



Guia do CEO sobre Direitos Humanos

CONTEÚDO

UMA CHAMADA À AÇÃO PARA LÍDERES EMPRESARIAIS	3
O VALOR DO TRABALHO É UMA DIMENSÃO CHAVE	6
TRANSFORMAR VIDAS POR VIA DO RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS	10
CONHECER E DEMONSTRAR O IMPACTO DOS DIREITOS HUMANOS	14
PROMOVER A AÇÃO ALÉM DA CONFORMIDADE	18
PONTOS DE AÇÃO PARA CEOs	24
MOBILIZAR A AÇÃO ATRAVÉS DO WBCSD	30

Agradecimentos: O WBCSD tem o prazer de fazer parceria com a Shift, o principal centro de conhecimento sobre os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, para promover a compreensão e a ação dos negócios nesse importante espaço. Gostaríamos de demonstrar gratidão especial a Caroline Rees, Presidente e Co-Fundadora da Shift, por sua revisão como especialista e contribuições para este guia.

Gostaríamos de expressar nossos sinceros agradecimentos a todas as empresas associadas e parceiras da Rede Global do WBCSD, que compartilharam suas ideias, experiências e recomendações ao longo da idealização e revisão, e a Beth Jenkins, Diretora Geral da SocialSide por o seu apoio no processo editorial deste Guia do CEO sobre Direitos Humanos.

Gostaríamos de estender nossa gratidão ao CEBDS e ao BCSD Portugal - nossos parceiros da Rede Global no Brasil e em Portugal - por liderarem a publicação deste Guia em Português.

Shift



UMA CHAMADA À AÇÃO PARA LÍDERES EMPRESARIAIS

As empresas lidam com os direitos humanos todos os dias em suas interações com funcionários, fornecedores, consumidores, parceiros e comunidades.

As empresas têm uma responsabilidade bem estabelecida de respeitar os direitos humanos, estabelecidos em princípios, padrões e leis internacionais. As ações exigidas das empresas são claras e a implementação desses padrões reduz significativamente o risco de impactos negativos nas pessoas por meio das operações dos negócios. No entanto, o respeito das empresas pelos direitos humanos é mais do que um requisito para "não causar danos".

Ao abordar pro-ativamente os direitos humanos, as empresas têm o potencial de derrubar barreiras significativas ao desenvolvimento e impactar

positivamente a vida de milhões de pessoas vulneráveis no mundo. Os direitos humanos precisam ser parte integrante da agenda de sustentabilidade de qualquer empresa e o público espera que os CEOs se envolvam pessoalmente na liderança de questões de propósito e impacto.

Os líderes empresariais pioneiros estão respondendo à chamada. Os CEOs com visão de futuro estão enviando mensagens claras para elevar o nível de desempenho dos direitos humanos, incorporar os direitos humanos na cultura corporativa, definir expectativas claras de fornecedores e parceiros de negócios e impulsionar colaborações inovadoras com os seus pares, governo e sociedade civil.

Essas empresas podem melhorar o seu desempenho nos negócios reduzindo riscos legais e regulatórios, fortalecendo

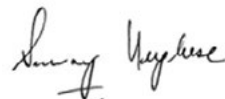
a sua reputação, protegendo as suas licenças para operar, adquirindo e retendo talentos, conquistando clientes e reforçando a sua confiança e fidelidade.

Como resultado, os investidores também se importam cada vez mais - afetando a avaliação e o custo de capital das empresas.

Mais importante ainda, esses líderes levam as suas empresas além do risco e da conformidade e trazem mudanças positivas e transformadoras à vida das pessoas afetadas pelas operações comerciais.

Ao contribuir para a realização de direitos humanos universais para todos, uma empresa faz uma contribuição fundamental para a visão mais ampla de sociedades pacíficas e inclusivas, adotadas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Este guia é uma chamada à ação para os nossos parceiros. Fornece uma visão de como as empresas estão cumprindo a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos e compartilha ações que os líderes empresariais estão adotando para avançar e permanecer à frente nesse espaço crucial. Convidamo-lo a se juntar a nós na mobilização de liderança empresarial para os direitos humanos.




Sunny Verghese
Chair do WBCSD, Cofundador e
CEO do Grupo, Olam




Peter Bakker
Presidente e CEO, WBCSD




José Manuel Entrecanales
Chairman e CEO, Acciona

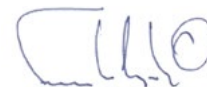
Vasco de Mello
Chairman e CEO, Brisa




Philip Jansen
CEO, BT




David MacLennan
Chairman e CEO, Cargill

Fernando A. González Olivieri
CEO, CEMEX



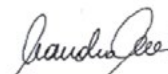

Suphachai Chearavanont
CEO, C.P. Group




Jean-Bernard Lévy
Chairman e CEO, EDF




António Mexia
CEO, EDP

Claudio Descalzi
CEO, ENI




Keryn James
CEO, ERM




Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich




Masami Yamamoto
Director Chairman, Fujitsu




Toshiaki Higashihara
Presidente e CEO, Hitachi, Ltd.




Sanjiv Puri
Presidente e Diretor Administrativo, ITC Ltd.




Steven Cahillane
Chairman e CEO, Kellogg's



Ian McIntosh
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg
Chairman, Masisa



Brad Smith
Presidente, Microsoft Corporation



Florent Menegaux
CEO, Michelin



Andrea Alvares
Diretora Executiva Operacional de Marketing,
Inovação e Sustentabilidade, Natura



Magdi Batato
Vice Presidente Executivo
& Chefe de Operações, Nestlé



Marco Tronchetti Provera
Executive Vice Chairman e CEO,
PIRELLI



Supattanapong Punmeechaow
Presidente e CEO, PTT Global
Chemical



Chansin Treenuchagron
President e CEO, PTT



Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Claudia Azevedo
CEO, Sonae



Karl Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



Bertrand Camus
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



João Castello Branco
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné
CEO, Total



Alan Jope
CEO, Unilever



Antoine Frérot
CEO, Veolia



Marcelo S. Castelli
CEO Global, Votorantim Cimentos



O VALOR DO TRABALHO É UMA DIMENSÃO CHAVE

Desde a publicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, ou UNGPs (sigla em inglês), em 2011, observa-se uma crescente preocupação dos líderes empresariais na atuação direta para a promoção do respeito aos direitos humanos perante todas as suas relações de negócios.

