

ÍNDICE EMPRESARIAL DE DIREITOS HUMANOS

**Primeira versão da Lista de Indicadores
para Consulta Pública**

**Prazo para comentários: 2 de outubro de
2015**

Este documento traz a primeira versão da lista de indicadores do Índice Empresarial de Direitos Humanos (IEDH). Este é complementado pelo documento de [Referência para Realização de Consultas com Múltiplos Atores](#) que define a visão geral, os parâmetros e o processo de criação do Índice Empresarial de Direitos Humanos (IEDH). Estes dois documentos compõem a primeira versão de metodologia do IEDH 1.0.

A metodologia 1.0 será revisada mediante recebimento dos comentários do público, antes da publicação do primeiro índice empresarial piloto, que será concluído usando a metodologia revisada do IEDH e publicado em março 2016.

Observação: a versão final da metodologia 1.0. fará referência aos parâmetros pertinentes de divulgação de informações e aos índices de classificação.

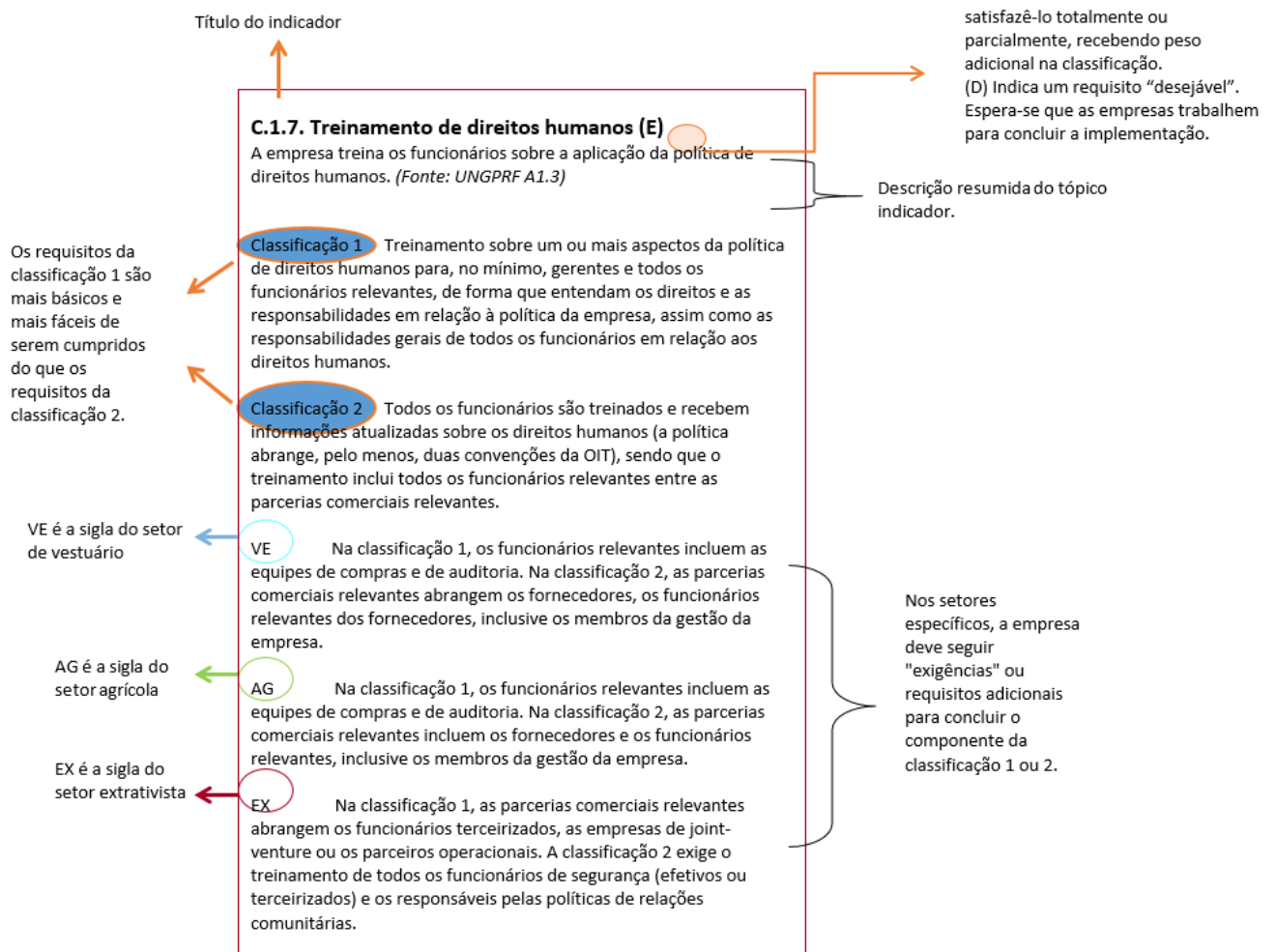
© Copyright CHRB. The copyright in this consultation material is owned jointly by one or more of the six founding organisations according to agreements between them. Any commercial use of this material or any part of it by third parties will require a licence and any comments or responses made to this 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

UM ÍNDICE GLOBAL COM ELEMENTOS SETORIAIS ESPECÍFICOS

A maioria dos indicadores da primeira metodologia se aplica a todas as empresas, independente do setor. Entretanto, alguns requisitos setoriais “obrigatórios” ou exigências adicionais foram acrescentadas a um indicador, agregando elementos setoriais específicos a determinadas classificações quando forem necessários e pertinentes. A ilustração abaixo descreve a estrutura de um indicador que usa estes requisitos setoriais obrigatórios.

Como interpretar um indicador:



Os requisitos setoriais obrigatórios são exigidos para empresas dentro do setor de interesse, por exemplo: extrativista (EX), agricultura (AG) ou de vestuário (VE). Entretanto, uma empresa diversificada com participação em um ou mais destes setores possivelmente deverá satisfazer as exigências adicionais setoriais específicas. Por exemplo, uma empresa do setor de comunicação com uma grande cadeia de suprimento em vestuário possivelmente deverá cumprir com os requisitos setoriais obrigatórios para o setor de vestuário.

Índice

COMENTÁRIOS GERAIS	6
SÍMBOLOS	6
GLOSSÁRIO.....	6
SIGLAS	7
A. LIDERANÇA.....	9
A.1.1. Discussão sobre as questões de direitos humanos com governos (D).....	9
A.2.1. Discussão sobre as questões de direitos humanos com outras empresas do setor (D)	9
A.3.1. Atividades das iniciativas com múltiplos atores (MSI, na sigla em inglês) (D)	10
A.4.1. Suporte para capacitação local no âmbito dos direitos humanos (D)	10
B. GOVERNANÇA.....	11
B.1. COMPROMISSOS DA POLÍTICA EMPRESARIAL	11
B.1.1. Compromisso de respeitar os direitos humanos (E).....	11
B.1.2. Compromisso de respeitar as principais convenções da OIT ou seus seguimentos (E)	11
B.1.3. Compromisso específico de respeitar os direitos humanos de pessoas que pertencem a grupos ou a populações específicas que demandam atenção especial (E)	12
B.1.4. Compromisso de respeitar os direitos humanos adicionais ou relevantes às comunidades locais (D).....	14
B.1.5. Compromisso de incorporar os direitos humanos nas relações comerciais (E)..	14
B.1.6. Compromisso de engajamento de atores (E)	15
B.1.7. Compromisso de reparação (D)	15
B.2. RESPONSABILIDADE DO CONSELHO ADMINISTRATIVO.....	16
B.2.1. Liderança da alta direção (D)	16
B.2.2. Responsabilidade da alta direção em relação aos direitos humanos (E).....	16
B.2.3. Capacitação e especialização do conselho administrativo (E).....	16
B.2.4. Pauta do conselho administrativo (E)	17
B.2.5. Incentivos de desempenho (D).....	17
B.2.6. Relação com a estratégia corporativa (D)	17
C. SISTEMAS DE GESTÃO.....	18
CONDIÇÕES GERAIS DOS SISTEMAS DE GESTÃO.....	18
C.1. INCORPORAÇÃO DA POLÍTICA	18

C.1.1. Responsabilidades e recursos para exercer as funções diárias ligadas aos direitos humanos (E)	18
C.1.2. Alinhamento de processos e políticas internas com a política de direitos humanos (E).....	19
C.1.3. Integração geral com o monitoração do risco corporativo (E).....	19
C.1.4. Incentivos e gestão de desempenho (D).....	19
C.1.5. Comunicação e disseminação dos compromissos políticos (E).....	20
C.1.6. Comunicação e disseminação dos compromissos políticos com as parcerias comerciais (E)	20
C.1.7. Treinamento em direitos humanos (E)	20
C.1.8. Revisão periódica da política de direitos humanos (D)	21
C.1.9. Monitoração e ações corretivas (E).....	21
C.1.10. Engajamento de parceiros comerciais (D)	22
C.1.11. Parâmetros de engajamento de atores (E)	22
C.1.12. Gestão de saúde e segurança (E).....	23
C.2. DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS.....	24
C.2.1. Existência e desencadeadores de identificação de riscos e impactos nos direitos humanos (E).....	24
C.2.2. Avaliação de riscos e impactos identificados (riscos salientes e principais riscos do setor) (E)	24
C.2.3. Identificação e consulta com atores sobre as questões salientes de direitos humanos (E).....	25
C.2.4. Atuação com base nos resultados da avaliação (D)	26
C.2.5. Monitoração da implantação de ações resultantes das avaliações (D)	26
C.3. MECANISMOS DE RESOLUÇÃO DE QUEIXAS E DE REPARAÇÃO	27
C.3.1. Canais e mecanismos para receber reclamações ou queixas em relação aos direitos humanos (E)	27
C.3.2. Eficiência dos canais ou mecanismos (E)	27
C.3.3. Supervisão e revisão dos canais ou mecanismos (E).....	28
C.3.4. Processo de incorporação das lições aprendidas (D)	28
C.3.5. Reparação de impactos identificados (D).....	29
D. DESEMPENHO	30
D.1. INDICADORES DE DESEMPENHO E BOAS PRÁTICAS	30
D.1.1. Trabalho forçado: servidão, trabalho cativo e outros custos financeiros inaceitáveis [VE, AG]	30
D.1.2. Trabalho forçado: restrições nos trabalhadores [VE, AG]	31
D.1.3. Contratação direta [VE, AG]	31
QUESTÕES E ASPECTOS GERAIS	30

D.1.4. Trabalho infantil: verificação de idade e ações corretivas [VE, AG, EX]	32
D.1.5. Trabalho infantil: atividades insalubres e perigosas [VE, AG, EX]	32
D.1.6. Combate à discriminação: composição da força de trabalho [VE, AG, EX]	33
D.1.7. Combate à discriminação: composição do conselho administrativo [VE, AG, EX]	33
D.1.8. Liberdade sindical [VE, AG, EX]	33
D.1.9. Trabalhadores protegidos por acordo de negociação coletiva [VE, AG, EX]	34
D.1.10. Saúde e segurança: óbitos, dias perdidos e índices de acidente [VE, AG, EX]	34
D.1.11. Jornada de trabalho [VE, AG].....	34
D.1.12. Salário mínimo [VE, AG, EX].....	35
D.1.13. Uso e aquisição de terra [AG, EX].....	36
D.1.14. Uso e aquisição de terra: reassentamento [AG, EX].....	37
NOTA DE RODAPÉ.....	37
D.2. EVENTOS ADVERSOS	39
D.2.1. ALTA GRAVIDADE – Há alegações de infrações graves das normas da OIT ou do direito das pessoas a segurança, proteção contra tortura, tratamento desumano ou degradante, feitas contra a empresa ou contra a cadeia de suprimento (dados fornecidos pela EIRIS).	39
D.2.2. MÉDIA GRAVIDADE – A empresa recebe críticas ou há notícias negativas publicadas na imprensa sobre os direitos trabalhistas e os direitos humanos (dados fornecidos pela RepRisk e pelo Business & Human Rights Resource Centre)	40
E. DIVULGAÇÃO / TRANSPARÊNCIA.....	41
E.1.1. Política de direitos humanos disponível ao público	41
E.1.2. Divulgação sobre treinamento em direitos humanos (E).....	41
E.1.3. Divulgação sobre a implantação do sistema de gestão de direitos humanos	42
E.1.4. Divulgação de riscos de direitos humanos e avaliações de impacto.....	42
E.1.5. Divulgação detalhada sobre o engajamento de atores em direitos humanos, inclusive as questões salientes de direitos humanos	43
E.1.6. Triagem de direitos humanos, investimentos ou contratos com cláusulas sobre direitos humanos	44
E.1.7. Divulgação sobre algumas normas da OIT	44
E.1.8. Número de incidentes relacionados aos direitos humanos e ações corretivas ...	44
E.1.9. Número de queixas.....	45
E.1.10. As informações divulgadas são verificadas e esclarecidas - Verificação e participação dos atores	46

Del

Del

COMENTÁRIOS GERAIS

SÍMBOLOS

(E) significa ESSENCIAL: os indicadores essenciais são os que espera-se que as empresas cumpram parcialmente ou totalmente, recebendo peso adicional na pontuação.

