

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

FLÁVIA SCABIN

**A VISÃO DAS EMPRESAS DE MINERAÇÃO ACERCA DO SEU PAPEL EM
RELAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS: UMA LEITURA A PARTIR DOS SEUS
RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE E DE SUA POLÍTICA DE DIREITOS
HUMANOS**

SÃO PAULO

2022

FLÁVIA SCABIN

**A VISÃO DAS EMPRESAS DE MINERAÇÃO ACERCA DO SEU PAPEL EM
RELAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS: UMA LEITURA A PARTIR DOS SEUS
RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE E DE SUA POLÍTICA DE DIREITOS
HUMANOS**

Tese de doutorado apresentada à Escola de
Administração de Empresas de São Paulo da
Fundação Getulio Vargas, como requisito para
obtenção do título de Doutor em Administração
de Empresas

Área de concentração: Governo e Sociedade
Civil

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio Carvalho
Teixeira

SÃO PAULO

2022

Scabin, Flávia.

A visão das empresas de mineração acerca do seu papel em relação aos direitos humanos : uma leitura a partir dos seus relatórios de sustentabilidade e de sua política de direitos humanos / Flávia Scabin. - 2022.

224 f.

Orientador: Marco Antonio Carvalho Teixeira.

Tese (doutorado CDAPG) – Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Direitos humanos. 2. Responsabilidade social da empresa. 3. Sustentabilidade. 4. Industria mineral - Brasil. I. Teixeira, Marco Antonio Carvalho. II. Tese (doutorado CDAPG) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Fundação Getulio Vargas. IV. Título.

CDU 342.7(81)

FLÁVIA SCABIN

**A VISÃO DAS EMPRESAS DE MINERAÇÃO ACERCA DO SEU PAPEL EM
RELAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS: UMA LEITURA A PARTIR DOS SEUS
RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE E DE SUA POLÍTICA DE DIREITOS
HUMANOS**

Tese de doutorado apresentada à Escola de
Administração de Empresas de São Paulo da
Fundação Getulio Vargas, como requisito para
obtenção do título de Doutor em Administração
de Empresas

Área de concentração: Governo e Sociedade
Civil

Data de aprovação: ____/____/____

Banca examinadora:

Prof. Dr. Marco Antônio Carvalho Teixeira
(Orientador)
FGV-EAESP

Prof. Dr. José Adércio Leite Sampaio
PUC-MINAS-DIREITO e ESDHC

Prof. Dr. Oscar Vilhena Vieira
FGV DIREITO SP

Prof. Dr. Mário Aquino Alves
FGV-EAESP

Dedico esse trabalho e agradeço a todas as mulheres que lutaram e as que continuam lutando para que nós, mulheres, possamos fazer o que quisermos e para que um dia sejamos consideradas igualmente na academia, no mercado de trabalho, onde quisermos.

RESUMO

Uma série de riscos e impactos ao meio ambiente e aos direitos das populações locais vêm sendo associados à mineração no Brasil. Nos últimos dez anos, foram dois desastres, envolvendo as empresas Samarco, em 2015, e a Vale, em 2019, além de diversos incidentes, como o derramamento de rejeitos de minérios da barragem da Hydro, em Barcarena, em 2018. Isso apesar de o Brasil ter adotado os Princípios Orientadores da ONU Sobre Direitos Humanos, em 2011, comprometendo-se a cobrar das empresas o respeito aos direitos humanos.

Um dos objetivos da ONU, com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, foi estabelecer um padrão e um conteúdo mínimo de direitos a serem respeitados pelas empresas, onde quer que operem, com base nos Tratados, Declarações e Convenções de Direitos Humanos adotados por grande parte dos Estados. Para isso, espera-se que as empresas estejam plenamente conscientes dos seus impactos nos direitos humanos, realize ações concretas para preveni-los, além de remediar os danos com os quais esteja envolvida, seja diretamente por suas ações, por meio de suas atividades ao longo de sua cadeia de fornecimento ou operações nos diferentes territórios. Com isso, um dos objetivos da ONU é reagir às “falhas” e “inconsistências” de movimentos como o da Responsabilidade Social Corporativa, oferecendo uma resposta para a falta de clareza e de cobrança acerca das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos. Dessa forma, há uma mudança de paradigma acerca da responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos em dois sentidos: (i) não basta não violar os direitos humanos, é preciso agir para prevenir os riscos e impactos das operações da empresa nos direitos humanos, especialmente em territórios mais vulneráveis; (ii) o compromisso das empresas em relação aos direitos humanos se estende para além de suas relações diretas, com seus colaboradores por exemplo, e avança para sua cadeia de fornecimento, sendo proporcional à complexidade de suas relações comerciais e à sua capacidade de influência para prevenir abusos a direitos¹.

Desde os anos 1990, mas especialmente a partir dos anos 2000, com os Princípios Voluntários sobre Empresas Privadas, as empresas de mineração, especialmente as grandes empresas operando no Brasil, afirmam e relatam sobre ações de responsabilidade social, sobre

¹ Neste trabalho, assume-se a diferença conceitual entre “violação” e “abuso” a direitos construída nos documentos referentes aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, para os quais o conceito de “violação” refere-se à ação violadora do Estado enquanto “abuso” relaciona-se a ações de empresas que desrespeitam e causam danos a direitos (UN OHCHR, 2008, 2011, 2013).

sustentabilidade, agora sobre “ESG”, tendo também se comprometido a observar os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos, por meio de Políticas de Direitos Humanos e de seus relatórios de sustentabilidade. Isso, porém, não parece ter mudado o padrão de riscos e abusos a direitos relatados pela academia e pela sociedade civil organizada. A adoção dos Princípios Orientadores trouxe alguma mudança sobre a forma de fazer negócios? Houve algum avanço no sentido de realizar o respeito aos direitos humanos? É possível verificar a mudança de paradigma que os Princípios trazem consigo no que relatam formalmente as empresas sobre a sua relação com os direitos humanos? Considerando-se essas questões, esse trabalho buscou sistematizar e analisar os relatórios de sustentabilidade das empresas de mineração no Brasil, considerando-se suas atividades e operações entre 2009 e 2019, assim como suas Políticas de Direitos Humanos. Os resultados dessas análises permitiram concluir que não houve alteração acerca de como as empresas percebem a sua relação com os direitos humanos. O que contam, na grande parte dos casos, são compromissos em relação aos direitos, acerca dos quais não se avança concretamente na adoção de ações e de processos voltados ao respeito aos direitos humanos. Da mesma forma que concluiu o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos em visita oficial ao Brasil em 2015, as empresas parecem fazer negócios como sempre fizeram (*business as usual*): concentram-se em evitar o envolvimento com abusos a direitos – os quais impõe riscos aos negócios - e conferem maior atenção aos direitos associados às suas atividades intramuros, sobretudo em relação aos direitos trabalhistas, que comparativamente a riscos a direitos associados ao deslocamento forçado de populações ou a conflitos associados à terra, tendem a ser mais regulados. Com o apoio de entrevistas realizadas com membros da alta gestão das empresas de mineração e com pessoas atingidas, esses resultados permitiram levar à conclusão de que parte das falhas das empresas em respeitarem os direitos humanos são falhas do Estado, de não realizar a sua obrigação de proteger os direitos humanos.

PALAVRAS-CHAVE: Transparência, Direitos Humanos, Mineração.

ABSTRACT

For companies to respect human rights, it is expected that they are fully aware of their impacts on human rights, take concrete actions to prevent them, in addition to remedying the damages with which they are involved, either directly through their actions, through of its activities along its supply chain or operations in different territories. Thus, one of the UN's objectives is to react to the “failures” and “inconsistencies” of movements such as Corporate Social Responsibility, offering a response to the lack of clarity and enforceability about the responsibilities of companies in relation to human rights. Thus, there is a paradigm shift regarding corporate responsibility in relation to human rights in two ways: (i) it is not enough not to violate human rights; it is necessary to act to prevent the risks and impacts of the company's operations on human rights, especially in the most vulnerable territories; (ii) the responsibility of companies in relation to human rights extends beyond their direct relationships, with their employees for example, and advances to their supply chain, being proportional to the complexity of their commercial relationships and their ability to influence prevent rights abuses.

Since the 1990s, but especially since the 2000s, with the Voluntary Principles on Private Companies, mining and steel companies, especially large companies operating in Brazil, affirm and report on social responsibility actions, on sustainability, now on “ESG”, having also committed to observe the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, through its Human Rights Policies and its sustainability reports. This, however, does not seem to have changed the pattern of risks and rights abuses reported by academia and organized civil society. Has the adoption of the Guiding Principles brought about any change in the way you do business? Has there been any progress towards achieving respect for human rights? Is it possible to verify the paradigm shift that the Principles bring with them in what companies say about their relationship with human rights? Considering these issues, this work sought to systematize and analyze the sustainability reports of mining companies in Brazil, considering their activities and operations between 2009 and 2019, as well as their Human Rights Policies. The results of these analyzes allowed us to conclude that there was no change in how companies perceive their relationship with human rights. What count, in most cases, are commitments in relation to rights, about which no concrete progress is made in the adoption of actions and processes aimed at respecting human rights. As the UN Working Group on Business and Human Rights concluded on an official visit to Brazil in 2015, companies seem to do business

as usual: they focus on avoiding involvement in rights abuses – which impose risks on businesses - and give greater attention to the rights associated with their intramural activities, especially in relation to labor rights, which, compared to risks to rights associated with the forced displacement of populations or conflicts associated with land, tend to be more regulated and controllable. With the support of interviews carried out with members of the top management of mining companies and with people affected, these results led to the conclusion that part of the failures of companies to respect human rights are failures of the State, of not fulfilling its obligation to protect human rights.

KEYWORDS: Transparency, Human Rights, Mining.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICOS

Gráfico 1	<i>Impactos severos nos direitos humanos de empresas ao redor do mundo segundo as próprias empresas, em resposta ao UN Framework Report</i>	46
Gráfico 2	<i>Representação visual da Priorização de Aspectos e Temas</i>	67
Gráficos 3 e 4	<i>Exemplo de narrativa apresentada por empresa sobre impactos causados no entorno de suas operações</i>	75
Gráfico 5	<i>Preponderância de temas materiais entre 2009 e 2019</i>	81
Gráfico 6	<i>Temas materiais totais entre 2009 e 2019, 79</i>	83
Gráfico 7	<i>Média de recorrência dos temas materiais proporcional ao número de relatos, 79</i>	83
Gráfico 8	<i>Temas materiais sociais</i>	84
Gráfico 9	<i>Temas materiais sociais entre 2009 e 2019</i>	85
Gráfico 10	<i>Temas materiais sociais envolvendo as diferentes esferas de influência da empresa</i>	87
Gráfico 11	<i>Conceito de Esfera de Influência, do Pacto Global da ONU</i>	88
Gráfico 12	<i>Indicadores associados a DH relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019</i>	106
Gráfico 13	<i>Recorrência do termo "direitos humanos" ao longo dos anos</i>	108
Gráfico 14	<i>Recorrência relativa do termo "direitos humanos" ao longo dos anos (n de referências/n de relatórios)</i>	108
Gráfico 15	<i>Compromissos e ações relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019</i>	115
Gráfico 16	<i>Compromissos e ações relacionados aos direitos humanos relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019</i>	122
Gráfico 17	<i>Compromissos, ações e processos associados a "direitos humanos" relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 sistematizados segundo as expectativas sobre o</i>	123

respeito aos direitos humanos contidas nos Princípios Orientadores da ONU

Gráfico 18	<i>Compromissos, ações e processos associados a "direitos humanos" relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 sistematizados segundo as expectativas sobre o respeito aos direitos humanos contidas nos Princípios Orientadores da ONU</i>	124
Gráfico 19	<i>Comparação dos relatos envolvendo "direitos humanos" feitos pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 sistematizados segundo as expectativas sobre o respeito aos direitos humanos contidas nos Princípios Orientadores da ONU</i>	126
Gráfico 20	<i>Variação do comprometimento das empresas ao longo dos anos 2009 e 2019</i>	129
Gráfico 21	<i>Associações entre "direitos humanos" e ação social</i>	131
Gráfico 22	<i>Número de relatórios que contém a associação entre "direitos humanos" e ação social</i>	131
Gráfico 23	<i>Associações entre "direitos humanos" e conformidade legal</i>	134
Gráfico 24	<i>Número de relatórios que contém a associação entre "direitos humanos" e ações de verificação de conformidade legal</i>	134
Gráfico 25	<i>Associações entre "direitos humanos" e declarações de compromisso feitas pelas empresas em relação aos DH</i>	139
Gráfico 26	<i>Número de relatórios que contém declarações de compromissos relacionados aos direitos humanos</i>	139
Gráfico 27	<i>Associações entre "direitos humanos e medidas voltadas à promoção do respeito aos direitos humanos</i>	143
Gráfico 28	<i>Número de relatórios que contém a associação entre "direitos humanos" e ações de promoção do respeito aos direitos humanos, 143</i>	144
Gráfico 29	<i>Associações entre "direitos humanos" e ações voltadas à prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos a direitos</i>	148
Gráfico 30	<i>Número de relatórios que contém a associação entre "direitos humanos" e ações de prevenção, mitigação ou remediação voltadas ao respeito dos direitos humanos</i>	148

