciosa, que é a situação em que empresa se cala e se omite ao presenciar violações sistemáticas ou contínuas dos direitos humanos não alertando, por exemplo, as autoridades competentes.

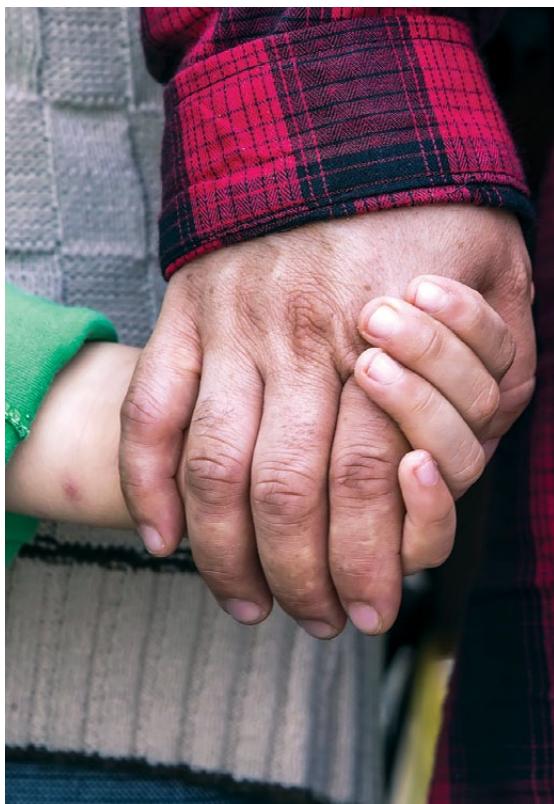
Apesar do caráter não vinculante dessa norma, a sua classificação é ilustrativa para casos em que a empresa contribui com o impacto ou a violação causada, os quais, no âmbito dos POs, podem gerar a sua corresponsabilização.

Assim, a empresa deve buscar evitar cumplicidade, para que não venha a ser corresponsabilizada por violações a direitos humanos. A realização da auditoria em direitos humanos e a adoção de um compromisso de respeito aos DHs, que seja público, aprovado pela alta direção da empresa, difundido interna e externamente, sinalizando a seus parceiros e fornecedores o seu compromisso com os direitos humanos podem servir para evitar a cumplicidade da empresa com violações a direitos humanos decorrentes dos negócios.

A responsabilidade sobre impactos na cadeia independem de contribuição direta

ção os efeitos sinérgicos da atuação de diversas empresas em um mesmo território. Quando a empresa contribui diretamente para a ocorrência de um impacto negativo, é de sua responsabilidade fazer o necessário para cessar a contribuição e, por meio de sua influência, mitigar toda a extensão desse impacto.

A ação mitigatória nesses casos está relacionada à capacidade da empresa de cessar a contribuição e exercer influência sobre o(s) terceiro(s) que, por sua vez, causa o impacto negativo. Isto é, a mitigação da empresa está relacionada a sua capacidade de modificar as práticas que provocaram os danos, ainda que esses danos não sejam causados por ela diretamente.



EXEMPLOS DE IMPACTO POR CONTRIBUIÇÃO EM CRIANÇAS E ADOLESCENTES:

- o caso do aumento dos casos de exploração sexual no entorno da Usina Hidrelétrica de Belo Monte é exemplo de contribuição. Isso porque a migração não planejada de 30 mil trabalhadores para atuar na construção civil da hidrelétrica, sem garantia de lazer e de manutenção dos laços familiares, ao lado da falta de medidas preventivas e de capacidade operacional ou de preparo do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente para atuar preventivamente no local, aumenta a vulnerabilidade de crianças e adolescentes contribuindo para o aumento da exploração sexual;
- uma empresa pode contribuir para um

impacto negativo ao financiar um projeto de construção de um empreendimento que acarretará na remoção forçada da população que vive no local, de modo que crianças e adolescentes percam laços afetivos com amigos, escola, comunidade;

■ também contribui para o impacto negativo a empresa que exige que um fornecedor cumpra um cronograma incoerente com a demanda de serviços ou que venda por preços aquém do mercado, de modo que para cumprir os prazos o fornecedor deixe de cumprir com a legislação trabalhista de seus funcionários ou contrate crianças ou adolescentes a baixo custo para atender à demanda.

Nesses casos, a empresa pode ser considerada cúmplice do impacto ou da violação, se não adotar conduta para fazer cessar a sua contribuição e denunciar a violação a que toma conhecimento.

3. CONEXÃO:

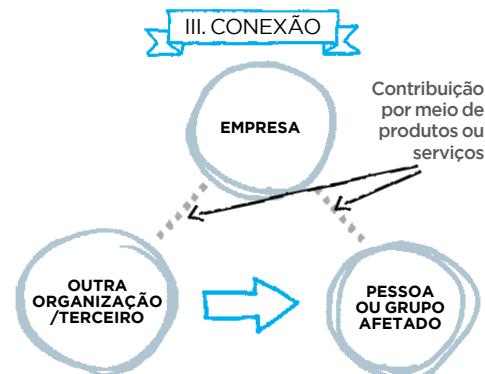
A empresa pode não causar ou contribuir, mas, ainda assim, estar envolvida em um impacto em direitos humanos. Isso ocorre quando o impacto é causado por uma entidade que tem uma relação comercial com a empresa e está ligada às suas atividades, produtos ou serviços. Nesse caso, os POs identificam que a empresa encontra-se em “conexão” com o impacto. Esses casos, em geral são mais complexos em termos de delimitação das responsabilidades dos atores envolvidos, uma vez que estão diretamente relacionados às relações comerciais da empresa e, portanto, a responsabilidade pelo impacto independe de sua contribuição.

O Princípio Orientador 13 assim define os casos de conexão: “A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los”. Ou seja, trata-se dos impactos que ocorrem na cadeia produtiva da empresa – tanto de produtos, como de serviços – e que ela, ainda que não tenha contribuído, exerce certa influência para que o impacto continue ou cesse.

Entre os fatores que determinam a extensão da responsabilidade da empresa sobre o impacto e quais seriam as medidas adequadas em situações desse tipo, destacam-se (ver *Princípio Orientador 19*):

- influência da empresa sobre a entidade em questão;

FIGURA 5



- importância dessa relação comercial para a empresa;
- gravidade da infração;
- possibilidade de que a ruptura de seu relacionamento com a entidade em questão provoque em si mesmo impactos negativos sobre os direitos humanos.

EXEMPLO DE IMPACTO POR CONEXÃO EM CRIANÇAS E ADOLESCENTES:

- configura-se uma relação de conexão quando um dos fornecedores subcontratados de uma empresa, sem o seu conhecimento prévio, utiliza trabalho forçado ou infantil na produção. Nesse caso, assim que a empresa tenha ciência da violação, tem a responsabilidade de agir no sentido de procurar cessar ou mitigar o impacto.



Princípios Orientadores da ONU Empresas e Direitos Humanos*

I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 1

Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas.

PRINCÍPIO 2

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

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

FUNÇÕES NORMATIVAS E DE ORIENTAÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DE CARÁTER GERAL

PRINCÍPIO 3

- Em cumprimento de sua obrigação de proteger, os Estados devem:
- A.** Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, avaliar periodicamente se tais leis resultam adequadas e remediar eventuais lacunas;
 - B.** Assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não restrinjam mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas;
 - C.** Assessorar de maneira eficaz as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades;
 - D.** Estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.

O NEXO ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS

PRINCÍPIO 4

Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos.

PRINCÍPIO 5

Os Estados devem exercer uma supervisão adequada, a fim de cumprir suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam os serviços de empresas, ou promulgam normas com essa finalidade, que possam ter um impacto sobre o gozo dos direitos humanos.

* Versão traduzida pela Conectas e disponível em: [http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf).
Texto original disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

PRINCÍPIO 6

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

FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS EM REGIÕES AFETADAS POR CONFLITOS

PRINCÍPIO 7

Tendo em vista que o risco de graves violações de direitos humanos é maior em regiões afetadas por conflitos, os Estados devem tratar de assegurar que as empresas que operem em tais contextos não se vejam implicadas em abusos dessa natureza, adotando entre outras as seguintes medidas:

- A.** Colaborar o mais cedo possível com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos para os direitos humanos que impliquem suas atividades e relações empresariais;
- B.** Prestar assistência adequada às empresas para avaliar e tratar os principais riscos de abusos, prestando especial atenção tanto à violência de gênero quanto à violência sexual;
- C.** Negar o acesso ao apoio e serviços públicos a toda empresa que esteja envolvida em graves violações dos direitos humanos e se negue a cooperar para resolver a situação;
- D.** Assegurar a eficácia das políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes para prevenir o risco de que as empresas se vejam envolvidas em graves violações dos direitos humanos.

GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA

PRINCÍPIO 8

Os Estados devem assegurar que os departamentos e organismos governamentais e outras instituições estatais que orientem as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações de direitos humanos do Estado e as respeitem no desempenho de seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, capacitação e apoio pertinentes.

PRINCÍPIO 9

Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos quando firmem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados ou contratos de investimento.

PRINCÍPIO 10

Os Estados quando atuem na qualidade de membros de instituições multilaterais que tratam questões relacionadas com as empresas, deverão:

- A.** Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados membros de cumprir seu dever de proteção nem impeçam o respeito aos direitos humanos pelas empresas;
- B.** Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas, e, quando demandadas, auxiliar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos cometidas por empresas, por meio de iniciativas de assistência técnica, atividades de formação e sensibilização;
- C.** Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o mútuo entendimento e a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e os direitos humanos.

II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 11

As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

PRINCÍPIO 12

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

PRINCÍPIO 13

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

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

PRINCÍPIO 14

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.

PRINCÍPIO 15

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

- A.** Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos;
- B.** Um processo de auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos;
- C.** Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

COMPROMISSO POLÍTICO

PRINCÍPIO 16

De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que:

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

AUDITORIA (DUE DILIGENCE) EM DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO 17

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

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

PRINCÍPIO 18

A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Esse processo deve:

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

PRINCÍPIO 19

Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.

- A.** Para que essa integração seja eficaz é preciso que:
 - I.** A responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa;
 - II.** A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos.
- B.** As medidas a serem adotadas devem variar em função de:
 - I.** Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial;
 - II.** Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

PRINCÍPIO 20

A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve:

- A.** Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados;
- B.** Levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.

PRINCÍPIO 21

Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus

representantes demonstrem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em qualquer caso, as comunicações devem reunir as seguintes condições:

- A. Possuir uma forma e uma frequência que refletem as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários;
- B. Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada;
- C. Não pôr em risco, por sua vez, as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

REPARAÇÃO

PRINCÍPIO 22

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

QUESTÕES DE CONTEXTO

PRINCÍPIO 23

Em qualquer contexto, as empresas devem:

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

PRINCÍPIO 24

Quando for necessário dar prioridade às medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata.

III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO

A. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

PRINCÍPIO 25

Como parte de seu dever de proteção contra violações de direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outro meios que correspondam, que quando se produzam esse tipo de abusos em seu território e/ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

MECANISMOS ESTATAIS JUDICIAIS

PRINCÍPIO 26

Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com empresas, especialmente considerando a forma de limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.

MECANISMOS ESTATAIS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 27

Os Estados devem estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

MECANISMOS NÃO-ESTATAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 28

Os Estados devem contemplar formas de facilitar o acesso aos mecanismos não-estatais de denúncia que tratam das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

PRINCÍPIO 29

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

PRINCÍPIO 30

As corporações industriais, as sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração baseadas no respeito das normas relativas aos direitos humanos devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia.