A atividade empresarial, por si só, gera impactos. Positivos e negativos, diretos e indiretos. O investimento em ações sociais e a mitigação de impactos negativos se colocam como fatores decisivos para a melhoria das condições de negócio (e.g., licença para operar, produtividade, redução de custos e acesso a novos mercados) e caminham no sentido da concretização de diferentes metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas.

Os diferentes contextos em que operam as empresas elevam os esforços necessários para a garantia dos Direitos Humanos. A discriminação étnico-racial, a violência urbana e os conflitos com populações tradicionais, que ocorrem independentes das relações diretas de negócio, demandam um grande comprometimento e envolvimento dos gestores com o tema para tentar promover a universalidade daqueles direitos no território. Para além de procurar garantir os direitos humanos, o reconhecimento do valor do trabalho é, também, uma dimensão chave na operação das empresas, não só ao nível dos seus colaboradores, mas também das suas cadeias de abastecimento.

Ainda que os avanços sociais das últimas décadas, pautados por uma maior consciência cidadã e desenvolvimento econômico de regiões historicamente menos favorecidas, tenham nos garantido uma redução substancial dos

casos de violação dos direitos humanos, a intensificação das desigualdades e o surgimento de uma nova economia com relações trabalhistas menos formais se colocam como um desafio da atualidade. O avanço da tecnologia tem o potencial de proporcionar estilos de vida mais sustentáveis para os funcionários, mas deve-se ter atenção para não precarizar as condições de trabalho. A perspectiva de salvaguarda dos direitos humanos deve ser absoluta.

A versão em português deste guia é um trabalho conjunto entre o WBCSD, o BCSD Portugal e o CEBDS. Esta tradução e adaptação traz casos específicos regionais e aproxima os países lusófonos, em toda sua diversidade, do movimento de elevação da agenda de direitos humanos ao mais alto nível executivo nas empresas. Estamos convictos de que o compartilhamento das experiências empresariais auxilia as suas lideranças no reconhecimento de oportunidades

e necessidades de atuação ao nível dos direitos humanos. O diálogo entre as empresas aumenta não só a identificação de possíveis ações, como facilita o atendimento das UNGPs.

Fazemos com essa publicação uma chamada, uma convocação para que as empresas tenham esse guia como uma referência do que precisa ser feito e possam se posicionar na liderança da condução dos processos sociais em que os princípios orientadores dos direitos humanos sejam apenas faróis a iluminar ações e ambições que vão bem mais além.

Marina Grossi
Presidente, CEBDS



João Wengorovius Meneses
Secretário Geral, BCSD



João Nuno Mendes
CEO, Águas de Portugal



Otávio Carnevalheira
Presidente, Alcoa Brasil



Paulo Fernandes
Presidente do Conselho de Administração, Altri



Wilfred Bruijn
CEO, Anglo American Brasil



Pedro Penalva
CEO, Aon Portugal



José Leitão
CEO, APCER



Elizabeth Garcia
CEO, Approach



Sandra Santos
CEO, BA Glass



Francisco Neves
Managing Director, BSD Consulting Portugal



Paulo Moita de Macedo
Presidente da Comissão Executiva
e CEO, Caixa Geral de Depósitos



Ângelo Ramalho
Presidente e CEO, Efacec



Carlos Gomes da Silva
CEO, Galp



Vitor Domingues dos Santos
Presidente do Conselho de Administração,
Metropolitano de Lisboa



Metropolitano de Lisboa

Jorge Muñoz Cardoso
Diretor Geral, Carglass



Wilson Ferreira Junior
CEO, Eletrobras



Pedro Soares dos Santos
Chairman e CEO, Jerónimo Martins



Miguel Maya
CEO, Millennium bcp



João Bento
Presidente Executivo e CEO, CTT



Henrique Leite
Diretor Geral, Eures Portugal



Salvador de Mello
Chairman e CEO,
José de Mello Saúde



JOSÉ DE MELLO-SAÚDE

Gonçalo Moura Martins
CEO, Grupo Mota-Engil



António Lagartiro
CEO, Deloitte Portugal



Miguel Teixeira
CEO, Everis Portugal



an NTT DATA Company

Fabio Adegas Faccio
Diretor Presidente,
Lojas Renner S.A.



LOJAS RENNER S.A.

RENNER GRUPO RENNER

José Pedro Salema
Presidente do Conselho de
Administração, EDIA



Carlos Barros
Diretor Geral, Fujitsu Portugal



Aires Pereira
Presidente do Conselho de
Administração, Lipor



Miguel Almeida
CEO, NOS



Manuel Chinchilla
Presidente, Philip Morris Brasil



Rodrigo Costa
CEO, REN



Hernâni Dias
Presidente do Conselho de Administração,
Resíduos do Nordeste



Filipe Morais Vasconcelos
Managing Partner,
S317 Consulting



Marcos Matias
Presidente, Schneider Electric Brasil



Otmar Hübscher
CEO, Secil



André Clark Juliano
Presidente e CEO, Siemens Brasil



António Isidoro
Presidente do Conselho de
Administração, Soja de Portugal



Luís Saldanha da Gama
Administrador-Delegado,
Solvay Portugal



Rui Lopes Ferreira
CEO, Super Bock Group



Joana Borges Coutinho
Founder & Chairwoman,
Sustain Azores



sustainazores

Jean-Urbain Hubau
Diretor-Geral da Edenred Frota e
Soluções de Mobilidade, Ticket Log



Mafalda Henriques
Managing Partner,
The Loyal Advisory Company



Jorge Mário Silva
CEO, Tintex



João Vieira de Almeida
Managing Partner,
Vieira de Almeida & Associados



TRANSFORMAR VIDAS POR VIA DO RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são direitos e liberdades fundamentais a que todo ser humano tem direito, sem discriminação.

