

Índice Empresarial de Direitos Humanos

Explora a natureza competitiva dos mercados para melhorar o desempenho no âmbito dos direitos humanos.

Capacita os governos e a sociedade civil a incentivarem e pressionarem as empresas a cumprirem com as responsabilidades corporativas para respeitarem os direitos humanos.

Classifica as 500 principais empresas globais de capital aberto em relação às políticas, processos e práticas no âmbito dos direitos humanos.

Documento de Referência para Realização de Consultas com Múltiplos Atores

Este documento define a visão geral, os parâmetros e os processos de criação do Índice Empresarial de Direitos Humanos (IEDH ou CHRB, na sigla em inglês). O documento também visa auxiliar o leitor no entendimento da fundamentação e dos objetivos do IEDH, juntamente com um entendimento da versão inicial da Metodologia do IEDH e dos processos para receber comentários do público e para a finalização anterior à publicação do primeiro índice piloto.

Este documento NÃO é a metodologia do IEDH.

© Copyright CHRB. The copyright in this consultation material is owned jointly by one or more of the six founding organisations according to agreements between them. Any commercial use of this material or any part of it by third parties will require a licence and any comments or responses made to this consultation may be freely used by the project and the founding organisations to enhance the methodology created and their work in relation to business and human rights.

Agosto de 2015

Índice

Visão geral	3
Fundamentação do índice	3
Qual é a meta do índice?	3
Objetivos	3
Impactos antecipados	4
Parâmetros	5
Princípios	5
Âmbito	6
Exclusão dos parâmetros	6
Limitações do índice	7
Tópicos de medição	7
Processo	8
Duração do índice	8
Revisão da metodologia	8
Programação	8
Programação no curto prazo	9
Processo de consulta	9

Visão geral

Fundamentação do índice

A natureza competitiva do mercado é um forte incentivador de mudanças. O Índice Empresarial de Direitos Humanos (IEDH) empregará uma metodologia competitiva para incentivar as empresas a melhorarem o desempenho nos direitos humanos por meio da criação de uma classificação transparente, confiável e aberta ao público de políticas, processos e práticas empresariais no âmbito dos direitos humanos.

A transparência junto ao público, associada às classificações de desempenho das empresas divulgadas publicamente, atua como ferramenta fundamental para que as empresas queiram se posicionar no topo. O [Índice de Acesso a Medicamentos](#) promoveu avanços na metodologia de atuação do setor farmacêutico na provisão e precificação de medicamentos para as populações de baixa renda, para portadores de doenças crônicas como HIV/AIDS e de doenças raras, geralmente ignoradas pelas grandes empresas por serem doenças "de pobres" com pouco retorno financeiro. A campanha de desempenho empresarial da Oxfam, [Por Trás das Marcas](#), gerou uma concorrência entre as dez maiores empresas do setor alimentício para eliminar a grilagem de terra, melhorar o status das mulheres na cadeia de suprimento e reduzir as emissões de carbono. Dentre os resultados obtidos, a Coca-Cola e a PepsiCo assumiram uma política de tolerância zero em relação à grilagem de terras, principalmente para plantação de cana de açúcar.

Uma pesquisa publicada recentemente pela [Economist Intelligence Unit](#) sobre empresas e direitos humanos revelou que os CEO entrevistados acreditam que classificar as empresas em relação ao desempenho em direitos humanos seria a melhor opção para que elas melhorassem o desempenho ao exercer a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. O IEDH disponibiliza uma aplicação eficaz do sistema de divulgação de relatórios de direitos humanos que, em breve, será normatizado para as grandes empresas no âmbito da Diretiva sobre o Relato de Informações Não Financeiras da UE. Além de incentivar o comportamento empresarial, o IEDH contribuirá para ampliar a influência de formuladores de políticas, investidores, comunidades e consumidores.

Qual é a meta do índice?

O Índice Empresarial de Direitos Humanos visa incentivar a melhoria do desempenho em direitos humanos ao longo do tempo. O índice mede e classifica as principais empresas de capital aberto em relação a políticas, processos e práticas no âmbito dos direitos humanos.