CRITÉRIOS DE EFICÁCIA DOS MECANISMOS NÃO-JUDICIAIS DE DENÚNCIA

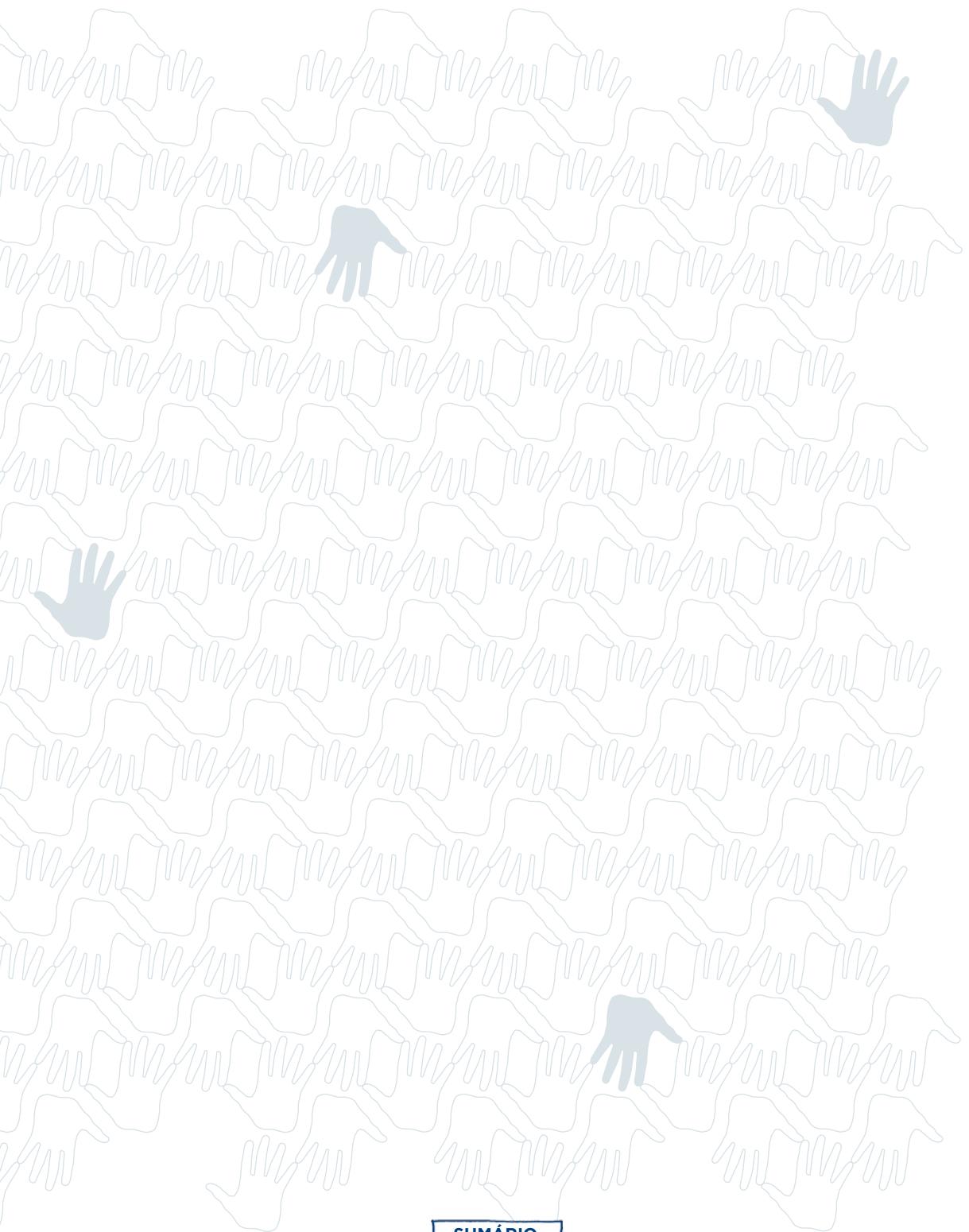
PRINCÍPIO 31

Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser:

- A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia;
- B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los;
- C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação;
- D. Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito;
- E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo;
- F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos;
- G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro; Os mecanismos de nível operacional também deveriam:
- H. Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.



AVALIAÇÃO DE IMPACTOS EM DIREITOS HUMANOS



4 Avaliação de Impactos em Direitos Humanos

Objetivo é compreender as peculiaridades de um empreendimento para pode, assim, prevenir, mitigar e reparar impactos negativos

Como usar esta ferramenta?

A AIDH pode ser usada para aferir qualquer risco em matéria de direitos humanos. Neste guia, a matriz apresentada busca orientar a avaliação dos impactos dos negócios e empreendimentos com foco nos direitos de crianças e adolescentes cuja proteção, segundo estabelece a Constituição, deve ser tratada como prioridade absoluta, pela família, pelo Estado e pela sociedade, o que inclui as empresas.^[13]

A matriz da AIDH encontra-se organizada em três grandes etapas, cada qual com produtos específicos que materializam os esforços que a empresa deve empreender em cada fase.

Dessa forma, são apresentados os passos e as diretrizes gerais que devem estar presentes em cada etapa, para, em seguida, serem expostos os instrumentos específicos que visam assegurar a proteção integral de crianças e adolescentes (*identificados com a cor amarela* ).

Antes de adentrar no passo a passo, as próximas seções contextualizam a AIDH no marco dos instrumentos necessários para cumprir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos e apresentam premissas e orientações necessárias para a sua efetividade.

A Avaliação de Impacto nos Direitos Humanos como instrumento para a prevenção dos impactos dos negócios nos direitos humanos

As empresas devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos nos quais tenham algum envolvimento, em decorrência de suas atividades ou de suas relações comerciais.

O que isso significa, em termos das medidas que devem ser tomadas e dos processos que devem ser observados, não é o mesmo para todas as empresas e para todos os setores e deve ser pensado caso a caso.

A Avaliação de Impacto em Direitos Humanos busca justamente compreender como as peculiaridades de cada empreendimento ou negócio impactam na proteção e garantia de direitos humanos, a fim de subsidiar a elaboração de medidas concretas e adequadas para prevenir, mitigar e reparar os impactos provocados nos direitos humanos.

O seu objetivo é identificar e avaliar a natureza dos impactos negativos atuais e potenciais sobre os direitos humanos nos quais a empresa pode ser envolvida, inclusive num contexto onde já se fazem

^[13] De acordo com o artigo 227 da Constituição Federal, “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligéncia, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.



presentes vulnerabilidade e situações de violações, pela possibilidade de seu agravamento com a exploração da atividade econômica em questão. Por isso é essencial avaliar o contexto de direitos humanos antes de empreender uma atividade empresarial, identificando os possíveis impactados e projetando as consequências da atividade proposta e das relações comerciais correspondentes sobre os direitos humanos das pessoas identificadas. Também se mostra relevante catalogar as normas e questões pertinentes de direitos humanos, de forma a assegurar que serão observados ao longo de todo o negócio.

Nesse processo, as empresas devem prestar especial atenção às consequências concretas sobre os direitos humanos

das pessoas pertencentes a grupos ou populações que por suas peculiaridades, já estão expostos a um maior risco de vulnerabilidade ou de marginalização, como é o caso de crianças e adolescentes.

O sucesso da AIDH depende, em primeiro lugar, da realização de um bom diagnóstico. Para servir como ponto de partida, este guia oferece elementos da realidade brasileira acerca da realização de grandes empreendimentos e de seus impactos em crianças e adolescentes. Esses elementos, apurados a partir de um conjunto de 74 entrevistas e do estudo aprofundado da construção de três estádios, permitiram a identificação de quais são as principais violações aos direitos de crianças e adolescentes nesses contextos.

FIGURA 6

Auditoria em direitos humanos (*human rights due diligence*): objetivos e etapas



tos. Assim, revelam as tendências para a responsabilização das empresas e os desafios e oportunidades para o controle de impactos (Ver capítulos/itens *Grandes empreendimentos e os direitos de crianças e adolescentes, A Responsabilidade compartilhada pela proteção dos direitos de crianças e adolescentes, Precedentes da responsabilização de empresas pelos impactos causados aos direitos de crianças e adolescentes*).

Os dados e informações analisados pelo GDHeE não suprem a necessidade de que as empresas realizem seu próprio diagnóstico mais abrangente e específico em relação a seus empreendimentos, operações e cadeia, bem como seus próprios paradigmas institucionais e de organização interna, mas oferecem um ponto de partida para uma abordagem que considere a proteção dos direitos de crianças e adolescentes.

É preciso, por outro lado, que a partir dos riscos identificados a AIDH gere respostas efetivas para a prevenção dos impactos nos negócios, o que significa tanto a adoção de processos internos que incluem uma abordagem preventiva

no planejamento de todas as operações e empreendimentos, como a adoção de medidas externas, em relação à cadeia e entorno, com o intuito de reduzir as vulnerabilidades identificadas.

Como a AIDH se relaciona com a Auditoria em Direitos Humanos e os Princípios da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas?

De acordo com os Princípios da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas, o dever das empresas de respeitar os direitos humanos significa que as empresas devem evitar que suas ações violem ou contribuam para violações de direitos humanos e prevenir os impactos adversos relacionados com suas operações e cadeias.

Para isso, a Auditoria em Direitos Humanos é apresentada como um instrumento capaz de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, sobre os quais uma empresa possa ter responsabilidade, seja por serem decorrentes de suas operações e de seus

[14] United Nations Human Rights – Office of the high Commission. *Frequently asked questions about the guiding principles on business and human rights*, 2014.

produtos ou por ocorrerem em sua cadeia de produção^[14].

Para alcançar esses objetivos, a auditoria é formada por quatro fases.

1 AVALIAÇÃO DE IMPACTO EM DIREITOS HUMANOS

A primeira fase tem como objetivo identificar e avaliar a natureza dos riscos e impactos negativos reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que a empresa possa estar envolvida, seja por meio de suas atividades ou como resultado de suas relações comerciais.

2 ADOÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO E CONTROLE DE IMPACTOS

A segunda fase consiste em incorporar os resultados da etapa anterior nos processos internos da empresa, e tomar medidas apropriadas para prevenir e mitigar os impactos negativos identificados.

3 MONITORAMENTO

A terceira fase tem como objetivo verificar se as medidas tomadas para prevenir e/ou mitigar os impactos estão sendo eficazes e suficientes. O monitoramento, quando baseado em indicadores qualitativos e quantitativos, garante que a auditoria em direitos humanos seja efetiva na prática.

4 PRESTAÇÃO DE CONTAS

Por fim, na última fase a empresa relata as características e a efetividade das medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos. Essa divulgação deve ser estendida para todos os *stakeholders*, incluindo os próprios afetados pelas violações, de maneira transparente.

Apesar de dividido em etapas, o processo de auditoria em direitos humanos tem um caráter contínuo e se aplica no contexto de cada operação e projeto da empresa.

O presente guia tem como foco a primeira etapa do processo, a avaliação de impactos em direitos humanos (AIDH), que fornece às empresas informações e conhecimentos necessários para agir da melhor forma possível nas fases seguintes do processo.

Por que fazer uma AIDH?

A AIDH é um dos passos essenciais para que empresas cumpram sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, servindo como base para as fases seguintes do processo de auditoria em matéria de direitos humanos e como baliza para a adoção de medidas que efetivamente previnam ou controlem os impactos dos negócios nos direitos humanos.

Realizar a AIDH – juntamente com as etapas seguintes da auditoria em direitos humanos - pode reduzir o risco de ações judiciais contra empresas, já que lhes permite demonstrar que foram tomadas as medidas necessárias para evitar violações de direitos humanos. Na mesma direção, a realização de uma AIDH ajuda empresas a terem uma abordagem proativa em matéria de direitos humanos, antecipando possíveis violações, ao invés de reagir a incidentes^[15].

Para poder tomar decisões embasadas sobre intervenções para evitar ou mitigar impactos negativos, respeitando os direitos humanos, é preciso que a empresa tenha um amplo entendimento de como suas atividades e suas relações comerciais podem impactar nos direitos humanos de determinado território. A AIDH

[15] BSR. *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment*, 2013. Disponível em: <http://www.bsr.org/reports>

cumpre o papel de informar e oferecer subsídios para a atuação da empresa na temática.

Além disso, uma vez que os Princípios Orientadores (POs) estão se tornando mais difundidos internacionalmente, e o Brasil tem incorporado os seus parâmetros no que se refere à proteção de direitos humanos em âmbito nacional, as empresas que começarem a realizar avaliações de impacto consistentes com os preceitos dos POs terão maior probabilidade de atender às exigências regulatórias que virão em sua decorrência^[16].

Além do aspecto relativo à responsabilidade de respeitar, a realização de uma AIDH pode originar uma série de benefícios à empresa, agregando valor ao negócio. Entre eles, destacam-se:

- **Aumento de competências internas, ao capacitar funcionários para a realização da AIDH como parte da Auditoria em Direitos Humanos;**
- **Engajamento e motivação da equipe ao trabalhar em uma empresa responsável;**
- **Melhora no relacionamento com todos os stakeholders, incluindo governo, sociedade civil e os afetados;**
- **Maior facilidade no processo de conquista de licença social para operar nas comunidades do entorno do empreendimento, reduzindo problemas futuros;**
- **Ganhos de imagem e reputação;**
- **Oportunidades para desenvolver um sistema de gestão que inclua os impactos e riscos aos direitos humanos;**
- **Oportunidade de influenciar positivamente o licenciamento ambiental para torná-lo mais efetivo.**

As etapas e diretrizes contidas neste guia têm como objetivo ajudar às empre-

Uma boa AIDH deve ser customizada, transparente, embasada e integrada aos processos da empresa, promovendo engajamento

sas a cumprir a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, bem como maximizar os benefícios potenciais de realizar uma AIDH.