Estabelecidos na [Carta Internacional dos Direitos Humanos](#) e na [Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho](#), estes direitos podem ser civis e políticos, económicos, sociais e culturais. Eles incluem os nossos direitos de ser tratados decentemente no trabalho, expressar as nossas opiniões e crenças sem medo de recriações, ter privacidade e estar livres de assédio, abuso ou discriminação. Também incluem o nosso direito a um padrão de vida adequado à nossa saúde e bem estar e à saúde e bem estar de nossas famílias.

As empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

Os [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos \(UNGPs\) - sigla em inglês](#), estabelecem a responsabilidade dos negócios em respeitar os direitos humanos. Estes são amplamente reconhecidos e cada vez mais adotados na legislação nacional. Incorporar o respeito pelos direitos humanos nas operações da empresa e nas relações de negócios é a maneira mais eficaz de evitar o envolvimento em causar danos às pessoas e de construir relações de confiança com as comunidades e partes interessadas das quais os negócios dependem.

O respeito pelos direitos humanos é uma oportunidade para mudanças transformadoras na vida das pessoas.

Ao tomar medidas para lidar com questões sistemáticas de direitos humanos nos locais de trabalho e cadeias de valor, as empresas podem tirar as pessoas da pobreza, da discriminação e do abuso, transformando as vidas das pessoas mais vulneráveis do mundo. Ao contribuir para a realização dos direitos humanos para todos, as empresas contribuem de forma decisiva para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



O respeito pelos
direitos humanos
**é uma oportunidade
para mudanças
transformadoras**
na vida das
pessoas.

Realocação de comunidades

Contaminação de Água

Taxas de recrutamento

Retenção de passaporte

Exploração

Trabalho infantil

Sexismo

Injustiça

Discriminação

Escravidão moderna

Salário Insuficiente

Força excessiva

Exploração

Condições de trabalho inseguras

Violação de Privacidade de dados

Envolvimento da comunidade

Auto-determinação

Liberdade de opinião

Diversidade

Privacidade

Respeito

Saúde e segurança

Inclusão

Dignidade

Igualdade de Gênero

Salário digno

Julgamento justo

Educação

Direitos Fundiários

Responsabilidade empresarial

Liberdade de associação

Salários justos

Direitos das crianças

Capacitação

Liberdade de movimento

Os três pilares dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

PROTEGER

Os estados têm o dever de proteger as pessoas contra abusos aos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas.

Espera-se que previnam, investiguem, punam e lidem com abusos por meio de políticas apropriadas, legislação, regulamentação e adjudicação.

RESPEITAR

As empresas têm responsabilidade para com os direitos humanos.

Devem abordar impactos adversos aos direitos humanos que possam resultar das suas próprias atividades e dos seus relacionamentos comerciais.

REMEDIAR

As pessoas afetadas devem ter acesso a remediação.

Estados e empresas têm papéis a desempenhar para garantir acesso a remediação quando impactos negativos ocorrerem.

A responsabilidade de uma empresa em respeitar os direitos humanos abrange:

- As suas operações, incluindo *joint ventures* e outras formas de parcerias.
- As suas parcerias comerciais com entidades públicas e privadas na sua cadeia de valor, incluindo fornecedores, contratos de trabalho, distribuidores e clientes.



Respeitar e promover os direitos humanos é uma de muitas formas de trazermos à tona os nossos propósitos e valores. Como parte de nosso compromisso de longa data em ter um impacto positivo na sociedade, nós integramos o processo de *due diligence* em direitos humanos em nossas políticas e procedimentos das nossas operações e cadeia de suprimentos.

Magdi Batato

Vice Presidente Executivo
& Chefe de Operações, Nestlé



Como é esperado que as empresas implementem os pilares de respeitar e remediar*

POLÍTICA

Comprometer-se a respeitar os direitos humanos

Implementar política na cultura da empresa

DUE DILIGENCE DE DIREITOS HUMANOS

Identificar impactos nos direitos humanos potenciais e reais

Agir a respeito das descobertas

Rastrear a atuação da empresa na prevenção e mitigação dos impactos

Comunicar os esforços da empresa

REMEDIAÇÃO

Estabelecer mecanismos de reclamação de nível operacional

Fornecer ou cooperar na remediação

Envolver
as partes
interessadas
em diálogo
significativo

*adaptado a partir de www.shiftproject.org/respect



Além de assegurar o atendimento aos direitos humanos como um empregador, nós na LDC somos bastante conscientes dos desafios nas nossas cadeias de fornecedores agrícolas, especialmente onde o padrão são pequenos produtores. Nosso código de conduta e crescente conjunto de políticas, juntamente com o treinamento em direitos humanos para nossos funcionários e fornecedores, nos ajudam a endereçar esses desafios.