Objetivos

Quais são os objetivos do Índice Empresarial de Direitos Humanos?

- Fazer com que seja mais fácil visualizar o desempenho empresarial em direitos humanos e simplificar as métricas, a fim de facilitar o entendimento por parte do público mais amplo dentro e fora das empresas.
- Elogiar e premiar as empresas que apresentarem bom desempenho, destacando a melhor forma de aprimorar o desempenho em questões fundamentais de direitos humanos.

- Introduzir um ambiente de concorrência positiva, que incentive as empresas a buscarem as melhores posições na classificação anual.
- Possibilitar que investidores, sociedade civil e entidades reguladoras questionem as empresas nos casos em que haja desempenho ruim e seja necessário implantar mudanças, empregando uma metodologia baseada em provas factíveis para melhorar a transparência corporativa.

Impactos previstos

- **Os investidores** estarão mais informados para direcionar investimentos em empresas que apresentarem bom desempenho em relação aos padrões internacionais de direitos humanos e para reduzirem investimentos naquelas que apresentarem desempenho ruim.
- **As empresas** serão incentivadas a publicar informações e, quando ocorrerem incidentes adversos, terão maior probabilidade de demonstrar como eles foram resolvidos e as "lições aprendidas", resultando em mais medidas preventivas e reparações adequadas para as vítimas.
- **A sociedade civil, as comunidades e os consumidores** serão capacitados para fazer escolhas bem informadas sobre empresas específicas, a fim de interagir com estas com maior transparência e melhores dados sobre desempenho. Também estarão mais bem informados para incentivar e pressionar avanços em direitos humanos nas empresas.
- **As entidades reguladoras e os formuladores de políticas** terão meios objetivos para se concentrarem nas empresas e nos setores que apresentarem maior impacto nos direitos humanos, principalmente os que apresentarem pior desempenho em relação aos riscos significativos de direitos humanos, destacando a necessidade de impor maior regulamentação e mais incentivos.

Parâmetros

Princípios

O Índice Empresarial de Direitos Humanos fundamenta-se em quatro princípios:

➤ **Uso de informações disponíveis ao público:**

O índice usará informações de domínio público para classificar empresas (com poucas exceções) e, por sua vez, visará incentivar maior divulgação de informações por parte das empresas. O índice solicitará que as empresas disponibilizem as informações em um portal público¹, mas também usará informações de domínio público de e sobre as empresas.

➤ **Fundamentação nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos:**

O índice se fundamentará nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e os complementarará com princípios do setor de direitos humanos ou publicará princípios e diretrizes.

Por exemplo: no setor extrativista, o índice fundamenta-se nos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos.

➤ **Criação da combinação de uma metodologia abrangente da gestão de direitos humanos com adaptações específicas por setor:**

O índice se concentrará nos aspectos fundamentais de respeito aos direitos humanos e nas questões específicas de cada setor, quando forem pertinentes. O índice garantirá que empresas de diferentes setores sejam comparadas entre si. O índice se concentra nos principais aspectos da atuação de qualquer empresa em relação ao respeito aos direitos humanos e aos fatores específicos de cada setor, quando pertinente.

Por exemplo: no setor de vestuário, um fator pertinente é o trabalho forçado e o tráfico de pessoas.

➤ **Abrangência de políticas, processos e práticas:**

O índice se esforçará para equilibrar a avaliação das empresas em relação às políticas, aos processos e às práticas no âmbito dos direitos humanos.

O índice emprega uma metodologia baseada em sistemas e processos. Combina a avaliação de cada processo da própria empresa para determinar e administrar os riscos mais salientes (após revisar uma grande variedade de riscos em potencial) com uma visão mais direcionada para os riscos que, possivelmente, serão os mais expressivos para empresas do setor e os que acreditamos que estas empresas devam administrar.

O índice também busca avaliar o desempenho por meio de uma série de indicadores de desempenho e de práticas específicas do setor, combinados com uma avaliação de eventos adversos ocorridos e da metodologia da empresa empregada para resolvê-los e retificá-los.