Gráfico 31	<i>Associações entre “direitos humanos” e processos e governança voltados à integração do respeito aos direitos humanos</i>	153
Gráfico 32	<i>Número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e a integração do respeito aos direitos humanos</i>	154
Gráfico 33	<i>Número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e o monitoramento e a prestação de contas acerca do respeito aos direitos humanos</i>	162
Gráfico 34	<i>Associações entre “direitos humanos” e processos e governança voltados ao monitoramento e prestação de contas acerca do respeito aos direitos humanos</i>	162
Gráfico 35	<i>Temas tratados nas Políticas de Direitos Humanos das empresas de mineração operando no Brasil</i>	166
Gráfico 36	<i>Sobre a PDH</i>	167
Gráfico 37	<i>Normativas tratadas nas PDH</i>	170
Gráfico 38	<i>Compromissos voltados ao respeito dos direitos humanos</i>	172
Gráfico 39	<i>Compromissos assumidos</i>	173
Gráfico 40	<i>Compromisso de respeito aos direitos humanos considerando-se o total de citações</i>	175
Gráfico 41	<i>Soluções voltadas à realização dos compromissos na PDH</i>	178
Gráfico 42	<i>Presença nas PDH de soluções voltadas à realização dos compromissos relacionados ao respeito aos direitos humanos</i>	178
Gráfico 43	<i>Número de vistorias de barragens realizadas pelos agentes de fiscalização segundo o SNISB</i>	194
Gráfico 44	<i>Número de vistorias de barragens realizadas pela União e pelos Estados segundo o SNISB</i>	195
Gráfico 45	<i>Capacitação das equipes dos órgão fiscalizadores de segurança de barragens segundo o SNISB</i>	196
Gráfico 46	<i>Acidentes e incidentes envolvendo barragens segundo o SNISB</i>	197
Gráfico 47	<i>Gráfico 47 - Evolução da quantidade de regulamentos sobre segurança de barragens segundo o SNISB</i>	198

FIGURAS

Figura 1	<i>Processo para a definição de temas materiais, segundo a GRI</i>	79
Figura 2	<i>temas materiais sociais considerando-se as esferas de influência</i>	86
Figura 3	<i>PANs elaborados e em elaboração no mundo</i>	98
Figura 4	<i>Expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos</i>	119
Figura 5	<i>Políticas, processos e práticas voltados a concretizar o respeito aos direitos humanos</i>	119
Figura 6	<i>Nível de comprometimento das empresas considerando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos</i>	120
Figura 7	<i>Ação social dirigida à promoção dos direitos humanos</i>	130
Figura 8	<i>Medidas voltadas à verificação de conformidade legal como forma de evitar o envolvimento a abusos a direitos humanos</i>	133
Figura 9	<i>Declarações de compromisso em relação aos direitos humanos</i>	138
Figura 10	<i>Ações voltadas à promoção do respeito aos direitos humanos</i>	143
Figura 11	<i>Ação de prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humanos</i>	147
Figura 12	<i>Processos voltados à prevenção de riscos e mitigação de riscos</i>	152
Figura 13	<i>Monitoramento e prestação de contas</i>	161

INFOGRÁFICOS

Infográfico 1	<i>Associações de primeira e segunda ordem relacionadas ao conceito de “ação social”</i>	110
---------------	--	-----

Infográfico 2	<i>Associações de primeira e segunda ordem relacionadas ao conceito de “conformidade legal”</i>	111
Infográfico 3	<i>Associações de primeira e segunda ordem relacionadas ao conceito de “integração” ou “governança e processos voltados ao respeito aos direitos humanos”</i>	112
Infográfico 4	<i>Compromissos assumidos para o respeito aos direitos humanos</i>	171
Infográfico 5	<i>Ações prioritárias considerando os compromissos de respeito aos direitos humanos</i>	177
Infográfico 6	<i>Relações feitas nas entrevistas com pessoas atingidas pelas atividades e operações da mineração</i>	181

LINHAS DO TEMPO

Linha do tempo 1	<i>Evolução dos parâmetros para avaliação de performance em direitos humanos nas Diretrizes GRI</i>	65
------------------	---	----

MAPAS

Mapa 1	<i>Barragens de mineração classificadas segundo sua categoria de riscos (CRI)</i>	77
Mapa 2	<i>Barragens de mineração classificadas segundo seu dano potencial associado (DAP)</i>	77

QUADROS

Quadro 1	<i>Possibilidades de originalidade e utilidade da pesquisa científica</i>	57
Quadro 2	<i>Tipos de ações e compromissos das empresas em relação aos DH</i>	113
Quadro 3	<i>Nível de comprometimento das empresas em relação ao conceito de respeito aos direitos humanos contido nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos</i>	128

LISTA DE TABELAS

TABELAS

Tabela 1	<i>Lista de NAPs</i>	38
Tabela 2	<i>Lista de legislações</i>	40
Tabela 3	<i>Maiores empresas de Mineração e Siderurgia vendas líquidas em 2018</i>	52
Tabela 4	<i>Características das empresas consideradas “grande” ou “MNE” segundo o GRI</i>	54
Tabela 5	<i>Empresas que elaboram relato GRI e dispõem de Política de Direitos Humanos</i>	55
Tabela 6	<i>Pessoas Atingidas Entrevistadas</i>	58
Tabela 7	<i>Total dos relatórios analisados</i>	69
Tabela 8	<i>Aspectos ambientais, econômicos, sociais e intersecções</i>	81

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AAAJC	Associação de Apoio Comunitário e Assistência Jurídica
ADECRU	Ação Acadêmica para o Desenvolvimento das Comunidades Rurais
ANM	Agência Nacional de Mineração
CBA	Companhia Brasileira de Alumínio
CBMM	Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIF	Comitê Interfederativo
CIMI	Conselho Indígena Missionário
CRI	Categoria de Risco
DDDH	Devida Diligência em Direitos Humanos
DMA	<i>Disclosures on Management Approach</i>
DPA	Dano Potencial Associado
EDH	Empresas e Direitos Humanos
ERM	<i>Enterprise Risk Management</i>
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GRI	<i>Global Report Initiative</i>
ICMM	<i>International Council on Mining and Metals</i>
IFC	<i>International Finance Corporation</i>
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MAM	Movimento pela Soberania Popular na Mineração
MPT-SP	Ministério Público do Trabalho de São Paulo
MRN	Mineração Rio do Norte
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OHCHR	<i>Office of the High Commissioner for Human Rights</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho

ONU	Organização das Nações Unidas
PACS	Instituto de Políticas Alternativas para o Cone Sul
PAE	Plano de Ação de Emergência
PANs	Plano de Ações Nacionais
PDH	Política de Direitos Humanos
PNUMA	Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
POs	Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos
PSB	Plano de Segurança de Barragem
PVSDH	Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos
RAFI	<i>Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative</i>
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SNISB	Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TAC Governança	Termo de Ajustamento de Conduta sobre Governança
TTAC	Termo de Transação e de Ajustamento de Conduta
TRI	<i>Toxic Release Inventory</i>
UPC	União Provincial Rural
UNHRC	<i>United Nations Human Rights Council</i>
ZAS	Zona de Autossalvamento

Sumário

1. Introdução	17
1.1 Responsabilidade Social Corporativa, Empresas e Direitos Humanos e obrigação das empresas em relação aos direitos humanos	20
1.2 Responsabilidade Social Corporativa e Empresas e Direitos Humanos: qual a responsabilidade das empresas?	21
2. Transparência e Direitos Humanos: como vêm sendo desenhado e exigido o compromisso das empresas de comunicar sobre o seu respeito aos direitos?	33
2.1 Modelos regulatórios estatais voltados à comunicação do respeito aos direitos humanos	36
2.2 A regulação privada voltada à comunicação sobre o respeito aos direitos humanos pelas empresas	42
2.3 O modelo da GRI e os direitos humanos	46
3. O que empresas do setor de mineração operando no Brasil contam sobre os direitos humanos?	49
3.1 Quem reporta sobre riscos e impactos socioambientais?	50
3.2 Dentre as empresas que reportam no formato GRI, que empresas de mineração têm Política de Direitos Humanos?	53
4. Metodologia da Pesquisa	55
4.1 Coleta e base de dados	58
4.1.1 Sobre o GRI	60
5. Análises e resultados	67
5.1 Análises e resultados sobre como as empresas de mineração e siderurgia operando no Brasil reportam sua performance em direitos humanos	68
5.1.1 Riscos e impactos relevantes como parâmetros para a definição de temas materiais	71
5.1.2 Temas materiais	77
5.1.3 Do que tratam os indicadores monitorados e relatados pelas empresas?	102
5.1.4 O que as empresas relatam sobre os “direitos humanos”?	105
5.2 Qual o compromisso assumido pelas empresas em suas Política de Direitos Humanos?	163
5.2.1 Sobre o funcionamento da PDH.....	165
6. A visão de cinco pessoas atingidas sobre a mineração no Brasil a partir de suas experiências	178
7. Considerações finais: o que as empresas deveriam fazer e contar sobre os riscos e impactos de suas atividades e operações nos direitos humanos e o papel do Estado	181
Referências	201

1. Introdução

A mineradora Samarco foi reconhecida pela sua atuação nos últimos 20 anos como uma das empresas líderes em responsabilidade socioambiental no Brasil. Além de diversos prêmios², foi a primeira mineradora do mundo a ter a certificação ISO 14.001 (de gestão ambiental) para todas as etapas de produção, desde a pesquisa minerária até a extração do minério, incluindo o tratamento de rejeitos e o fechamento mina. Nada disso evitou o desastre ocorrido com a Barragem de Fundão, em Mariana - MG, em 2015. Com 19 mortes e a contaminação de água e solo que se estendeu por toda a Bacia do Rio Doce, desde Mariana, em Minas Gerais, atingindo inclusive o litoral do Espírito Santo, uma série de seus impactos socioambientais ainda não foram dimensionados.

Em levantamento realizado pelo *Reputation Institute*, em 2014, que incluiu 2.769 entrevistas, a Samarco alcançou o índice de 74,9³ pontos numa escala de 0 a 100, o que a colocava como referência de boa prática para o setor de mineração. Anos mais tarde, o desastre das Barragens da Mina do Córrego de Feijão, com 241 mortes confirmadas até agora, envolvendo a mineradora Vale, uma das acionistas da Samarco, e também ganhadora de uma série de prêmios em sustentabilidade: Prêmio Hugo Werneck de Sustentabilidade & Amor à Natureza, cinco prêmios nas categorias de Sustentabilidade, Administração e Desenvolvimento do Prêmio Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Brasil), pontuação de Índice de Sustentabilidade da Bolsa de Valores de São Paulo. Por que nada disso foi suficiente para evitar os dois desastres?

São mais de 40 desastres como esses nos últimos 10 anos no mundo segundo dados da UNEP (ROCHE, THYGESSEN, BAKER, 2017, p. 26). Isso apesar de movimentos como o da

² Dentre os prêmios atribuídos à Samarco constam “melhor empresa de mineração do país”, pela Revista Exame; “melhores práticas em saúde e segurança do trabalho”, promovido pelo do Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM); “Troféu Transparência: atribuído pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac); “Melhores Empresas para Você Trabalhar”, atribuído pelas Revistas Exame e Você S/A; “Selo Benchmarking Brasil e Prêmio Reconhecimento de Excelência”, atribuído pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO); “Prêmio Green Mine”, da revista In The Mine; “lugares incríveis para trabalhar”, pela Fundação Instituto de Administração (FIA) etc. Notícias sobre diversos prêmios atribuídos à Samarco podem ser encontrados no sítio eletrônico da empresa, no item imprensa (<https://www.samarco.com/imprensa/>), assim como no sítio eletrônico do IBRAM (<https://ibram.org.br/noticia>) Acesso em 19/10/2019.