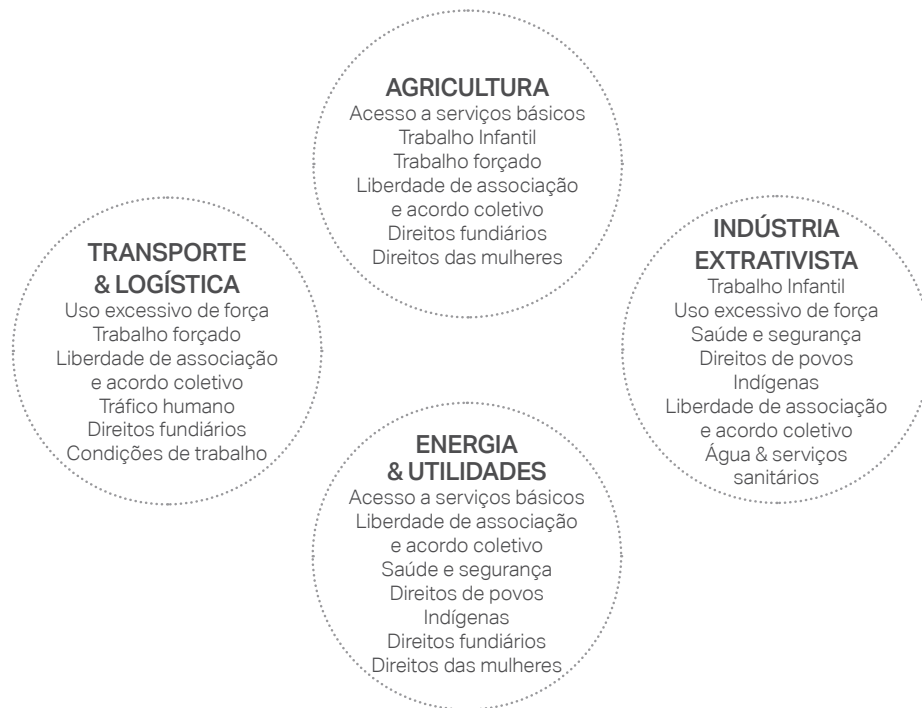
Ian McIntosh
CEO, LDC



CONHECER E DEMONSTRAR O IMPACTO DOS DIREITOS HUMANOS

As empresas podem ter tanto impactos positivos quanto negativos sobre os direitos humanos em qualquer nível da cadeia de valor. Conhecer e demonstrar esses impactos é uma base para uma ação significativa.

Todos os setores e até mesmo todas as empresas terão riscos de direitos humanos. Esta visão geral mostra alguns dos direitos humanos mais comumente associados a quatro setores.



Em 2014, a **Stora Enso** conduziu uma avaliação de direitos humanos em toda a empresa e desenvolveu um plano de ação global de direitos humanos. A Stora Enso tornou-se uma das primeiras empresas em todo o mundo a divulgar publicamente as conclusões da sua avaliação e o progresso na abordagem do plano de ação.

Desde então, a Stora Enso definiu oito direitos humanos prioritários que são o foco dos esforços de *due diligence* da empresa em todas as suas operações.



Nós trabalhamos arduamente para fechar o nosso plano de ação de direitos humanos e aprendemos muito. Hoje, os nossos direitos humanos de maior prioridade constituem uma lente através da qual avaliamos todas as nossas principais decisões, independentemente da geografia.

Karl-Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



Em 2018, a **Eni** decidiu representar seus compromissos com os direitos humanos em um único documento. Empregados de diversos departamentos, partes interessadas e especialistas foram envolvidos no processo de desenvolvimento da Declaração do Respeito aos Direitos Humanos da Eni.

No final desta jornada participativa a Declaração foi então aprovada pelo Conselho de Administração da Eni em dezembro de 2018.



A Declaração de Respeito aos Direitos Humanos da Eni reflete nossas principais questões em direitos humanos. Ela é um marco na jornada da Eni para aprimorar ainda mais seus padrões em negócios e direitos humanos.

Claudio Descalzi
CEO, Eni



Em 2018, seguindo uma avaliação em direitos humanos para toda a empresa, a **Firmenich** criou um robusto plano de ação global para garantir que os direitos humanos fossem incorporados ao longo de suas operações e principais relações de negócio. Entregue no seu compromisso em diversidade e inclusão, no ano passado a Firmenich se tornou a sétima empresa no mundo e a primeira em sua indústria a ser certificada globalmente como empregadora que proporciona igualdade de gêneros pela EDGE, líder global em metodologia de avaliação e padrão em igualdade de gênero no ambiente de trabalho.



Garantir um local de trabalho diversificado e inclusivo é fundamental para a criatividade, inovação e capacidade da Firmenich de fazer a diferença nos negócios e na sociedade, uma vez que um time diverso usualmente entrega melhores resultados.

Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich



Igualdade de salários, cota para contratação de mulheres, presença de pelo menos uma candidata mulher na *short list* para todas as posições, atenção especial para a formação de líderes mulheres. Essas são só algumas diretrizes. O projeto Diversidade e Inclusão Total, da **Schneider Electric**, virou referência no mercado pelas metas traçadas e principalmente pelos resultados já alcançados.

A **Philip Morris Brasil** foi a primeira empresa no país a receber a certificação EQUAL-SALARY, promovida pela Equal-Salary Foundation (ESF), por remunerar homens e mulheres igualmente pela mesma função. A certificação compreende uma comparação quantitativa abrangente de dados salariais e uma auditoria qualitativa do compromisso da organização com a igualdade de gênero, das políticas de gestão de talentos e das percepções dos colaboradores sobre o tema.



Elas podem e elas fazem! Quem ousaria questionar o talento das mulheres? A igualdade entre gêneros é prioridade na Schneider Electric. Faz parte da nossa cultura. Temos muito orgulho do nosso projeto de Diversidade e Inclusão e dos resultados já conquistados. Mas isso não quer dizer que estamos satisfeitos. Há uma longa estrada pela frente. Sabemos aonde queremos chegar e vamos juntos.