¹ O portal será criado com base nos parâmetros do [Centro de Informações sobre Empresas e Direitos Humanos, BHRRC, na sigla em inglês](#)

Âmbito

O âmbito do índice não será fixo e mudará, conforme amplia-se para chegar à meta final de classificação das 500 maiores empresas de capital aberto. A metodologia, por sua vez, também evoluirá com o tempo e com a introdução de novos setores.

Na primeira iteração, com base na Metodologia 1.0, o índice se concentrará em:

- **Empresas:** inicialmente, o índice medirá as cem maiores empresas globais de capital aberto que fazem parte dos setores: extrativista, de vestuário e agrícola (alimentos e bebidas). O índice se concentrará exclusivamente nas operações empresariais e não nos produtos ou serviços prestados pelas empresas. O âmbito das empresas para que se enquadrem nos setores será definido em mais detalhes na metodologia final.
- **Setores:** inicialmente, o índice avaliará as empresas dos setores extrativista, de vestuário e agrícola (de alimentos e bebidas). Estes setores foram selecionados após consulta com múltiplos atores e levando em consideração a gravidade dos impactos nos direitos humanos, a dimensão do trabalho exercido em direitos humanos no setor da atividade comercial, inclusive por meio de iniciativas específicas setoriais, os outros índices já existentes e a significância econômica global por tamanho ou por influência "associada".
- **Impactos adversos nos direitos humanos:** o índice enfocará em usar medições já realizadas para evitar, mitigar e encontrar soluções para os impactos adversos nos direitos humanos, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. As medições de impactos positivos, realizadas por meio de apoio, promoção ou exercício dos direitos humanos, não fazem parte deste enfoque, embora a liderança empresarial em direitos humanos seja avaliada para reconhecer as inovações que asseguram que as empresas não prejudiquem as pessoas.

Exclusão dos parâmetros

Estes são aspectos importantes que contribuem para o desempenho empresarial em direitos humanos, mas não fazem parte da Metodologia 1.0. Após as consultas com múltiplos atores durante a redação da Metodologia 1.0, estes aspectos serão considerados nas próximas revisões da metodologia do índice (por ex.,: versão 2.0, 3.0, entre outras).

- **Regiões:** durante a primeira iteração, o índice não se concentrará em regiões específicas.
- **Produtos e serviços:** o índice não se concentrará nos aspectos que impactam os direitos humanos associados a produtos e serviços fornecidos por corporações, tais como segurança alimentar. Esses aspectos serão abordados na próxima iteração do índice.
- **Impactos positivos:** o índice não se concentrará nos impactos positivos em direitos humanos.
- **Os direitos são avaliados em formato agregado por setor:** o índice não incluirá aspectos pertinentes aos direitos humanos, mas que não sejam diretamente atribuíveis a uma empresa específica ou aos seus parceiros comerciais, sendo amplamente coletivos. Por exemplo: a mudança climática está associada aos direitos humanos em relação ao ambiente limpo, a tributação está associada aos direitos econômicos.

Limitações do índice

- **Não é uma medida fundamental de desempenho:** o índice não será uma medida fundamental de desempenho em função das dificuldades associadas à obtenção de informações completas, definição de medidas e agregação. Ele medirá representações pertinentes de desempenho para estimular o avanço de melhorias.
- **Limitações de avaliação entre operações:** o índice classificará as maiores empresas globais, que geralmente operam em âmbito mundial. As informações obtidas para classificação do índice serão compatíveis com as informações divulgadas pelas empresas em formato desagregado e disponibilizadas por meio de fontes de informações razoavelmente acessíveis em âmbito global e local. Para lidar com esse desafio, inicialmente, o índice pontuará empresas com base em exemplos demonstráveis de boas práticas e em informações solicitadas sobre a cobertura das operações.

Tópicos de medição

A versão da metodologia do índice atualmente se concentra em cinco tópicos e em nove subtópicos de medição.