³ Conforme consta em: <https://reputationinstitutebrasil.wordpress.com/2014/>. Acesso em 19/10/2019. A própria Samarco faz referência a essa premiação em seu relatório de Sustentabilidade em 2014, conforme consta em: <https://www.samarco.com/wp-content/uploads/2020/12/2014-Relatorio-Anual-de-Sustentabilidade.pdf>. Acesso em 19/10/2019.

Responsabilidade Social Corporativa e Sustentabilidade estarem presentes nos últimos 50 anos, pelo menos.

Esse, porém, não é um sintoma exclusivo da mineração. Outros desastres, como o desabamento do Rana Plaza, em Dhaka, Bangladesh, que levou à morte 1.134 e feriu mais de 2.500 trabalhadores aproximadamente, a maioria trabalhadoras, das cadeias de grandes grifes internacionais; e violações a direitos, como trabalho escravo e trabalho infantil, que fizeram vítimas mais de 40 milhões de pessoas em todo o mundo em 2016, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴, vem mobilizando a Organização das Nações Unidas a discutir e propor uma nova agenda, voltada a cobrar a responsabilidade das empresas por riscos, impactos e abusos a direitos que estejam ou possam estar associados a suas atividades e operações em todo o mundo.

A proposta da ONU é estabelecer um padrão e um conteúdo mínimo de direitos que devem ser respeitados pelas empresas, onde quer que operem, visando não violar direitos, além de agir nos casos de riscos e impactos com os quais tenham algum envolvimento (UN OHCHR, 2011, Princípio 13). Para isso, espera-se que as empresas estejam plenamente conscientes dos seus impactos nos direitos humanos, tomem medidas concretas para abordá-las e implementem medidas para mitigar os impactos adversos no futuro. Esse é o objetivo dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) aprovados em 2011 para estabelecer obrigações e ferramentas para Estados e empresas com o objetivo de realizar a proteção e o respeito aos direitos humanos considerando os riscos e os impactos oferecidos pelos negócios.

Os Princípios Orientadores são amplamente conhecidos e aceitos e foram adotados por uma série de organizações internacionais e multilaterais como a Corporação Financeira Internacional (IFC) / Banco Mundial, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Câmara Internacional de Comércio (ICC), a GRI.

Com isso, um dos objetivos da ONU é reagir às “falhas” e “inconsistências” em movimentos como o da Responsabilidade Social Corporativa sobretudo acerca da falta de clareza sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Isso, apesar de os Princípios

⁴ International Labour Organization (ILO) e Walk Free, Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage, 2017, disponível em https://www.alliance87.org/global_estimates_of_modern_slavery-forced_labour_and_forced_marriage.pdf e International Labour Organization (ILO), Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016, 2017, disponível em https://www.alliance87.org/global_estimates_of_child_labour-results_and_trends_2012-2016.pdf

funcionarem como parâmetros e expectativas a dependerem de ações dos Estados para serem efetivos no âmbito dos territórios nacionais e para as empresas, diferentemente de um Tratado ou Convenção, os quais, apesar dos desafios de implementação, dispõe de um arcabouço institucional internacional que contribui com sua exigibilidade.

O Brasil adotou os Princípios Orientadores em 2011, mas pouco avançou para sua regulamentação. Como consequência, relatório da visita oficial realizada pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos ao Brasil em dezembro de 2015 apontou que as empresas em operação no país não realizam sua obrigação de respeitar os direitos humanos, e que seguem realizando seus negócios como sempre fizeram, realizando “business as usual”. (UN HRC, 2016). Em 2018, foi publicado o Decreto nº 9.571, estabelecendo diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. No Decreto, a comunicação e prestação de contas sobre as ações de respeito a direitos humanos estão entre as ações de prevenção e de controle esperadas, nos termos do artigo 9, incisos IV, V e VI, segundo os quais:

“Art. 9º Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente:

IV - prestar contas com clareza, transparência e lealdade sobre os riscos da operação nos direitos humanos e as medidas adotadas para preveni-los, além dos impactos negativos e dos danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais e das ações de reparação adotadas;

V - Informar publicamente as medidas que adotaram no último ciclo para evitar riscos, mitigar impactos negativos aos direitos humanos e prevenir violações, com base em compromisso assumido pela empresa, consideradas as características do negócio e dos territórios impactados por suas operações;

VI - Divulgar e identificar publicamente aos seus fornecedores as normas de direitos humanos às quais estejam sujeitos, de modo a possibilitar o controle por parte dos trabalhadores e da sociedade civil, ressalvado o sigilo comercial”

Segundo o Decreto, as empresas devem comunicar e prestar contas sobre os riscos e impactos adversos relacionados sobre às suas operações, inclusive em relação às suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais, assim como as prevenções, mitigação e remediação adotadas. Apesar de o Decreto dar um passo além e esclarecer sobre o que se espera das ações de comunicação e prestação de contas em direitos

humanos, seu conteúdo é considerado não obrigatório, conforme estabelece o parágrafo 2º do artigo primeiro⁵.

Dado que a compreensão que as empresas têm sobre a sua responsabilidade em relação aos direitos humanos afetará o que contam sobre isso, uma forma de avaliar como as empresas percebem a sua responsabilidade em relação aos direitos humanos é avaliar as ações que narram nos relatórios anuais de prestação de contas à sociedade. É esse o objetivo desse trabalho: a partir da análise dos relatórios de sustentabilidade das empresas de mineração operando no Brasil, entre 2009 e 2019, e de suas políticas de direitos humanos, pretende-se investigar quais os compromissos assumidos pelas empresas em relação aos direitos humanos e como prestam contas das ações que realizam em prol de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Como será detalhado na explicação metodológica do trabalho, entrevistas com representantes da alta direção de tais empresas e com membros de comunidades atingidas foram realizadas para apoiar a interpretação dos dados coletados.

A discussão sobre a relação entre empresas e direitos humanos não é nova. Desde os anos 50, com o advento da RSC (Responsabilidade Social Corporativa), direitos humanos sempre estiveram no centro do debate sobre as ações das empresas. Apesar disso, ainda existem poucas pesquisas sobre como as empresas prestam contas sobre seus riscos e impactos nos direitos humanos (PIANEZZI, CINQUINI, 2016; ISLAM, MCPHAIL, 2011).

1.1 Responsabilidade Social Corporativa, Empresas e Direitos Humanos e obrigação das empresas em relação aos direitos humanos

Antes, porém, de se avaliar como as empresas do setor de mineração vêm se comportando em seus relatórios de sustentabilidade no Brasil, importa compreender o contexto de discussão, mais abrangente, que vem motivando acadêmicos e a Organização das Nações Unidas, especialmente a partir da última década, e que diz respeito às diferenças entre e a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e a agenda de Empresas e Direitos Humanos

⁵ De acordo com o Decreto 9.571/2018:

“Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

§ 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.” (*grifo nosso*)

(EDH), estabelecida especialmente a partir da aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas em 2011. Apesar de a compreensão acerca da responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos não ser consenso nem no campo da RSC nem em EDH, a distinção acerca de como RSC e EDH compreendem a responsabilidade das empresas é importante porque (i) EDH tem como um dos objetivos corrigir as “falhas” e “inconsistências” de RSC sobretudo acerca da falta de clareza sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, considerando haver diferenças entre uma e outra em relação à natureza da obrigação, seu escopo e à extensão da responsabilidade das empresas (como será explorado mais abaixo); (ii) a compreensão que as empresas têm sobre a sua responsabilidade em relação aos direitos humanos afetará o que contam sobre isso; (iii) o Brasil adotou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011 e vêm realizando uma série de medidas para a sua implementação, estabelecendo novas obrigações para as empresas em relação aos riscos e impactos de suas atividades sobre os direitos humanos. O relatório no modelo de reporte da *Global Report Initiative* (GRI), formato escolhido por grande parte das empresas para comunicar suas ações socialmente responsável das empresas, também adotou os POs em 2013 (conforme item 2.3 abaixo).

1.2 Responsabilidade Social Corporativa e Empresas e Direitos Humanos: qual a responsabilidade das empresas?

Os direitos humanos fazem parte da agenda global desde a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948. Apesar disso, apenas recentemente se compreendeu que a proteção dos direitos e liberdades fundamentais não deve ser considerada uma responsabilidade exclusiva dos Estados. O lançamento dos parâmetros “Proteger, Respeitar e Remediar” pela ONU, em 2008, foi o principal impulsionador do debate acerca dos papéis e das responsabilidades das empresas em relação aos direitos humanos.⁶

⁶ O mandato estabelecido pela Comissão de Direitos Humanos da ONU e atribuído ao John Ruggie envolvia esclarecer e estabelecer recomendações acerca das seguintes questões:

“(a) to identify and clarify standards of corporate enterprises with regard to human rights; (b) to elaborate on the role of States in effectively regulating and adjudicating the role of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights including through international co-operation;

Essa não foi a primeira tentativa da ONU em estabelecer um marco acerca dos abusos e danos a direitos que cada vez mais vinham a ser associados aos negócios, sobretudo a partir dos anos 90, com a expansão de empresas de petróleo, gás e mineração para diferentes países no mundo e à medida que a prática de produção offshore em roupas e calçados chamou a atenção para as más condições de trabalho na cadeia de suprimentos global. Em 2004, no âmbito da Comissão de Direitos Humanos da ONU, foi elaborado documento contendo um conjunto de “Normas sobre as Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos” (*Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*). Esse documento buscava impor às empresas obrigações vinculantes (secundárias) com base nos deveres (primários) que os Estados aceitaram para si mesmos, incluindo, por exemplo, o compromisso de “promover, garantir o cumprimento, respeitar, garantir o respeito e proteger os direitos humanos” no âmbito de suas “esferas de influência”. As empresas e muitos países se opuseram veementemente ao documento. A Comissão de Direitos Humanos recusou-se a adotar o documento, mas solicitou ao Secretário-Geral da ONU a nomeação de um Representante Especial com o objetivo de superar o impasse e esclarecer os papéis e responsabilidades dos Estados, empresas e outros atores sociais nos negócios e nos direitos humanos. Em 2005, o então secretário-geral da ONU Kofi Annan nomeou o professor de Harvard John Ruggie para esta função (UN, 2010, p. 1).

Resultado do trabalho de relatoria especial realizado por John Ruggie, os parâmetros “Proteger, Respeitar e Remediar” baseiam-se no que ele chama de “responsabilidades diferenciadas, mas complementares” (UN HRC, 2008a, parágrafo 9) e se apoiam em três pilares. Em primeiro lugar, no dever do Estado de proteger os direitos contra abusos cometidos por empresas (UN HRC, 2008a, parágrafo 18). Em segundo lugar, na responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, o que se estende a todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente. Essa responsabilidade distingue-se da responsabilidade dos Estados. “Respeitar os direitos significa essencialmente não infringir os direitos dos outros – em outras palavras, não causar danos (do no harm)”, o que, em determinadas circunstâncias, pode significar não ser omissa e agir de forma propositiva para enfrentar impactos adversos que

(c) To research and clarify the implications for transnational corporations and other business enterprises of concepts such as ‘complicity’ and ‘sphere of influence’;

(d) To develop materials and methodologies for undertaking human rights impact assessments of the activities of transnational corporations and other business enterprises;

(e) To compile a compendium of best practices of States and transnational corporations and other business enterprises (ONU, 2005).

possam causar ou decorrer de suas atividades (UN HRC, 2008a, parágrafo 24). Como terceiro pilar, deve ser assegurado o acesso à remédios às vítimas de violações a direitos, com o objetivo de realizar a reparação, ou compensação, dependendo do caso (RUGGIE, 2008, pp. 7 - 9).

Os parâmetros Proteger, Respeitar e Remediar e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos tiveram como objetivo estabelecer uma plataforma normativa global comum e uma orientação política voltada a orientar um progresso cumulativo passo a passo, sem excluir nenhuma outra promessa de desenvolvimentos mais a longo prazo. A Estrutura aborda o que deve ser feito; os Princípios Orientadores como fazê-lo. (RUGGIE, 2012, p. 90).