Premissas de uma boa AIDH

Para ser efetiva, a AIDH deve ser realizada da maneira adequada. Isto é, o modo pelo qual for conduzida importa tanto quanto os seus resultados.

Para que a AIDH seja capaz de subsidiar efetivamente a prevenção, mitigação e remediação dos impactos, cinco premissas^[17] devem servir de ponto de partida:

I CUSTOMIZAÇÃO

Os procedimentos que as empresas devem realizar variam de complexidade em função do tamanho da empresa, da natureza e do contexto de suas operações, e dos riscos específicos ligados às suas atividades.

Por essa razão, a matriz da AIDH apresentada neste guia deve ser customizada por cada empresa e para cada operação, tomando em consideração as singularidades da operação, as especificidades do território e o momento da intervenção. A efetividade da AIDH dependerá, desse modo, da capacidade da empresa de customizar as etapas gerais.

[16] BSR_Human_Rights_Impact_Assessments.pdf

[17] Essas premissas são resultado da análise de ferramentas já existentes, bem como da incorporação das contribuições coletadas durante eventos realizados pelo GDHeE com empresas.

II INTEGRAÇÃO AOS PROCESSOS DA EMPRESA

Os resultados da AIDH precisam ser integrados aos processos e sistemas internos da empresa. Para que essa integração seja plena, é necessário desenvolver e criar capacidades internas para o gerenciamento do processo desde os primeiros momentos, assegurando sua continuidade.

Treinamentos da equipe e capacitação com especialistas, internos e externos, podem ser um bom ponto de partida. Embora possa trazer custos iniciais maiores, no longo prazo isso poderá reduzir riscos e custos, além de agregar valor à empresa.

III TRANSPARÊNCIA

Como princípio ético aplicado ao contexto de realização da avaliação de impacto, a transparência é a obrigação de informar tudo aquilo que possa afetar os públicos internos e externos da empresa,

incluindo o governo, a sociedade civil e as comunidades e indivíduos potencialmente impactados. O primeiro passo é uma estratégia de gestão das informações e de sistemas de comunicação com visão de longo prazo e baseada em regras claras e públicas.

Organizações pouco transparentes geram desmotivação do público interno e desconfiança do externo. A falta de transparéncia com a comunidade pode, por exemplo, gerar a quebra de laços construídos ao longo do tempo.

Ser transparente na primeira etapa da auditoria em direitos humanos é, também, um atributo essencial para conseguir fazer, na última etapa, uma prestação de contas em direitos humanos que legitime os procedimentos e os resultados finais. Nesse sentido, o Grupo de Trabalho sobre direitos humanos e empresas da ONU criou um *Framework Report* para guiar as empresas nessa tarefa^[18].



[18] Ver mais em: <http://www.ungreporting.org/key-concepts/reporting-principles/#sthash.TKSHYI4.dpuf>

IV ENGAJAMENTO

O engajamento, enquanto premissa da AIDH, refere-se à existência de procedimentos e processos adequados para engajar os públicos interno e externo, desde os primeiros momentos do ciclo de vida de um projeto. Isso pressupõe mecanismos de participação e um relacionamento de mão dupla entre a empresa e seus stakeholders.

Como deixa claro a conceituação sugerida pelo International Finance Corporation (IFC) em 2007, o engajamento é um processo amplo e contínuo, entre a empresa e os atores potencialmente impactados, que se estende ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto, englobando uma grande gama de atividades e abordagens. Portanto, não se trata apenas de consultas pontuais, mas da criação de uma relação de longo prazo.

II EMBASAMENTO

A AIDH deve incorporar o conhecimento de especialistas independentes, como peritos em direitos humanos e/ou em realização de avaliação de impacto. Também devem ser consultadas e envolvidas pessoas com expertise nas características socioculturais e econômicas do território e nos grupos atingidos, especialmente quando envolver populações indígenas, povos tradicionais, crianças e adolescentes ou outros grupos especialmente vulneráveis.

Quanto mais complexas forem as situações do território e os impactos sobre os direitos humanos, mais motivos terá a empresa para recorrer a especialistas independentes que a assessoram sobre o tipo de resposta que deve oferecer.

Quais impactos e riscos a AIDH deve levar em conta?

Uma empresa pode causar impactos

Uma série de fatores reforçam a vulnerabilidade de crianças e adolescentes e colocam em risco seus direitos

nos direitos humanos de diferentes maneiras. Pode causar impactos por meio de suas próprias atividades ou por meio de seus parceiros, ao adquirir material fabricado em condição análoga à escravidão, por exemplo. Pode também contribuir com impactos adversos, reforçando vulnerabilidades pré-existentes, como é o caso de uma migração não planejada de grande contingente de trabalhadores, que, dado a naturalização da violação contra crianças e adolescentes em muitas regiões no Brasil - onde violações como o trabalho infantil e a exploração sexual de crianças e adolescentes não são percebidos como violações - pode levar à intensificação de violações, em especial de casos de exploração sexual.

Assim, a AIDH deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais:

1. Considerar os impactos adversos atuais e potenciais
2. Abranger os impactos adversos sobre os direitos humanos que tenham sido causados diretamente pela empresa, por meio de suas atividades, ou que,

para ocorrerem, tiveram a contribuição da empresa. Também devem ser consideradas as violações causadas por terceiros, como organizações que estejam diretamente ligadas à empresa via operações, produtos ou serviços.

3. Focar nos riscos e impactos aos direitos humanos das pessoas e não nos riscos ou impactos para o negócio, apesar de eles poderem estar relacionados em muitos casos.

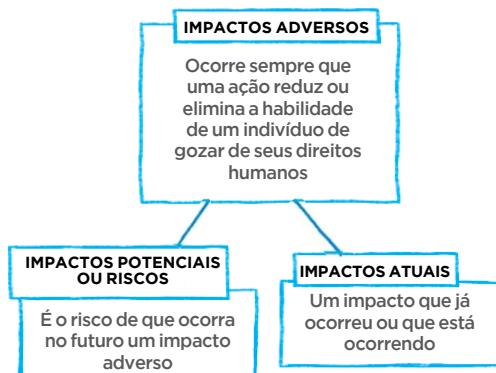
No caso dos impactos causados por obras e empreendimentos nos direitos de crianças e adolescentes, há uma série de fatores que reforçam a situação de vulnerabilidade de crianças e adolescentes e colocam em risco os seus direitos:

- **A migração massiva de mão-de-obra majoritariamente masculina;**
- **Características comportamentais dos trabalhadores e a cultura da população local**
- **Políticas públicas de atenção social e de**

saúde insuficientes para a demanda do empreendimento

- Gestões públicas e instituições fragilizadas com baixa capacidade de resposta aos desafios
- Falta de um planejamento territorial e sistêmico, envolvendo os diversos *stakeholders*.

FIGURA 7



QUADRO 8

Quando começar a AIDH?

A AIDH é um processo contínuo que deve ser realizado em intervalos regulares, não tendo começo e fim claramente definidos.

Assim, é importante realizar uma avaliação ou, ao menos, uma atualização das avaliações já realizadas:

- **Antes de empreender nova atividade ou iniciar novo empreendimento;**
- **Antes de estabelecer nova relação comercial;**
- **Antes de adotar decisão importante ou mudança operacional;**
- **Em resposta a mudanças no contexto;**
- **Antes de encerrar empreendimento;**
- **Antes de encerrar relação comercial;**
- **Periodicamente, durante o ciclo de uma atividade ou empreendimento;**
- **Periodicamente, em relações comerciais;**
- **Periodicamente, em empreendimentos e projetos em andamento;**
- **Sempre que os mecanismos de escuta da empresa e de diálogo com a comunidade identificarem riscos e violações aos direitos de crianças e adolescentes em decorrência da operação da empresa.**



PASSO A PASSO DA AIDH



5 Passo a passo da AIDH

A partir da organização proposta, empresas devem avaliar necessidade de customização

A ferramenta de AIDH proposta pelo GDHeE apresenta orientações que possibilitam a uma empresa identificar os impactos nos direitos humanos relacionados às suas atividades e gerenciar as prioridades para o seu enfrentamento, além de oferecer subsídios para a adoção de medidas capazes de prevenir e mitigar esses impactos. Esse processo está organizado em três grandes etapas, cujos objetivos e fases são apresentados na figura da página 66.

Nas próximas seções apresentaremos o passo a passo e os resultados finais esperados de cada etapa da AIDH. Além disso, serão apresentadas diretrizes concretas para a consideração dos direitos de crianças e adolescentes em cada fase.

Considerando a existência de diferentes momentos para se começar uma AIDH, as etapas propostas neste passo a passo podem variar. Os procedimentos a serem adotados, por exemplo, são dife-

rentes na primeira vez em que uma empresa está conduzindo uma avaliação de impacto do que na hipótese de o processo já tiver se tornado sistemático.

Desse modo, considerando a premissa da customização, nem sempre é adequado realizar as etapas na ordem sugerida. Apesar disso, é preciso levar em conta as etapas e procedimentos apresentados todas as vezes em que se inicie um processo de AIDH, questionando-se quais mudanças cada fase pode ter sofrido desde a última atualização.

Pode não ser necessário, por exemplo, fazer novo levantamento normativo em cada AIDH. Nesse caso, é preciso verificar se a legislação sofreu alterações desde a última realização da AIDH ou se o contexto da operação tem singularidades que justificam a incorporação de normas específicas na análise. O mesmo ocorre quando se trata do levantamento das atividades da empresa. As infor-

QUADRO 9

Como incorporar crianças e adolescentes na matriz da AIDH?

No Brasil, crianças e adolescentes (C-A) devem ser tratados com prioridade absoluta pela família, pela Estado, pela sociedade, o que inclui as empresas. Assim, nenhum negócio ou operação pode ser realizado em detrimento dos seus direitos.

Além disso, é preciso que se considere que apesar de a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos ser devida em relação a todos grupos e segmentos da sociedade, as empresas devem prestar especial atenção às consequências concretas sobre os direitos humanos das pessoas pertencentes a grupos ou populações expostos a um maior risco de vulnerabilidade, que é o caso de crianças e adolescentes.