(D) significa DESEJÁVEL: os indicadores desejáveis são os que espera-se que as empresas estejam almejando alcançar. Estes indicadores indicam o caminho para melhorar o desempenho em direitos humanos em diversas áreas.

A diferenciação entre ESSENCIAL e DESEJÁVEL será usada na classificação. Isto é, se os indicadores ESSENCIAIS não forem cumpridos, a empresa não conseguirá atingir uma classificação específica, ainda que demonstre ter alguns dos indicadores DESEJÁVEIS. As seções sobre desempenho e divulgação de informações não diferenciam os indicadores essenciais dos desejáveis.

Os requisitos setoriais obrigatórios serão atribuíveis às empresas que exercem atividades nos setores expostos a riscos de direitos humanos específicos, identificados pelo seguinte código de cor:

AG significa AGRICULTURA
VE significa VESTUÁRIO
EX significa EXTRATIVISTA

GLOSSÁRIO

Eventos adversos – Evento divulgado no domínio público que envolve uma alegação de impacto adverso nos direitos humanos provocado por uma empresa, por um indivíduo ou por um grupo de indivíduos.

Parcerias comerciais – Relacionamentos de uma empresa com seus parceiros comerciais, entidades da cadeia de valor e outra entidade não governamental ou governamental que esteja diretamente associada a operações, produtos ou serviços da empresa. Abrangem relacionamentos comerciais indiretos da cadeia de valor, além de fornecedores diretos e minorias, bem como posições acionárias majoritárias em empresas de joint-venture.

Devida diligência em direitos humanos – Processo permanente de gestão que uma empresa prudente e sensata executa para cumprir com a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Abrange a avaliação dos impactos reais e possíveis nos direitos humanos, bem como a integração e atuação mediante avaliação dos resultados, monitoramento de respostas e comunicação sobre como os impactos são mitigados.

Principais riscos setoriais – Riscos considerados como sendo possivelmente graves e/ou prováveis no setor e que espera-se que as empresas identifiquem por meio de um processo de devida diligência em direitos humanos, executem a prevenção ou expliquem por que não são pertinentes. Consequentemente, quando estes riscos forem antecipados como sendo pertinentes para o setor da empresa, não necessariamente serão os problemas mais salientes de direitos humanos da empresa (veja a definição de "problemas salientes de direitos humanos").

Reparação – A reparação e a remediação referem-se aos processos de oferecer reparação para mitigar impactos adversos nos direitos humanos e os resultados proeminentes que neutralizam ou melhoram o impacto negativo. Estes resultados apresentam diversos formatos, dentre eles: pedido formal de desculpas, restituição, reabilitação, compensação financeira ou não financeira e punições (criminais ou administrativas, tais como multas), assim como a prevenção do dano por meio de, por exemplo, interdições ou garantias de não repetição.

Questões salientes de direitos humanos – São os direitos humanos que estão sob risco de sofrerem impactos negativos mais graves em função de atividades ou relações comerciais da empresa. Eles variam de empresa para empresa.

Ator ou atores – Indivíduo ou indivíduos possivelmente ou realmente afetados pelas atividades de uma empresa.

Ator afetado – Ator afetado refere-se especificamente a um indivíduo cujos direitos humanos foram ou possivelmente serão prejudicados por operações, produtos ou serviços de uma empresa.

Consulta ou engajamento de atores - Processo permanente de interação e diálogo entre a empresa e os atores possivelmente afetados, possibilitando que a empresa ouça, compreenda e responda aos interesses e preocupações, inclusive por meio de metodologias colaborativas.

Trabalhadores - São empregados temporários ou efetivos e trabalhadores migrantes das categorias, juntamente com a mesma categoria de trabalhadores que fazem parte das parcerias comerciais.

SIGLAS

CEDAW	Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
ITIE	Iniciativa de Transparência na Indústria Extrativa
ETI	Iniciativa de Comércio Ético
FLA	Fair Labor Association
CLPI	Consentimento Livre, Prévio e Informado
GRI	Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade da GRI G4 (Diretrizes da GRI)

ICOC	Código Internacional de Conduta para Fornecedores de Serviços de Segurança Privada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
UDHR	Declaração Universal dos Direitos Humanos
UNGP	Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
UNGPRF	United Nations Guiding Principles' Reporting Framework (ainda sem tradução oficial)
VGGT	Diretrizes Voluntárias sobre a Governança da Responsável da Terra
PVSDH	Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos

A. LIDERANÇA

Neste tópico, os indicadores têm o intuito de avançar a pauta de direitos humanos por meio do trabalho com outras organizações (pares, governos, entre outros).

A.1.1. Discussão sobre as questões de direitos humanos com governos (D)

A empresa se compromete a promover a proteção de direitos humanos junto aos governos **e/ou** a assumir posições públicas a favor da legislação que visa coibir os abusos de direitos humanos ou que reforce a proteção em um contexto ou setor específico, ou ainda, que reforce o acesso à reparação.

Classificação 1 A empresa assume o compromisso de, em princípio, defender os direitos humanos junto ao governo ou às autoridades locais, em uma situação em que os direitos humanos estejam em risco nas operações da empresa ou em relação à produção de produtos ou serviços. **Ou** a empresa dá exemplos específicos do intuito de promover a proteção de direitos humanos ou de defender a legislação que impeça a negação dos direitos humanos, ou ainda, de oferecer reparação (por exemplo: acesso à reparação judicial e extrajudicial).

Classificação 2 O compromisso da empresa vem acompanhado de exemplos específicos.

A.2.1. Discussão sobre as questões de direitos humanos com outras empresas do setor (D)

A empresa assume o compromisso de diferenciar sua posição publicamente quando tiver uma forte postura sobre uma questão de direitos humanos, que seja diferente da posição da entidade de classe, da posição de outro setor ou de órgãos regionais de representação aos quais esteja associada, ou ainda, de exercer influência positiva em entidades de classe com relação às questões ligadas aos direitos humanos, ou mesmo, de cancelar a associação a uma entidade de classe quando as posições desta em relação aos direitos humanos entrarem em conflito com as posturas da empresa. Este compromisso deverá ser fundamentado com exemplos específicos.

Classificação 1 Compromisso de, em princípio, defender os direitos humanos em entidades de classe, outros setores e órgãos regionais setoriais. **Ou** a empresa fornece exemplos específicos de influência positiva na atuação destes órgãos. **Ou** a empresa fornece exemplos específicos do cancelamento da associação a estes órgãos.

Classificação 2 O compromisso da empresa vem acompanhado de exemplos específicos.

A.3.1. Atividades das iniciativas com múltiplos atores (MSI, na sigla em inglês) (D)

A empresa é associada e participa ativamente de iniciativas com múltiplos atores (MSI) que visam promover o respeito pelos direitos humanos e pelas práticas comerciais sustentáveis.

Classificação 1 Associação às iniciativas pertinentes com múltiplos atores.

Classificação 2 A empresa desempenha papel de liderança nestas iniciativas **ou** ajuda a criar tais iniciativas onde não existam.

AG A classificação 2 depende da associação a, no mínimo, uma MSI que atue no âmbito dos direitos humanos no setor.

VE A classificação 2 depende da associação a, no mínimo, uma MSI que atue no âmbito dos direitos trabalhistas na cadeia de fornecimento, tais como a Iniciativa de Comércio Ético (ETI) ou a Fair Labor Association (FLA).

EX Para obter a classificação, a empresa deve ser signatária dos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos (VPSHR) ou da Iniciativa de Transparência na Indústria Extrativa (ITIE). A classificação 2 exige a adesão aos VPSHR e à ITIE.

A.4.1. Suporte para capacitação local no âmbito dos direitos humanos (D)

A empresa apoia a capacitação de comunidades locais, da sociedade civil ou do governo para compreender e promover o respeito aos direitos humanos, fornecendo exemplos.

Classificação 1 Compromisso de, em princípio, capacitar as comunidades locais, a sociedade civil ou o governo para compreender e promover o respeito aos direitos humanos. **Ou** a empresa fornece exemplos específicos.

Classificação 2 O compromisso da empresa vem acompanhado de exemplos específicos.

B. GOVERNANÇA

Este tópico avalia até que ponto a empresa reconhece a responsabilidade de respeitar os direitos humanos e como ela incorpora formalmente as expectativas resultantes da força de trabalho e dos parceiros comerciais em compromissos na política de direitos humanos. No tópico de governança, os indicadores visam avaliar como estas expectativas fazem parte da função e da responsabilidade do conselho administrativo, bem como se estão integradas na estratégia da empresa.

B.1. COMPROMISSOS DA POLÍTICA EMPRESARIAL

B.1.1. Compromisso de respeitar os direitos humanos (E)

A empresa se compromete publicamente a respeitar os direitos humanos. O compromisso deve associar o respeito aos direitos humanos em todas as atividades da empresa e dos parceiros comerciais. O compromisso deve estar claramente associado aos direitos humanos em geral, em vez de abordar questões específicas de direitos humanos, tais como o combate à discriminação. Não inclui atividades filantrópicas.

Classificação 1 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso de respeito aos direitos humanos.

Classificação 2 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso de respeito aos direitos humanos e adere a um ou todos os seguintes princípios: Princípios Orientadores da ONU, Declaração Internacional de Direitos ou suas representações, inclusive os Princípios Orientadores da ONU e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

EX Na classificação 2, A empresa declarou publicamente a política de respeitar os direitos humanos na manutenção da segurança e da proteção das operações (com base nas diretrizes pertinentes da ONU ou é signatária dos Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos (PVSDH ou VPSHR, na sigla em inglês) ou contrata firmas de segurança que sejam signatárias do Código Internacional de Consulta para Provedores de Serviços de Segurança).

B.1.2. Compromisso de respeitar as principais convenções da OIT ou seus seguimentos (E)

A empresa se compromete publicamente a respeitar os princípios fundamentais definidos na Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho. A declaração abrange quatro áreas de padrões trabalhistas: (i) trabalho infantil, (ii) trabalho forçado, (iii) combate à discriminação, (iv) liberdade sindical e negociação de acordo coletivo.

Classificação 1 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso exposto de respeitar, no mínimo, duas áreas de padrões trabalhistas da OIT.

Classificação 2 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso exposto de respeitar todas as quatro áreas de padrões trabalhistas da OIT (com referência expressa a liberdade sindical e a negociação de acordo coletivo).

AG Além disso, na classificação 1, deve-se incluir o compromisso de proteger a saúde e segurança dos trabalhadores. Na classificação 2, a empresa deve assumir o compromisso de aderir aos padrões da OIT sobre saúde, segurança e jornada de trabalho (além das principais normas trabalhistas da OIT). O compromisso de negociação de acordo coletivo abrange o compromisso de não impedir o direito de liberdade sindical dos produtores e de negociação coletiva.

VE Na classificação 1, deve-se incluir o compromisso de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. E na classificação 2, a empresa deve assumir o compromisso de aderir aos padrões da OIT sobre saúde, segurança e jornada de trabalho (além das principais normas trabalhistas da OIT).