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) foram aprovados em 2011 pelos 193 países membros da ONU, incluindo o Brasil. Além de estabelecer que os direitos humanos, pensados originalmente para controlar a ação dos Estados, sobretudo em reação às atrocidades cometidas contra seus próprios cidadãos no período das grandes guerras, também devem ser observados pelas empresas - isso independentemente da condição de proteção dos direitos nas regiões em que operam -, a principal contribuição dos POs foi estabelecer uma série de ferramentas a serem implementadas pelas empresas com o objetivo de não causar nenhum dano e de controlar os riscos de suas atividades, inclusive das operações em cadeia, aos direitos humanos.

Os POs buscaram reagir ao processo da globalização corporativa⁷ que se pode observar especialmente a partir dos anos 90. A abertura dos mercados, atrelada à expansão das empresas e suas cadeias para além das fronteiras de seu país de origem e ao aumento de sua capacidade econômica⁸ e, com isso, da sua capacidade de influenciar o contexto de suas operações.

Uma série de abusos a direitos cometidas por empresas vêm sendo observadas nos últimos anos. São exemplos dessas violações o envolvimento da Nike com trabalho infantil no Paquistão, em 1996; o desastre do edifício Rana Plaza, em Bangladesh, que desabou em 2013 por falta de segurança levando à morte mais de 3.000 trabalhadores, a maioria trabalhadoras, das cadeias de grandes confecções multinacionais; casos envolvendo a contaminação por petróleo de

⁷ O conceito de globalização corporativa é empregado por Ruggie (2013, p. 17) para designar o processo de reestruturação produtiva pelo qual as empresas transnacionais conseguiram estabelecer redes corporativas que ultrapassaram as economias nacionais e construíram núcleos de atividades econômicas sujeitos a uma única visão global estratégica.

⁸ Segundo dados sistematizados pelo *Global Justice Now*, a partir da comparação direta entre as receitas anuais das empresas e as receitas anuais dos países, dentre as 100 maiores economias do mundo, 69 eram empresas no ano de 2015. Esses dados foram publicados pela Fortune Global 500. Disponível em: <http://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-ction-now-itsreality>. Acesso em 17/10/2019.

comunidades locais tradicionais, como os derramamentos causados pela Shell na Nigéria e pela Chevron no Equador; o rompimento de barragens de mineração, como os casos de Rio Doce/Mariana (envolvendo as empresas Samarco, Vale e BHP Billiton) e Brumadinho (Vale), em 2016 e 2019 respectivamente, no Brasil.

Foi a expansão das cadeias globais, assim como da mineração e a ênfase na realização de projetos de infraestrutura como medida para promover o desenvolvimento econômico, sobretudo nos países em desenvolvimento, que colocou as empresas no polo ativo de grandes abusos de direitos humanos. Deslocamentos forçados de comunidades tradicionais⁹, contaminação, aumento de violência e da exploração sexual de crianças e adolescentes são alguns dos exemplos das dezesseis violações a direitos recorrentemente associadas à construção de barragens, segundo apurou o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana a partir da análise de denúncias realizadas contra sete empreendimentos hidrelétricos em instalação e operação no Brasil¹⁰. No caso da mineração, os principais impactos associados estão relacionados a conflitos fundiários envolvendo grandes mineradoras e comunidades locais e mineradoras de pequena escala e mineradores artesanais; trabalho forçado, incluindo a escravidão moderna e o trabalho infantil; violações a direitos de comunidades locais, especialmente de comunidades locais e indígenas; o deslocamento compulsório; condições não adequadas de saúde e segurança para trabalhadores; discriminação de gênero e outros tipos de discriminação; contaminação de água e solo (ICMM, 2012, BIICL, 2016).

Evidências, cada vez mais recorrentes, de abusos a direitos humanos causadas por empresas decorrem, como explica John Ruggie, das lacunas da governança criadas pela globalização ante a assimetria entre a capacidade de influência das empresas e a (in)capacidade dos Estados e sociedades para gerenciar as consequências adversas decorrentes dos negócios. Segundo Ruggie, essas lacunas funcionam como ambientes permissivos para que atos ilícitos por empresas aconteçam, sem a devida sanção ou reparação (RUGGIE, 2008, p. 3). Preencher essas lacunas é o primeiro objetivo dos parâmetros Respeitar, Proteger e Remediar e dos POs.

⁹ Recentemente, o caso mais emblemático no Brasil tem sido a expulsão de famílias de ribeirinhos para a construção da usina hidrelétrica de Belo Monte, no Xingu. Conforme Scabin *et al* (2017, p. 125), “a expulsão de um grupo social de um território tradicionalmente ocupado intensifica a desigualdade, o conflito social, a segregação e dispersão das famílias e põe fim à uma complexa rede de parentescos e vizinhança que constituíam mecanismos eficientes de ajuda mútua e proteção territorial”.

¹⁰ Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, Comissão Especial “Atingidos por Barragens”, Resoluções 26/06, 31/06, 01/07, 02/07, 05/07, Relatório Síntese, 2007. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr6/dados-da-atuacao/encontros-nacionais-e-regionais/xi-encontro-nacional/xi-encontro/legislacao/relatorio-sintese-cddph>

Também se buscava, com os novos parâmetros “Proteger, Respeitar e Remediar”, oferecer uma resposta a uma série de críticas feitas à agenda da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) (RAMASASTRY, 2015, p. 238).

Lançada como ideia no âmbito dos estudos em Administração de Empresas nos anos 50 (CARROLL, KAREEM, 2010, pp. 86-88; KASTURI *et al.*, 2007), a RSC tem se concentrado na expectativa de que as corporações, como parte da sociedade, tenham responsabilidade de promover o bem-estar e o progresso (DAVID, 1949; DEMPSEY 1949). Para isso, são encorajadas a se engajar em atividades positivas voluntárias que não necessariamente dependem do seu negócio; isso, por exemplo, por meio de atividades de filantropia (CARROLL, 1999).

Não há uma definição única para RSC e isso se dá por diferentes razões. Primeiro, porque a RSC é um “conceito essencialmente contestado”, sendo “avaliativo”, “internamente complexo” e tendo regras de aplicação relativamente abertas (MOON, CRANE, & MATTEN, 2005, pp. 433-434; MATTENMOON, 2008, p. 2). Em segundo lugar, a RSC tem sido claramente um fenômeno dinâmico, no sentido de reagir as conjunturas e ser capaz de incorporar assuntos socialmente relevantes, como mudança do clima por exemplo (CARROLL, 1999). Em terceiro lugar, trata-se de um termo guarda-chuva que se sobrepõe a algumas concepções de relações empresa-sociedade (MATTEN, CRANE, 2005). Então isso também se deve ao fato de que a RSC foi e é explorada em diferentes áreas de estudo como negócios e sociedade (por exemplo, FREDERICK, DAVIS, & POST, 1988; PRESTON, 1975), teoria de stakeholders (FREEMAN, 1984), “political corporate social responsibility” (SCHERER, PALAZZO, 2017) e investimento social privado.

Para esse trabalho, RSC será compreendida em sua conotação ampla, como uma ação voluntária das empresas voltada a promover o bem da sociedade. Considerando-se a dinamicidade do conceito, da forma como apresenta Carroll (1999), o termo, em seu sentido amplo, pode ser compreendido como um “guarda-chuva”, contemplando as diferentes variações que a RSC se submeteu até se tornar o que hoje se denomina como “Environmental, Social, and Corporate Governance (ESG)”.

O que John Ruggie acredita é que as motivações das empresas para terem um comportamento socialmente responsável tornaram-se mais estratégicas ao longo do tempo. Em um primeiro momento, a relevância estava em fazer investimentos sociais onde atuam. Dependendo do setor da indústria, isso pode incluir a construção de moradias para trabalhadores, clínicas de saúde comunitária, escolas e estradas, ou conectar cidades e vilarejos próximos à rede elétrica da

empresa ou ao abastecimento de água potável. Com o tempo, essa prática se estendeu ao aumento das compras locais e ao treinamento de fornecedores locais. A partir daí, segundo o autor, essas motivações desdobram-se em duas vertentes distintas da RSC, uma delas focada na oportunidade do negócio e a outra no controle do risco. Com relação à primeira, os empreendedores sociais começaram a experimentar microempresas, como empréstimos ao consumidor e telefones celulares ou outras formas do que veio a ser conhecido como “marketing da base da pirâmide” ou “modelos de negócios socialmente inclusivos. Na segunda vertente, as empresas passam a reagir aos riscos de causar ou contribuir para impactos sociais adversos. Em resposta a esses riscos, as empresas começaram a adotar padrões voluntários e esquemas de verificação. Exemplos disso são os códigos de empresa unilaterais para fornecedores offshore foram introduzidos no início dos anos 90; A Gap e a Nike adotaram a deles em 1992. Equipes de auditoria interna foram estabelecidas para verificar se os contratos estavam sendo cumpridos e, gradualmente, surgiu uma indústria de auditoria social. Os esforços unilaterais foram logo seguidos por iniciativas coletivas envolvendo outras empresas do mesmo setor; a indústria química mudou cedo, em grande parte em resposta ao desastre de Bhopal. As iniciativas multissetoriais foram pioneiras no final da década de 1990 (RUGGIE, 2013, p. 81).

Iniciativas público-privadas surgiram no início dos anos 2000. Nas áreas relacionadas a negócios e direitos humanos, os mais conhecidos são o Processo Kimberley, destinado a conter o fluxo de diamantes de áreas de conflito por meio de um sistema de certificação e embalagem inviolável; a Iniciativa de Transparência da Indústria Extrativa, pela qual as empresas de petróleo, gás e mineração concordam em publicar o que pagam aos governos anfitriões participantes e esses governos se comprometem com certos padrões de transparência para a receita correspondente, na esperança de que isso reduza a corrupção; e os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (PVSDH), que prescrevem práticas de verificação, treinamento e relatórios para as forças de segurança pública e privada que as empresas extrativistas usam para proteger seus ativos (RUGGIE, 2013, p. 82).

Com o passar dos anos, o que se observa é que à discussão da RSC se acrescentou uma nova dimensão, associada ao valor atribuído ao negócio socialmente responsável. Isso se deu especialmente em vista da proliferação de uma série de iniciativas reguladoras da RSC, por meio de princípios voluntários, códigos de conduta, diretrizes e convenções (LEIPZIGER, 2003).

Alguns marcos importantes para o movimento de RSC nesta jornada foram a criação do GRI (*Global Reporting Initiative*), o Pacto Global da ONU, as Diretrizes para Empresas

Multinacionais da OCDE, a norma ISO 26000 e os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos (POs). No Brasil os Indicadores Ethos e o Índice de Sustentabilidade da Bovespa (ISE) são as duas principais referências.

Nessas iniciativas, os direitos humanos sempre estiveram, de alguma forma, associados à ideia de RSC considerando os diferentes impactos positivos que poderiam ser realizados pelos negócios nos direitos da sociedade e colaboradores da empresa.

Apesar dos relevantes avanços trazidos pela RSC, uma série de críticas vêm sendo feitas (i) à sua voluntariedade; (ii) à dificuldade em conceituá-la de forma a garantir sua operacionalização; (iii) à necessidade de um Estado bem organizado para monitorá-la; (iv) à ausência de sistematicidade nos instrumentos adotados para sua implementação; (v) falta de informações precisas sobre os efeitos benéficos da adoção da RSC principalmente quando se refere a área social (BAUMANN-PAULY, NOLAN, 2016, p. 80-83; BLOWFIELD, 2016, p. 71-72; RUGGIE, 2014, 89, p. 131-134).

Para alguns estudiosos do tema, essas características fazem com que, na prática, a RSC venha a ser explorada pelas empresas como uma forma de “captura regulatória”, para deslocar ou evitar regulamentações alternativas mais rígidas (COMPA & HINCHLIFFE-DARRICARRÈRE, 1995), e ainda como forma de desviar a atenção dos reais riscos e impactos dos negócios, como técnica de “green-washing” ou “white-washing”, (LAUFER, 2003).

Além disso, argumenta-se que modelos organizacionais que refletem uma atenção ostensiva à RSC geralmente se alinham com uma abordagem de *stakeholders* que pode, por pressões do mercado e reputação, concentrar-se apenas em *stakeholders* poderosos, como bancos e acionistas (BANERJEE, 2007).

É em relação a essas críticas que os parâmetros “Proteger, Respeitar e Remediar” buscam oferecer uma resposta, baseando-se na premissa de que há um conjunto mínimo de direitos que precisam ser respeitados em qualquer território. As atividades da empresa devem respeitar esses direitos, independentemente da capacidade dos Estados de resguardá-los os, já que se baseiam nos direitos humanos, de todos os cidadãos, assim como estabelecido pela Declaração Universal de Direitos da ONU, de 1948.