Neste guia, apresentam-se critérios adequados para incorporar a preocupação com o respeito aos direitos de C-A na condução da AIDH. Os quadros verdes, identificados com o ícone



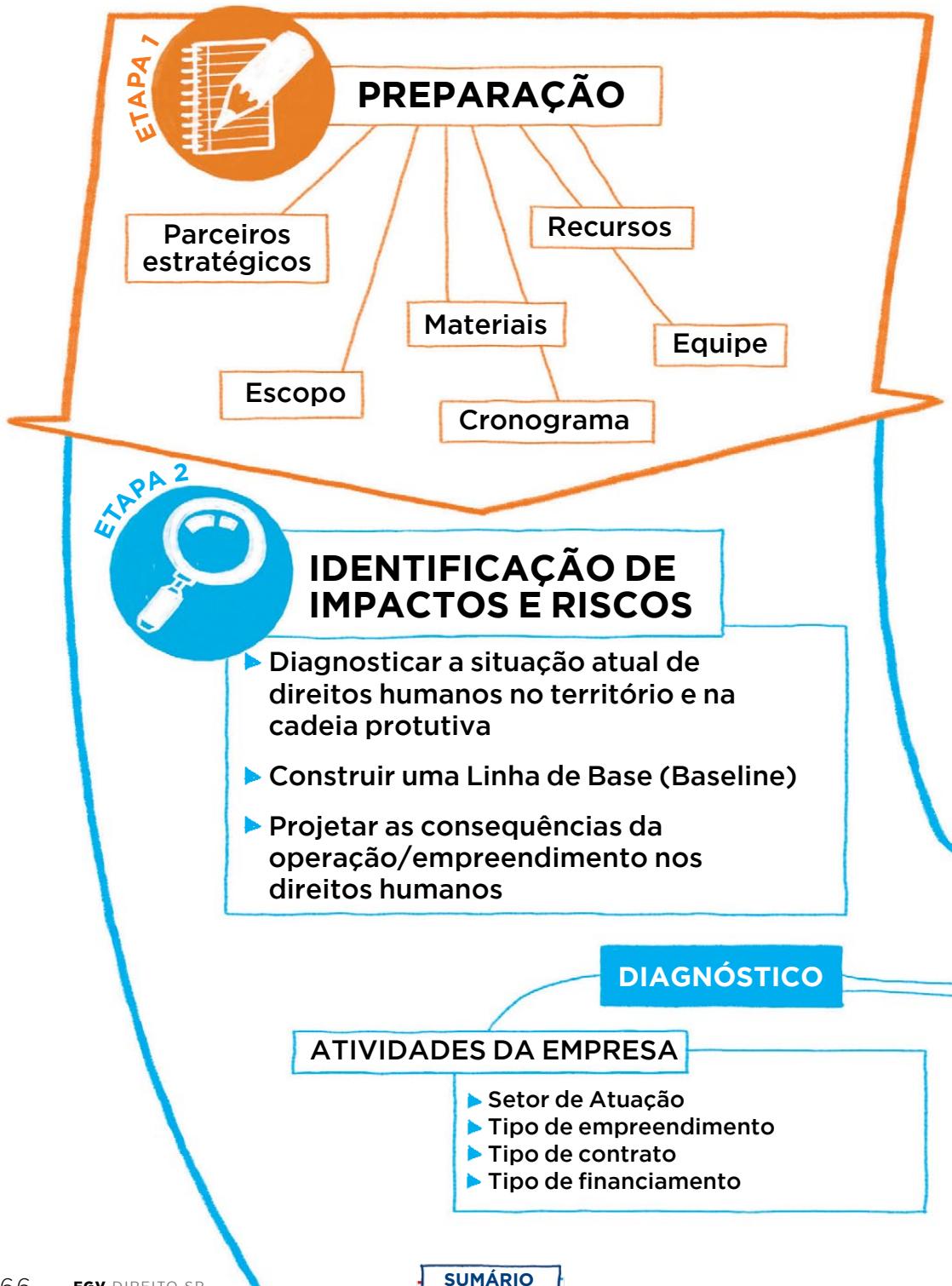
mações acumuladas em AIDH anterior podem ser usadas em uma nova avaliação, sendo atualizadas e customizadas. Isto é, mesmo que não seja preciso realizar todas as etapas na forma sequencial, deve-se levar em conta os componentes de cada etapa, para a complementação

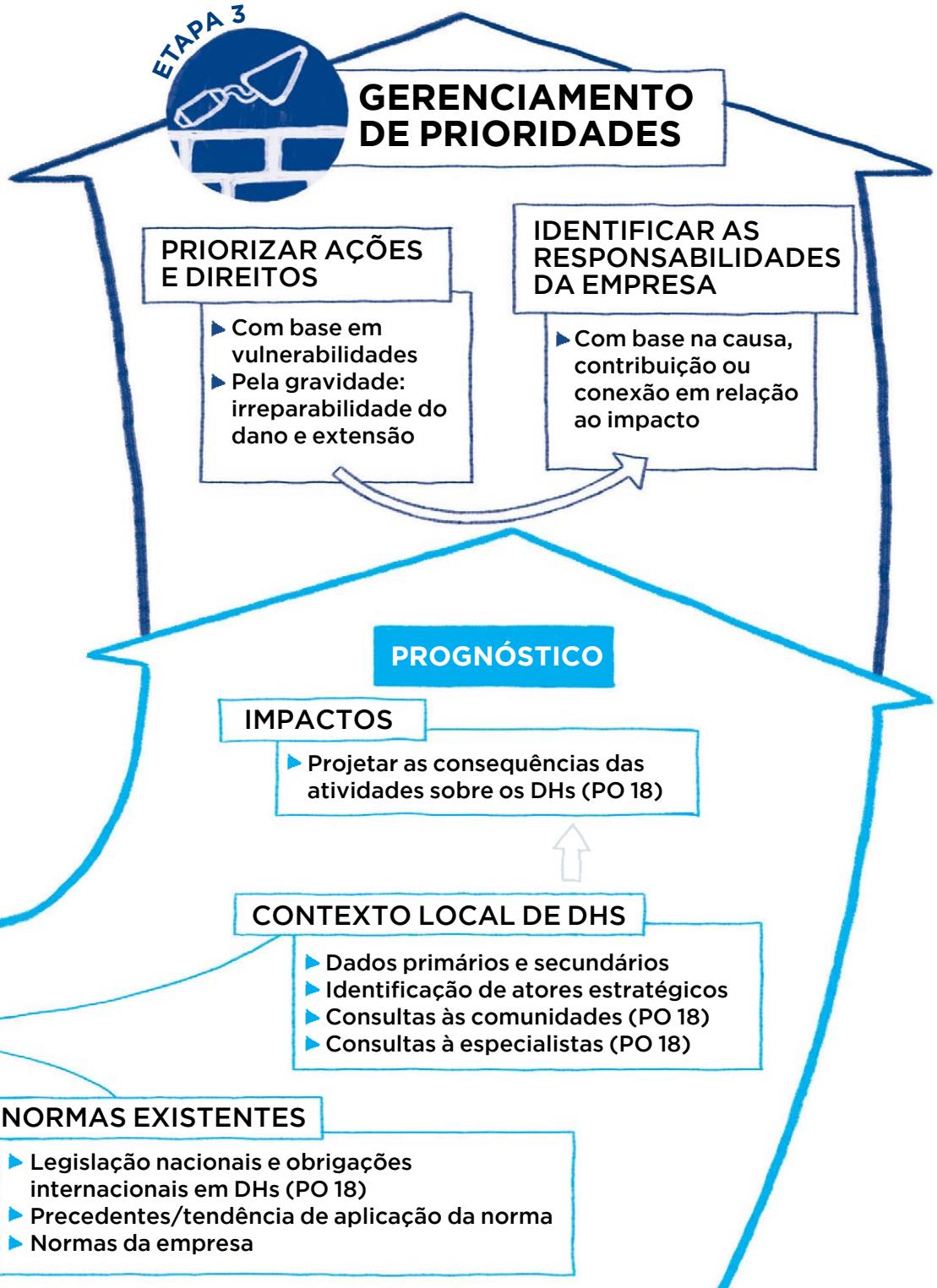
necessária considerando-se as singularidades do empreendimento, operação ou relação comercial em questão. Dessa forma, a vantagem de ter a AIDH como processo contínuo e sistemático é que o conhecimento é cumulativo e pode ser reaproveitado.

○, reúnem as informações e sugestões específicas sobre como incorporar os direitos de C-A em cada etapa da matriz proposta.

Deve-se realizar uma AIDH voltada apenas aos impactos dos direitos de crianças e adolescentes ou crianças e adolescentes devem ser inseridos em um processo de AIDH mais abrangente?

Segundo o documento Children are Everyone's Business da Unicef, apesar de existirem casos em que pode ser mais conveniente fazer uma avaliação específica, na maioria das vezes as empresas podem incorporar questões relativas aos direitos de C-A nos processos mais amplos de AIDH. Assim, é recomendada a realização de um aprofundamento na avaliação que permita compreender os riscos e oportunidades em matéria de direitos da infância e adolescência.







ETAPA 1 Preparação

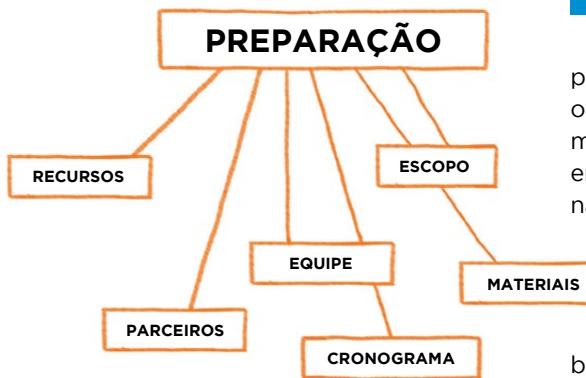
A primeira etapa de uma AIDH é a preparação para a identificação dos impactos e riscos. Aqui são definidos escopo, recursos, equipe, cronograma, materiais e parceiros estratégicos que deverão ser mobilizados para a avaliação de impacto de uma determinada operação. Essas informações formarão um plano de gerenciamento que orientará todo o processo de planejamento e execução da avaliação.

Uma vez que a AIDH deve ser realizada de forma regular e contínua, é importante que a empresa possua ou desenvolva um programa que seja responsável pela sua execução. A depender do tamanho e da complexidade da organização, pode ser eficaz desenvolver um programa mais amplo que se encarregue de todas as etapas da auditoria em direitos humanos.

Independentemente do modelo escolhido, serão necessários processos e monitoramento contínuo de forma a tornar a AIDH um procedimento sistemático integrado aos sistemas de gestão da empresa.

A ideia é que dentro do programa de avaliação de impacto, cada AIDH seja tratada como um projeto. Assim, para cada

FIGURA 8
Elementos da Etapa 1 - Preparação



operação, empreendimento ou relação comercial, deve ser realizada uma avaliação de impacto específica. As etapas propostas neste passo a passo podem ser encaradas como etapas de cada um dos projetos que compõem um programa de avaliação de impacto.

PROGRAMA X PROJETO

De acordo com o Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (PMBOK, na sigla em inglês), um projeto é um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado exclusivo. Apesar do esforço ser temporário e indicar que deve haver um início e fim, isso não significa que o processo será de curta duração e nem que os resultados não serão duradouros. A exclusividade do resultado de um projeto indica que, apesar da repetição de elementos e etapas, cada AIDH, mesmo se coordenada dentro de um programa maior, deverá ser única.

Já um programa é definido como um grupo de projetos relacionados, gerenciados de modo coordenado, visando obter maior controle e mais benefícios – o que não ocorreria de fossem gerenciados individualmente. Os projetos dentro de um programa são relacionados através do resultado comum ou da capacidade coletiva.

A etapa de preparação é importante para clarificar os objetivos da AIDH para os próprios membros da equipe, especialmente nas primeiras avaliações de uma empresa, quando os funcionários ainda não estão familiarizados com o processo.

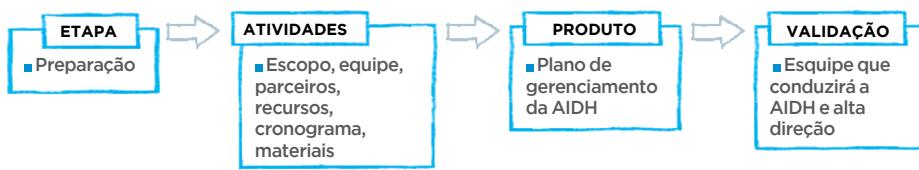
Além de motivar e engajar a equipe designada para conduzir a AIDH, a preparação e o plano de gerenciamento gerado nessa etapa colaboram para convencer a alta direção da

ELEMENTOS E ATIVIDADES DA ETAPA 1 - PREPARAÇÃO

ESCOPO	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desenvolver uma descrição detalhada da AIDH, considerando seus objetivos, atividades e abordagem 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir os objetivos da AIDH (em consonância com os POs) ■ Definir as entregas e atividades para alcançar os objetivos ■ Definir a abordagem orientada aos direitos humanos
EQUIPE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar quem na empresa estará envolvido na realização da AIDH ■ Definir qual departamento da empresa será responsável ou se será um processo transversal 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir as pessoas da equipe responsável por conduzir a AIDH ■ Definir as áreas da empresa que serão envolvidas ■ Definir as responsabilidades e funções de cada membro da equipe e/ou de cada área da empresa ■ Definir um gerente da AIDH responsável por supervisionar e coordenar o processo
PARCEIROS ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar e contatar organizações e pessoas que possam ser parceiras na realização da AIDH. Essas organizações podem ajudar a aproximar a empresa da comunidade afetada ou de podem subsidiar a empresa com expertise 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar organizações que podem ser parceiras e contá-las ■ Identificar especialistas e consultá-los ■ Identificar outros empreendedores no território, ou parceiros comerciais, que possam ser parceiros em programas para controle de impactos em DH (especialmente no caso de efeitos cumulativos)
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estimar os custos e recursos necessários para levar a cabo a AIDH, bem como um orçamento detalhado para cada uma das etapas e subetapas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estimar custos e recursos necessários ■ Garantir que os recursos necessários sejam comprometidos para a realização da AIDH ■ Desenvolver orçamento detalhado por etapa e subetapa ■ Identificar financiadores potenciais
CRONOGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir um cronograma das próximas etapas da AIDH, estimando prazos e durações para cada uma das atividades 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir e sequenciar as atividades de cada etapa ■ Definir prazos para cada etapa e subetapa ■ Definir responsáveis por cada etapa, além de prever momento de validação dos resultados de cada etapa junto à alta direção
MATERIAIS	<ul style="list-style-type: none"> ■ Levantar documentos, relatórios, notas e qualquer tipo de material que possa servir de auxílio à realização da AIDH. Nesse sentido, é recomendável criar um dossiê com informações sobre as AIDHs à medida que forem sendo realizadas, para acumular conhecimento para as próximas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Levantar documentos internos (documentos de AIDHs anteriores, programas específicos de direitos humanos etc.) ■ Levantar documentos externos (guias para realização de AIDH, guias setoriais etc.) ■ Criar um dossiê

FIGURA 9

Resumo da Etapa I - Preparação



importância do processo de auditoria em direitos humanos. Por essa razão, o documento final da etapa de preparação deve ser claro e conciso e destacar as razões e motivações para a realização da avaliação.