EX Na classificação 1, deve-se incluir o compromisso de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Portanto, a empresa se compromete a proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, a seguir os requisitos de saúde e segurança da legislação dos países em que atua, ou ainda, a empregar o sistema de "tolerância zero em acidentes". Na classificação 2, a empresa se compromete a ir além dos requisitos de saúde e segurança da legislação dos países em que atua ou a obter a certificação OHSAS 18001 em 100% das operações.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho abrange quatro áreas de princípios fundamentais e direitos trabalhistas:

- Liberdade sindical e reconhecimento do direito de negociação de acordo coletivo
- Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou cativo
- Abolição do trabalho infantil
- Eliminação da discriminação em relação ao trabalho e à função

B.1.3. Compromisso específico de respeitar os direitos humanos de pessoas que pertencem a grupos ou a populações específicas que demandam atenção especial (E)

A empresa se compromete publicamente a respeitar os direitos humanos específicos de pessoas que pertencem a grupos ou a populações específicas que demandam atenção especial e que, geralmente, fazem parte de grupos vulneráveis ou marginalizados que podem ser prejudicados pelas atividades da empresa.

Classificação 1 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso exposto de respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos de pessoas que pertencem a grupos ou a populações específicas que demandam atenção especial (por exemplo: mulheres, crianças, povos

indígenas, minorias, pessoas portadoras de deficiências e trabalhadores migrantes e suas famílias).

Classificação 2 A empresa divulgou publicamente uma política em que, claramente, faz referência a um ou mais instrumentos de defesa dos direitos humanos direcionados para esses grupos ou populações.

EX Na classificação 1, a empresa divulgou publicamente a política de compromisso exposto de respeitar os direitos de povos indígenas (e/ou de empregar a Convenção 169 da OIT ou a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas), possivelmente incluindo o reconhecimento específico dos direitos dos povos indígenas de possuir, usar, explorar e controlar a terra e seus recursos com base no sistema de propriedade ou uso habitual. Na classificação 2, a empresa se compromete a solicitar o consentimento livre, prévio e informado (CLPI) de acordo com as normas internacionais para povos indígenas e/ou a reconhecer publicamente que não dará continuidade a um projeto independentemente de ter autorização legal e a abrir mão de lucros futuros quando as comunidades não derem consentimento.

AG Na classificação 1, A empresa divulgou publicamente a política de compromisso exposto de respeitar os direitos das mulheres, fazendo referência à CEDAW e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, bem como de respeitar os direitos infantis, fazendo referência à Convenção dos Direitos da Criança ou aos Direitos das Crianças e Princípios Empresariais.

VE Na classificação 1, a empresa divulgou publicamente a política de compromisso exposto de respeitar os direitos das mulheres, fazendo referência à CEDAW e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, bem como de respeitar os direitos infantis, fazendo referência à Convenção dos Direitos da Criança ou aos Direitos das Crianças e Princípios Empresariais.

Principais instrumentos internacionais de defesa dos direitos humanos direcionados para grupos possivelmente vulneráveis ou marginalizados

- Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
- Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
- Convenção dos Direitos da Criança
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- Convenção Internacional sobre Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias
- Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP) ou participação no Fórum Permanente sobre Questões Indígenas da ONU (UNPFII)
- Declaração sobre os Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais, Étnicas, Religiosas e Linguísticas

B.1.4. Compromisso de respeitar os direitos humanos adicionais ou relevantes às comunidades locais (D)

A empresa se compromete publicamente a respeitar os direitos humanos comunitários pertinentes a saúde, segurança, proteção, uso e posse da terra e seus recursos.

Classificação 1 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso de reduzir os impactos nas comunidades locais, fazendo referências específicas aos impactos nos direitos a saúde, alimentação, recursos hídricos, proteção e terra.

Classificação 2 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso de reduzir os impactos nas comunidades locais por meio da redução do impacto ambiental, com o compromisso de reduzir o uso dos recursos naturais e hídricos, quando atuarem em ambientes com escassez de recursos hídricos.

VE Deve incluir compromissos específicos sobre uso dos recursos hídricos, efluentes e gestão de resíduos.

AG Na classificação 1, a empresa divulgou publicamente a política de compromisso de reconhecer e respeitar os direitos já existentes, formais e habituais de uso e posse da terra e seus recursos (ainda que o governo declare que a terra esteja desocupada e disponível para venda ou arrendamento), a solicitar um CLPI nas transações de posse da terra e considerar uma política de tolerância zero para a grilagem. Na classificação 2, a empresa se compromete a respeitar todos esses requisitos.

EX Na classificação 1, a empresa divulgou publicamente a política de compromisso de reconhecer e respeitar os direitos já existentes, formais e habituais de uso e posse da terra e dos recursos (ainda que o governo declare que a terra esteja desocupada e disponível para venda ou arrendamento). Consulte o item B3 supracitado em relação aos povos indígenas. Na classificação 2, a empresa divulgou publicamente a política de compromisso em relação a saúde, segurança e proteção das comunidades locais que residem no entorno das operações, inclusive em relação ao uso de forças de segurança.

B.1.5. Compromisso de incorporar os direitos humanos nas relações comerciais (E)

A empresa se compromete publicamente a integrar a política de direitos humanos às relações comerciais e possui uma política "abrangente" para os parceiros comerciais.

Classificação 1 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso expresso de integrar a política de direitos humanos às relações comerciais (para parceiros, fornecedores, franqueados, contratados, entre outros). A política de direitos humanos abrange, no mínimo, duas convenções da OIT sobre princípios trabalhistas fundamentais.

Classificação 2 A possui uma política para as relações comerciais que integra o compromisso de respeitar os princípios dispostos na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

VE As relações comerciais pertinentes incluem os fornecedores. Na classificação 2, a empresa deve exigir que os fornecedores respeitem as convenções da OIT sobre os princípios trabalhistas fundamentais, as normas de saúde e segurança e de jornada de trabalho.

AG As relações comerciais pertinentes incluem os fornecedores. Na classificação 2, a empresa deve exigir que os fornecedores respeitem as convenções da OIT sobre os princípios trabalhistas fundamentais, as normas de saúde e segurança e de jornada de trabalho.

EX As relações comerciais pertinentes incluem os terceirizados, as empresas de joint-venture e os parceiros operacionais. Na classificação 2, a empresa deve exigir que as empresas terceirizadas e de joint-venture ou os parceiros operacionais se comprometam a respeitar os direitos humanos e os PVSDH.

B.1.6. Compromisso de engajamento de atores (E)

A empresa se compromete publicamente a envolver os atores.

Classificação 1 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso expreso de engajamento de atores.

Classificação 2 A empresa divulgou publicamente a política de compromisso expreso de engajamento de atores na criação e monitoria da metodologia de direitos humanos e a publicar (resumidamente) os comentários dos atores e a resposta da empresa.

EX Em qualquer nível, o compromisso deve incluir o engajamento das comunidades onde realiza-se a atividade de extração.

B.1.7. Compromisso de reparação (D)

A empresa divulgou publicamente o compromisso de disponibilizar o acesso a mecanismos de reparação para atores que foram prejudicados pelas operações da empresa.

Classificação 1 Compromisso de reparar os impactos negativos provocados ou incorridos por atos ou omissões da empresa, ou ainda, por meio de colaboração em iniciativas que disponibilizem acesso à reparação, ou ainda, o compromisso de não bloquear o acesso à reparação.

Classificação 2 Compromisso de trabalhar com os parceiros comerciais para reparar impactos negativos que estejam diretamente associados às operações, por meio dos próprios mecanismos de parceria comercial ou colaborando com a criação de mecanismos extrajudiciais independentes para reparação, em conformidade com os Princípios Orientadores da ONU, disponíveis para trabalhadores, comunidades, clientes e consumidores.

B.2. RESPONSABILIDADE DO CONSELHO ADMINISTRATIVO

B.2.1. Liderança da alta direção (D)

As políticas de direitos humanos da empresa são aprovadas pela alta direção da empresa ou pelo conselho administrativo.

Classificação 1 As políticas e as posições de direitos humanos da empresa são atribuídas ao CEO por nome ou por outros membro do conselho administrativo. **Ou** os discursos, as apresentações ou outras comunicações que definem a posição da empresa em relação aos direitos humanos ou que discutem a importância comercial deste aspecto são atribuídos aos membros do conselho administrativo ou ao CEO.

Classificação 2 A empresa segue as duas exigências supracitadas.

B.2.2. Responsabilidade da alta direção em relação aos direitos humanos (E)

A empresa identifica o nível de responsabilidade da alta direção da empresa em relação aos direitos humanos dentro da empresa. Um membro do conselho, um membro do comitê ou da alta direção da empresa é responsável pelos direitos humanos.

Classificação 1 A empresa identifica o mais alto nível de responsabilidade pelos direitos humanos dentro da empresa (ou seja, a responsabilidade pelos direitos humanos foi atribuída a um membro da alta direção).

Classificação 2 A responsabilidade pelos direitos humanos foi atribuída a um membro do conselho administrativo ou a um membro da alta direção da empresa que está sob a chefia direta do CEO.

VE Além disso, para receber a classificação em cada nível, a empresa precisa definir o nível mais alto de responsabilidade pela política de recursos humanos na cadeia de suprimento.

AG Além disso, para receber a classificação em cada nível, a empresa precisa definir o nível mais alto de responsabilidade pela política de recursos humanos na cadeia de suprimento.

B.2.3. Capacitação e especialização do conselho administrativo (E)

A empresa detalha a capacitação e especialização do conselho administrativo no âmbito dos direitos humanos.

Classificação 1 A empresa consegue descrever a experiência pertinente de um ou mais membros do conselho administrativo em direitos humanos. **Ou** o conselho administrativo foi treinado em direitos humanos.

Classificação 2 A empresa segue as exigências supracitadas.

B.2.4. Pauta do conselho administrativo (E)

Questões ou interesses específicos de direitos humanos são discutidos pela alta direção da empresa ou pelo conselho administrativo. A empresa também possui um processo implantado para resolver questões de direitos humanos pela direção da empresa ou pelo conselho administrativo e/ou revisa regularmente as questões salientes de direitos humanos (ou dá exemplos do que se discute).

Classificação 1 A pauta de direitos humanos faz parte da pauta de discussões do conselho administrativo, no mínimo, anualmente.

Classificação 2 A pauta de discussão do conselho administrativo inclui uma revisão das questões salientes de recursos humanos e o desempenho.

B.2.5. Incentivos de desempenho (D)

A empresa dá incentivos à alta direção da empresa ou ao conselho administrativo associados à política de direitos humanos ou às metas associadas à política e à implementação.

Classificação 1 No mínimo um membro do conselho possui incentivos associados aos aspectos da política de direitos humanos.

Classificação 2 Os critérios de associação da remuneração da direção e do conselho administrativo ao desempenho no âmbito dos direitos humanos são divulgados publicamente e a empresa publica informações sobre os resultados.

B.2.6. Relação com a estratégia corporativa (D)

A empresa considera a importância das questões de direitos humanos na formulação da estratégia corporativa.

Classificação 1 Reconhece a importância das questões de direitos humanos na formulação da estratégia corporativa genérica. Ou os discursos, as apresentações ou outras comunicações que definem a posição da empresa em relação aos direitos humanos ou que discutem a importância comercial deste aspecto são atribuídos aos membros do conselho administrativo e/ou ao CEO.

Classificação 2 Existe uma explicação clara sobre a relação entre a política de direitos humanos e a estratégia corporativa genérica (por exemplo: por meio de uma metodologia de divulgação de informações integradas).

C. SISTEMAS DE GESTÃO

Este tópico inclui três sub-tópicos: incorporação da política, devida diligência em direitos humanos e mecanismos de resolução de queixas e de reparação. Visa avaliar como as políticas são comunicadas e colocar em prática a gestão diária nas operações próprias e dos parceiros comerciais. Em segundo lugar, se concentra em como a empresa se ajustaria em cada de mudança de contexto ou com o surgimento de novas questões. Portanto, a seção "Incorporação da política" (C.1.) relaciona-se a gestão permanente das questões de direitos humanos. A identificação de novos riscos é abordada na seção "Devida diligência" (seção C.2). Por fim, os indicadores dos mecanismos de reparação e queixas analisam a existência de canais para receber reclamações e queixas, a eficiência, a gestão e se as queixas ou impactos foram resolvidos.