Com isso, e como afirmou John Ruggie, o que se pretende “é o fim da era da responsabilidade social empresarial declarativa”, ou seja, que se sustenta apenas em palavras, mas sem a adoção de mecanismos efetivos para que se mostre o respeito aos direitos humanos (UN OHCHR, 2010). Para garantir que a obrigação de respeitar seja de fato implementada, como forma de

garantir a prevenção de riscos e impactos dos negócios em direitos humanos, os POs trazem uma série de ferramentas voltadas à avaliação de impacto nos direitos humanos, monitoramento, prestação de contas e comunicação em direitos humanos.

A partir dessas críticas, uma primeira distinção entre RSC e EDH está na natureza da obrigação de uma e outra. Enquanto a RSC enfatiza a tomada de decisão autoguiada em vez de regulamentação patrocinada pelo Estado (BUHMANN 2006; RONEN, 2004; MCINERNEY, 2007), EDH surge de uma busca por responsabilidade corporativa para mitigar ou prevenir os impactos adversos da atividade empresarial sobre indivíduos e comunidades e de expectativas baseadas em um conjunto específico de obrigações de direitos humanos, cuja observância é obrigatória.

Disso decorre uma segunda distinção em relação ao escopo da ação empresarial nos dois casos. Se a RSC é voluntária, a ação em prol dos direitos pode se dirigir a qualquer categoria de direito, independentemente do negócio. Já EDH foca em responsabilizar as empresas pelos danos causados pelos negócios e não no reconhecimento positivo do papel que as empresas podem desempenhar na proteção e promoção dos direitos humanos (BILCHITZ, 2009).

Uma empresa do setor de alimentos, por exemplo, poderá ser socialmente responsável ao construir uma biblioteca onde não há nenhuma e assim permitir o acesso de crianças à cultura, educação e lazer. Essa certamente ação terá seu valor, mas não poderá substituir medidas da empresa voltadas a prevenir violações a direitos e controlar riscos em relação trabalho infantil presente em sua cadeia de fornecimento, por exemplo.

Uma terceira distinção está relacionada ao conteúdo da obrigação das empresas em relação aos direitos humanos. No âmbito da RSC, a discussão sobre o compromisso das empresas com os direitos ganha ênfase sobre a rubrica de “conformidade legal” (“*compliance*”), pelo qual se espera que as empresas não violem a lei, portanto não violem direitos protegidos pela legislação nacional, nos países em que operam. E isso não requer uma proatividade das empresas. Em Estados cuja proteção de direitos é forte, o cumprimento legal favorecerá o respeito aos direitos humanos, mas isso será diferente nos casos em que a proteção de direitos pelo Estado é deficitária e o cumprimento legal será insuficiente para assegurar o respeito aos direitos, ao menos da forma como se espera seja realizado em relação ao conteúdo da Carta de Direitos, independentemente da situação de proteção de direitos nos diferentes países em que opera ou se estendem suas cadeias, que por vezes requererá uma atuação proativa, além da lei, além da “conformidade legal” (“*compliance*”).

Essa ponderação é feita por John Ruggie em relatório elaborado em 2010, no âmbito da missão de investigar como as empresas se comportam em relação aos direitos humanos e estabelecer recomendações:

As noted, the corporate responsibility to respect human rights is not a law-free zone because elements of it may be required under domestic law. Companies universally state that their social responsibilities begin with legal compliance. However, in the area of human rights they do not always treat legal compliance as an obligation about which they must be proactive. Moreover, there are situations where prudence suggests that companies should adopt a legal compliance approach even though precise legal standards may not yet be fully defined. Three such compliance-related scenarios are addressed here: weak governance zones, the possible “materiality” of human rights-related risks, and the risk of corporate complicity in international crimes (Ruggie, 2010, p. 14).

Essas conclusões são retiradas de entrevistas e da análise de documentos realizadas em diferentes regiões do mundo no âmbito da missão. Nelas, Ruggie relata ter sido possível observar que (i) **muitos abusos de direitos humanos estão relacionados a empresas que não cumprem as leis domésticas existentes nas situações em que essas leis são mal aplicadas ou que não são aplicadas;** (ii) **nos casos em que a lei local entra em conflito com os direitos humanos, a “conformidade legal” (“compliance”) tende a minar a responsabilidade corporativa de respeitar direitos humanos.** Um exemplo do segundo caso seria a África do Sul, no período do Apartheid¹¹.

Além disso, é importante que se considere que a proatividade das empresas pode também ser compreendida em um segundo sentido, em relação à extensão da obrigação das empresas requerida pelo conceito de respeito aos direitos humanos, da forma como esse conceito é apresentado tanto dos “Parâmetros para respeitar, proteger e remediar”, publicado em 2008, como nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Isso porque a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos, nos dois documentos, é colocada como a obrigação das empresas de se absterem de violar os direitos humanos, devendo, para isso, enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento, o que exige que as empresas “evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e pelas atividades relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações

¹¹ Essa situação é explorada por John Ruggie em relatório A/HRC/11/13, que trata da visita da missão à África do Sul, entre outras coisas (UN OHCHR, 2009, pp. 15-17).

comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos” (UN, OHCHR, 2011, PO 13)

Essa obrigação é devida em relação aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, que compreendem, no mínimo, aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (UN, OHCHR, 2011, PO 12).

Nesse segundo sentido, a expectativa da obrigação de respeitar os direitos humanos vai além de não violar a lei e estar em conformidade legal. Uma empresa pode, por exigir prazos exíguos ou preços abaixo do mercado, ou ainda por não cuidar de observar as condições trabalhistas praticadas nos fornecedores que contrata, estar envolvida, e até ser considerada cúmplice, com abusos a direitos. Nesses casos, estar em conformidade da lei, considerando as atividades que realiza, poderá não ser o suficiente para que se respeitar os direitos humanos, dada a capacidade de influência da empresa de induzir o respeito a direitos, e não se silenciar, também em relação à sua cadeia de fornecimento. Isso porque, nesses casos, o respeito aos direitos exige que as empresas identifiquem os riscos e impactos adversos associados às suas atividades e operações e, para prevenir e mitigar esses riscos e impactos, seja capaz de considerá-los “em todas as funções e processos internos relevantes, além de adotar medidas apropriadas”. E para que essas ações de integração sejam eficazes, é preciso que “a responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa” (a.i). Ainda, é importante que “a tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos” (a.ii) e que “as medidas a serem adotadas variem conforme “a empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial” (b.i) e a capacidade de influência para prevenir os impactos adversos” (b.ii) (UN OHCHR, 2011, Princípio 19).

Não é objetivo desse trabalho avaliar a efetividade ou os sucessos e fracassos da RSC. Dadas as diferenças apontadas, um e outro caminho poderá levar à uma compreensão diferente acerca da responsabilidade da empresa em relação aos direitos humanos, que então poderá afetar o que as empresas fazem e o que contam acerca disso. Se o Brasil adotou os POs em 2011, o esperado é que isso pudesse motivar como as empresas entendem sua responsabilidade em relação aos direitos humanos. Contrariamente a isso, relatório da visita oficial realizada pelo Grupo de

Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos ao Brasil em dezembro de 2015 apontou que as empresas em operação no país não realizam sua obrigação de respeitar os direitos humanos, e que seguem realizando seus negócios como sempre fizeram, realizando “business as usual”. (UN HRC, 2016).

E essa percepção não foi diferente na visita oficial ao Brasil realizada por Baskut Tunkat, em 2019. Em seu relatório de visita - que trata de mineração, condição de trabalhadores, comunidades tradicionais atingidas e defensores de direitos humanos, dentre outros temas -, o Relator da ONU observou “ser espantoso que o desastre de Brumadinho ocorresse quatro anos após a ruptura catastrófica de uma barragem de rejeitos envolvendo a mesma empresa Vale, no mesmo estado de Minas Gerais. Em 2015, a barragem de rejeitos do Fundão, em Mariana, desabou matando pelo menos 18 pessoas e inúmeras espécies ameaçadas de extinção, peixes e outros animais selvagens. O desastre dizimou a subsistência de mais de 3 milhões de membros da comunidade local, incluindo povos indígenas que dependem dos 800 km do ecossistema da bacia hidrográfica do Rio Doce”. Ele ponderou que, “em vez de apertar os controles sobre as indústrias extrativas após o desastre de Mariana, o governo brasileiro inexplicavelmente acelerou o licenciamento e falhou em garantir o monitoramento e a supervisão adequados das operações”. Para o relator, embora o desastre de Brumadinho tenha sido tecnicamente causado por instabilidade estrutural e liquefação, “a verdadeira causa está na notável falta de fiscalização do governo e na conduta criminoso imprudente da Vale”, concluindo por um “estado de profunda regressão dos princípios, leis e padrões de direitos humanos, em violação ao direito internacional”, envolvendo governo e empresas.¹²

O que explica que apesar de tantos compromissos assumidos pelas empresas, ainda temos muitas evidências de abusos a direitos? Não há dúvidas de que essa pergunta requer uma resposta complexa, no sentido de envolver uma multiplicidade de fatores que envolvem desde as motivações das empresas até o comportamento do Estado e do mercado.

Fato é que ao apresentar os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos, John Ruggie fez uma aposta, de que seria possível, com base dos direitos humanos, ocupar as lacunas de governança criadas pelas corporações multinacionais ao se expandirem para além do alcance de sistemas eficazes de governança pública, criando ambientes permissivos para atos ilícitos de

¹² A declaração ao final da visita, feita em 13 de dezembro de 2019, pode ser encontrada no seguinte link: <https://www.ohchr.org/en/statements/2019/12/end-visit-statement-united-nations-special-rapporteur-toxics-and-human-rights>.

empresas sem sanções ou reparações adequadas. Nesse cenário, “creating a more just business in relation to human rights involves finding ways to make respecting rights an integral part of business—that is, just making it standard business practice”. No entanto, como afirma o próprio autor, “não há um único ponto de alavancagem arquimediano a partir do qual isso possa ser alcançado; o sucesso depende de identificar e alavancar uma multiplicidade de tais pontos, mas dentro do mesmo enquadramento normativo e estratégico”, a partir de um conjunto de normas, veiculadas em tratados internacionais, convenções e declarações historicamente reconhecidas e cuja realização teve o compromisso estabelecido pelos Estados (RUGGIE, 2013, p. 15).

Apesar da proposta construída por John Ruggie, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos não são apresentados como uma solução pronta, mas como o começo da construção de uma solução que, a partir dos direitos humanos, requer o compromisso das empresas e, sobretudo, a atuação dos Estados. E, nesse sentido, os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos não são tão diferentes de um Tratado, que requer, em primeiro lugar, a adesão dos Estados, e então a sua regulamentação e implementação em âmbito nacional.

Assim, para que os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos possam ser bem-sucedidos na tentativa de John Ruggie é especialmente relevante que os Estados realizem o seu dever de proteger os direitos humanos com os quais se comprometeram e cobrem o seu respeito também em relação aos negócios. Isso requer que adotem as medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar abusos a direitos cometidos por empresas “por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial” (POs, Princípio 1), assim como a necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Considerando esse contexto, e a tentativa de John Ruggie, esse trabalho apresenta dois objetivos principais

- (i) **analisar e compreender o que e como as empresas de mineração em operação no Brasil constroem suas narrativas sobre os direitos humanos.** Isso será feito a partir da análise dos relatórios de sustentabilidade das empresas de mineração operando no Brasil, considerando-se o que contam sobre os seus compromissos e suas ações em relação aos direitos humanos. A partir dessa análise, será possível investigar, por exemplo, os fundamentos apresentados pelas empresas para orientar seus compromissos e suas ações relacionadas aos direitos humanos, se se tratam, por exemplo, de cumprir a lei, de não violar a lei, de honrar compromissos

assumidos por iniciativas de regulação privada impulsionadas setorialmente e pelo mercado. Com base nos resultados dessa primeira análise, pretende-se

- (ii) **compreender as motivações das empresas de mineração operando no Brasil para realizar a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.** Isso, a partir de entrevistas realizadas com membros da alta direção de empresas de mineração envolvidos com a agenda de direitos humanos, bem como lideranças das populações atingidas.

As questões de pesquisa a serem respondidas e a metodologia da pesquisa empregada no trabalho serão detalhadas mais abaixo.