Marcos Matias
Presidente,
Schneider Electric Brasil



Ao implantar a Mina de Bauxita de Juruti, a Alcoa estabeleceu acordos com comunidades tradicionais e autoridades sobre o uso comum da terra. No processo identificou, mediu e valorou os riscos, impactos e externalidades (positivas e negativas), que definem a compensação da empresa às comunidades. Também implicou na titulação da terra para comunidades, incluindo o direito à participação nos resultados da lavra, que soma R\$56,5 milhões, entre 2009-2018.

Em seu Plano Diretor de Negócios e Gestão 2019-2023, a **Eletrobras** incluiu sete indicadores relativos a Direitos Humanos. Dessa forma, as empresas Eletrobras assumiram o compromisso de treinar seus colaboradores e fornecedores em Direitos Humanos, realizar *due diligence* de fornecedores críticos e *joint ventures*, tratar violações de Direitos Humanos manifestadas em seus canais de denúncia, e atingir percentual de cargos de gerência ocupados por mulheres pelo menos igual ao percentual total de mulheres na empresa.

Criada em 2008, a Parceria pela Valorização da Educação (PVE) é uma iniciativa do Instituto Votorantim e empresas como a **Votorantim Cimentos** que visam melhorar a qualidade da educação pública no Brasil, em parceria com prefeituras e secretarias municipais de educação, através do aprimoramento das habilidades e práticas profissionais.

A iniciativa, certificada como Tecnologia Social, está presente em 100 municípios do país e tem impacto comprovado nos índices de desenvolvimento de educação nas localidades.

O respeito pelas pessoas é valor inegociável nos negócios da **Anglo American**.

A empresa tem consciência do potencial de impacto da mineração e, por isso, trabalha continuamente pelos direitos humanos.

Internamente, tem estrutura dedicada ao tema que influencia a tomada de decisão em todos os níveis da empresa. São signatários do Pacto Global e se pautam em uma política de Direitos Humanos. A Anglo American também investe na avaliação de riscos e impactos e na escuta às partes interessadas.

Em 2018, a **Brisa** lançou o Programa Mais Vida que abrange todas as pessoas que trabalham no grupo, e que pretende criar as condições para um verdadeiro equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e familiar. O Programa Mais Vida baseia-se num plano com 73 medidas concretas e a sua implementação permitiu ao Grupo Brisa obter a certificação "empresa familiarmente responsável", atribuída pela Fundação Más Familia.



A Brisa quer contribuir para uma vida plena e equilibrada das suas pessoas.

A conciliação é um fator decisivo para motivar as equipas na concretização dos objetivos e para estimular a criatividade e a inovação de todos.

Vasco de Mello
CEO, Brisa



PROMOVER A AÇÃO ALÉM DA CONFORMIDADE

O cenário de negócios e direitos humanos tem vivenciado uma série de desenvolvimentos em constante expansão que estão impulsionando a ação corporativa além dos padrões mínimos.

Quatro merecem atenção especial dos CEOs.

Regulamentação
está tornando as expectativas exequíveis

Interesse público
é alto



Expectativas dos investidores
estão crescendo

Relações comerciais
estão no centro das atenções

INTERESSE DO PÚBLICO É ALTO



Respeitar os direitos humanos permite que a empresa atenda aos seus propósitos e valores corporativos, assim protegendo sua credibilidade e fortalecendo seu relacionamento com clientes, funcionários e partes interessadas.

Dados e exemplos de abusos dos direitos humanos estão cada vez mais disponíveis.

Por exemplo, a [Alliance 8.7](#) e o [Global Slavery Index](#) publicaram estimativas globais da prevalência de trabalho forçado e trabalho infantil. O Global Slavery Index mostra quais países consomem mais produtos com risco de terem sido fabricados usando trabalho forçado.

Essa informação está chegando aos principais meios de comunicação,

onde consumidores, funcionários, futuros funcionários, investidores e governos podem vê-la. Assim como também incidentes específicos. A indústria de vestuário ganhou as manchetes com o colapso das instalações da Rana Plaza, em Bangladesh, que matou mais de 1.100 pessoas.

A Associated Press ganhou um Prêmio Pulitzer por sua cobertura do trabalho forçado no setor de pesca no Sudeste Asiático, uma questão que o The Guardian e o The New York Times também cobriram. O movimento #metoo está afetando as empresas e os seus líderes em todas as linhas do setor. E numerosos escândalos relacionados com a privacidade estão alimentando um *techlash* [choque tecnológico] público.

O público espera mais das empresas e dos seus CEOs.

O [Edelman's 2019 Trust Barometer](#) mostrou que cerca de três quartos das pessoas de todas as faixas etárias esperam que os CEOs fiquem pessoalmente visíveis em partilhar o propósito e a contribuição de suas empresas para a sociedade.

A decisão da **Natura** de adquirir a marca australiana de beleza ética Aesop em 2013 e a The Body Shop em 2017 foi fortemente impulsionada pelo propósito e compromisso comuns das três empresas com a sustentabilidade econômica, social e ambiental. A Natura pretende alavancar o poder combinado das três marcas para atender a um mercado global de consumidores que compartilham os valores das empresas e impulsionar mudanças positivas em questões ambientais e de direitos humanos.

RELAÇÕES COMERCIAIS ESTÃO NO CENTRO DAS ATENÇÕES



A comunicação do desempenho, do progresso e até mesmo dos desafios de direitos humanos da sua empresa **garantirá e fortalecerá seus relacionamentos comerciais.**

Os clientes corporativos se importam cada vez mais se as matérias-primas e os produtos que compram são produzidos de forma responsável.

As empresas estão forçando as suas políticas de direitos humanos ao longo da cadeia de valor, o que significa que as empresas que fornecem outras empresas precisam atender a novos padrões – ou se arriscam a ser removidas das relações com fornecedores.