CONDIÇÕES GERAIS DOS SISTEMAS DE GESTÃO

Política limitada: toda política que somar três pontos ou menos nos indicadores B.1.1, B.1.2 e B.1.3 será considerada uma política "limitada".

Pontuação de políticas limitadas na seção "C. Sistemas de Gestão": com uma política "limitada", a empresa nunca conseguirá a classificação 2 em um indicador nas seções C.1. e C.2.

C.1. INCORPORAÇÃO DA POLÍTICA

C.1.1. Responsabilidades e recursos para exercer as funções diárias ligadas aos direitos humanos (E)

A empresa definiu a organização das responsabilidades diárias pelos direitos humanos em todas as funções internas pertinentes.

Classificação 1 A responsabilidade diária pela implementação da declaração da política de direitos humanos foi claramente atribuída em todas as funções internas pertinentes.

Classificação 2 O processo de decisão, responsabilidade e alocação de recursos está claramente definido em todas as funções pertinentes da empresa.

VE Além disso, na classificação 2, a empresa deve ter descrito e atribuído a responsabilidade diária pela política de direitos humanos nas cadeias de fornecimento para a alta direção.

AG Além disso, na classificação 2, a empresa deve ter descrito e atribuído a responsabilidade diária pela política de direitos humanos nas cadeias de fornecimento para a alta direção.

C.1.2. Alinhamento de processos e políticas internas com a política de direitos humanos (E)

A empresa alinha os processos internos à declaração de política de direitos humanos ou descreve como as políticas e os processos internos serão integrados à declaração de política de direitos humanos na gestão diária da empresa.

Classificação 1 Compromisso de alinhamento, em princípio, com todas as políticas e os processos pertinentes, além de alinhamento prático com as funções mais importantes.

Classificação 2 A empresa mostra provas factíveis de revisão periódica do alinhamento realizado em todas as funções pertinentes, dentre elas: recursos humanos, compras e jurídico (inclusive a aprovação de contratos) com explicações sobre a periodicidade da revisão.

VE Na classificação 1, a política deve, claramente, fazer parte do processo de compras, por exemplo: faz referência sobre como as equipes de compra levam-na em consideração ao decidirem quem usam como fornecedor.

AG Na classificação 1, a política deve, claramente, fazer parte do processo de compras, por exemplo: faz referência sobre como as equipes de compra levam-na em consideração ao decidirem quem usam como fornecedor.

C.1.3. Integração geral com a monitoração do risco corporativo (E)

A empresa integrou a atenção nos riscos em direitos humanos ao sistema de gestão de risco empresarial.

Classificação 1 A atenção nos riscos de direitos humanos faz parte dos sistemas gerais de gestão de risco da empresa.

Classificação 2 A empresa mostra provas factíveis de que o Comitê de Auditoria do conselho revisa ou faz uma avaliação independente da adequação dos sistemas de gestão de risco da empresa.

C.1.4. Incentivos e gestão de desempenho (D)

A empresa dá incentivos à alta direção ou ao conselho administrativo associados à política de direitos humanos ou às metas associadas à política e à implementação.

Classificação 1 A empresa possui um programa de incentivo ou de gestão de desempenho associado aos aspectos da política de direitos humanos para alguns funcionários.

Classificação 2 Os critérios que associam a remuneração ao desempenho em direitos humanos são divulgados publicamente.

- EX Deve-se incluir os gestores pertinentes (gerentes das unidades e gerentes de envolvimento com a comunidade).
- VE Deve-se incluir os gestores e funcionários de compras.
- AG Deve-se incluir os gestores das unidades, os gerentes e funcionários de compras.

C.1.5. Comunicação e disseminação dos compromissos políticos (E)

A empresa comunica publicamente a política de direitos humanos e a comunica internamente para os funcionários e outros trabalhadores.

Classificação 1 As políticas de direitos humanos da empresa estão disponíveis ao público.

Classificação 2 As políticas de direitos humanos da empresa são acessíveis (inclusive em línguas locais e estão claramente disponível no mesmo lugar) e existe um plano de comunicação para todos os funcionários.

C.1.6. Comunicação e disseminação dos compromissos políticos com as parcerias comerciais (E)

A empresa comunica a política de direitos humanos ou a política de relações empresariais (que inclui os direitos humanos) aos parceiros comerciais. Além disso, a empresa estabelece a política na prática nos termos contratuais (ou equivalente, como termos de adesão) com os parceiros comerciais.

Classificação 1 A empresa comunica a política de alguns dos principais parceiros comerciais, inclusive por meio da incorporação da política de direitos humanos em contratos (ou outros documentos equivalentes) com os principais parceiros comerciais.

Classificação 2 A empresa amplia a comunicação da política de direitos humanos para os parceiros comerciais globais.

VE A classificação 2 deve abranger grandes fornecedores e empresas terceirizadas.

AG A classificação 2 deve abranger grandes fornecedores e empresas terceirizadas.

C.1.7. Treinamento em direitos humanos (E)

A empresa treina os trabalhadores sobre a política de direitos humanos.

Classificação 1 Treinamento sobre um ou mais aspectos da política de direitos humanos, no mínimo, para os gestores e todos os trabalhadores pertinentes para que compreendam seus direitos e suas responsabilidades face à política

da empresa e, de um modo mais abrangente, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

Classificação 2 Todos os trabalhadores são treinados em âmbito geral e continuamente sobre direitos humanos (que inclui, no mínimo, duas convenções da OIT) e o treinamento é fornecido aos funcionários pertinentes dos parceiros comerciais.

VE Na classificação 1, os trabalhadores pertinentes incluem as equipes de compras e auditoria. Na classificação 2, os parceiros comerciais pertinentes incluem fornecedores e seus respectivos trabalhadores, inclusive, no mínimo, os gestores.

AG Na classificação 1, os trabalhadores pertinentes incluem as equipes de compras e auditoria. Na classificação 2, os parceiros comerciais pertinentes incluem fornecedores e seus respectivos trabalhadores, inclusive, no mínimo, os gestores.

EX Na classificação 1, os parceiros comerciais pertinentes incluem as empresas terceirizadas, as empresas de joint-venture e os parceiros operacionais. A classificação 2 exige o treinamento de todo o pessoal de segurança (empregados ou terceirizados) e dos responsáveis pelas políticas de relações com a comunidade.

C.1.8. Revisão periódica da política de direitos humanos (D)

A empresa está empenhada em revisar e demonstra que revisa a política de direitos humanos regularmente.

Classificação 1 A empresa está empenhada em revisar periodicamente a política de direitos humanos.

Classificação 2 A empresa fornece provas factíveis de que a revisão da política de direitos humanos ocorre, no mínimo, uma vez a cada três anos.

C.1.9. Monitoração e ações corretivas (E)

A empresa dispõe de um sistema para monitorar a implantação da política de direitos humanos em todas as operações e fazer o acompanhamento de ações corretivas e de mudanças necessárias na política ou nos processos.

Classificação 1 Declaração de que a monitoração e os sistemas de ação corretiva fazem parte do sistema de gestão.

Classificação 2 Descrição e detalhes da metodologia de monitoração que abrange a empresa globalmente e dos respectivos parceiros comerciais, com detalhamentos sobre as ações corretivas com números ou exemplos.

VE A classificação 1 exige a auditoria e a monitoração dos fornecedores e a classificação 2 requer uma extensa auditoria e monitoração de fornecedores

(mais de dois terços todo ano), além da utilização de monitores externos (empresas ou ONGs).

VE A classificação 1 exige a auditoria e a monitoração dos fornecedores e a classificação 2 requer uma extensa auditoria e monitoração de fornecedores (mais de dois terços todo ano), além da utilização de monitores externos (empresas ou ONGs).

C.1.10. Engajamento de parceiros comerciais (D)

A empresa inclui as considerações de direitos humanos no âmbito das decisões para engajar-se com (ou encerrar) parceiros comerciais.

Classificação 1 Declaração de que o desempenho no âmbito de direitos humanos pode afetar as decisões de contratação de parceiros comerciais

Classificação 2 Existe uma explicação clara sobre como o desempenho em direitos humanos dos parceiros comerciais interage com as decisões de iniciar, renovar, ampliar ou encerrar relações comerciais.

VE A classificação 1 exige que a explicação inclua os fornecedores. A classificação 2 inclui uma explicação sobre o trabalho com grandes ou importantes fornecedores para melhorar o desempenho no âmbito de direitos humanos.

AG A classificação 1 exige que a explicação inclua os fornecedores. A classificação 2 inclui uma explicação sobre o trabalho com grandes ou importantes fornecedores para melhorar o desempenho no âmbito de direitos humanos.

VE A classificação 1 exige que a explicação inclua fornecedores, empresas de joint-venture ou parceiros operacionais. A classificação 2 inclui uma explicação sobre o trabalho com grandes ou importantes fornecedores para melhorar o desempenho no âmbito de direitos humanos.

C.1.11. Parâmetros de engajamento de atores (E)

A empresa possui um processo de identificação de atores e organiza diálogos periódicos com os atores possivelmente afetados.

Classificação 1 Declaração da metodologia de gestão do engajamento de atores **ou** a explicação de como os atores são identificados, juntamente com a frequência, os mecanismos e os acionadores de engajamento por tipo e por grupo de atores (inclusive se há enfoque em grupos de risco ou vulneráveis).

Classificação 2 Declaração das práticas de gestão do engajamento de atores, com esclarecimento sobre a identificação dos atores e a explicação sobre a frequência e os acionadores de engajamento por tipo e por grupo de atores (inclusive se há enfoque em grupos de risco ou vulneráveis). Além

disso, a empresa esclarece que o compromisso envolve um processo mútuo (ou seja, inclui um mecanismo de feedback) e que os atores podem iniciar o engajamento.

EX Na classificação 2, a empresa também conduz avaliações conjuntas e/ou monitora os pontos concordados com as comunidades locais, inclusive os direitos humanos, e divulga os resultados publicamente.

C.1.12. Gestão de saúde e segurança (E)

A empresa disponibiliza um ambiente de trabalho seguro e saudável, com medidas para prevenir doenças ocupacionais, ferimentos ou fatalidades provocados pela jornada de trabalho, lideradas por um gestor sênior de saúde e segurança, disponibilizando informações e treinamentos periódicos de saúde e segurança para os trabalhadores.

Classificação 1 A empresa cumpre com, no mínimo, dois destes requisitos: sistema de gestão de saúde e segurança, responsabilidade ou treinamento da alta direção da empresa.

Classificação 2 A empresa cumpre com todos os seguintes requisitos: sistema de gestão de saúde e segurança, responsabilidade e treinamento da alta direção da empresa.

EX A classificação 2 deve incluir a saúde e segurança das comunidades no entorno das operações.

AG A classificação 2 deve incluir a saúde e segurança das comunidades no entorno das operações.

VE A classificação 2 deve incluir treinamento e gestão de segurança contra incêndios.

C.2. DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

C.2.1. Existência e desencadeadores de identificação de riscos e impactos nos direitos humanos (E)

A empresa tem processos implantados para identificar riscos no âmbito dos direitos humanos continuamente e tem processos para situações em que os riscos se manifestam em pontos fundamentais das operações ou das atividades da empresa (por exemplo: mudança de política, entrada no mercado, novo projeto, entre outros).

Classificação 1 A empresa tem processos implantados para identificar os riscos no âmbito de direitos humanos.

Classificação 2 A empresa tem sistemas globais implantados para avaliar os riscos no âmbito dos direitos humanos, que também são desencadeados por novas operações em um país, novos parceiros comerciais ou mudanças no contexto de direitos humanos em localizações específicas. Inclui riscos com que envolvam a empresa por meio de parceiros comerciais pertinentes.

VE Na classificação 1, a descrição deve incluir a avaliação dos riscos de direitos humanos entre os fornecedores.