Por ora, é importante que se considere que, apesar da fonte de pesquisa, a saber os relatórios de sustentabilidade dessas empresas e a percepção da alta direção dessas empresas, a ser coletada por meio de entrevistas - e embora esse trabalho dialogue com a Administração de Empresas e o Direito-, esse é um trabalho que pretende contribuir com a agenda da Administração Pública e Governo, dado que visa informar sobre as lacunas a serem preenchidas por uma política de Estado, considerando como as empresas se comportam, os compromissos que assumem, as ações que realizam, suas motivações e especialmente as lacunas deixadas.

2. Transparência e Direitos Humanos: como vêm sendo desenhado e exigido o compromisso das empresas de comunicar sobre o seu respeito aos direitos?

Dentre as inovações trazidas pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), a comunicação em direitos humanos é uma das ferramentas previstas para realizar o respeito aos direitos humanos no âmbito dos negócios e estabelece a responsabilidade das empresas de informar publicamente, de forma clara e acessível, sobre medidas adotadas para controlar riscos aos direitos humanos, prevenir danos e remediar violações, caso essas venham a ocorrer¹³:

¹³ De acordo com o Princípio 21: Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados. As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos

Princípio 21: Para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados. As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem:

- (a) Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e serem acessíveis ao público pretendido;
- (b) Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos direitos humanos;
- (c) Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial (UN OHCHR, 2011).

Dessa forma, o PO 21 atribui duas responsabilidades às empresas. Em primeiro lugar, estabelece a responsabilidade de comunicar para explicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, sobretudo em resposta às preocupações “levantadas por ou em nome das partes interessadas afetadas”. Em segundo lugar, as empresas devem relatar formalmente se suas operações ou contextos operacionais “apresentam riscos de graves impactos sobre os direitos humanos”. Surge a questão de quem deve determinar o que realmente significa “graves impactos sobre os direitos humanos”. O problema é que as próprias empresas precisam avaliar se suas atividades são de alto risco ou não e, portanto, se precisam cumprir esse nível mais alto de relatórios. Os POs não exigem que as empresas comuniquem externamente acerca do seu respeito aos direitos humanos caso se considere que suas atividades são de baixo risco. Isso fornece às empresas uma alternativa bastante genérica para que se desvinculem de apresentar o relatório formal. Além disso, o Princípio Orientador 21 fornece vários fundamentos, incluindo requisitos de sigilo comercial, que as empresas podem invocar como motivos para não divulgar informações.

Em vista disso, muitos acadêmicos e estudiosos do tema encarem com ceticismo a capacidade dos POs de, por si, impulsionarem a transparência das empresas em relação aos direitos humanos, e o próprio respeito aos direitos humanos. E isso faz com que defendam a necessidade

direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem:

- (a) Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e serem acessíveis ao público pretendido;
- (b) Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos direitos humanos;
- (c) Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial (UN OHCHR, 2011).

de que os Estados passem a exigir a comunicação e a prestação de contas das empresas em relação ao seu respeito aos direitos humanos. Essa é a postura, por exemplo, de Deva, Bilchitz, Jägers¹⁴ (2019), Bem-Shahar e Schneider (2014).

São diversas as razões para que governos escolham políticas de transparência. Em primeiro lugar, muitos formuladores de políticas partem do pressuposto de que as informações levarão a uma melhor tomada de decisão e, portanto, ainda mais informações devem levar a decisões ainda melhores. Em segundo lugar, porque os custos da transparência são arcados por aqueles que detêm a informação, no caso as empresas, e não necessariamente gera ônus ao Estado. Terceiro, as leis de transparência são atraentes para todos os legisladores, independentemente de sua posição política. Em quarto lugar, a aprovação de uma política de transparência fornece aos legisladores um sentimento de satisfação por estarem agindo sobre o problema identificado (BEM-SHAHAR, SCHNEIDER, 2014, pp. 138-149). Muitos vêm a comunicação obrigatória como “a kind of magical minimalism that delivers significant rewards at little cost.” (ESTLUND, 2011, p. 353).

Além disso, a viabilidade política não é a única razão pela qual se exige transparência. São diversas as iniciativas de regulação privada da transparência para lidar com questões complexas relacionadas ao desempenho social e ambiental de uma empresa, desde o movimento da RSC.

Não é por acaso que um dos primeiros usos das políticas de transparência na área de CSR foi o *Toxic Release Inventory* (TRI), promulgado pelo Congresso americano em 1986, em resposta ao vazamento de produto químico em Bhopal, na Índia, que matou mais de 2.000 pessoas em 1984. O TRI exige que as empresas divulguem publicamente informações sobre a liberação no ambiente de certos produtos químicos (HAMILTON, 2005, p. 178; HESS, 2007, p. 454).

Considerando haver esforços específicos para regular a questão da transparência do respeito aos direitos humanos no âmbito das expectativas estabelecidas pelos POs, os dois itens a seguir tratam de iniciativas de governos e iniciativas privadas para exigir e/ou promover a transparência entre as empresas acerca dos riscos e impactos das suas atividades e operações

¹⁴ De acordo com Jägers, “In practice, corporations tend not to disclose voluntarily but only when compelled. This can occur by means of market pressure, or, if this is absent, a corporation may be mandated by the state to disclose social and environmental information. (...) Stakeholders such as NGOs, however, do not have the possibility of demanding information that enables them to police corporate conduct. Enforcing compliance with social norms is difficult to achieve without state backing. I contend that transnational private regulation can only legitimate requirements of commercial confidentiality. (...) A public policy solution is necessary to secure the transparency that is needed to render transnational private regulation effective” (JAGERS, 2013, p. 315).

nos direitos humanos, assim como das medidas que adotam para prevenir e mitigar riscos e impactos e para remediar abusos a direitos que causem ou com os quais estejam envolvidas. Seu objetivo é identificar os modelos regulatórios existentes a fim de que, em um segundo momento, ofereçam insumos para a análise de dados a ser realizada sobre a comunicação feita pelas empresas de mineração operando no Brasil sobre o seu respeito aos direitos humanos.

2.1 Modelos regulatórios estatais voltados à comunicação do respeito aos direitos humanos

O endosso dos POs pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU marcou a primeira vez em que houve concordância entre os Estados-membros quanto ao que se espera das empresas em relação aos direitos humanos.

A partir disso, no âmbito dos Estados que os aderiram, os POs têm sido implementados, marcando o surgimento de um novo regime regulatório de políticas e normas nacionais que ultrapassam as fronteiras dos Estados para demandar o respeito aos direitos humanos (TAYLOR, 2011). Esse processo é conhecido como “juridificação” (do termo inglês “*juridification*”), indicando que os POs passaram a ser objeto de regulação pública por meio de diversos mecanismos do Direito, desde guias e parâmetros de atores internacionais com impacto em tratados internacionais sobre direitos humanos até o desenvolvimento de políticas públicas e legislação nacionais sobre o tema. Esse último é uma consequência do primeiro pilar dos POs, “Proteger” (BUHMANN, 2016).

Isso porque o endosso pelo Conselho de Direitos Humanos criou o dever de implementação dos POs pelos Estados-membros da ONU (AUGENSTEIN, 2014). Com efeito, há um movimento no sentido da adoção ou aperfeiçoamento de instrumentos regulatórios e marcos normativos nacionais para a promoção do respeito aos direitos humanos no contexto dos negócios.

Este item apresenta uma análise dessa tendência internacional, com o objetivo de apresentar como os Estados estão cobrando a responsabilidade de respeitar os direitos humanos das empresas, sobretudo em relação à exigência de as empresas comunicarem sobre o seu respeito aos direitos humanos. Com isso, o objetivo é identificando tendências e compreender a situação do Brasil em relação aos compromissos assumidos em 2011, com a adoção dos POs. A existência ou não de regulação, incluindo as exigências estabelecidas, podem influir em como as empresas contam sobre o seu respeito aos direitos humanos e por isso essa análise é importante para esse trabalho.

Para isso, o ponto de partida foi o levantamento de Planos de Ação Nacionais (NAPs na sigla em inglês para *National Action Plans*), sobre Empresas e Direitos Humanos e legislações voltadas à transparência, comunicação e prestação de contas sobre o respeito aos direitos humanos por parte das empresas.

Os Planos Nacionais de Ação são uma política voltada à implementação nacional dos POs, recomendada pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, que tem dentre suas atribuições o avanço na disseminação e implementação dos POs (UN, 2016). Seu escopo é desenvolver uma estratégia de proteção e respeito aos direitos humanos capaz de ser operacionalizada - não apenas pelo poder público, como também pelo setor privado. Os NAPs contemplam estratégias, conceitos, orientações e procedimentos com objetivo de se construir uma solução para um problema específico, devendo estar integrados às demais políticas e estratégias governamentais de proteção de direitos humanos (FGV, 2017). Os NAPs não são a única forma para implementar os POs, de modo que cabe a cada Estado avaliar o meio mais adequado para tanto considerando os contextos de direitos humanos e dos negócios locais.

A União Europeia, para avançar na implementação dos POs, comprometeu-se com a elaboração de NAPs pelos seus Estados-membros e apoio aos Estados parceiros (EU, 2015). Desde então, o bloco vem liderando o movimento para desenvolvimento e implementação de NAPs e para integração dos POs em estratégias nacionais, o que se vê refletido na quantidade de NAPs europeus, que hoje somam 14 dentre o total de 23 existentes.

Até o momento, o Brasil não adotou um NAP, no entanto, publicou o Decreto nº 9.571 de 21 de novembro 2018¹⁵, de adesão voluntária para as empresas, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

A análise apresentada nesta subseção considera 26 NAPs, conforme a Tabela 1

Tabela 1 – Lista de NAPs

Nº	NAP	Ano de Publicação
1	Alemanha	2016
2	Chile	2017
3	Colômbia	2015
4	Coreia do Sul	2018

¹⁵ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm

5	Dinamarca	2014
6	Espanha	2017
7	Eslovênia	2018
8	Estados Unidos	2016
9	Finlândia	2014
10	França	2017
11	Geórgia	2018
12	Holanda	2013
13	Irlanda	2017
14	Itália	2016
15	Japão	2020
16	Lituânia	2015
17	Noruega	2015
18	Paquistão	2012
19	Polônia	2017
20	Quênia	2019
21	Reino Unido	2013 - Atualização em 2016
22	República Tcheca	2017
23	Suécia	2015
24	Tailândia	2019
25	Suíça	2016 - Atualização em 2020
26	Uganda	2021

Fonte: Elaboração própria com base em UNITED NATIONS. **National Action Plans**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

Como mencionado, esta subseção busca consolidar tendências internacionais previstas nos NAPs relacionadas à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, com atenção à definição da obrigação de comunicação e prestação de contas do respeito aos direitos humanos pelas empresas.

Para além dos NAPs, esses aspectos também foram considerados em relação às legislações nacionais que consolidam obrigações legais para as empresas em relação aos direitos humanos, conforme a Tabela 2.

Tabela 2 – Lista de legislações

Nº	Norma	Local	Data da entrada em vigor
1	<i>Lei de Cadeia de Fornecimento</i>	Alemanha	01.01. 2022
2	<i>Child Labour Due Diligence Law</i>	Holanda	01.01.2020
3	<i>Modern Slavery Act (nº 153/2018)</i>	Austrália	01.01.2019
4	Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos - Decreto nº 9.571	Brasil	21.11.2018
5	<i>Corporate Duty of Vigilance</i> <i>Loi 2017-399</i>	França	21.02.2017
6	<i>Modern Slavery Act (c. 30)</i>	Reino Unido	29.10.2015
7	Diretiva 2014/95/EU - Sobre divulgação de informações por parte das empresas	União Europeia	18.03.2014
8	<i>California Transparency in Supply Chains Act - Senate Bill no. 657</i>	Califórnia (Estados Unidos)	01.01.2012
9	<i>Ley 2594 - Balance de Responsabilidad Social y Ambiental (BRSA)</i>	Buenos Aires (Argentina)	28.01.2008

Fonte: Elaboração própria.

O mapeamento, sistematização e análise dos NAPs (Tabela 1) e das legislações (Tabela 2) mostram que há uma série de iniciativas dos Estados cobrando a transparência e prestação de contas em direitos humanos. Isso tem se dado de diferentes formas, seja por meio de relatórios ou publicação de documentos específicos, seja por meio de compromisso político das empresas de respeitar os direitos humanos.