Vale destacar que o envolvimento dos *stakeholders* durante a preparação da AIDH pode ser um primeiro passo para o engajamento efetivo dos diferentes grupos de relacionamento da empresa desde o início do processo. Realizar a escuta desde os momentos iniciais - mapeando as expectativas dos *stakeholders* em relação à conduta das empresas e possibilitando a elas um melhor conhecimento das questões de direitos humanos - é um passo im-

portante para realizar uma AIDH participativa e transparente.

FIQUE DE OLHO!

Na preparação para a realização de uma AIDH, a empresa deve avaliar se possui internamente as competências necessárias para o processo. Em caso negativo, deve desenvolver um plano de capacitação interna, o que tornará a avaliação mais efetiva e menos onerosa no longo prazo.

A contratação de consultoria independente para determinados aspectos do projeto pode ser importante. Especialistas externos podem contribuir principalmente nas primeiras AIDHs e nos

QUADRO 10

💡 Como integrar C-A na Etapa 1 - Preparação

Uma AIDH deve abranger todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entre eles os de crianças e adolescentes (C-A), que são reconhecidos como grupos vulneráveis, o que justifica a sua priorização. Por isso, é fundamental que a preocupação com esse grupo vulnerável seja incorporada ao processo desde seu início.

O destaque dado a C-A, além de cumprir os requisitos legais de prioridade absoluta, pode ser uma estratégia para promover a proteção desse grupo, tornando esse compromisso parte integrante de políticas e procedimentos, como a AIDH, fortalecendo, assim, uma cultura organizacional voltada para a proteção desse grupo.

Em termos práticos, isso significa reservar tempo, recursos financeiros e equipe para garantir que não ocorram impactos negativos sobre C-A e, se vierem a acontecer, que sejam tomadas as medidas necessárias para remediar-los. Em outras palavras, trata-se de pensar nas especificidades desse grupo em cada uma das etapas e subetapas do processo.

A seguir detalhamos as questões que devem ser adicionadas aos elementos que compõem a Etapa 1 - Preparação da AIDH ao se incorporar a preocupação explícita de C-A.

FIGURA 10

Elementos específicos relacionados a crianças e adolescentes



casos que envolvam grupos vulneráveis como populações indígenas, povos tradicionais e crianças e adolescentes.

Como principal produto da fase de preparação, o Plano de Gerenciamento da AIDH deve conter todos os aspectos especificados na tabela abaixo e se tornar a principal fonte de informações sobre planejamento, execução, monitoramento e comunicação da AIDH. No entanto, é preciso ter em mente que o plano é um processo dinâmico e contínuo que pode ser aprimorado com novas informações.

Com o objetivo de garantir que a auditoria seja tratada com prioridade dentro da empresa e que seus resultados sejam colo-

cados em prática, é relevante que o Plano de Gerenciamento seja aprovado pela alta direção. Isso poderá garantir o envolvimento da equipe designada, assim como a aprovação dos resultados da auditoria também pelas equipes não envolvidas, nos assuntos que lhe disserem respeito. Além disso, isso também poderá garantir que haverá recursos e apoio necessário para a sua realização.



ETAPA 2 Identificação de impactos e riscos nos Direitos Humanos

A segunda etapa da AIDH é a Identificação de Impactos e Riscos nos Direitos Humanos, por meio da qual a empresa

ESCOPO A AIDH deve abranger todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, mas aqui pode-se explicitar uma preocupação específica com os direitos de C-A, especialmente porque são considerados grupos vulneráveis, aos quais se deve priorização.

PARCEIROS ESTRATÉGICOS E ESPECIALISTAS É recomendado realizar parcerias estratégicas com especialistas em C-A. Trata-se tanto de organizações - como ONGs especializadas na infância, órgãos dos governos responsáveis por esse grupo etc. - quanto de especialistas, tais como acadêmicos e consultores. Além disso, pode ser oportuno envolver grupos que interagem muito com crianças, como os professores e funcionários de escolas.

EQUIPE É importante que pessoas com conhecimento de C-A sejam incorporadas à equipe que conduzirá a AIDH. Podem ser especialistas externos, bem como funcionários da empresa que tenham envolvimento com o grupo.

RECURSOS É preciso considerar recursos específicos para a prevenção e mitigação de impactos em C-A. Um gasto possível, a ser previsto nesta etapa, é a necessidade de especialistas na condução de consultas com C-A.

CRONOGRAMA O cronograma da AIDH deverá ser único, mas nessa etapa a empresa deve considerar se é necessário realizar algum ajuste nos prazos para incorporação de C-A na AIDH.

MATERIAIS A empresa deve levantar materiais internos e externos sobre crianças e adolescentes. Do lado interno, pode ser que a empresa já realize programas de RSE com esse grupo e consiga incorporar os aprendizados dessas experiências. Do lado externo, guias e materiais da UNICEF e de outras instituições podem ser importantes.

SAIBA MAIS

Referências importantes que podem ser utilizadas para aprofundar o conhecimento sobre C-A e empresas UNICEF, Pacto Global e Save the Children. *Direitos das Crianças e Princípios Empresariais*, 2012.

UNICEF e Danish Institute for Human Rights. *Children's rights in Impact Assessments*, 2013.

UNICEF. Children are everyone's business. GVCes. *Geração de Valor Compartilhado a partir da Proteção Integral de Crianças e adolescentes*.

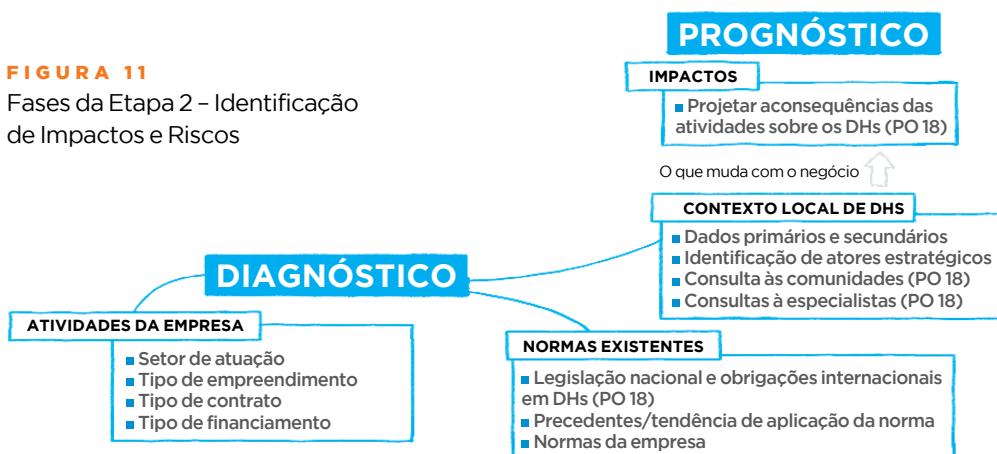
CHILDHOOD BRASIL, *Pacto Empresarial Contra Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras*, 2006 link <http://www.namaocerta.org.br/pacto.php>

CHILDHOOD BRASIL, *Programa Na Mão Certa, Sistematização 2006/2010* link <http://www.namaocerta.org.br/sistematizacao.php>

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

FIGURA 11

Fases da Etapa 2 - Identificação de Impactos e Riscos



gera um diagnóstico e um prognóstico.

O diagnóstico tem o objetivo de registrar a situação de direitos humanos em determinado território ou na cadeia produtiva e, a partir disso, criar uma linha de base que servirá como ponto de comparação para as modificações que o negócio gerar.

Já o prognóstico consiste na projeção dos impactos e mudanças que o negócio causará - ou contribuirá para causar - na situação inicial de direitos humanos em uma localidade.

Essa etapa tem como produto final um relatório com o diagnóstico e o prognóstico, que deverá ser validado pelos possíveis impactados

DIAGNÓSTICO

Para compreender de que forma o negócio impacta os direitos humanos, é preciso que a empresa faça um diagnóstico da conjuntura de direitos humanos do território em que a operação ou empreendimento ocorrerá - ou já está ocorrendo - e da cadeia produtiva. Considerando-se as normas de direitos humanos, isso servirá para, ao final da AIDH, orientar melhor as ações que devem ser

empreendidas pela empresa com o objetivo de prevenir e mitigar os impactos da operação.

O diagnóstico deve considerar: as atividades da empresa; as normas existentes; e o contexto de direitos humanos da cadeia ou do território. Esses três aspectos podem ser levantados de forma sequencial, concomitante ou em um processo de idas e vindas, pois descobertas feitas em um campo podem elucidar questões do outro.

ATIVIDADES DA EMPRESA:

GERAL

1. Antecedentes da empresa
2. Setor de atuação
3. Identificação de stakeholders

ESPECÍFICO DA OBRA/PROJETO

4. Tipo de Empreendimento
5. Tipo de Contrato
6. Tipo de financiamento
7. Stakeholders envolvidos

ATIVIDADES DA EMPRESA:

Nesse momento, a empresa deve fazer um exercício de autoconhecimento aprofundado, tanto a partir de informações internas quanto da percepção externa que se tem sobre a sua atuação.

Busca-se uma compreensão mais ampla sobre as suas atividades e os impactos reais e potenciais em direitos humanos causados pela sua atuação. Nesse sentido, espera-se que após a realização das primeiras AIDHs, a empresa possa criar um banco de dados com informações relativas à empresa e aos direitos humanos

que precise apenas ser atualizado para as avaliações referentes aos próximos projetos. Assim, essa etapa poderá ser mais trabalhosa nas primeiras vezes, mas a expectativa é que o conhecimento levantado poderá ser aproveitado e acumulado para as próximas auditorias.

O primeiro passo é fazer um levantamento dos antecedentes da empresa em matéria de direitos humanos, considerando possíveis violações e os procedimentos adotados na ocasião. Para tanto, deve-se reunir o material público sobre a empresa e seus parceiros comerciais, incluindo denúncias na mídia.

A partir desse levantamento, a próxima medida é verificar com os potenciais impactados e com grupos da sociedade civil organizada qual é a imagem e percepção que existe da empresa ou do empreendimento:

- 1. Utilizar os resultados de outros tipos de avaliação conduzidos pela empresa, como Avaliação de Impacto Ambiental e Avaliação de Impacto Social, buscando também maximizar sinergias;**
- 2. Realizar conversas com pessoas chave da empresa em cada um dos departamentos envolvidos, dando especial importância aos departamentos que se relacionam diretamente com o entorno e com a cadeia, especialmente aqueles que tenham relações diretas com comunidades e/ou fornecedores e parceiros comerciais.**

Uma vez que existem violações mais comuns em determinados ramos industriais, é importante que a empresa leve em conta o seu setor de atuação e incorpore conhecimentos de empresas atuantes no mesmo ramo. Assim, pode ser oportuno verificar as denúncias existentes contra empresas simi-

lares, levantando quais são os direitos mais impactados historicamente pelo ramo, e incorporar processos e padrões de prevenção e mitigação bem-sucedidos de seus pares. Dessa forma, entende-se que, embora todos os setores potencialmente possam impactar os direitos humanos, há riscos e desafios particulares para cada setor que podem servir de insumo para orientar a realização do diagnóstico.