Ao mesmo tempo, as grandes empresas também têm requisitos para avaliar os seus potenciais parceiros de negócios e cocontratadas em termos das suas práticas de direitos humanos.

O respeito pelos direitos humanos está se tornando uma condição fundamental para o acesso a novos mercados.



Como um grupo com operações internacionais fortes e globais, o Grupo EDF tem a disposição e a responsabilidade de preservar a dignidade humana e tornar a oferta de empregos decentes a norma. Fazemos isso sendo exemplares em nossas operações e igualmente esperando os mesmos altos padrões dos nossos fornecedores, empresas subcontratadas e parceiros.

Jean-Bernard Lévy
CEO, EDF



EXPECTATIVAS DOS INVESTIDORES ESTÃO CRESCENDO



Empresas transparentes terão maior acesso e custo reduzido de capital.

As práticas de direitos humanos afetam o desempenho financeiro das empresas. Passos em falso levaram a danos à reputação, litígios, preços mais baixos das ações e projetos abandonados, enquanto esforços proativos ajudaram a reduzir custos e aumentar a produtividade. [Uma análise quantitativa de mais de 300 empresas realizada pelo Boston Consulting Group](#) concluiu que o desempenho das empresas em questões relevantes no âmbito dos direitos humanos teve efeitos estatisticamente significativos nas suas avaliações e margens.

As agências de classificação estão incorporando o desempenho dos direitos humanos nas classificações de sustentabilidade. Por exemplo, a avaliação da RobecoSAM usada para selecionar empresas para o [Índice Dow Jones de Sustentabilidade](#) inclui critérios com referência aos UNGPs.

Os investidores estão se unindo para fazerem com que suas vozes sejam ouvidas.

Mais de 85 investidores com mais de *USD \$ 5 trillion* em ativos apoiaram o [UNGP Reporting Framework](#) e o [Corporate Human Rights Benchmark](#), uma classificação pública gratuita. Uma iniciativa semelhante, a [Workforce Disclosure Initiative](#), é apoiada por 110 investidores com ativos de *USD \$ 13 trillion*.

Os investidores estão considerando o desempenho das empresas no seu custo de capital. Empresas como a Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM e Stora Enso negociaram todas as linhas de crédito com termos que dependem do desempenho social, ambiental e/ou de *governance*.

Em 2017, o **BNP Paribas** introduziu um novo recurso à ferramenta 'Conheça o seu cliente', permitindo que o banco pesquise possíveis controvérsias sobre direitos humanos antes de trabalhar com um cliente. O BNP também revisita as relações existentes, como no caso de uma empresa acusada de usar trabalho forçado na Ásia.

Depois de as tentativas de contatar o cliente para um diálogo não terem obtido sucesso, o BNP Paribas congelou as linhas de crédito do cliente.

REGULAMENTAÇÃO ESTÁ TORNANDO AS EXPECTATIVAS EXEQUÍVEIS



Empresas que já começaram a implementar os UNGPs estarão à frente na curva regulatória.

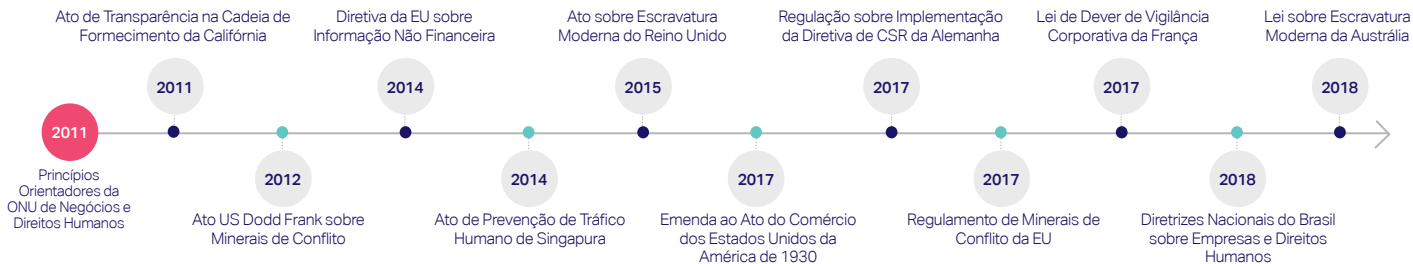
Soft law está-se transformando em hard law. A Austrália, a França, a Alemanha, o Reino Unido e os Estados Unidos da América adotaram leis de divulgação de direitos humanos e *due diligence*. Mais legislação é esperada, com 33 países tendo desenvolvido ou estando em processo de desenvolvimento de [Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos](#) para promover a implementação dos UNGPs.

Legislação agora vai além de obrigações de relatos. A maioria das leis está começando a criar obrigações

corporativas para estabelecer planos e processos para *due diligence* em direitos humanos e para reportar a sua implementação e eficácia. Também estão se movendo em direção à responsabilidade legal para empresas.

Discussões sobre um tratado internacional juridicamente vinculativo estão ocorrendo agora no Conselho de Direitos Humanos da ONU.

As negociações têm sido controversas, mas é um dos muitos indicadores de que o mundo entrou num período de mudança no que se refere ao respeito corporativo pelos direitos humanos.





Desde sempre, a Michelin tem sido pioneira na oferta de programas e de um ambiente de trabalho orientado para a promoção do bem-estar dos seus colaboradores. A Michelin põe os direitos humanos no centro das suas operações em todo o mundo, seja na sua relação com os colaboradores, com as comunidades locais, com os clientes ou com o público em geral. O respeito pelos direitos humanos é parte do ADN da Michelin.

Florent Menegaux
CEO, Michelin



É crítico que, na medida em que o ritmo de mudança nos negócios acelere, nós estejamos focados em realizar negócios de maneira correta. No cerne disso está o respeito e o avanço dos direitos humanos, algo com que estamos plenamente comprometidos na Unilever. De fato, eu vejo isso como uma responsabilidade de todos, tanto para aqueles que trabalham na Unilever, e conosco, para garantir a sustentação dos nossos padrões e aumentar ainda mais a barra do nosso desempenho.

