

Guia prático para as empresas: Implementar os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas (UNGPs)



Lise Smit
Janeiro 2022

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas (UNGPs)¹ tornaram-se num padrão global de conduta para as empresas no que toca ao respeito pelos direitos humanos. Estes princípios influenciaram as expectativas das empresas, indústria, investidores, reguladores e outras partes interessadas, e têm vindo a ser usados na criação e desenvolvimento de novas leis. No quadro atual, é essencial que as empresas se familiarizem com os UNGPs e com a sua aplicação no contexto do seu negócio.

O que são os UNGPs?

Os UNGPs foram unanimemente adotados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011. Estes foram preparados após extensiva consulta das partes interessadas pelo professor John Ruggie, o então Especial Representante da ONU nesta área, e pela sua equipa de especialistas. Embora os UNGPs não tenham vinculatividade legal, tornaram-se num padrão com influência e têm vindo a ser crescentemente incorporados em instrumentos legalmente vinculativos, tais como leis, regulações e decisões judiciais.

Os UNGPs foram também incorporados nas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais,² e nas Linhas Orientadoras da OCDE sobre a Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável,³ bem como guias de conduta de diversos setores.⁴

¹ Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas: “UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf.

² Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais: “OECD Guidelines for Multinational Enterprises”, disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

³ Linhas Orientadoras da OCDE sobre a Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável: “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct”, disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/duediligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.

⁴ “OECD Responsible Business Conduct Sectoral Guidance”, disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/sectors/>.

Os três pilares dos UNGPs

Os UNGPs encontram-se estruturados sob três pilares:

Pilar I: O dever de o Estado proteger os direitos humanos

Pilar II: A responsabilidade de as empresas respeitarem os direitos humanos

Pilar III: Acesso ao remédio para vítimas de abusos de direitos humanos

Este guia prático focar-se-á na implementação da responsabilidade de as empresas respeitarem os direitos humanos, tal como delineada no Pilar II, ainda que os dois outros pilares sejam também relevantes para as empresas.

Por exemplo, a responsabilidade de o Estado proteger os direitos humanos inclui a expectativa de que o Estado regule e implemente a responsabilidade de as empresas respeitarem os direitos humanos, que o estado adote um conjunto de medidas e de políticas que incorporem os UNGPs nas suas compras públicas, crédito à exportação e outros requisitos focados no comércio.

Do mesmo modo, o direito ao remédio discutido no Pilar III aplica-se tanto às empresas como ao Estado, e, em particular, garante às vítimas de abusos de direitos humanos o direito a um remédio contra as empresas responsáveis pelo dano.

O que é a responsabilidade de as empresas respeitarem os direitos humanos?

A responsabilidade de as empresas respeitarem os direitos humanos pode ser descrita como um “padrão global de conduta esperada”, aplicável a todas as empresas independentemente do tamanho, setor ou país das operações. Isso significa que as empresas devem “evitar infringir os direitos humanos de outros e devem abordar os impactos adversos de direitos humanos com os quais estejam envolvidas.”

A responsabilidade de respeitar aplica-se aos atuais e potenciais impactos adversos nos direitos humanos – i.e., aqueles que já estejam a ter lugar e aqueles que potencialmente terão lugar no futuro. Esta responsabilidade refere-se “a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos”, tendo em conta o potencial das empresas para afetarem qualquer um destes direitos.

Os UNGPs delineiam três componentes desta responsabilidade empresarial:

- 1) Implementação de uma **política** de compromisso da empresa no sentido de respeitar os direitos humanos;
- 2) Implementação de um **processo de diligência devida de direitos humanos** para identificar, prevenir, mitigar e responder pela forma como a empresa encara impactos de direitos humanos; e

- 3) Implementação de **mecanismos de reclamação ao nível operacional** para remediar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos que a empresa cause ou para os quais contribua.

Como se aplicam os UNGPs às relações comerciais?

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos aplica-se para além das atividades da própria empresa, incluindo toda a cadeia de valor, requerendo das empresas:

- Evitar causar ou contribuir para impactos negativos nos direitos humanos **através das suas próprias atividades**, e abordar tais impactos quando estes ocorram;
- Procurar prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam **diretamente ligados** às suas operações, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais, ainda que não tenham contribuído para esses impactos.

Sempre que a empresa possa estar a contribuir para, ou estar ligada a danos de direitos humanos através de uma relação comercial, esta deverá exercer a influência que tem sobre essa entidade para "efetuar mudanças nas práticas ilícitas". Se a empresa não tiver influência suficiente, deve procurar aumentar a influência, por exemplo, através do desenvolvimento de capacidade e do trabalho com outros atores. Uma empresa só deve cessar uma relação comercial como último recurso, e se tal tiver lugar, deve considerar os impactos de tal cessação nos direitos humanos.

O que é a diligência devida de direitos humanos?