Ainda nesse momento de autoconhecimento corporativo, é preciso identificar e distinguir claramente quem são os atores com os quais a empresa se relaciona nos diferentes níveis de atuação, isto é, os seus *stakeholders*. A partir de sua identificação, deve-se verificar quais são as expectativas de cada um e como o negócio os impacta.

O Business for Social Responsibility (BSR)^[19] sugere que nessa fase seja feita uma análise capaz de determinar como os sistemas de gestão da empresa estão equipados para endereçar os riscos e impactos em direitos humanos. Trata-se de mais uma atividade de conhecimento interno e aferição das capacidades internas para lidar com questões de direitos humanos que pode auxiliar a empresa a tomar medidas mais apropriadas nas próximas fases.

Esse olhar amplo sobre as atividades da empresa deve estar presente tanto na análise que se faz da empresa como um todo, como em relação ao projeto exclusivo que está se tratando. Em relação ao último, é apropriado compreender com profundidade: (A) o tipo de empreendimento, (B) o tipo de contrato, (C) o tipo de financiamento e (D) os *stakeholders* específicos:

- A. No que se refere ao primeiro ponto – tipo de empreendimento – a empresa deve determinar as principais vulnera-**

^[19] O BSR é uma organização sem fins lucrativos que atua globalmente a partir de uma rede de mais de 250 empresas e parceiros. A organização tem como objetivo desenvolver estratégias sustentáveis para os negócios.

bilidades do setor e, dentro do setor, os impactos mais recorrentes do tipo de operação realizada. Em relação ao setor, os principais riscos do setor extractivo, por exemplo, estão associados à contaminação de solo e lençol freático, que pode violar o direito à saúde, à alimentação e ao trabalho das populações locais. Em relação à operação, se considerarmos o setor de infraestrutura, o empreendedor exerce impactos que são bastante distintos do construtor, por exemplo.

B. Em relação ao segundo ponto – tipo de contrato – é preciso verificar se o projeto em questão possui um contrato privado ou com participação do poder público. Nesse ponto, a empresa deve ter claro se o seu empreendimento é fruto de uma concorrência, de um leilão ou de uma parceria público-privada (PPP), por exemplo, e saber como isso influencia em matéria de direitos humanos nas suas responsabilidades. Aqui, é preciso olhar para as condicionantes solicitadas em alguns editais de licitação, assim como os contratos firmados.

Além disso, muitos empreendimentos são realizados por meio de consórcio

entre empresas. Nesse caso, é preciso zelar para que as responsabilidades sobre o controle de impactos estejam bem definidas nos instrumentos contratuais, além de assegurar a cooperação e a continuidade na execução de programas voltados ao controle de impactos nos direitos humanos e remediação.

Nesse momento é preciso olhar não somente para o contrato da obra/empreendimento, mas para os contratos que a empresa tem com os seus fornecedores e com a cadeia produtiva de modo geral. É importante que as empresas entendam o histórico de atuação das empresas que compõem a sua cadeia, uma vez que a sua responsabilidade de respeitar estende-se, por igual, para as atividades das suas relações comerciais.

Em todos os casos, agir de forma coordenada pode garantir um controle mais efetivo sobre os impactos do empreendimento ou cadeia em questão.

C. Também se deve prestar atenção ao tipo de financiamento do empreendimento ou operação em questão, uma vez que alguns financiadores solicitam garantias de direitos humanos. No entanto, mesmo se o contrato de financia-

QUADRO 11

Compromisso Político de respeito aos Direitos Humanos

O Compromisso Político consiste em documento que expressa o compromisso da empresa de respeitar os direitos humanos, mediante uma declaração política que:

- Oriente as políticas e os procedimentos operacionais a respeito do controle de impactos nos direitos humanos para todos os funcionários e fornecedores;
- Esclareça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços;
- Seja publicado e difundido interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas;
- Seja aprovado pela alta direção da empresa.

QUADRO 12

 Aumento da exploração sexual de crianças e adolescentes gerou cobrança a empresas

A notificação do MPT para as empresas envolvidas na construção da Arena Corinthians e em outras obras da região apresentou uma série de exigências para lidar com a questão da exploração sexual de crianças e adolescentes no entorno das obras. Veja abaixo:

1. Incluir o tema, apresentando-o aos trabalhadores, sejam seus empregados diretos ou empregados de prestadores de serviços, nas DDS - Discussões Diárias de Segurança ou em atividade similar, alertando-lhes sobre a perversidade da prática e a configuração de crime, sujeito a reclusão de 4 a 10 anos;
2. Assumir proativamente postura repressiva da prática e de participação na sua prevenção e no seu combate, com afixação de cartazes informativos e, se possível, veiculação de vídeos, nos locais de circulação de trabalhadores (diretos e indiretos), em especial no refeitório, nos vestiários, nos banheiros e nos alojamentos (se existentes);
3. Manter rígido controle de entrada e/ou saída na região dos banheiros, vestiários e alojamentos;
4. Providenciar o treinamento especial dos trabalhadores que prestam serviços de vigilância, a fim de que colaborem no cumprimento da obrigação referida no item anterior e tenham conhecimento específico de como encaminhar a questão, haja vista a vulnerabilidade de criança e de adolescente nesta situação;
5. Na hipótese de haver ciência da ocorrência de situação de ESCA, envolvendo empregado direto ou indireto, que presta serviços na sua obra ou não, comunica, de imediato, a Polícia Civil e, na sequência, o MPT.

mento não possuir cláusulas explícitas sobre esse tema, isso não exime a empresa de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

D. Por último, assim como realizado em relação ao quadro mais amplo da empresa, é preciso identificar novamente - mas agora com foco no projeto ou operação em questão - quem são os *stakeholders* envolvidos e quais são as expectativas de cada um. No que se refere aos fornecedores e à cadeia em geral, é preciso aferir como as suas atividades

se relacionam com os produtos e operações da empresa.

Assim, o aspecto “atividades da empresa” engloba tanto um conhecimento mais amplo sobre as atividades e atuação da

empresa, como também a compreensão das características específicas e singulares da operação, projeto ou relação comercial sob avaliação. O caráter mais amplo das atividades da empresa variará menos a cada AIDH, enquanto a compreensão da opera-

- NORMAS EXISTENTES:**
1. Internacionais
 2. Nacionais
 3. Normas não vinculantes
 4. Normas da empresa
 5. Tendência de aplicação da norma

ção ou projeto em questão será sempre customizada.

NORMAS EXISTENTES:

É importante que se considere que os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas não estabeleceram novos direitos, mas explicitaram que os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e regulamentados internamente a cada Estado também devem ser cobrados em relação às empresas, para que seus negócios ou operações não os violem.

Assim, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, que incluem como marco a Carta International de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos na Declaração da Organização International do Trabalho - OIT.

Dante desse marco global, as empresas devem catalogar os tratados, convenções e acordos internacionais de direitos humanos, ratificados ou não pelo país de atuação. Além disso, devem ser incluídos os padrões que se aplicam a indivíduos e grupos vulneráveis ou marginalizados, uma vez que é preciso se atentar aos direitos humanos das pessoas pertencentes a grupos ou populações específicas, como povos indígenas, mulheres, quilombolas, minorias étnicas, religiosas ou linguísticas, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência e migrantes, entre outros, a quem se garante prioridade, também porque os impactos adversos de um negócio ou operação poderão ser mais severos em relação a esses grupos.

Em relação ao contexto nacional, o levantamento compreende toda a legislação que diz respeito à proteção de direitos humanos. A empresa também pode aproveitar esse momento para levantar as

normas não vinculantes que dizem respeito à atuação empresarial e ao contexto de direitos humanos, tais como o Pacto Global, ISO 26000, etc. Provavelmente a empresa já é signatária de muitas delas, o que pode servir como ponto de partida para sua incorporação nos sistemas de gestão.

O Brasil já reúne precedentes sobre o que se espera das empresas em relação aos impactos causados pelos empreendimentos nos direitos de crianças e adolescentes e essas referências devem ser consideradas especialmente porque trazem recomendações específicas sobre qual o papel deve ser cumprido pela empresa em relação aos impactos causados

no entorno de seus empreendimentos e na extensão de suas cadeias.

Um exemplo é o caso da Arena Corinthians, em que o Ministério Público do Trabalho notificou todas as empresas envolvidas na construção do estádio e de obras próximas para que adotassem medidas de prevenção à exploração sexual de crianças e adolescentes no entorno (ver quadro).

CONTEXTO DE DIREITOS HUMANOS:

O objetivo dessa fase é compreender o contexto local de direitos humanos, identificando as vulnerabilidades presentes no território em que o empreendimento está ou será instalado, bem como os pontos de maior risco para os direitos humanos ao longo da cadeia produtiva e das próprias fases do empreendimento.

Para isso, um primeiro esforço deve ser feito a partir do levantamento de dados secundários e primários de órgãos governamentais e portais de dados na internet. A atuação de ONGs locais é de grande importância e seus boletins informativos e relatórios também podem trazer dados re-

CONTEXTO LOCAL EM DHS:

1. Dados secundários
2. Dados primários
3. Consulta a especialistas
4. Consulta às comunidades afetadas

QUADRO 13

Engajamento das partes interessadas

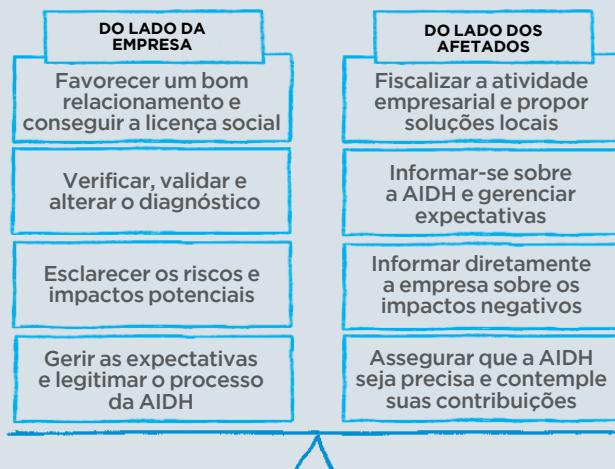
O guia do IFC sobre engajamento de *stakeholders* oferece algumas dicas que podem ser utilizadas no contexto da AIDH para a efetiva inclusão dos possíveis afetados:

- 1. COMECE CEDO** – A construção de relacionamentos requer tempo. Isso é particularmente interessante para projetos complexos e de longa duração, em que as empresas já estão começando a se engajar com as comunidades nas fases bem iniciais do projeto, sinalizando seu interesse em um relacionamento de longo prazo.
- 2. TENHA UMA VISÃO DE LONGO PRAZO** – As empresas que se comprometem em estabelecer e manter uma relação de longo prazo investem para contratar e treinar funcionários ligados à comunidade e para garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos. Também investem para garantir que as comunicações e informações sobre o projeto estejam em linguagem acessível e sejam amplamente divulgadas. Estabelecer mecanismos de queixas e reclamações pode ser um bom passo.
- 3. CUSTOMIZE O PROCESSO PARA CADA PROJETO** – Não há uma única solução que serve para todos os projetos, quando se fala de engajamento. Projetos com impactos mínimos podem requerer apenas divulgação de informações, enquanto projetos mais complexos precisam de uma abordagem mais estratégica e sofisticada para gerenciar o processo de engajamento.
- 4. GERENCIE O ENGAJAMENTO COMO UMA FUNÇÃO DA EMPRESA** – Como qualquer outra função, o engajamento de *stakeholders* precisa ser gerenciado: devem ser definidos estratégia, objetivos, cronograma e alocação de responsabilidades.

IFC: Stakeholder Engagement.

FIGURA 12

Oportunidades em realizar consultas



FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA COM BASE EM QUESTÕES LEVANTADAS PELO IFC

levantes para a efetiva caracterização da situação de direitos humanos no território.

Dessa forma, o primeiro aspecto que deve ser considerado na etapa de descrição do contexto local são as especificidades e dados do território em questão, com ênfase em questões socioeconômicas e de direitos humanos.

Além disso, para avaliar o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos de forma precisa, as empresas devem compreender as preocupações das partes interessadas potencialmente afetadas, consultando-as diretamente.

Para tanto, após a coleta de dados primários do governo e da sociedade civil, a equipe de gerenciamento da AIDH deve identificar os *stakeholders* que devem ser consultados. Aqui, compreendem-se tanto especialistas quanto os próprios possíveis afetados.

No que diz respeito ao primeiro grupo, é essencial que sejam consultados especialistas com base territorial e, portanto, conhecimento local. Também podem ser feitas consultas à especialistas de direitos humanos e acadêmicos, mas sem negligenciar os saberes locais.