Alan Jope
CEO, Unilever



A razão de ser da Veolia é fazer uma contribuição decisiva ao progresso humano através da provisão de serviços ambientais. Eu encorajo outros a se unirem ao nosso compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, com o respeito aos direitos humanos servindo como um fio condutor.

Antoine Frérot
CEO, Veolia



PONTOS DE AÇÃO PARA CEOs

Há várias ações que podemos adotar para promover o respeito pelos direitos humanos nas organizações e além delas.



CONHEÇA

os direitos humanos mais importantes para a sua empresa



LIDERE

a partir do topo



ENVOLVA-SE

de forma transparente com as partes interessadas



COLABORE

além da sua zona de conforto



CONHEÇA os direitos humanos mais importantes para a sua empresa

Os padrões internacionais pedem às empresas que priorizem os impactos de direitos humanos onde os danos às pessoas seriam mais graves.

Normalmente, estes também trazem o maior risco para o negócio.

- **Identificar os riscos das pessoas e avaliar sua gravidade relativa**, especialmente ouvindo atentamente as pessoas afetadas pelos produtos e serviços, operações e cadeia de valor da empresa.
- **Acompanhar os tópicos em tendência emergentes**, por setor (por exemplo, cadeias de valor de cobalto em eletrônica e fabricação de baterias de veículos elétricos) e nível de atenção pública (por exemplo, #metoo).
- **Esteja preparado para comunicar** os desafios enfrentados e os esforços da empresa para melhorar continuamente.



Eu considero minha obrigação pessoal visitar nossos projetos Lighthouse da Symrise para ver com meus próprios olhos e entender como que melhoramos a qualidade de vida das pessoas com quem trabalhamos no início da nossa cadeia de fornecedores.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



Por muitos anos, o CEO Dr. Heinz-Jürgen Bertram foi um apoiante ativo do envolvimento da **Symrise** com pessoas produzindo baunilha de alta qualidade em Madagascar. A empresa está construindo sob o conhecimento dos fazendeiros – e melhorando suas condições de vida em muitas áreas. A base desse comprometimento é assegurar que os direitos humanos são garantidos em toda a cadeia de valor e que ambos os lados beneficiam dessa colaboração.



LIDERE a partir do topo

O CEO desempenha um papel fundamental na garantia de que os direitos humanos sejam levados a sério em toda a empresa e incorporados na cultura corporativa, proporcionando visibilidade, suporte da liderança e recursos.

- **Envie uma mensagem de direitos humanos clara e inequívoca ao pessoal** por toda a organização, de P&D até compras, até vendas e marketing, para apresentar uma visão comum.
- **Capacite o pessoal para definir expectativas claras** na sua negociação com parceiros comerciais cujas práticas podem impactar os direitos humanos.
- **Forneça os objetivos de desempenho, incentivos e recursos** que o pessoal precisa para abordar as questões de direitos humanos de forma efetiva, e os discuta abertamente.



Eu gostaria de aproveitar esta oportunidade para pedir a todos que considerem suas responsabilidades sob a perspectiva de se estarem respeitando os direitos das pessoas envolvidas e ligadas ao seu negócio.

Toshiaki Higashihara
Presidente e CEO, Hitachi,
em sua mensagem de direitos humanos
anual, 10 de dezembro de 2018



Desde 2014, todos os anos, por ocasião do Dia dos Direitos Humanos, no dia 10 de dezembro, o Presidente e CEO da Hitachi, Toshiaki Higashihara, envia uma mensagem de direitos humanos a executivos e funcionários da **Hitachi, Ltd.** e empresas do Grupo. Em 2018, 258.000 executivos e funcionários dentro e fora do Japão receberam a mensagem de email sobre as tendências globais em direitos humanos, as políticas e atividades de direitos humanos da Hitachi e a importância de funcionários individuais respeitarem os direitos humanos em seu trabalho.



ENVOLVA-SE de forma transparente com as partes interessadas

O público espera que os CEOs sejam ativos em questões de propósito e impacto, e os direitos humanos são alguns dos mais importantes.

- **Demonstre que a sua empresa valoriza as suas relações com as pessoas e sociedade** estando pessoalmente ciente, preparado, e disposto a tomar atitude.
- **Ouçã diretamente as partes interessadas que podem ser impactadas pelos seus negócios** para entender as suas perspectivas e a diferença que as suas decisões e ações podem fazer em suas vidas.
- **Partilhe a sua mensagem de direitos humanos com as partes interessadas** incluindo investidores, parceiros, e funcionários do governo.



Foi uma honra falar no Fórum da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos para compartilhar a jornada em Direitos Humanos da Total. Ter o setor privado "a bordo" é essencial para o respeito aos direitos humanos no mundo inteiro!

Patrick Pouyanné
CEO, Total



O UN Forum on Business & Human Rights é o maior encontro anual em questões de direitos humanos relacionadas aos negócios. Ele reúne mais de 2 mil participantes entre governo, negócios, sociedade civil, representantes da ONU, academia e mídia. Em 2018, na ocasião do aniversário de 70 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos, Patrick Pouyanné, CEO da **Total** falou na plenária de abertura do Fórum, se tornando um dos poucos CEOs de uma empresa multinacional a se engajar com público do Fórum.



COLABORE além da sua zona de conforto

Muitas questões de direitos humanos são endêmicas e sistêmicas, o que significa que diversas capacidades, recursos significativos, e forte alavancagem são necessários para resolvê-los.