AG Na classificação 1, a descrição deve incluir a avaliação dos riscos de direitos humanos entre os fornecedores.

EX Na classificação 1, a descrição do processo inclui uma explicação de quando serão realizadas avaliações de impacto nos direitos humanos (HRIA, na sigla em inglês) ou avaliações de impacto ambiental e social (ESIA, na sigla em inglês) incluindo os direitos humanos.

C.2.2. Avaliação de riscos e impactos identificados (riscos salientes e principais riscos do setor) (E)

A empresa tem um processo implantado para avaliar e priorizar os impactos reais e possíveis no âmbito de direitos humanos.

Classificação 1 Existe descrição do processo de avaliação de saliência dos riscos.

Classificação 2 Existe a descrição do processo e os resultados foram divulgados publicamente, com detalhes dos principais riscos setoriais (veja a lista abaixo) que foram avaliados mas não considerados como salientes. Explica a exclusão de um risco setorial principal e por que o risco não foi considerado como saliente. Priorização da avaliação e atuação com base nos impactos possivelmente mais graves.

Conceitos-chave

Principais riscos setoriais – *Riscos considerados como sendo possivelmente graves e/ou prováveis no setor e que espera-se que as empresas identifiquem por meio de um processo de devida diligência em direitos humanos, executem a prevenção ou expliquem por que não são pertinentes. Consequentemente, quando estes riscos forem antecipados como sendo pertinentes para o setor da empresa, não necessariamente serão os problemas mais salientes de direitos humanos da empresa (veja a definição de "problemas salientes de direitos humanos").*

Questões salientes de direitos humanos – *São os direitos humanos que estão sob risco de sofrerem impactos negativos mais graves em função de atividades ou relações comerciais da empresa. Eles variam de empresa para empresa.*

- EX Principais riscos setoriais previstos: direitos dos povos indígenas, direitos fundiários e reassentamento, segurança, proteção ambiental (inclusive a proteção dos recursos hídricos e do uso de recursos naturais), saúde e segurança.
- AG Principais riscos setoriais previstos: direitos fundiários, segurança alimentar, direitos dos povos indígenas, mulheres e crianças, pequenos produtores, proteção ambiental (inclusive a proteção dos recursos hídricos e do uso de recursos naturais), relações trabalhistas.
- VE Principais riscos setoriais previstos: relações trabalhistas, inclusive condições de trabalho, tráfico de pessoas e trabalho forçado, mulheres e crianças, proteção contra incêndio e proteção ambiental.

C.2.3. Identificação e consulta com atores sobre as questões salientes de direitos humanos (E)

A empresa tem um processo implantado para identificar e consultar os atores sobre as questões salientes de direitos humanos.

Classificação 1 Detalhes de sistemas de identificação dos atores ou do engajamento de atores sobre as questões salientes de direitos humanos.

Classificação 2 Os requisitos supracitados e a transparência (no mínimo resumida) de comentários e das opiniões dos atores.

EX Na classificação 1, é necessário incluir as comunidades locais que tenham acesso livre e gratuito a informações completas, exatas e significativas em formatos e linguagens acessíveis. Na classificação 1, é necessário mostrar provas factíveis da continuidade do processo e de que engajamento de atores é realizado em todas comunidades afetadas (inclusive povos indígenas, quando for pertinente).

VE

Na classificação 2, a empresa facilita o diálogo com os atores, fornecendo informações pertinentes sobre a cadeia de suprimento e a exposição ao tráfico de pessoas e ao trabalho forçado. Inclui a divulgação pública dos seguintes requisitos: processo de avaliação de risco da cadeia de suprimento com indicação do envolvimento de empresas terceirizadas no processo, os nomes e as localizações dos fornecedores diretos e a divulgação pública dos riscos identificados.

C.2.4. Atuação com base nos resultados da avaliação (D)

A empresa tem um sistema de atuação com base nos resultados das avaliações de risco e de impacto. Também fornece informações sobre os resultados das avaliações de risco e de impacto.

Classificação 1 A empresa disponibiliza uma descrição clara do processo de atuação com base nos resultados das avaliações para prevenir ou mitigar os impactos, remediando os impactos existentes identificados nas avaliações.

Classificação 2 A empresa divulga publicamente e comunica conclusões específicas, ações passadas e futuras, resultantes dos processos de avaliação (embora se reconheça que algumas conclusões ou ações sejam confidenciais).

Requisito “obrigatório”: se nenhum risco saliente for identificado, não haverá classificação 2 (consulte a lista de riscos em E2).

EX Na classificação 1, existe a divulgação pública dos planos de gestão resultantes das avaliações, publicados em formato e linguagem de fácil compreensão em determinadas operações. Na classificação 2, a divulgação pública dos planos de gestão é disponibilizada em formato e linguagem acessível para a maioria das operações.

C.2.5. Monitoração da implantação de ações resultantes das avaliações (D)

A empresa tem um processo de monitoração e comunicação da implantação das políticas de direitos humanos, das metas ou da eficiência da implantação de ações resultantes das avaliações e da integração das informações em ações e sistemas de melhoria.

Classificação 1 A empresa descreve o sistema de monitoração das respostas resultantes de avaliações específicas. Em outras palavras, a empresa tem um sistema de monitoração da implantação de ações resultantes de avaliações e examina se as ações foram eficientes, se não resolveram as principais questões ou se não atingiram os resultados desejados.

Classificação 2 A empresa tem um sistema de recebimento de opiniões e comentários sobre as lições aprendidas, que faz parte dos sistemas mais abrangentes da empresa para administrar os direitos humanos. **Ou** a empresa fornece exemplos de lições identificadas em consequência do processo do devida diligência.

Requisito “obrigatório”: se nenhum risco saliente for identificado, não haverá classificação 2 na monitoração (consulte a lista de riscos em E2).

C.3. MECANISMOS DE RESOLUÇÃO DE QUEIXAS E DE REPARAÇÃO

C.3.1. Canais e mecanismos para receber reclamações ou queixas em relação aos direitos humanos (E)

A empresa possui canais ou mecanismos formais ou informais (da própria empresa, terceirizados ou compartilhados), possibilitando que grupos ou indivíduos façam reclamações ou expressem queixas em relação às questões de direitos humanos.

Classificação 1 A empresa possui canal, mecanismo ou participa de um mecanismo compartilhado acessível **para** os trabalhadores, os atores da comunidade afetada ou o público alertar a empresa sobre reclamações ou queixas em relação aos direitos humanos.

Classificação 2 O mecanismo está disponível para **todos** os atores possivelmente afetados, além do público em geral, em relação às operações da empresa.

VE Na classificação 2 e além do supracitado, a empresa promove e apoia os fornecedores para facilitar o recebimento de reclamações, a criação de canais e de mecanismos para recebimento de reclamações ou queixas dos trabalhadores. Como alternativa, a empresa disponibiliza um "canal de suporte" para trabalhadores, fornecedores ou terceirizados.

AG Na classificação 2 e além do supracitado, a empresa promove e apoia os fornecedores para facilitar o recebimento de reclamações, a criação de canais e de mecanismos para recebimento de reclamações ou queixas dos trabalhadores. Como alternativa, a empresa disponibiliza um "canal de suporte" para trabalhadores, fornecedores ou funcionários terceirizados.

AG Na classificação 2 e além do supracitado, a empresa promove e apoia as empresas de joint-venture e as terceirizadas para facilitar o recebimento de reclamações, a criação de canais e mecanismos para recebimento de reclamações ou queixas dos trabalhadores. Como alternativa, a empresa disponibiliza um "canal de suporte" para trabalhadores, funcionários terceirizados ou comunidades.

C.3.2. Eficiência dos canais ou mecanismos (E)

O canal ou mecanismo é eficiente, organizado e está alinhado, no mínimo, aos aspectos mais mensuráveis dos critérios de eficiência dos Princípios Orientadores da ONU, tais como a acessibilidade e a previsibilidade.

Classificação 1 Existe uma declaração acessível e clara sobre como as queixas ou reclamações são recebidas, processadas e resolvidas (com prazos de resposta) com um compromisso claro de "não retaliar" as pessoas por expressarem preocupações.

Classificação 2 A empresa garante que o mecanismo de recebimento de queixas ou reclamações é acessível (conhecido por todos os atores pertinentes),

previsível (disponibiliza uma declaração acessível e clara sobre como as reclamações são processadas e resolvidas (com prazo de resposta, entre outros), explica como as reclamações ou queixas são escaladas e resolve outras barreiras de acesso. Além disso, a empresa fornece dados sobre a operação prática do mecanismo.

- VE** Em cada classificação, o requisito é exigido para um canal ou mecanismo para os trabalhadores (e todos os atores possivelmente afetados) da cadeia de suprimento.
- AG** Em cada classificação, o requisito é exigido para um canal ou mecanismo para trabalhadores, cooperativas, pequenos produtores (e todos os atores possivelmente afetados) da cadeia de suprimento.
- EX** Na classificação 2, o requisito é exigido para um canal ou mecanismo para trabalhadores de empresas de joint-venture, empresas terceirizadas e comunidades possivelmente afetadas pelas atividades da empresa.

C.3.3. Supervisão e revisão dos canais ou mecanismos (E)

A empresa atribuiu aos gestores a responsabilidade pelos canais ou mecanismos, pelo processo de recebimento de reclamações ou queixas, pela resolução de reclamações e revisão do processo. Além disso, os atores participam da criação e da revisão do processo.

- Classificação 1** A empresa atribuiu responsabilidade clara pela resolução de reclamações e queixas de manipulação, assim como pela supervisão e revisão do processo.
- Classificação 2** A empresa fornece provas factíveis de que possui meios concretos de avaliar a eficiência do canal ou mecanismo, em relação ao envolvimento dos atores na criação e revisão do desempenho do canal ou mecanismo, avaliando os níveis de satisfação e se comprometendo a fazer revisões independentes do processo.

C.3.4. Processo de incorporação das lições aprendidas (D)

A empresa quer absorver insights obtidos por meio das reclamações recebidas pelo canal ou mecanismo. Também explica se ou como esses insights contribuíram com mudanças dos próprios processos e das práticas da empresa.

- Classificação 1** Existem algumas descrições do processo de análise de frequência, padrões, tendências e motivos de reclamações e queixas (indicadores numéricos e fundamentação com explicações para interpretar os dados).
- Classificação 2** Além do supracitado, a divulgação das informações sobre mudanças de políticas e processos baseou-se no aprendizado obtido com as reclamações ou queixas.

C.3.5. Reparação de impactos identificados (D)

Nas situações em que a empresa identificou impactos negativos ocorridos, provocados ou com os quais ela contribuiu, ela fornece ou disponibiliza medidas de reparação e aprende com a experiência.

Classificação 1 A empresa descreve a metodologia empregada para fornecer ou disponibilizar medidas de reparação de impactos negativos identificados (por categoria ou por exemplo), o que causou ou contribuiu para causar o impacto (se não identificou-o especificamente) e quais seriam as medidas empregadas se os impactos foram identificados.

Classificação 2 Além de descrever a remediação imediata, a empresa consegue descrever as mudanças em sistemas e procedimentos, os novos processos e as novas práticas adotadas, que foram criados para evitar a recorrência dos impactos, ou ainda, (se ainda não identificou impactos) a empresa consegue descrever as medidas de reparação e de aprendizagem com (*) os principais impactos, caso venham a ocorrer de novo no futuro.

(*) Precisamos de sugestões sobre um ou mais impactos para que a classificação 2 reflita o compromisso por meio de reparação e aprendizado, caso a empresa queira se qualificar na classificação 2 sem dar exemplos. Solicitaremos orientações sobre o tema durante a consulta.

D. DESEMPENHO

Este tópico se concentra em direitos humanos específicos relacionados às práticas. O primeiro sub-tópico se concentra em boas práticas para prevenir ou reduzir os impactos negativos. O segundo, no entanto, se concentra em eventos adversos ou em impactos negativos graves dos quais a empresa tenha sido acusada ou que foram comunicados como sendo de responsabilidade de uma empresa terceirizada. Também procura entender se a empresa remediou e aprendeu com esses eventos adversos.