Em relação às comunidades impactadas pelo empreendimento, a empresa deve consultá-las tanto para compreender a situação inicial quanto para entender as expectativas em relação às mudanças trazidas pelo empreendimento.

Comunidades com impactos devem ser consultadas para entender situação do momento e expectativas

Considerando a premissa de engajamento, para alguns projetos mais complexos e de maior impacto em comunidades vizinhas, a empresa pode ter criado mecanismos e procedimentos de relacionamento com as comunidades que ultrapassem consultas pontuais (*ver quadro “Engajamento das partes interessadas”*) e que podem ser importantes nessa fase.

Além do engajamento contínuo, é importante realizar consultas que tratem dos impactos do negócio sobre os direitos humanos dessas comunidades. Nesse ponto é preciso ter um olhar acurado que consiga captar não só os grupos mais claramente afetados, mas também grupos vulneráveis ou marginalizados. Dessa forma, devem ser contemplados os atores diretamente e indiretamente afetados. Na mesma direção, é preciso criar um processo inclusivo que assegure a participação de todos os possíveis afetados, atentando-se para potenciais disputas dentro do grupo. Por exemplo, é preciso garantir que as mulheres também sejam ouvidas.

O processo de consultas deve ser contínuo e de mão dupla. A empresa deve se comprometer a integrar as percepções dos potenciais afetados em seu processo de tomada de decisão e comunicar a forma como isso será feito.

CONSOLIDAÇÃO DA ETAPA 2 Identificação de impactos e riscos nos Direitos Humanos

Tendo contemplado os três aspectos – atividades da empresa, normas existentes e contexto local em direitos humanos –, a empresa será capaz de realizar um diagnóstico da situação inicial sobre o contexto dos direitos humanos no território, que deve incorporar a percepção das populações do entorno e dos potenciais afetados. Nesse momento, o diagnóstico pode criar uma linha de base (*baseline assessment*).

sment) de direitos humanos, referência que permitirá medir o impacto causado pelas atividades da empresa no futuro, incluindo, inclusive, os impactos positivos.

Essa linha de base é importante para determinar quais riscos já existiam no território, devido à ausência de políticas públicas ou às vulnerabilidades, quais riscos foram potencializados pelas atividades da empresa e quais riscos foram criados, o que servirá para dimensionar quais são as responsabilidades concretas da empresa em relação aos direitos humanos, já que a empresa não poderá ser omissa ante uma situação de violação a direitos humanos pre-existente que poderá ser reforçada pela sua operação, mas também não poderá substituir o Estado em assuntos que são exclusivos das políticas públicas, como é o caso do estabelecimento de um Conselho Tutelar.

Por sua vez, o diagnóstico servirá como base para a próxima fase da AIDH, o prognóstico.

PROGNÓSTICO

O prognóstico é a segunda parte da Etapa II - Identificação de impactos e ris-

cos da AIDH. A ligação entre o diagnóstico produzido e o prognóstico deve se dar pela pergunta orientadora: “o que mudará com o negócio?”.

Nesse sentido, o prognóstico nada mais é do que um exercício de projeção das consequências que o negócio provocará na situação de direitos humanos daquele território.

Uma vez que o prognóstico será utilizado na próxima etapa para orientar as ações que a empresa deve tomar, é conveniente que ele considere as seguintes distinções:

- 1. Impactos adversos reais e impactos potenciais.**
- 2. Tipo de ligação da empresa com o impacto: causa, contribuição ou conexão por meio de suas relações comerciais.**
- 3. Fatores imediatos de risco (diretamente ligados a violações de direitos), fatores de risco presentes no território (ligados às deficiências das instituições locais e outras características do território), fatores de risco derivados do empreendimento (associados ao processo de instalação de um empreendimento) e fatores de risco derivados de características da sociedade brasileira (asso-**

QUADRO 14

Empreendimentos em andamento

Fazer o diagnóstico e a linha de base do contexto de direitos humanos de um território é mais fácil quando se trata de um projeto novo em um território em que as atividades não começaram. No entanto, esta ferramenta visa ser útil, também, para empresas cuja atuação já está ocorrendo e que desejam incorporar AIDHs nos seus processos.

Nesses casos, sugere-se que se faça um diagnóstico retrospectivo, procurando levantar as características do território antes da chegada do empreendimento. Nesse sentido, a pergunta que deve orientar a conexão entre o diagnóstico e o prognóstico deve ser reformulada para “o que mudou com o negócio?”. Se, por um lado, há mais desafios envolvidos em uma análise retrospectiva, por outro, isso pode servir como ponto de partida para os empreendimentos já em andamento. Naturalmente, quando a empresa inicia novos projetos ou empreendimentos, deverá começar uma AIDH nova.

[20] GVCES, 2013. p. 45

ciados à nossa cultura e história)^[20].

Ter clareza na diferenciação desses conceitos é importante porque as medidas requeridas da empresa frente a cada tipo de impacto devem ser diferentes, como será apresentado na próxima etapa da AIDH. Aqui, para facilitar o exercício da projeção, deve-se diferenciar os impactos que a empresa tem ou pode vir a ter a depender do papel que está assumindo, ou seja, nas suas relações enquanto construtores, produtor, provedor de serviço, empregador, contratante e “vizinho” da comunidade.

Também é essencial que o prognóstico considere os impactos reais e potenciais em grupos vulneráveis, tanto em relação às atividades da empresa quanto dos seus parceiros comerciais. Os grupos ou indivíduos vulneráveis devem receber atenção especial no diagnóstico e no prognóstico, uma vez que o grau de vulnerabilidade se configura como um dos critérios de priorização da ação na fase seguinte.

Neste momento, atentar-se às vulnerabilidades significa propor um duplo olhar, focando primeiro a partir da ótica dos impactos identificados e, em seguida, a partir da ótica dos grupos vulneráveis:

ÓTICA DOS IMPACTOS IDENTIFICADOS:

- A Entre os impactos levantados, há impactos específicos em grupos vulneráveis?**
- B Há impactos gerais na comunidade, mas cuja manifestação é mais grave em grupos vulneráveis?**

ÓTICA DOS GRUPOS VULNERÁVEIS:

- Após identificar os grupos vulneráveis do território em que a instalação será realizada, pensar em novos impactos que não poderiam ter sido identificados a partir de um olhar mais amplo de direitos humanos.

Integrando diagnóstico e prognóstico

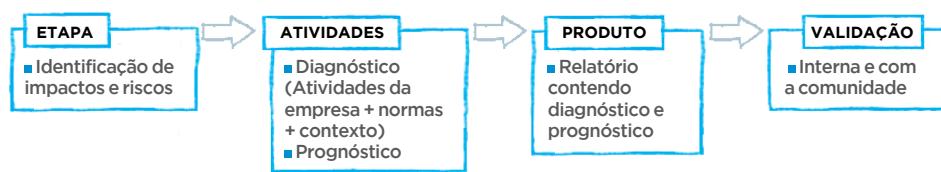
A Etapa II da AIDH deve ter como produto final um relatório contendo o diagnóstico e o prognóstico da situação de direitos humanos. O relatório deve ser validado internamente por toda a equipe que trabalha na AIDH, bem como com as partes internas interessadas.

O relatório também deve ser validado pela comunidade afetada. Esse procedimento é importante para legitimar a AIDH e cumpre papel importante no compromisso assumido com os consultados, além de oferecer à empresa segurança em relação a sua atuação e a oportunidade de oferecer justificativas para a sua atuação e para as ações que realizará em vista do respeito aos direitos humanos, para controle de impactos de suas operações. Devem-se criar mecanismos para que a comunidade possa apresentar suas reivindicações, ser respondida e consultar tanto o diagnóstico quanto o prognóstico.

Nesse momento, não se fazem recomendações para prevenção, mitigação ou reparação, mas apresenta-se um panorama da situação atual e os potenciais impactos gerados com o empreendimento.

FIGURA 13

Resumo da Etapa 2 – Identificação de Impactos e Riscos



QUADRO 15**💡 Como integrar C-A na etapa 2 da AIDH?**

A Etapa II – Identificação de impactos e riscos tem como objetivo realizar diagnóstico da situação local de direitos humanos e prognóstico das mudanças que serão geradas pelo empreendimento ou atividade da empresa. A figura abaixo ilustra as especificidades de cada subetapa quando o foco são as crianças e adolescentes.

FIGURA 14

- Atividades da empresa: a partir do mapeamento realizado na etapa mais ampla da AIDH, é preciso compreender quais são as atividades e relações comerciais que apresentam maiores riscos para as C-A e, a partir disso, aprofundar a investigação nessas atividades e/ou relações comerciais, procurando prevenir e mitigar os impactos negativos.
- Normas existentes: a responsabilidade de respeitar se refere aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, que incluem os direitos de C-A. Assim, os documentos normativos mais importantes relativos a esse grupo já deveriam ter sido identificados na etapa mais geral da AIDH. Contudo, aqui é importante aprofundar o conhecimento sobre os Direitos de C-A, tanto internacionalmente quanto nacionalmente.

PRINCIPAIS NORMATIVAS INTERNACIONAIS

- Declaração dos Direitos da Criança (1959)
- Convenção sobre os Direitos da Criança (1989) e Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança referente à venda de crianças, à prostituição infantil e à pornografia infantil (2004)
- Convenção nº 138 da OIT sobre Idade Mínima para Admissão em Emprego (1973)
- Convenção nº 182 e Recomendação 190 da OIT sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação (1999)
- General comment nº 16 on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights
- Protocolo de Palermo Contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças.

PRINCIPAIS NORMATIVAS NACIONAIS

- Constituição Federal, art. 227 (1988)
- Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (1990)

- Contexto de direitos humanos: na matriz geral da AIDH, essa etapa consiste em consultas, reuniões e visitas de campo para coletar informações sobre a situação de direitos humanos do território ou da cadeia em questão e conseguir realizar um diagnóstico com uma linha de base que sirva de parâmetro para comparações futuras. Quando o trabalho tem foco em crianças e adolescentes, deverá ser feito um diagnóstico situacional dos direitos de crianças e adolescentes no território, considerando dados secundários que apresentem os indicadores mais atualizados sobre: município (IBGE/PNUD), demografia (IBGE/PNAD), educação (IBGE/Datasus), saúde (MS), segurança social e transferência de renda (MDS/ MTE) e desenvolvimento humano (PNUD/ UNICEF). Além disso, deve-se aprofundar o conhecimento sobre o Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente, entrevistando representantes do CMDCA, serviços de atendimento e prevenção, serviços de defesa e responsabilização, comunidade e movimentos sociais e os Conselhos Tutelares; mapeando, sobretudo, a forma de atuação em rede e o fluxo de atendimento e escuta de casos.

Além desses dados e consultas com órgãos governamentais e organizações da sociedade civil, é oportuno ouvir crianças e seus responsáveis.

Nessa direção, a Unicef considera que as consultas com ou sobre crianças e adolescentes podem ser importantes para entender as suas preocupações e reconhece a possibilidade de consultar diretamente as crianças. No entanto, a entidade avverte que, para consultar as crianças diretamente, é preciso ter padrões éticos que não gerem qualquer risco derivado dessa participação. Em algumas comunidades, por exemplo, consultas diretas com crianças poderiam alterar as dinâmicas de poder local e gerar riscos para os participantes.

Uma alternativa é consultar os representantes das crianças, como pais e professores. Além disso, consultar experts reconhecidos no âmbito da infância e adolescência e outros grupos de interesse como padres, professores, governo, ONGs de infância pode ajudar a empresa a entender melhor seus impactos sobre C-A. Aqui é necessário garantir que os representantes ajam no melhor interesse da criança e considerando os seus pontos de vista.

A organização Save the Children, em seu manual *Consultation Toolkit*, menciona alguns elementos importantes que uma consulta com crianças deve considerar. Entre eles, se destaca:

1. Garantir que os resultados da consulta sejam, em alguma medida, incorporados na tomada de decisão
2. Deixar claros os objetivos e os resultados da consulta
3. Não levantar expectativas irrealistas
4. Considerar uma variedade de métodos para dar o feedback
5. Ser informativo e ter materiais de qualidade
6. Ter grupos pequenos, mas representativos
7. Fazer a consulta ser inclusiva



ETAPA 3

Matriz de responsabilidade e gestão de prioridades

A última etapa da AIDH, a Matriz de responsabilidade e gestão de prioridades, tem como objetivo priorizar ações e direitos que precisam ser endereçados com maior urgência e, na sequência, verificar quais são as responsabilidades da empresa em relação aos impactos gerados. O resultado final da etapa deve ser um conjunto de subsídios claros e pontuais para a realização de um plano de ação que consiga prevenir e mitigar os impactos reais e potenciais do negócio.