A diligência devida de direitos humanos é definida como um processo contínuo composto de quatro componentes:

1. **Avaliação do impacto negativo atual e potencial nos direitos humanos.** Inclui-se nesta componente uma identificação dos riscos atuais ou potenciais e da sua gravidade. A avaliação dos riscos deve ir além dos riscos para a própria empresa, incluindo os riscos para os detentores de direitos.
2. **Integração e ação com base nos resultados da avaliação de impacto.** Isto inclui a prevenção ou atenuação de potenciais impactos adversos, e a participação na reparação de impactos que tiverem tido lugar.
3. **Acompanhamento da eficácia** dos sistemas e respostas que procuram abordar o impacto adverso da empresa em matéria de direitos humanos.

4. **Comunicação** da forma como os impactos são abordados. Este passo poderá incluir a elaboração de relatórios corporativos, bem como outras formas de comunicação com as partes interessadas.

Estes passos da devida diligência em matéria de direitos humanos devem ser empreendidos de forma contínua, reconhecendo a possibilidade de os riscos de direitos humanos se alterarem.



As atividades de responsabilidade social corporativa que as empresas empreendam para apoiar e promover o gozo dos direitos humanos, tais como atividades filantrópicas ou caritativas, não compensam quaisquer falhas no respeito dos direitos humanos no decurso das suas operações.

Etapas práticas para cumprir com a responsabilidade empresarial relativamente aos direitos humanos

Há várias medidas que as empresas, independentemente do tamanho ou do setor, podem e devem tomar para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, nas suas próprias operações e na sua cadeia de valor.

1. **Políticas de direitos humanos:** Os UNGPs declaram que uma política empresarial deve estabelecer de forma clara as expectativas da empresa em relação ao pessoal e a terceiros em matéria de direitos humanos. A política deve ser aprovada ao mais alto nível, informada por peritos relevantes, publicamente disponível e refletida em políticas e processos operacionais "necessariamente integrados em toda a empresa".
2. **Utilização de uma perspetiva de direitos humanos e o quadro dos UNGPs:** Num estudo recente, os inquiridos indicaram que depois de adotarem uma perspetiva de

direitos humanos se aperceberam de que os seus processos anteriormente implementados não eram suficientes e que tinham negligenciado certos riscos de direitos humanos.⁵ As empresas não devem assumir que enfrentam certos riscos em matéria de direitos humanos apenas porque operam em sectores ou regiões específicas. Em vez disso, deveriam usar uma lente holística dos direitos humanos para compreender os riscos da vida real e as desigualdades interseccionais que as pessoas enfrentam em cada contexto operacional relevante.

3. **Integração efetiva em funções e processos relevantes:** De acordo com os UNGP, a integração efetiva dos direitos humanos exige que a empresa atribua responsabilidade ao "nível e função apropriados dentro da empresa", e que "a tomada de decisões internas, a atribuição de orçamentos e os processos de supervisão permitam dar respostas eficazes a tais impactos".⁶ Isto inclui a integração dos direitos humanos em equipas multifuncionais, que podem incluir membros de departamentos jurídicos, de RSE, de recursos humanos, de ética e de *compliance*, e departamentos operacionais, tais como os que lidam com fornecimento, aquisições, e relações com as partes interessadas. As empresas têm vindo a salientar que é fulcral para uma abordagem coerente que "estas funções estejam em constante comunicação, de preferência através de um Comité Diretor ou grupo de trabalho multifuncional com ligações ao Conselho de Administração".⁷
4. **Envolvimento das partes interessadas:** As empresas devem "procurar compreender as preocupações" das partes interessadas, "consultando-as diretamente de uma forma que tenha em conta a língua e outras potenciais barreiras".⁸ Quando tal não seja possível, as empresas poderão, alternativamente, consultar pessoal "especializado, credível e independente, incluindo defensores dos direitos humanos e outros membros da sociedade civil".⁹
5. **Especialistas em direitos humanos:** Os UNGP afirmam que "quanto mais complexa for a situação e as suas implicações para os direitos humanos, mais sentido fará a empresa recorrer a especialistas ou peritos independentes para os aconselhar sobre como decidir e responder". As empresas têm vindo a dar conta da importância de ter peritos locais "no terreno", para fornecer informação relevante sobre o ambiente local aos decisores centralizados, e para construir relações mais eficazes com os fornecedores. Estes peritos locais podem ser externos ou internos à empresa.¹⁰

⁵ McCorquodale, Smit, Neely and Brooks "Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises", *Business and Human Rights Journal* Volume 2 , Issue 2 , July 2017 , pp. 195 – 224.

⁶ UNGP 19.

⁷ Smit, Holly, McCorquodale and Neely "Human rights due diligence in global supply chains: evidence of corporate practices to inform a legal standard", *International Journal of Human Rights* (2020), DOI: 10.1080/13642987.2020.1799196 at 23.

⁸ Comentário ao UNGP 18.

⁹ Comentário ao UNGP 18.

¹⁰ Smit et al above n 7 at 14-15.