- **Envolva outros CEOs** em seu setor para construir a alavancagem necessária para mudar os incentivos nas cadeias de valor em escala.
- **Estabeleça diálogo e parcerias com as partes interessadas**, incluindo governo, organizações não governamentais internacionais e sociedade civil.
- **Incentive sua equipe** a pensar sobre as causas-raiz e desenvolver colaborações exclusivas com o poder de agir de acordo com esses problemas intratáveis.

Os CEOs da **BP, Equinor, Shell** e da **Total** anunciaram o estabelecimento de uma estrutura conjunta para avaliações de direitos humanos em fornecedores no setor de energia. O resultado desejado é tornar mais fácil e eficiente para os fornecedores a demonstração de como eles respeitam os direitos humanos e apoiam as empresas participantes na melhoria das condições de trabalho na cadeia de fornecimento de energia. As avaliações realizadas baseiam-se em critérios acordados e são compartilhadas com as empresas participantes por meio de uma entidade terceira e independente.



Nós acreditamos que essa colaboração trará benefícios para todas as partes, ao reforçar expectativas compartilhadas ao respeito pelos direitos humanos e ao fortalecer nossa habilidade em avaliar riscos de escravidão moderna na cadeia de fornecedores de nossa indústria.

Bob Dudley
CEO, BP



No esforço de erradicar o trabalho forçado e a servidão por dívida, a **Randstad** vem se engajando fortemente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas partes interessadas chave na definição e negociação de recomendações que proíbam más práticas de taxas de recrutamento. Seguindo a adoção de recomendações pelo Conselho de Administração da OIT em março de 2019, as recomendações alimentaram a revisão da política de negócios e direitos humanos da Randstad, formando então parte da governança corporativa.



Como líder de mercado é a nossa responsabilidade liderar pelo exemplo. Trabalhadores nunca deveriam precisar pagar para garantir um trabalho decente.

Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Por meio da iniciativa Tech Against Trafficking, a **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org** e a **Vodafone** estão reunindo os seus conhecimentos, capacidade de inovação e alcance global para promover aplicações tecnológicas que ajudam a prevenir e interromper o tráfico de pessoas e capacitar os sobreviventes. O tráfico humano é um crime que afeta cerca de 40 milhões de pessoas em todo o mundo e o envolvimento do setor privado é vital. Juntas, empresas e especialistas globais em combate ao tráfico identificam e investigam oportunidades para desenvolver e expandir tecnologias promissoras.

Tráfico humano é uma questão complexa e impossível de tratar só. É por isso que estamos trabalhando com outros no setor de tecnologia para fazer uma diferença genuína na vida das pessoas.

Philip Jansen
CEO, BT



A Microsoft trabalha todos os dias ao redor do mundo para tratar os potenciais impactos da nossa tecnologia e operações de negócio. Mas nosso compromisso não para por aí. Nós também estamos focados em controlar o poder da nossa própria tecnologia para aprimorar a vida das pessoas enquanto promovemos também uma boa governança, avançando com a aplicação da lei, e engajando com pessoas e governos em todos os lugares para ajudar a efetivar e sustentar os direitos humanos.

Brad Smith
Presidente, Microsoft Corporation



Uma cadeia de fornecimento segura, responsável e sustentável repeita as pessoas e os direitos humanos. Nossas ações coletivas – juntando a indústria, comunidades, governo e organizações não governamentais – melhoram os meios de vida, aumenta os salários, e garantem que crianças e adultos tenham toda a oportunidade de prosperar.

David MacLennan
Chairman e CEO, Cargill



MOBILIZAR A AÇÃO ATRAVÉS DO WBCSD

O WBCSD aproxima as empresas para enfrentar problemas complexos de sustentabilidade que não conseguem resolver sozinhas, moldar e ampliar a voz dos líderes nos negócios e dar escala à ação dos negócios.



**Junte-se a nós
na mobilização
da liderança
empresarial
para os direitos
humanos**



FIQUE INFORMADO

O Portal de Negócios e Direitos Humanos do WBCSD conecta os negócios com o dinâmico cenário dos direitos humanos. Ele oferece acesso fácil a recursos, ferramentas, notícias & *insights* que auxiliam na navegação deste espaço.

<https://humanrights.wbcd.org/>

Business & Human Rights Gateway

Home Webinar & briefing note library (members only) Recommended Tools & Resources News & Insights

WBCSD's Business and Human Rights Gateway: Connecting companies with the dynamic human rights landscape

WBCSD and Human Rights

- WBCSD's human rights project**
Find out more about our work around business and human rights
- Mapping the Business and Human Rights Landscape**
Explore key developments across this space with our interactive tool
- Putting People First**
The 2018 edition of our analysis of progress and priorities in corporate respect for human rights
- The Human Rights Opportunity**
15 real-life cases of business contributing to the SDGs by putting people first
- Human Rights Reporting**
Insights from WBCSD's Reporting matters 2018 analysis of human rights reporting



CONTATOS DO WBCSD



Filippo Veglio
Diretor Geral, Pessoas
veglio@wbcسد.org



Kitrhona Cerri
Diretora, Impacto Social
cerri@wbcسد.org



Davide Fiedler
Gerente, Impacto Social
fiedler@wbcسد.org

Esse guia é um resultado dos esforços colaborativos do secretariado do WBCSD, dos executivos das empresas associadas, do CEBDS e do BCSD Portugal. Contudo, isso não significa que todo associado concorda com todas as palavras.

**World Business Council
for Sustainable Development**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B
CP 2075 1211 Geneva 1
Switzerland

**Business Council for Sustainable
Development (BCSD) Portugal**

Av. Columbano Bordalo Pinheiro 108, 2º B
1070-067 Lisboa
Portugal

**Conselho Empresarial Brasileiro para o
Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)**

Av. Almirante Barroso, 81 – 32º andar
Centro – Rio de Janeiro – RJ –
CEP: 20031-004
Brasil