A terceira etapa da AIDH funciona como ligação com a próxima etapa da due diligence, isto é, a integração dos achados nas ações e processos da empresa, para prevenir, mitigar e reparar os impactos adversos nos direitos humanos. Dessa forma, o produto final da etapa 3, como veremos em seguida, são recomendações para subsidiar um plano de ação para endereçar os impactos adversos.

A PRIORIZAR AÇÕES E DIREITOS:

Muitas vezes as empresas não conseguem enfrentar, ao mesmo tempo, todos seus impactos, devido a limitações materiais e temporais. Por isso, deve-se priorizar ações e direitos.

No entanto, isso não significa delimitar quais questões serão endereçadas e quais

não. Ao contrário, é preciso ter em mente que todos os impactos adversos deverão ser enfrentados; o que muda é a ordem em que isso deverá ser feito.

De acordo com os POs, a empresa deverá começar por abordar as consequências por ordem de severidade, evitando que uma resposta tardia torne uma situação irremediável. Nesse sentido, trata-se de endereçar primeiramente os impactos em direitos humanos que sejam mais graves considerando os seguintes favores:

- (i) possuem maior escala, ou seja, atingem o maior número de pessoas;**
- (ii) causam danos mais graves à população afetada; e**
- (iii) são irremediáveis, no sentido de que haja limites para restaurar a situação da população afetada para, ao menos, o status anterior ao impacto negativo.**

Além do critério de severidade, a empresa deve levar em conta a vulnerabilidade dos grupos afetados na priorização. Nesse sentido, grupos mais vulneráveis devem receber uma atenção maior, uma vez que o impacto nos seus direitos pode ter mais consequências do que o mesmo impacto em grupos menos vulneráveis.

B IDENTIFICAR AS RESPONSABILIDADES DA EMPRESA:

Embora nem sempre seja claro para as empresas quais são as suas responsabilidades.

FIGURA 14

Fases da Etapa 3 – Gerenciamento de prioridades



FIGURA 15

Critérios para priorização



dades decorrentes dos impactos de suas atividades ou das atividades de suas relações comerciais, os POs trazem algumas orientações que podem auxiliar as empresas nessa tarefa.

Em primeiro lugar, é importante lembrar que a responsabilidade de respeitar os direitos humanos é igual para todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura.

Ademais, essa responsabilidade das empresas independe do dever do Estado de proteger os direitos humanos. Ou seja, também se aplica quando a legislação nacional é insuficiente ou omissa, bem como a atuação e fiscalização do Estado é insuficiente.

Embora a responsabilidade de respeitar seja a mesma, o que muda são os procedimentos e mecanismos que cada empresa realizará para assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, a depender do tipo de impacto e

de seu envolvimento. Assim, a responsabilidade é determinada pelos impactos de suas atividades: se ela causa ou contribui com um impacto adverso ou se seus produtos, operações ou serviços estão diretamente ligados a um impacto adverso causado por uma relação comercial.

Uma vez que a empresa é responsável tanto se causa, quanto contribui ou se está ligada ao impacto via uma relação comercial, a causalidade entre as atividades da empresa e o impacto adverso não é um fator que exime a empresa da sua responsabilidade de respeitar. Embora não determine a responsabilidade em si, a relação da empresa com o impacto influencia as respostas que se espera que ela dê a cada situação.

Assim, de acordo com os POs, as políticas de prevenção e os planos de remediação devem considerar não apenas as relações diretas travadas pela empresa com seus trabalhadores e parceiros, mas também os impactos gerados na sua cadeia. Aqui é importante lembrar que as ações necessárias para cessar, prevenir, mitigar ou remediar os impactos deverão acontecer efetivamente na próxima etapa da due diligence. Nesse momento da AIDH é preciso identificar e fazer recomendações para que a próxima etapa parta de uma base sólida de informações.

Por essa razão, como produto dessa etapa devem-se fazer recomendações para um plano de ação de enfrentamento aos impactos adversos, que será implementado nas próximas fases da due diligence. Assim, a AIDH não serve somente para identificar os impactos, mas também para antecipar recomendações para a proteção dos direitos humanos. As recomendações visam dar um primeiro passo em direção à incorporação da proteção de direitos humanos nos processos internos da empresa.

TIPO DO IMPACTO		TIPO DA RESPOSTA ESPERADA	
CAUSA	Real	Cessar o impacto	Remediar o dano já causado
	Potencial	Prevenir ou mitigar a ação que causa o dano	Remediar o que a mitigação não conseguir evitar
CONTRIBUIÇÃO	Real	Cessar o impacto e usar a influência para que as outras partes envolvidas também o cessem, para não ser omissos e responder por cumplicidade.	Remediar o dano já causado
	Potencial	Prevenir ou mitigar a ação que contribui com o dano e usar a influência para mitigar o impacto remanescente (das outras partes envolvidas), para não ser omissos e responder por cumplicidade.	Remediar o que a mitigação não conseguir evitar
CONEXÃO: LIGAÇÃO DIRETA ENTRE O DANO E AS OPERAÇÕES DA EMPRESA, ATRAVÉS DE UMA RELAÇÃO COMERCIAL	Real	Usar a influência para cessar o impacto. Caso não seja bem-sucedido, considerar encerrar a relação comercial	
	Potencial	Usar a influência para prevenir ou mitigar o risco do impacto, mesmo se não tiver contribuído para tal. Caso não seja bem-sucedido, considerar encerrar a relação comercial	

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA A PARTIR DE INFORMAÇÕES DO GUIA INTERPRETATIVO ONLINE

QUADRO 16**E quando o Estado é ausente ou ineficaz?**

Importante ressaltar que esta responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos independe da capacidade e habilidade do Estado de cumprir suas obrigações. Ou seja, não se trata apenas do cumprimento das leis e normas nacionais, pois estas podem inexistir ou ser insuficientes, é uma obrigação adicional que deriva do dever de cuidado exigível de todos.

Essa discussão veio à tona com a tragédia do Prédio Rana Plaza, em Daca, Bangladesh, que veio a desabar em 2013 devido à falta de condições de segurança do trabalho, resultando na morte de mais de mil trabalhadores. O prédio abrigava fábricas têxteis que compunham as cadeias das grandes grifes internacionais, o que levou ao questionamento sobre quais seriam as suas responsabilidades em relação às condições de trabalho e à tragédia, já que o país não adotava padrões de segurança no trabalho. Como resultado de pressão internacional, o resultado foi adoção, pelas grifes internacionais, de acordo sobre padrões de segurança que seriam monitorados em relação a subcontratações que se realizassem em Bangladesh.

QUADRO 17

💡 Como integrar C-A na etapa 3 da AIDH?

A Etapa III – Gerenciamento de prioridades tem como objetivo priorizar ações e direitos que precisam ser endereçados com maior urgência e definir quais são as responsabilidades da empresa em relação aos impactos gerados. Nessa etapa, a incorporação de crianças e adolescentes é muito importante para a efetiva proteção de seus direitos.

Por um lado, tem-se como premissa que C-A devem ser sempre priorizados por serem um grupo vulnerável e, também, porque a legislação brasileira prevê a prioridade absoluta. Por outro, é preciso considerar a gravidade e irremediabilidade dos impactos para priorizar as ações que a empresa utilizará para enfrentar os seus impactos. Em outras palavras, a consideração de C-A como grupo vulnerável é uma premissa que faz com que – se o resto for mantido constante – os impactos sobre crianças devam ser enfrentados primeiros. Contudo, a priorização não é automática, pois é preciso levar em conta os outros critérios para tomar decisões mais adequadas acerca da sequência do enfrentamento.

FIGURA 16



Em relação às responsabilidades da empresa no que se refere aos direitos da infância, a legislação brasileira é clara ao estabelecer que a proteção de C-A é uma responsabilidade compartilhada entre Estado, família, sociedade e, inclusive, empresas. Portanto, é preciso que a empresa considere as especificidades da legislação brasileira e seja responsável pela proteção de C-A.

Considerações finais

Esta publicação *Avaliação de Impacto em Direitos Humanos: o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos de crianças e adolescentes* procurou apresentar com rigor as responsabilidades dos atores diante de impactos e violações aos direitos humanos decorrentes das atividades empresariais e estabelecer uma forma prática para que as empresas implementem uma Avaliação de Impactos em Direitos Humanos capaz de incorporar crianças e adolescentes.

Compreender as características e especificidades dos impactos e violações aos direitos humanos é essencial para que a empresa cumpra a sua responsabilidade de respeitá-los. Assim, para além da construção teórica, a publicação buscou reforçar

a obrigação dessas responsabilidades por meio de casos concretos e da análise da atuação das diversas instituições de justiça diante de impactos e violações cometidos por empresas.

O foco na incorporação de crianças e adolescentes na Avaliação de Impactos em Direitos Humanos mostrou-se fundamental na medida em que grupos vulneráveis merecem especial atenção durante todo processo de Auditoria em Direitos Humanos e, no Brasil, a legislação é bastante rigorosa no que diz respeito a proteção deste grupo. Contudo, fica evidente a possibilidade de replicação destas etapas a outros grupos especialmente impactados por cada empreendimento, adaptando às necessidades específicas de cada um deles.



A ferramenta de AIDH pode não exigir mudanças muito significativas para os processos existentes destinados a tratar dos impactos sociais e ambientais da empresa, desde que estes já sejam robustos e sigam as normativas nacionais e internacionais apresentadas. Porém, a construção e detalhamento das três etapas da AIDH destina-se a solucionar possíveis lacunas nos processos existentes e incorporar novas responsabilidades de acordo com os Princípios Orientadores.

Importante ressaltar que realizar uma AIDH é apenas o primeiro passo da Auditoria em Direitos Humanos, porém é uma etapa de grande importância, uma vez que traz materialidade e efetividade para as etapas seguintes. Para realizar uma boa AIDH não basta preocupar-se apenas em produzir documentos que atestem a realização das etapas apresentadas, mas sim atentar-se com a maneira em que as informações são geradas. É dizer, são efetivas apenas as avaliações de impacto que ocorrem de forma

participativa, transparente e abrangente.

Uma vez realizada a AIDH da forma apresentada, as demais etapas da Auditoria em Direitos Humanos (integrar as conclusões; monitorar; e comunicar) terão subsídios de qualidade para que ocorram de forma mais efetiva. A realização de uma Auditoria em Direitos Humanos, contudo, não deve ser um fim em si mesma, mas sim ter como objetivo final o respeito aos direitos humanos, nos termos dos Princípios Orientadores (se abster de infringir e enfrentar os impactos negativos).

O Grupo de Direitos Humanos e Empresas buscou contribuir para a construção de um conjunto de referenciais para a atuação das empresas e o cumprimento do dever de respeitar os direitos humanos e os direitos de crianças e adolescentes. Olhando para o futuro, vislumbramos nos aprofundar ainda mais na geração de conhecimento capaz de orientar empresas brasileiras para uma atuação condizente com os padrões internacionais de respeito aos direitos humanos.

Expediente

REALIZAÇÃO

Fundação Getulio Vargas
Grupo de Direitos Humanos e Empresas (GDHeE)

COORDENAÇÃO

Flávia Scabin e Malak Poppovic

EQUIPE

Daniela Jerez, Julia Cruz, Martina Bergues, Tamara Brezighello

PARCERIA

Childhood Brasil
Anna Flora Werneck e Eva Cristina Dengler

APOIO

Embaixada dos Países Baixos e OAK Foundation

COLABORAÇÃO E REVISÃO TÉCNICA

Coordenadora-Geral de Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes
Secretaria Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente
Ministério dos Direitos Humanos
Heloiza Egas

EDIÇÃO

Gustavo Magaldi - Miolo Editorial
www.mioloeditorial.com

ILUSTRAÇÃO

Leandro Robles
Pingado Comunidade Ilustrativa



APOIO



Reino dos Países Baixos



OAK
FOUNDATION

SECRETARIA NACIONAL DOS
**DIREITOS DA CRIANÇA
E DO ADOLESCENTE**

MINISTÉRIO DOS
DIREITOS HUMANOS



SUMÁRIO