A título exemplificativo, destaca-se a Diretiva 2014/95/EU da União Europeia (EU, 2014) e sua transplantação para ordenamentos jurídicos nacionais dos Estados-membros. A Diretiva aborda a divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de grandes empresas, versando sobre a obrigatoriedade das empresas com mais de 500

empregados prestarem contas, por meio do desenvolvimento de relatórios não-financeiros com informações sobre a evolução, o desempenho, a posição e o impacto de suas atividades, referentes às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno (EU, 2014). Dentre os países que já transplantaram a iniciativa para os seus ordenamentos jurídicos internos estão a Eslovênia¹⁶ e a Polônia¹⁷; por meio do encorajamento da prestação de contas das empresas em seus NAPs, dispondo sobre a obrigatoriedade da Diretiva 2014/95/EU, e através de legislações que versam sobre comunicação dos impactos nos direitos humanos por parte das empresas.

De forma similar, o NAP do Quênia estabelece que o governo irá reforçar o requisito de as empresas realizarem um relatório não-financeiro que trate sobre direitos humanos de acordo com o previsto em legislação nacional, o *Companies Act 2015*, além de desenvolver um guia com diretrizes de como realizar o relatório (QUÊNIA, 2019).

Outro exemplo é o NAP francês, que destaca a importância das ferramentas voluntárias - como declarações, códigos, manifestações - na divulgação do compromisso de respeito aos direitos humanos. Os instrumentos devem ser validados pela alta direção e, além disso, não devem ficar restritos às atividades diretas da empresa, mas sim abranger todas as relações comerciais, inclusive aquelas em cadeias produtivas (FRANÇA, 2017). Similarmente, o NAP alemão ressalta a importância e necessidade da divulgação pública das políticas de direitos humanos da empresa, com envolvimento de seus altos dirigentes (ALEMANHA, 2017).

Igualmente, o *Modern Slavery Act* do Reino Unido (2015) e o *Modern Slavery Act* da Austrália (2019) exigem das empresas publicação de compromisso político com os direitos a serem endereçados pela alta gestão e que produzam relatórios informando quais medidas estão adotando para identificar e gerir os riscos de formas de escravidão moderna em suas operações e cadeias de valor. A legislação do Reino Unido abrange¹⁸ organizações que atuem no Reino Unido (independentemente do local da sede), que produzam bens ou prestem serviços e que faturem 36 milhões de libras ou mais por ano. Já a legislação australiana abrange entidades empresariais que sejam sediadas ou operem na Austrália e possuam receita anual de 100 milhões de dólares australianos ou mais. Ou exemplo é a recém aprovada Lei alemã sobre

¹⁶ Para mais informações: *18 Act Amending the Companies Act - Official Gazette of the Republic of Slovenia N° 15/17 of 31 March 2017* (ESLOVÊNIA, 2018).

¹⁷ Para mais informações: *Act of 15 December 2016 amending the Accounting Act*, publicado em Janeiro de 2017 pelo Ministério das Finanças (POLÔNIA, 2017).

¹⁸ Para mais informações: <https://www.gov.uk/guidance/publish-an-annual-modern-slavery-statement>

transparência da cadeia de fornecimento, que exige que empresas “demonstrem que há respeito integral aos direitos humanos, em toda sua cadeia de fornecimento”.

Outros NAPs também exigem a divulgação pública do compromisso político da empresa quanto ao respeito aos direitos humanos. O NAP colombiano determina como objetivo do Conselho de Direitos Humanos da Presidência da República o incentivo às empresas na adoção dessas publicações (COLÔMBIA, 2015). O NAP do Chile, por sua vez, reforça a importância do Estado em incentivar as empresas a reportarem/comunicarem seus impactos negativos sobre direitos humanos, deixando à cargo do Ministério da Economia a promoção de estratégias e mecanismos de prestação de contas e relatórios não financeiros com enfoque nos potenciais impactos aos direitos humanos.

A lei da Califórnia, *California Transparency in Supply Chains Act - Senate Bill nº 657/2012* (Lei sobre Transparência em cadeias de fornecimento, *tradução livre*), estabelece a necessidade de publicação de reportes, abrangendo empresas que fazem negócios na Califórnia, que tenham uma receita bruta anual internacional maior que 100 milhões de dólares e que sejam identificados como fabricantes e varejistas (ESTADOS UNIDOS, 2012). A legislação do estado de Buenos Aires, *Ley 2594 - Balance de Responsabilidad Social y Ambiental* (BRSA), por sua vez, dispõe sobre a obrigatoriedade para as empresas com mais de 300 trabalhadores e também com faturamento que supere, no último ano, os valores indicados para empresas médias na Resolução SEPyme nº 147/2006. Abrange empresas que tenham domicílio legal em Buenos Aires e desenvolvam sua principal atividade na cidade, com ao menos 1 ano de atividade no momento de vigência da lei, sejam nacionais ou estrangeiras (ARGENTINA, 2007).

No caso do Brasil, o Decreto nº 9.571/2018 que instituiu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, o qual estabelece às médias e grandes empresas, incluindo as empresas multinacionais com atividades no País, diversas medidas envolvendo transparência e prestação de contas. Tais quais: a prestação de contas sobre os riscos e impactos das operações nos direitos humanos que tenham causado ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais e das ações de reparação adotadas; divulgação e identificação pública aos fornecedores das normas de direitos humanos às quais estejam sujeitos; adoção de medidas de garantia de transparência ativa, com divulgação de informações relevantes, de documentos acessíveis às partes interessadas, quanto aos mecanismos de proteção de direitos humanos e de prevenção e de reparação de violações de direitos humanos na cadeia de valor (BRASIL, 2018). Observa-se novamente, no entanto, que em que pese a legislação estabelecer inúmeras iniciativas voltadas à transparência e

prestação de contas, o Decreto é voluntário, não exigindo a obrigatoriedade de adoção por parte das empresas¹⁹.

O estudo dos NAPs e legislações mostra que a promoção da transparência e a exigência da comunicação em direitos humanos é uma tendência das iniciativas e instrumentos públicos utilizados para estimular e exigir o respeito os direitos humanos, em consonância com o que estabelecem os POs sobre o dever dos Estados de adoção de medidas adequadas para a comunicação e prestação de contas, inclusive em cadeias de valor. Enquanto os NAPs, em geral, abordam a temática na perspectiva principiológica, incentivando as empresas; os instrumentos legislativos têm aprimorado a exigência de transparência, por meio da obrigatoriedade de relatórios informando as medidas adotadas pelas empresas para prevenir abusos de direitos humanos em suas atividades e operações.

2.2 A regulação privada voltada à comunicação sobre o respeito aos direitos humanos pelas empresas

Para além dos Estados-membros da ONU, os POs foram e vêm sendo incorporados por diversos atores internacionais, como a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) em seu Guia para Empresas Multinacionais, a Organização Internacional de Parametrização (ISO) em seu guia para Responsabilidade Social Empresarial ISO 26000, a Corporação Financeira Internacional (IFC) em seu guia para Parâmetros de Sustentabilidade, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, reconheceu a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos em suas atividades e relações comerciais; dentre outros atores (OIT, 2017).

No âmbito da regulação privada, especificamente em relação à comunicação em direitos humanos, duas são as principais iniciativas criadas para dar concretude às expectativas constantes nos POs, considerando o objetivo de comunicação sobre os riscos e impactos adversos, assim como sobre as medidas adotadas para sua prevenção, mitigação e eventual remediação: o *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)* e o *UNGP Reporting Framework*.

¹⁹ Art. 1º (...) § 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

O *Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)*²⁰ foi criado pelo *Human Rights Resource Center* e é administrado por grupos de investidores e financiado por governos e investidores. Em 2017, o CHRB divulgou seu primeiro relatório classificando o desempenho em direitos humanos das 98 maiores empresas no mundo dos setores de produtos agrícolas, vestuário e indústria extrativa (CHRB, 2018b). O ranking baseia-se em dados coletados de fontes públicas ou apresentados pelas empresas e atribui notas de 1 a 100 para oitenta e sete indicadores divididos em seis temas: governança e políticas, incorporação de respeito e *due diligence* de direitos humanos, mecanismos de remediação e reclamação, desempenho (práticas de direitos humanos da empresa), desempenho (respostas a alegações graves) e transparência (CHRB, 2018b).

Após a divulgação do relatório, a CHRB trabalhou com a coalizão de investidores para enviar uma carta a cada empresa sobre a iniciativa, informando-as sobre sua classificação e incentivando-as a responder sobre como poderiam usar as informações para melhorar seu desempenho.

Em 2017 e em 2018, foram ranqueadas 41 empresas do setor extrativo. Em 2019, 56 empresas foram avaliadas. Dentre elas, a única empresa brasileira avaliada foi a Vale. Considerando empresas que operam no Brasil, apenas Anglo American e BHP Billiton (Samarco) fazem parte das listas.

Em 2015, foi lançado o *UNGP Reporting Framework* com o objetivo de oferecer orientação para as empresas relatarem questões de direitos humanos de acordo com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, da forma como definem os POs. A iniciativa foi desenvolvida por meio da *Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI)* com apoio da Shift e da Mazars e contou com processo de consulta envolvendo representantes de mais de 200 empresas, grupos de investidores, organizações da sociedade civil, governos, provedores de garantia, advogados e outras organizações especializadas de todas as regiões do mundo. As consultas ocorreram em Adis Abeba, Bangkok, Jacarta, Londres, Manila, Medellin, Nova York e Yangon²¹. As orientações contemplam um conjunto de perguntas para as quais qualquer empresa deve se esforçar para ter respostas a fim de saber e mostrar que está cumprindo com sua

²⁰ CHRB, 2018, Progress Report. Disponível em: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRB%202018%20Progress%20Report%20Web%20Final.pdf>.

²¹ Esse histórico foi baseado na descrição que consta no sítio eletrônico da iniciativa *UN Reporting Framework*, que pode ser acessado por meio do link: <https://www.ungpreporting.org/about-us/>. Acesso em junho de 2020.

responsabilidade de respeitar os direitos humanos, bem como explicações sobre como responder a essas perguntas com informações relevantes e significativas sobre suas políticas, processos e desempenho de direitos humanos.

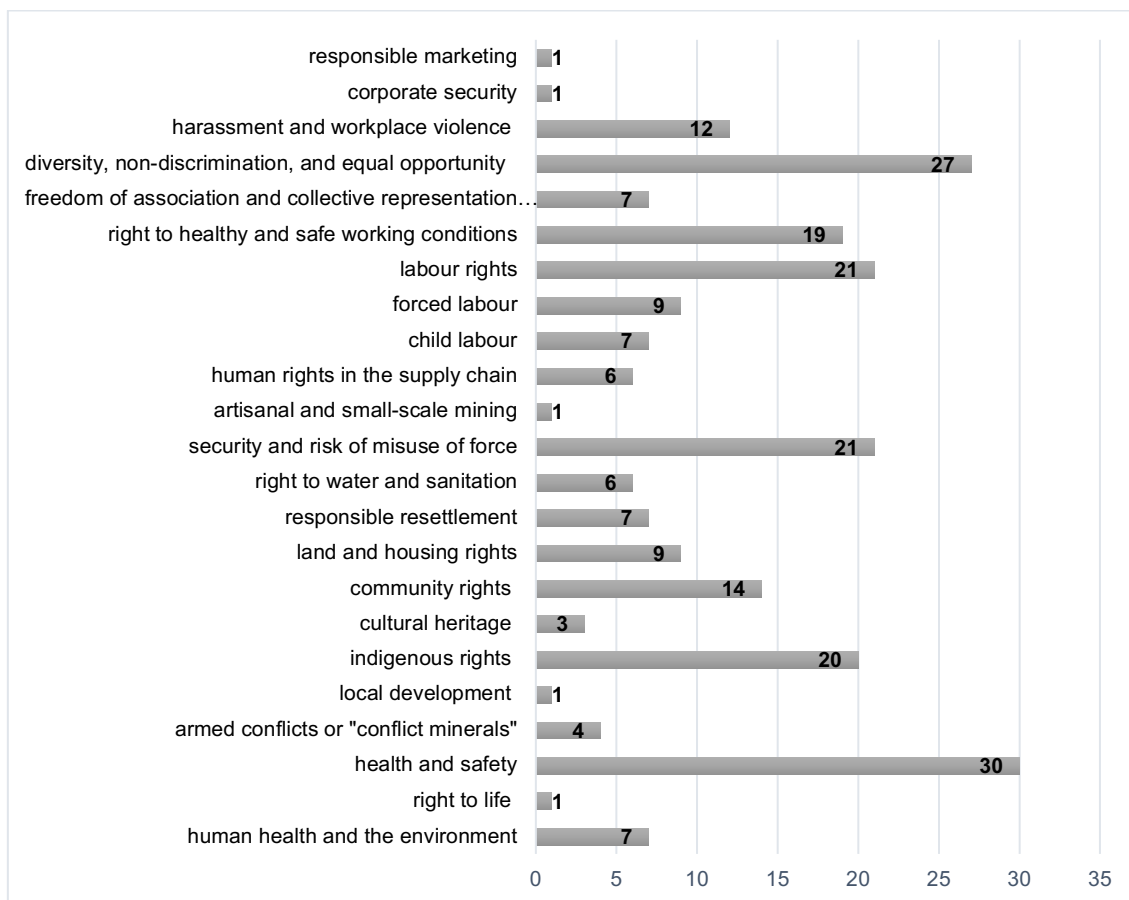
Não se supõe que as empresas vão a passar a adotar o *UNGP Reporting Framework* como um padrão de relato, mas se defende que as orientações ali constantes funcionam para qualquer relato que se faça sobre o respeito das empresas em relação aos direitos humanos, qualquer formato que tenham, sejam parte de relatos de sustentabilidade, ou qualquer outro formato.