6. **Códigos de conduta e cláusulas contratuais:** Estes são os instrumentos mais utilizados para a diligência devida em matéria de direitos humanos no contexto da cadeia de produção.¹¹ No entanto, importa ter em atenção e evitar que as cláusulas contratuais se limitem a transferir o risco e a responsabilidade das grandes empresas multinacionais para os seus fornecedores. A *American Bar Association* produziu cláusulas contratuais modelo úteis para a diligência devida em matéria de direitos humanos,¹² e as *joint Ethical Trading Initiatives* desenvolveram orientações sobre compras responsáveis e contratos com fornecedores.¹³
7. **Auditorias baseadas nos direitos humanos:** Embora as auditorias sociais sejam instrumentos normalmente utilizados, as auditorias por si só "foram consideradas como "instrumentos ineficazes para detetar, relatar, ou corrigir problemas ambientais e laborais nas cadeias de produção" e impactos dos direitos humanos" na ausência de um processo mais amplo e contínuo".¹⁴ As empresas têm vindo a indicar que estão a mover a sua abordagem de gestão de riscos para além das auditorias, no sentido de "uma gestão de risco mais abrangente e integrada pela [devida diligência em matéria de direitos humanos], incluindo parcerias proactivas com as partes interessadas",¹⁵ tais como "educação, formação e trabalho com os locais".¹⁶
8. **Mecanismos de reclamação a nível operacional:** Estes devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, compatíveis com os direitos, uma fonte de aprendizagem contínua, e baseados no compromisso e diálogo com as partes interessadas a que se destinam. A reparação a nível operacional por parte das empresas deve ser entendida como complementar e suplementar aos recursos judiciais disponíveis para as vítimas nos tribunais, que os UNGPs descrevem como "no centro da garantia de acesso a recursos".¹⁷
9. **Formação e aprendizagem contínua:** A formação em direitos humanos é uma parte importante da diligência devida em matéria de direitos humanos. As empresas salientaram a "importância de operacionalizar ou traduzir os direitos humanos para o pessoal interno da empresa que possa não formação prévia em matéria de direitos

¹¹ Smit et al (2020), *Study on Due Diligence Requirements Through the Supply Chain. FINAL REPORT*. 10.2838/39830, available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> at 63 and 66.

¹² American Bar Association, Contractual Clauses Project, available at: https://www.americanbar.org/groups/human_rights/business-human-rights-initiative/contractual-clauses-project/.

¹³ The Joint Ethical Trading Initiatives, Guide to buying responsibly, available at: <https://www.ethicaltrade.org/resources/guide-to-buying-responsibly>.

¹⁴ McCorquodale et al above n 5, referring to LeBaron and Lister, 'Ethical Audits and the Supply Chains of Global Corporations', Sheffield Political Economy Research Institute (2016) *Global Political Economy* Brief No. 1, 1.

¹⁵ Smit et al above n 7 at 16.

¹⁶ Ibid at 14.

¹⁷ Comentário ao UNGP 26.

humanos".¹⁸ Os cursos por medida são cada vez mais oferecidos nesta área.¹⁹ O *Business and Human Rights Resource Centre*²⁰ é uma fonte gratuita de ferramentas úteis, orientação e informação para empresas, incluindo relacionadas com sectores, questões ou países de operação.

10. Relatórios e transparência baseada nos direitos: O Quadro de Relatórios dos Princípios Orientadores das Nações Unidas²¹ elaborado pela *Shift* e pela *Mazars* está disponível em seis línguas e estabelece perguntas úteis para orientar as empresas não só no que toca ao processo de relatórios, mas também no que toca à implementação das UNGPs, que é o foco de tais relatórios.

¹⁸ McCorquodale et al above n 5.

¹⁹ Incluindo cursos de formação de direitos humanos para empresas do “Nova Center for Business, Human Rights and the Environment”, disponíveis em: <https://novabhre.novalaw.unl.pt/>, e do “British Institute of International and Comparative Law”, dispo: <https://www.biicl.org/training>.

²⁰ Business and Human Rights Resource Centre, disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/>.

²¹ Shift and Mazars, UN Guiding Principles Reporting Framework, available at: <https://www.ungpreporting.org/>.

Sobre o guia prático

A autora:

Este guia prático foi preparado pelo NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment (NOVA BHRE) com o apoio da Câmara Portuguesa do Comércio e Indústria Portuguesa. A autora é Lise Smit. A Lise Smit é Investigadora Senior em Direitos Humanos e Empresas no British Institute of International and Comparative Law (BIICL). Trabalha na implementação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas na prática legal.

Sobre o NOVA BHRE

O NOVA Centre for Business, Human Rights and the Environment (NOVA BHRE) é um centro académico no seio da Nova School of Law. O principal objetivo do centro é contribuir para a fomentação de uma conduta empresarial responsável que defenda o respeito pelos direitos humanos, trabalho decente e normas ambientais em toda a sua cadeia de valor global, tendo assim em consideração os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Contacto

NOVA Centre on Business, Human Rights and the Environment
NOVA School of Law
Campus de Campolide, 18
1099-032 Lisbon, Portugal
Email: novabhre@novalaw.unl.pt
<https://novabhre.novalaw.unl.pt>
About the NOVA BHRE