D.1. INDICADORES DE DESEMPENHO E BOAS PRÁTICAS

QUESTÕES E ASPECTOS GERAIS

FAVOR CONSIDERAR QUE OS INDICADORES ABAIXO SERÃO RELEVANTES SOMENTE PARA AS ATIVIDADES E AS OPERAÇÕES DA EMPRESA. OS SETORES DE RELEVÂNCIA PARA CADA INDICADOR FORAM INDICADOS EM [..].

D.1.1. Trabalho forçado: servidão, trabalho cativo e outros custos financeiros inaceitáveis [EX,VE, AG]

A empresa não impõem custos financeiros nos trabalhadores que possam indicar ou envolver trabalho forçado, por exemplo: servidão por dívida, exigência de depósitos, adiantamento de salário ou empréstimos, inclusive o pagamento de despesas relacionadas ao trabalho que deveriam ser pagas pela empresa, retenção de pagamento de salários, horas extras excessivas ou exigir que os trabalhadores paguem pelas despesas de transferência.

Classificação 1 A empresa paga os trabalhadores regularmente e não exige que os trabalhadores paguem depósitos nem outras taxas ou custos associados ao trabalho.

Classificação 2 Existe prova factível dos processos implantados e das verificações desta prática em qualquer local pertinente (*) das próprias operações da empresa e das operações dos parceiros comerciais, principalmente as agências de empregos e de recrutamento.

VE Em cada classificação, o supracitado é exigido para a cadeia de suprimento.

AG Em cada classificação, o supracitado é exigido para a cadeia de suprimento.

EX Em cada classificação, o supracitado é exigido para empresas terceirizadas, empresas de joint-ventures ou parceiros comerciais

D.1.2. Trabalho forçado: restrições nos trabalhadores [EX,VE, AG]

A empresa não restringe os trabalhadores por meio da retenção de carteira de identidade, passaporte, diplomas, cartões bancários, extratos e outros documentos pessoais importantes, restringindo a liberdade de movimento fora da jornada de trabalho ou por meio do uso obrigatório de alojamento fornecido pelo empregador, ou ainda, por violência ou intimidação.

Classificação 1 A empresa não guarda os documentos pessoais dos trabalhadores, não impede o acesso aos documentos pessoais ou disponibiliza medidas de proteção, possibilitando que os trabalhadores tenham acesso livre e fácil aos documentos. Além disso, a empresa não restringe a liberdade de movimento dos trabalhadores fora do turno de trabalho e não exige que os trabalhadores usem e paguem pelo alojamento fornecido pela empresa.

Classificação 2 Existe prova factível dos processos implantados e das verificações desta prática em qualquer local pertinente (*) das próprias operações da empresa e das operações dos parceiros comerciais, principalmente as agências de empregos, os intermediários e as agências de recrutamento.

VE Em cada classificação, o supracitado é exigido para a cadeia de suprimento.

AG Em cada classificação, o supracitado é exigido para a cadeia de suprimento.

EX Em cada classificação, o supracitado é exigido para empresas terceirizadas e empresas de joint-venture.

D.1.3. Contratação direta [VE, AG]

A empresa favorece o uso de contratação direta e não descumpre as obrigações trabalhistas e de seguridade social, usando certos tipos de trabalho, tais como: contratação de mão-de-obra, uso excessivo de contratos de trabalho de curto prazo ou de prazo fixo, arranjos precários de terceirização, contratos de trabalho por tarefa, programas falsos de estágio, assim como informa a redução do número de trabalhadores temporários ou terceirizados.

Classificação 1 A empresa divulga a composição da mão-de-obra associada aos trabalhadores temporários (ou seja, fornece informações suficientes para se calcular a porcentagem de trabalhadores temporários). Além disso, a empresa explica os resultados.

Classificação 2 A empresa divulga o uso de uma porcentagem cada vez menor de trabalhadores temporários, exceto em circunstâncias justificadas, como o uso de trabalhadores temporários para trabalho temporário ou cíclico.

D.1.4. Trabalho infantil: verificação de idade e ações corretivas [VE, AG, EX]

A empresa possui processos para verificar a idade de candidatos e trabalhadores. Além disso, se a empresa ficar ciente de que há trabalhadores infantis ou em idade escolar, precisa garantir que as crianças estejam inscritas em programas de reparação ou educação, em vez de simplesmente dispensá-las do trabalho.

Classificação 1 A empresa possui processos para verificar a idade de candidatos e trabalhadores.

Classificação 2 Se e quando o trabalho infantil for identificado nas operações, a empresa tem a política de criar, participar e contribuir com programas de transição do emprego para o ensino, possibilitando que as crianças continuem estudando.

VE As empresas com grandes cadeias de suprimento devem garantir que os fornecedores sigam os requisitos supracitados (com enfoque especial na prevenção do uso de trabalho infantil em fazendas ou fábricas).

AG As empresas com grandes cadeias de suprimento devem garantir que os fornecedores sigam os requisitos supracitados (com enfoque especial na prevenção do uso de trabalho infantil em fazendas ou fábricas). Na classificação 2, nos trabalhos agrícolas arriscados, a empresa verifica se crianças entre a idade mínima de trabalho e 18 anos não executam tarefas que possivelmente prejudicam a saúde, a segurança ou o bem-estar moral.

EX A empresas devem garantir que as empresas terceirizadas e de joint-venture sigam os requisitos supracitados (com enfoque especial na prevenção do uso de trabalho infantil em minas).

D.1.5. Trabalho infantil: atividades insalubres e perigosas [VE, AG, EX]

Trabalhadores jovens que trabalham diretamente para a empresa ou para os parceiros comerciais não são empregados para executar trabalho noturno, insalubre ou perigoso, que comprometa a saúde, a segurança e a integridade moral, física, mental, espiritual ou o desenvolvimento moral ou social.

Classificação 1 A empresa se compromete com estas questões em políticas ou documentos.

Classificação 2 Existe prova factível dos processos implantados e das verificações desta prática em qualquer local pertinente (*) das próprias operações da empresa e das operações dos parceiros comerciais.

D.1.6. Combate à discriminação: composição da força de trabalho [VE, AG, EX]

A empresa informa a composição dos empregados por categoria de empregado de acordo com gênero, faixa etária, associação a grupos minoritários e outros indicadores de diversidade.

- Classificação 1 A empresa tem um sistema de monitoração de oportunidades iguais e fornece dados sobre a composição da mão-de-obra. A empresa divulga a composição de empregados por categoria de empregado de acordo com gênero, faixa etária, associação a grupos minoritários e outros indicadores de diversidade (no mínimo, são necessários dois tipos de dados para receber a classificação 2). A empresa fornece explicação sobre os dados fornecidos.
- Classificação 2 A empresa descreve as ações resultantes (como treinamento, incentivando ações provenientes de grupos mal representados) e as metas associadas, caso seja relevante.

D.1.7. Combate à discriminação: composição do conselho administrativo [VE, AG, EX]

A empresa informa a composição dos conselhos de governança de acordo com gênero.

- Classificação 1 A porcentagem de mulheres nos conselhos de governança da empresa é igual ou inferior a 40%, mas vem aumentando com o tempo.
- Classificação 2 A porcentagem de mulheres nos conselhos de governança da empresa é superior a 40%.

D.1.8. Liberdade sindical [VE, AG, EX]

Os sindicatos pertinentes têm acesso aos trabalhadores e executam as funções sindicais no local de trabalho. Quando o direito for restringido por lei, o empregador facilita meios paralelos de engajamento. Além disso, a empresa proíbe, de forma eficiente, intimidação, assédio, retaliação e violência contra membros e representantes do sindicato.

- Classificação 1 A empresa divulga a porcentagem das operações (unidades, fábricas, subsidiárias, conforme seja relevante) com representação sindical. Também explica os resultados e indica, quando houver restrição à liberdade sindical, que os empregados possuem meios alternativos de dialogar com a empresa.
- Classificação 2 A empresa proíbe, de forma eficiente, intimidação, assédio, retaliação e violência contra membros e representantes do sindicato e dá exemplos de processos e procedimentos de implementação deste compromisso. Por exemplo, a empresa possui um mecanismo seguro e eficaz de comunicação de queixas sobre assédio ou intimidação no local de trabalho ou emprega política de tolerância zero contra intimidação, assédio e violência contra trabalhadores e representantes sindicais, principalmente durante as negociações de acordo coletivo e as greves.

D.1.9. Trabalhadores protegidos por acordo de negociação coletiva [VE, AG, EX]

A porcentagem do total de trabalhadores protegidos por acordo de negociação coletiva (ou equivalente) negociado entre empresa e sindicatos ou representantes dos trabalhadores independentes e livremente eleitos. *(Fonte: GRI G4-11 e HRCA 2014)*

Classificação 1 A empresa divulga a porcentagem de trabalhadores protegidos por acordos de negociação coletiva. Além disso, explica a porcentagem de forma qualitativa.

Classificação 2 A empresa permanece neutra com referência à adesão dos empregados a um sindicato específico e permite que os sindicatos operem independentemente. Especificamente, a empresa não fornece apoio financeiro, não tem interesse financeiro em nenhum sindicato nem não interfere com o processo de votação sindical e com a administração interna do sindicato.

D.1.10. Saúde e segurança: óbitos, dias perdidos e índices de acidente [VE, AG, EX]

A empresa divulga os tipos de ferimentos e índices de acidentes envolvendo ferimentos, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e o número total de óbitos relacionados ao trabalho.

Classificação 1 A empresa divulga informações quantitativas sobre a saúde e a segurança. Além disso, explica os dados fornecidos.

Classificação 2 A empresa define metas relacionadas a ferimentos e taxas de acidentes envolvendo ferimentos, doenças ocupacionais, dias perdidos, óbitos e absenteísmo. Além disso, explica os dados fornecidos e descreve sucintamente as ações corretivas ou os planos de ação resultantes. Como alternativa, se a empresa já definiu metas associadas ao período de divulgação dos dados, ela já terá atingido as metas ou terá explicado porque as metas não foram atingidas.

EX Na classificação 1, a empresa deve divulgar, no mínimo, três tipos de informações (dentre elas: óbitos, índices de ferimentos e dias perdidos). Além disso, os dados devem incluir os funcionários terceirizados e de empresas de joint-venture.

D.1.11. Jornada de trabalho [EX, VE, AG]

A empresa segue as normas internacionais, as leis e os regulamentos nacionais sobre o número máximo de horas diárias, pausas e períodos de descanso, garantindo que as horas extras sejam limitadas, esporádicas, voluntárias e compensadas com pagamento de hora extra. A empresa avalia a capacidade dos trabalhadores de cumprirem com os horários da jornada de trabalho ao alocar os horários e definir as metas.

Classificação 1 A empresa aloca tarefas ou estabelece metas com base em uma avaliação realista das tarefas e dos recursos disponíveis. Por exemplo,

garante que as horas extras sejam usadas esporadicamente e não sejam usadas como uma solução permanente para cumprir com demandas de produção que sejam previsíveis. Além disso, os gestores não pressionam, incentivam ou permitem que os funcionários abram mão do período mínimo de férias ou violem as disposições sobre horas extras.

Classificação 2 A empresa monitora a evolução das horas extras em todas as atividades e operações. **Ou** a empresa fornece exemplos de como garante que os trabalhadores não sejam obrigados a fazer horas extras com frequência ou involuntariamente. **Ou** a conformidade é monitorada regularmente como parte de uma avaliação contínua (por meio de auto-avaliação, visitas e/ou auditorias).

AG Na classificação 1, a empresa tem a obrigação de garantir que o respeito ao número máximo de horas de trabalho e de horas extras faça parte dos termos contratuais com fornecedores e empresas terceirizadas. Na classificação 2, a empresa avalia a capacidade dos fornecedores e das empresas terceirizadas de cumprir com essa obrigação durante a qualificação e seleção de novos fornecedores e empresas terceirizadas **ou** monitora regularmente a conformidade de fornecedores e empresas terceirizadas como parte de uma avaliação contínua dessas empresas por meio de auto-avaliação, visitas às unidades operacionais e/ou auditorias.