Tópicos de medição	Subtópicos
Liderança 10%	Liderança
Governança 10%	Compromissos políticos 5%
	Responsabilidade do conselho administrativo 5%
Sistemas de gestão 30%	Incorporação da política 5%
	Devida diligência em direitos humanos 15%
	Mecanismos de resolução de queixas e de reparação 10%
Desempenho 40%	Indicadores de desempenho e práticas específicas do setor 20%
	Eventos adversos 20%
Divulgação de informações 10%	Divulgação e transparência

Existem mais de cinquenta indicadores classificados como essenciais (E) ou desejáveis (D), quando for pertinente². Os indicadores essenciais são os que as empresas devem seguir parcial ou totalmente. Os indicadores desejáveis são os que as empresas devem tentar alcançar.

Os requisitos adicionais específicos por setor para cada indicador foram codificados com cores diferentes na pontuação dos indicadores, por exemplo: Extrativista - **EX Para a classificação 2**, de

² Os indicadores da Área de Medição de Divulgação de Informações e Desempenho não são classificados como essenciais ou desejáveis.

vestuário - VE Além disso, para a classificação 2, e agrícola (de alimentos e bebidas) AG Além disso, para a classificação 2.

Processo

Ciclo de vida do índice

O Índice Empresarial de Direitos Humanos terá um ciclo de vida anual.



Revisão da metodologia

Assim que o índice inicial for estabelecido com todos os setores, teremos a meta de revisar a metodologia a cada três anos. Esta revisão incluirá a adição de novos elementos no índice (por ex., âmbito geográfico, produtos e serviços), detalhamentos de indicadores e indicadores adicionais para refletir mudanças no ecossistema.

Será realizada uma verificação resumida da metodologia anualmente, garantindo que quaisquer problemas identificados no ano anterior sejam ajustados.

Programação

O objetivo final do índice de classificar as 500 maiores empresas globais de capital aberto será atingido gradativamente, com a inclusão de novos setores ao longo do tempo.

Programação proposta (sujeita a mudanças)

Março a junho de 2016:

- Índice piloto com 100 empresas do setor extrativista, agrícola (de alimentos e bebidas) e de vestuário, usando a Metodologia 1.0.

Março a junho de 2017:

- Ampliação para os setores financeiro, de manufatura pesada e engenharia, de manufatura leve, de serviços e de eletrônica, usando a Metodologia 1.0. Consultas e revisões da Metodologia 1.0.

Março a junho de 2018:

- Publicação da Metodologia 2.0 e ampliação para os setores farmacêutico e TCI, chegando a 500 empresas.

Programação no curto prazo

Esta é a indicação da programação da primeira iteração do índice.

Junho a setembro de 2015	Consultas com múltiplos atores sobre os parâmetros do IEDH e primeira versão da Metodologia 1.0.
Setembro de 2015	Redação da versão da Metodologia 1.0 e revisão após processo de consulta.
Outubro de 2015	O Portal Online será aberto para empresas, para divulgação de informações pertinentes a cada área de medição.
Novembro de 2015	Início da pesquisa e análise das empresas.
Janeiro a fevereiro de 2016	Diálogo com empresas sobre a análise para receber esclarecimentos e correções.
Março a abril de 2016	Publicação do índice piloto

Processo de consulta

O processo de consulta será realizado de junho a setembro de 2015.

As consultas com múltiplos atores serão realizadas em grandes cidades, dentre elas: Amsterdã, Londres, Joanesburgo, São Paulo e Nova York. As consultas serão realizadas com empresas e em webinários adicionais. Todas elas se concentrarão nos parâmetros gerais do índice e no recebimento dos questionamentos mais críticos.

Em julho de 2015, a redação completa da Metodologia 1.0 será publicada como parte da consulta online e permanecerá no website por seis semanas. Serão solicitados comentários e sugestões sobre o conjunto completo de indicadores que medirão as empresas. Consultas bilaterais adicionais serão realizadas com especialistas setoriais e em direitos humanos.

Para informações mais atualizadas sobre os futuros processos de consulta, acesse o website do [Índice Empresarial de Direitos Humanos](#).



Business & Human Rights
Resource Centre