AG Na classificação 1, a empresa tem a obrigação de garantir que o respeito ao número máximo de horas de trabalho e de horas extras faça parte dos termos contratuais com fornecedores e empresas terceirizadas. Na classificação 2, a empresa avalia a capacidade dos fornecedores e das empresas terceirizadas de cumprir com essa obrigação durante a qualificação e seleção de novos fornecedores e empresas terceirizadas **ou** monitora regularmente a conformidade de fornecedores e empresas terceirizadas como parte de uma avaliação contínua dessas empresas por meio de auto-avaliação, visitas às unidades operacionais e/ou auditorias.

AG Na classificação 1, a empresa tem a obrigação de garantir que o respeito ao número máximo de horas de trabalho e de horas extras faça parte dos termos contratuais com empresas terceirizadas e empresas de joint-venture. Na classificação 2, a empresa avalia a capacidade de empresas terceirizadas e empresas de joint-venture de cumprir com essa obrigação durante a qualificação e seleção de novos fornecedores e empresas terceirizadas **ou** monitora regularmente a conformidade de empresas terceirizadas e empresas de joint-venture como parte de uma avaliação contínua dessas empresas por meio de auto-avaliação, visitas às unidades operacionais e/ou auditorias.

D.1.12. Salário mínimo [VE, AG, EX]

Todos os trabalhadores da empresa recebem um salário suficiente para cobrir as despesas com alimentação, habitação e outras necessidades básicas para o trabalhador e seus

dependentes (vestuário, transportes, educação, saúde, seguro-desemprego, aposentadoria, entre outros) e proporciona renda discricionária. Esse requisito é verificado por uma organização independente.

Classificação 1 A empresa fornece provas factíveis de que calculou os salários mínimos nos países em que atua e se compromete a não pagar menos. A empresa divulga a proporção das operações e dos trabalhadores que fazem parte do requisito supracitado.

Classificação 2 Esse requisito é verificado por uma organização independente.

AG Na classificação 1, nas situações em que a empresa não emprega os agricultores como funcionários, mas possui relação contratual, o pagamento deve ser equivalente a um salário suficiente para sustentar um padrão de vida adequado. Classificação 2 Esse requisito é verificado por uma organização independente.

D.1.13. Uso e aquisição de terra [AG, EX]

Durante a aquisição, arrendamento ou contratação de outras modalidades de uso (ou restrição do uso) da terra, a empresa reconhece os direitos formais e habituais de posse da terra e seus recursos por parte de seus proprietários e usuários.

Classificação 1 A empresa identifica proprietários e usuários formais e habituais da terra e de seus recursos como parte do processo de avaliação. Negocia diretamente com esses usuários sobre as compensações (ou outras disposições contratuais) voluntariamente, ou seja, a empresa obteve o consentimento dos indivíduos ou das comunidades relevantes (expresso por meio de consentimento livre, prévio e informado (CLPI) ou emprega política de tolerância zero em relação à grilagem).

Classificação 2 A empresa oferece uma compensação justa pelos terrenos adquiridos ou utilizados (ou em locais em que restringe o uso existente da terra) em locais onde os mercados imobiliários não funcionam (cobrindo os custos financeiros diretos dos terrenos afetados, assim como dos impactos econômicos e sociais resultantes de projetos que afetam a terra, o uso de recursos naturais e os direitos, ou ainda, a empresa estrutura compensações para criar fluxos de rendimentos de longo prazo para pessoas que subsistem da terra (por exemplo: pagamento com base no valor do terreno, pagamento em espécie em lugar de compensação monetária, sempre que for possível, acordos de arrendamento ou outro tipo de partilha de benefícios)).

AG Na classificação 2, o regime de compensação para os agricultores pelo uso da terra está estruturado para compartilhar riscos, a fim de respeitar o direito a um padrão de vida adequado (por exemplo: o estabelecimento de um relacionamento estável e de longo prazo com os agricultores, principalmente com os pequenos produtores, ajudando-os a ter acesso a recursos,

conhecimento, insumos, tecnologias ou seguros que aumentem a resiliência contra choques externos).

EX Na classificação 1, existe o compromisso explícito de se obter CLPI para terras e recursos de povos indígenas. Na classificação 2, a empresa divulga os locais onde houve reassentamento involuntário, o número de famílias reassentadas em cada lugar e como as vidas dessas pessoas foram afetadas no processo. **Ou** a empresa divulga o número e a descrição de conflitos importantes associados ao uso da terra e ao direito de moradia habitual das comunidades locais e dos povos indígenas. (Fonte: *GRI G4 – Mining and Oil & Gas Sector Disclosures, Divulgação do Setor de Petróleo, Mineração e Gás, em tradução livre*)

D.1.14. Uso e aquisição de terra: reassentamento [AG, EX]

Se a empresa estiver envolvida em reassentamento, deve conduzir ou participar de reassentamento em conformidade com padrões internacionais e divulgar as informações relacionadas. O reassentamento será considerado involuntário quando as pessoas ou as comunidades afetadas não tiverem o direito de recusar a compra da terra ou de aceitar restrições de uso da terra que resultem em deslocamento físico ou econômico. (Fonte: *GRI G4 – Mining and Oil & Gas Sector Disclosures, IFC Performance Standard 5 "Divulgação do Setor de Petróleo, Mineração e Gás, Norma de Desempenho 5 do IFC", em tradução livre*)

Classificação 1 A empresa garante que, quando houver reassentamento, ele será voluntário e realizado com um plano de reassentamento criado em conjunto com os reassentados, se concentrando na restauração da subsistência, oferecendo outros terrenos apropriados como prioridade e abrangendo os aspectos físicos e econômicos do deslocamento, com medidas adequadas para mitigar os impactos adversos nas pessoas deslocadas e nas comunidades anfitriãs. **Ou** a empresa se compromete a seguir os padrões internacionais

Classificação 2 A empresa assume o compromisso de não se envolver nem se beneficiar de concessões, de outros arranjos contratuais ou de autorizações que envolvam despejos forçados ou ações caracterizadas como reassentamento involuntário que não sigam os padrões internacionais (Norma de Desempenho 5 do IFC ou as Diretrizes sobre Deslocamento Induzido por Obras de Desenvolvimento do EACDH).

AG Na classificação 2, o requisito inclui um compromisso específico em relação ao uso da terra ou da fazenda pelas comunidades locais para subsistência.

EX Na classificação 1, existe o compromisso explícito da empresa não se envolver em reassentamentos involuntários de povos indígenas sem obtenção de CLPI.

NOTA DE RODAPÉ

(*) As partes relevantes das operações da empresa abrangem: a cadeia de suprimento das empresas que atuam nos setores agrícola e de vestuário, as empresas terceirizadas, as



Business & Human Rights
Resource Centre



EIRIS



empresas de joint-venture e os arranjos sobre o uso de trabalhadores migrantes no setor extrativista.

D.2. EVENTOS ADVERSOS

Os eventos adversos neste setor surgem a partir de diversas fontes, inclusive a imprensa global, as organizações multilaterais, os sindicatos e as ONG relevantes.

D.2.1. ALTA GRAVIDADE – Há alegações de infrações graves das normas da OIT ou do direito das pessoas a segurança, proteção contra tortura, tratamento desumano ou degradante, feitas contra a empresa ou contra a cadeia de suprimento (dados fornecidos pela EIRIS).

As alegações abrangidas por este indicador relacionam-se a: trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação, liberdade sindical e negociação de acordo coletivo, jornadas de trabalho, saúde e segurança, direito das pessoas à segurança, direito à saúde, proteção contra tortura, tratamento desumano ou degradante.

Para fazer parte deste indicador, é necessário ter detalhes para substanciar e associar a empresa e a cadeia de fornecimento às alegações. Além disso, é necessário incluir uma combinação dos seguintes indicadores: gravidade, marco jurídico e regulatório, fontes dos principais jornais (casos de alta visibilidade), avisos anteriores e sistêmicos.

Exemplos de eventos de alta gravidade:

- Combate à discriminação: tratamento discriminatório e degradante (abuso verbal ou físico), assédio, teste obrigatório de gravidez ou outros exames médicos obrigatórios OU alegações que incluam alegações de violência contra os afetados ou ameaças de violência graves e consideráveis, tais como ameaças de morte.
- Trabalho forçado: alegações de coerção contra os afetados.
- Trabalho infantil: alegações que envolvam trabalhos insalubres ou perigosos, crianças menores de 12 anos, crianças que trabalham um número excessivo de horas ou trabalhos que resultem no óbito de uma criança.
- Liberdade sindical e acordo coletivo: acusações com indicação clara de que a empresa se opõe ativamente e sistematicamente ao fato de funcionários ou outros trabalhadores criarem ou se associarem a sindicatos; ameaça quem se associa a um sindicato; se recusa a aceitar acordo ou negociação sindical, exceto por motivos considerados aceitáveis; interfere nas atividades ou na administração sindical; recusa-se repetidamente a reconhecer o sindicato em um período (dois anos) em um local, ou ainda, alegações de que se recusou a reconhecer o sindicato em vários locais (por exemplo: alegações de que a empresa se recusou a reconhecer ou a negociar com um sindicato ou de que tenha interferido nas atividades sindicais, caso tenha ocorrido só uma vez, durante um período, as alegações não serão cobertas).
- Jornada de trabalho: as acusações que envolvam o cumprimento forçado de horas extras (as alegações detalham explicitamente a natureza das horas extras forçadas) OU alegações de que a jornada de trabalho tenha causado o óbito de um trabalhador.
- Saúde e segurança: acidentes envolvendo cinco ou mais óbitos, ou mesmo, ferimentos graves de funcionários, empregados terceirizados ou outras pessoas que não trabalham para a empresa, quando houver alegações de que a empresa não seguiu os princípios de segurança e saúde (na empresa). O limite será de dez ou mais óbitos ou ferimentos graves na cadeia de suprimento da empresa. Acidentes graves que não resultem nesse número de óbitos ou de ferimentos graves, com base nas informações disponíveis, caso pareça provável para a EIRIS que essas mortes ou esse ferimentos só foram evitados por acaso.

- Direito à segurança das pessoas (violações por parte das forças de segurança associadas às empresas, a violência usada em deslocamentos forçados): o limite mínimo significa que a violência provocou a morte de uma vítima.
- Direito à saúde: acusações graves de poluição do ar, da água ou da terra, que tenham impacto negativo na saúde humana.

As classificações serão baseadas nestes três sub-indicadores relacionados com: 1) a identificação do problema, 2) o aprendizado com o evento e os processos de melhoria implantados para evitar esse tipo de incidente no futuro e 3) o oferecimento de reparações satisfatórias para as pessoas prejudicadas.

D.2.2. MÉDIA GRAVIDADE – A empresa recebe críticas ou há notícias negativas publicadas na imprensa sobre os direitos trabalhistas e os direitos humanos (dados fornecidos pela RepRisk e pelo Business & Human Rights Resource Centre)

Este indicador baseia-se em notícias negativas na imprensa, de fontes independentes, dentre elas: mídia impressa, ONGs, portais de notícias, agências governamentais, blogs e redes sociais. A cobertura negativa abrange notícias negativas sobre direitos humanos associadas às atividades da empresa. Avalia se a empresa divulgou respostas associadas às notícias negativas.

E. DIVULGAÇÃO / TRANSPARÊNCIA

Este tópico se concentra na forma como a empresa divulga as políticas, as práticas e o desempenho no âmbito de direitos humanos, assim como os impactos. Quando a divulgação envolver detalhes quantitativos, deve ser equilibrada com explicações qualitativas sobre os resultados para levar em consideração que não é fácil divulgar informações sobre direitos humanos em formato quantitativo.

E.1.1. Política de direitos humanos disponível ao público

A empresa divulga publicamente, explica se e como o compromisso com os direitos humanos é comunicado em formato acessível para os atores externos, principalmente para os atores possivelmente afetados.

Classificação 1 A política de direitos humanos está disponível ao público ou está indexada em um local centralizado.

Classificação 2 A política é comunicada a outros atores externos (ou seja, atores além dos funcionários ou dos parceiros comerciais que fazem parte do próximo indicador).

AG Além disso, em cada classificação, a empresa deve cumprir com esses requisitos em relação à política dos fornecedores.

VE Além disso, em cada classificação, a empresa deve cumprir com esses requisitos em relação à política dos fornecedores.

E.1.2. Divulgação sobre treinamento em direitos humanos (E)

A empresa divulga informações sobre o treinamento dos trabalhadores em direitos humanos (quem, como, quando, entre outros). Também informa o número total de empregados treinados e o número de treinamentos em direitos humanos que receberam.

Classificação 1 Informações sobre treinamento (contratação do treinamento, auditores internos treinados em recursos humanos, entre outros, **ou** número absoluto de empregados treinados).

Classificação 2 As informações divulgadas pela empresa também incluem o treinamento para funcionários sobre políticas e procedimentos em relação aos aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, inclusive a porcentagem de empregados treinados.

EX Além disso, na classificação 1, a empresa também divulga o treinamento dos profissionais de segurança. Na classificação 2, a empresa divulga a porcentagem de profissionais de segurança treinados sobre as políticas e os procedimentos da empresa em relação aos direitos humanos relevantes às operações.

E.1.3. Divulgação sobre a implantação do sistema de gestão de direitos humanos

A empresa divulga informações sobre a implantação do sistema de gestão de direitos humanos. Também informa a percentagem das operações que seguem os processos de gestão de direitos humanos da empresa durante o último ano de exercício.

Classificação 1 A empresa fornece informações sobre a monitoria da implantação do sistema de gestão de direitos humanos nas operações.

Classificação 2 O número total e a percentagem das operações que estão sob revisões de direitos humanos e/ou as avaliações de impacto por país.

VE Na classificação 1, a empresa também divulga informações sobre as unidades dos fornecedores monitoradas ou auditadas. Na classificação 2, a empresa divulga informações sobre a proporção da cadeia de suprimento monitorada ou auditada (por exemplo: a percentagem na cadeia de suprimento de trabalhadores, fábricas, mercadorias fornecidas, entre outros).

AG Na classificação 1, a empresa também divulga informações sobre as unidades dos fornecedores monitoradas ou auditadas. Na classificação 2, a empresa divulga informações sobre a proporção da cadeia de suprimento monitorada ou auditada (por exemplo: a percentagem na cadeia de suprimento de trabalhadores, fábricas, mercadorias fornecidas, entre outros).

E.1.4. Divulgação de riscos de direitos humanos e avaliações de impacto

A empresa informa os resultados das avaliações de risco e de impacto executadas para identificar questões de direitos humanos, bem como identifica onde essas avaliações foram divulgadas publicamente.

Classificação 1 A empresa fornece uma visão geral dos riscos salientes de direitos humanos e dos impactos identificados em formato consolidado e/ou divulga informações sobre onde encontrar as versões divulgadas publicamente dos relatórios de avaliação de risco e de impacto.

Classificação 2 A empresa fornece uma visão geral da gestão e das respostas aos riscos salientes identificados e/ou divulga informações sobre onde encontrar as versões divulgadas publicamente dos relatórios ou planos de gestão e de resposta.

VE Na classificação 1, a empresa informa as metas de monitoração por meio de avaliação de risco. Na classificação 2, a empresa divulga o desempenho da cadeia de suprimento: por exemplo, exemplos de inconformidades identificadas na política; **ou** divulga o número de inconformidades identificadas na política; **ou ainda**, fornece dados sobre o desempenho de fornecedores, por exemplo: o número de fornecedores que apresentam padrão bom ou ruim, o número de fornecedores que parou de usar por

descumprimento persistente da política ou os fornecedores com quem trabalha para retificar o descumprimento.

- AG** Na classificação 1, a empresa informa as metas de monitoração por meio de avaliação de risco. Na classificação 2, a empresa divulga o desempenho da cadeia de suprimento: ou seja, exemplos de inconformidades identificadas na política; **ou** divulga o número de inconformidades identificadas na política; **ou ainda**, fornece dados sobre o desempenho de fornecedores, por exemplo: o número de fornecedores que apresentam padrão bom ou ruim, o número de fornecedores que parou de usar por descumprimento persistente da política ou os fornecedores com quem trabalha para retificar o descumprimento. Também divulga as avaliações de direitos fundiários realizadas pela empresa ou na cadeia de suprimento.
- EX** Na classificação 1, é necessário incluir a publicação de, no mínimo, um resumo das principais respostas da empresa associadas aos direitos humanos (exceto quando a empresa não realizou nenhuma, mas ofereceu explicação satisfatória). **Ou** a empresa divulga os resultados da monitoração da implantação do plano de gestão (ou outros impactos nos recursos humanos não previstos no plano de gestão) em formato e linguagem acessíveis para determinadas operações. **Ou** a empresa divulga publicamente os resultados da ESIA, da HRIA e dos planos de gestão (ou de outros impactos nos direitos humanos não previstos no plano de gestão) em formato e linguagem acessíveis para a maioria das operações.

E.1.5. Divulgação detalhada sobre o engajamento de atores em direitos humanos, inclusive as questões salientes de direitos humanos

A empresa divulga informações sobre o engajamento de atores nas questões de direitos humanos.

- Classificação 1** A empresa divulga informações sobre o diálogo e o compromisso com os atores (fornecendo exemplos reais). Ou a empresa divulga a porcentagem de operações com compromisso implantado de engajamento da comunidade local.
- Classificação 2** A empresa divulga informações sobre ações corretivas, medidas tomadas e lições aprendidas com o engajamento de atores.
- EX** Deve incluir os povos indígenas, quando for pertinente, os relatórios das avaliações conjuntas e/ou a monitoração das comunidades locais.
- VE** Deve incluir informações sobre o engajamento de atores executado na cadeia de suprimento.
- AG** Deve incluir informações sobre o engajamento de atores executado na cadeia de suprimento.

E.1.6. Triagem de direitos humanos, investimentos ou contratos com cláusulas sobre direitos humanos

Este indicador é uma medida da amplitude das considerações sobre os direitos humanos integradas nas decisões econômicas da empresa.

Classificação 1 Número total de acordos e de contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre aspectos de direitos humanos ou que passaram por triagem de direitos humanos.

Classificação 2 Percentagem e número total de acordos e de contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre aspectos de direitos humanos ou que passaram por triagem de direitos humanos.

E.1.7. Divulgação sobre algumas normas da OIT

A empresa fornece dados quantitativos sobre as normas da OIT em relação a negociação coletiva, medidas contra a discriminação, saúde e segurança.

Classificação 1 Alguns dos seguintes requisitos: divulgação sobre a porcentagem do total de empregados que fazem parte dos acordos de negociação coletiva. Divulgação do número total de empregados permanentes por tipo de emprego (cargo de gestão ou não) e gênero. Divulgação de dados sobre absenteísmo, índices de ferimentos, óbitos e dias perdidos.

Classificação 2 Todos os requisitos supracitados.

EX Na classificação 1, os dados sobre saúde e segurança devem incluir índices de ferimentos, de óbitos e dias perdidos, abrangendo os empregados do grupo e das empresas terceirizadas. Na classificação 2, os dados devem incluir a porcentagem de trabalhadores (ou das empresas do grupo) que fazem exames médicos regularmente.

E.1.8. Número de incidentes relacionados aos direitos humanos e ações corretivas

O número de incidentes associados às normas da OIT ou aos direitos humanos nas operações da empresa ou na cadeia de suprimento, caso seja relevante. São incidentes associados a trabalho infantil, trabalho forçado, medidas contra discriminação, liberdade sindical, negociação coletiva ou direitos dos povos indígenas em relação às empresas expostas a este tipo de riscos.

Classificação 1 Número total de incidentes associados a, no mínimo, um dos seguintes requisitos das convenções da OIT: trabalho infantil, trabalho forçado, medidas contra discriminação, liberdade sindical, negociação coletiva ou direitos dos povos indígenas em relação às empresas expostas a este tipo de riscos.

Classificação 2 Divulgação sobre as medidas corretivas tomadas.

EX Na classificação 1, será necessário divulgar o número total de incidentes de infrações envolvendo os direitos dos povos indígenas. Na classificação 2,

será necessário divulgar os dados sobre as ações corretivas tomadas após incidentes envolvendo os direitos dos povos indígenas.

VE Na classificação 1, será necessário informar o número de fornecedores identificados que apresentam impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos. **Ou** informar os impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos identificados na cadeia de suprimento. Na classificação 2, será necessário informar a porcentagem de fornecedores identificados que apresentam impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos com os quais a empresa concordou em implantar melhorias resultantes da avaliação. **Ou** informar a porcentagem de fornecedores identificados que apresentam impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos com os quais a empresa encerrou os contratos em função dos resultados da avaliação, após falha nas medidas de correção e por quê.

AG Na classificação 1, será necessário informar o número de fornecedores identificados que apresentam impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos. **Ou** informar os impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos identificados na cadeia de suprimento. Na classificação 2, será necessário informar a porcentagem de fornecedores identificados que apresentam impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos com os quais a empresa concordou em implantar melhorias resultantes da avaliação. **Ou** informar a porcentagem de fornecedores identificados que apresentam impactos negativos significativos, reais e possíveis, nos direitos humanos com os quais a empresa encerrou os contratos em função dos resultados da avaliação, após falha nas medidas de correção e por quê.

E.1.9. Número de queixas

A empresa informa o número de queixas sobre impactos adversos nos direitos humanos que a empresa precisou resolver durante o ano de exercício. Informa o número de queixas arquivadas, processadas e resolvidas por meio de canais e mecanismos de recebimento de queixas e reclamações sobre direitos humanos.

Classificação 1 A empresa divulga informações sobre a monitoração dos canais e mecanismos de recebimento de queixas e reclamações sobre direitos humanos (resultados, melhorias realizadas, comentários divulgados de usuários, atores e ONGs). **Ou** a empresa informa o número de queixas associadas aos direitos humanos que foram arquivadas, processadas e resolvidas por meio de canais e mecanismos de recebimento de queixas e reclamações sobre direitos humanos.

Classificação 2 A empresa divulga informações sobre a monitoração dos canais e mecanismos de recebimento de queixas e preocupações sobre direitos humanos, bem como o número de queixas. Além disso, inclui tendências sobre o número de preocupações, tipos, locais e resolução das preocupações (inclusive a interpretação dos dados divulgados).

EX Além dos requisitos supracitados, na classificação 2, as empresas devem divulgar o número de queixas sobre os direitos dos povos indígenas e as medidas de proteção arquivadas, processadas e resolvidas por meio de canais e mecanismos de recebimento de queixas e reclamações sobre direitos humanos durante o ano de exercício.

VE Além dos requisitos supracitados, na classificação 2, as empresas devem divulgar o número de queixas sobre as práticas trabalhistas na cadeia de suprimento que foram arquivadas, processadas e resolvidas por meio de canais e mecanismos durante o ano de exercício.

AG Além dos requisitos supracitados, na classificação 2, as empresas devem divulgar o número de queixas sobre as práticas trabalhistas na cadeia de suprimento que foram arquivadas, processadas e resolvidas por meio de canais e mecanismos durante o ano de exercício.

E.1.10. As informações divulgadas são verificadas e esclarecidas - Verificação e participação dos atores

A narrativa e os dados quantitativos sobre os direitos humanos foram verificados por uma organização independente. Além disso, o engajamento de atores fez parte da redação do relatório de divulgação de informações.

Classificação 1 A verificação foi realizada por uma organização independente **ou** pelos atores.

Classificação 2 A verificação da participação dos atores foi realizada **e** há provas factíveis de que o engajamento de atores fez parte da redação do relatório.

VE Na classificação 1, os dados sobre a cadeia de suprimento foram verificados por uma organização independente. Na classificação 2, o engajamento de atores associados à cadeia de suprimento fez parte da redação do relatório de divulgação de informações.

AG Na classificação 1, os dados sobre a cadeia de suprimento foram verificados por uma organização independente. Na classificação 2, o engajamento de atores associados à cadeia de suprimento fez parte da redação do relatório de divulgação de informações.