Um ano mais tarde, foi criado um banco de dados, o *Reporting Database*, com relatórios de empresas ao redor do mundo elaborados no formato *UNGP Reporting Framework*. Essa base de dados foi desenvolvida pela Shift. A condição de os relatórios das empresas serem publicados, além do formato, é basear-se em informações que estão públicas e que, portanto, podem ser acessadas e checadas.

Os relatos das empresas podem ser feitos de forma parcial ou completa, considerando três eixos: *Governance of Respect for Human Rights*, envolvendo *Policy Commitment* e *Embedding Respect for Human Rights*; *Defining a Focus of Reporting*, sobre *Statement of Salient Issues*, *Determination of Salient Issues*, *Choice of Focal Geographies* e *Additional Severe Impacts*; e *Management of Salient Human Rights Issues*, sobre *Specific Policies*, *Stakeholder Engagement*, *Assessing Impacts*, *Integrating Findings and Taking Action*, *Tracking Performance* e *Remediation*.

Há 37 relatos empresas do setor de extrativas, que inclui empresas de mineração, siderurgia e petróleo, distribuídos entre os anos 2015 e 2018. O gráfico abaixo apresenta sistematização dos temas mais tratados pelas empresas de mineração.

Gráfico 1 – Impactos severos nos direitos humanos de empresas ao redor do mundo segundo as próprias empresas, em resposta ao *UN Framework Report*



Fonte: elaboração própria a partir de dados do UN Framework Reporting Database.

Dentre os temas tratados, nota-se preponderância entre questões envolvendo direitos dos trabalhadores, direitos de comunidades indígenas e riscos decorrentes de aplicação de medidas de segurança e uso da força, que inclui, por exemplo abuso do uso de força por empresas de segurança contratadas pela empresa de mineração.

Dentre os relatos das empresas extrativas, de empresas brasileiras há apenas 1 relato, não completo, da Vale, relativo ao ano de 2017.

Considerando os impactos listados, há uma predominância de assuntos relacionados ao espaço de trabalho (86 impactos, considerando “labour rights”, “right to healthy” and “safe working conditions”, “freedom of association and collective representation and bargaining”, “diversity, non-discrimination, and equal opportunity”, “harassment and workplace violence”) , comparando assuntos relacionados a cadeia de fornecimentos (23 impactos, considerando “artisanal and small-scale mining”, “human rights in the supply chain”, “child labour”, “forced

labour”) e questões relacionadas ao entorno da operação (64 impactos considerando armed conflicts or "conflict minerals", local development, indigenous rights, cultural heritage, community rights, land and housing rights, responsible resettlement, right to water and sanitation). Em alguns apontamentos, como “risk of misuse of force”, “direito à vida” e “segurança”, não é possível determinar, com as informações disponíveis, se se trata de impacto interno ou externo e por isso não foram consideradas nesta contagem.

2.3 O modelo da GRI e os direitos humanos

Comunicar sobre as ações realizadas pelas empresas, sobretudo quando se trata de resultados de medidas voltadas às questões de sustentabilidade ou responsabilidade social corporativa, é algo que já vêm sendo adotado pelas empresas. O modelo de reporte da *Global Report Initiative* (GRI) é o formato escolhido por grande parte das empresas para isso. Apesar de sua origem estar associada ao movimento da Responsabilidade Social Corporativa, o modelo da GRI não é estranho ao tema de direitos humanos, que integram a sua estrutura GRI desde sua criação, em 2002. Com o lançamento das Diretrizes para relatórios G4 e dos Padrões de Relatório de Sustentabilidade da GRI, em 2013, passou-se a fazer referência direta a inúmeras ferramentas e instrumentos internacionais para direitos humanos, incluindo os POs, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para o Empresas Multinacionais. Além disso, a GRI também passou a fornecer orientação específica a organizações sobre como relatar sua Abordagem de Gestão de Direitos Humanos e desempenho em tópicos específicos de direitos humanos, trazendo uma nova dimensão a ser considerada em 2015, com a publicação do documento “Linking G4 and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, destacando as conexões entre as Diretrizes para o Relatório GRI G4 (G4) e os principais conceitos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Entre esses conceitos estão *due diligence* em direitos humanos, mecanismos de reclamações e avaliações de impacto - realizadas tanto para operações como para fornecedores -, ambos presentes no G4 e nos Princípios.

O objetivo é apoiar as organizações na identificação de suas questões mais urgentes de direitos humanos, ajudando-as a gerenciar essas questões e incorporá-las ao próprio núcleo de suas estratégias. Para isso, o documento foi concebido de forma a permitir às empresas identificar suas questões mais urgentes de direitos humanos, compreendendo seus impactos e desempenho em direitos humanos; comunicar publicamente sobre a observância pelas empresas dos

Princípios Orientadores e sobre os impactos e desempenho em relação aos direitos humanos em geral, isso a partir de um sistema de relatórios bem estabelecido que seja confiável, focado no futuro e possa ajudar as empresas a gerenciar riscos, impactos nos direitos humanos; atender às expectativas depositadas pelos Princípios Orientadores no processo de relato como parte da obrigação da empresa de respeitar direitos humanos:

“Many of the Guiding Principles are reflected in G4. This linkage document between the two instruments has been designed to enable businesses to: Identify their most pressing human rights issues in order to understand their human rights impacts and performance internally. Communicate publicly about observing the Guiding Principles, and about human rights impacts and performance in general, using a well-established reporting system that is trusted, future-focused and goal-oriented, in order to help them manage these issues. Meet the expectations formulated in the Guiding Principles through the reporting process in order to integrate them into the very core of their strategies” (GRI, 2015, p. 6).

Com isso, “pretende-se promover a transparência ao mesmo tempo que se permite uma melhor tomada de decisões por parte dos governos, empresas e outras partes interessadas”, segundo pontuou o Diretor Executivo da GRI, Michael Meehan (GRI, 2015, p. 5).

Isso porque se espera que a empresa, ao definir o escopo do seu relato, por meio do que a GRI denomina de “processo de materialidade”, seja capaz de identificar os riscos e impactos mais significativos de suas atividades e operação e possa agir e prestar contas sobre isso. Isso permitirá a identificação temas relevantes que possam influenciar de forma substancial as avaliações e decisões dos *stakeholders*, e por isso justifica que sejam incluídos no Relatório de Sustentabilidade.

Para isso, as “Diretrizes para Relato de Sustentabilidade: manual de implementação”, publicada em 2013 orientam que a decisão acerca do escopo e conteúdo do Relatório deve ser tomada considerando-se as atividades da organização, seus impactos e as expectativas e interesses substantivos de seus *stakeholders*²² (GRI, 2013, pp. 8 - 10).

Identificar riscos e impactos e agir, para garantir sua prevenção, ou sua reparação e remediação no caso de dano e violação, é a principal obrigação estabelecida pelos POs. Esse é o papel que os POs atribuem à *due diligence* em direitos humanos. Sua condução deve incluir uma avaliação

²² O conceito de stakeholders utilizado na publicação refere-se a entidades ou indivíduos que tendem a ser significativamente afetados pelas atividades, produtos e serviços da organização ou cujas ações tendem a afetar a capacidade da organização de implementar suas estratégias e atingir seus objetivos com sucesso. O termo inclui organizações ou indivíduos cujos direitos nos termos da lei ou de convenções internacionais lhes conferem legitimidade de reivindicação perante a organização (GRI, 2013, p. 9).

do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. Para que seja efetivo, esse processo deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; deve variar em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; além de ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas (UN OHCHR, 2011, Princípio 17).

Tanto os Princípios Orientadores quanto o G4 estão mais preocupados com os impactos adversos - neste caso, os efeitos adversos reais e potenciais em relação aos direitos humanos causados pelas atividades e operações das empresas.

Além disso, a comunicação eficaz dos riscos e impactos é defendida ao longo do texto dos POs, em particular no Princípio 21. A comunicação pode ajudar a promover o respeito pelos direitos humanos nas empresas e entre as comunidades empresariais. Isso é especialmente importante quando as operações de negócios ou contextos operacionais representam riscos significativos para os direitos humanos.

Considerando os diferentes riscos e impactos que vêm sendo associados às atividades de mineração tanto em relação aos seus colaboradores diretos, mas também cadeia de fornecimento e entorno das operações, assim como a aprovação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e sua aprovação por todos os 193 países signatários da ONU, inclusive o Brasil, o que se esperava é que empresas já estivessem realizando sua obrigação de respeitar direitos humanos, prestando contas sobre isso.

Apesar disso, uma série de estudos, dentre eles a pesquisa realizada pelo Centro de Inteligência da *The Economist* a partir de 123 entrevistas com CEOs, vêm apontando que as empresas não avaliam, não tratam, não comunicam e não prestam contas sobre os riscos e danos de suas operações nos direitos humanos (The Economist, “The road from principle to practice: Today’s challenges for business in respecting human rights”, 2016). No caso do Brasil, conclusão semelhante foi apontada pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU após visita oficial realizada ao país em 2017 (UN OHCHR, 2018), que afirmou não só que as

empresas não são transparentes acerca dos riscos e impactos de suas atividades e operação, como também continuam a fazer “business as usual”, sem respeitar direitos humanos.

Atualmente o GRI está alinhado com a Declaração Internacional dos Direitos Humanos, ao Pacto Global, aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, aos padrões ISO, a códigos de conduta e ética. Fora isso ele serve como indicador de sustentabilidade da bolsa de Nova York (DJSI) e de Londres (FTSE4good). Já no Brasil, o GRI está relacionado ao Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bovespa, os Indicadores de Autoavaliação do Instituto Ethos, as melhores práticas propostas pelo Instituto Brasileiros de Governança Corporativa (IBGC), entre outras.

3. O que empresas do setor de mineração operando no Brasil contam sobre os direitos humanos?

Tendo em vista (i) que o Brasil adotou os Princípios Orientados da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011 e pouco avançou na sua regulamentação e na adoção de políticas públicas voltadas a exigir o respeito aos direitos humanos das empresas; (ii) que a comunicação em direitos humanos segue sendo uma ação voluntária das empresas, dado que sua não obrigatoriedade, assim como a não obrigatoriedade de realizar o respeito aos direitos humanos, foi reforçada pelo Decreto nº 9571/2018; (iii) as diferenças apontadas por estudiosos e especialistas do tema a responsabilidade social corporativas e a agenda de empresas e direitos humanos, sobretudo em relação à sua voluntariedade e falta de clareza; (iv) as quais, por sua vez, estão relacionadas às críticas feitas aos diferentes modelos regulatórios voltados a exigir a comunicação em direitos humanos das empresas como uma ação suficiente dos Estados para realizar a sua obrigação de proteger direitos humanos no âmbito dos negócios; e (v) por fim, as inúmeras evidências de abusos a direitos humanos associados às atividades e operações de empresas, sobretudo no campo da mineração, considerando especialmente os desastres ocorridos em 2015 e 2019, com os rompimentos das barragens de contenção de rejeitos de mineração de propriedade da empresa Samarco Mineração, em Mariana, e da empresa Vale, em Brumadinho, esse trabalho de pesquisa teve por objetivo **analisar e compreender o que e como as empresas de mineração em operação no Brasil contam sobre seu papel em relação aos direitos humanos.**

Isso foi feito considerando os **relatórios de sustentabilidade dessas empresas e as suas Políticas de Direitos Humanos**. Embora possa haver uma lacuna entre o que as empresas contam e o que fazem, análise desses documentos permitiu identificar **(a) como as empresas percebem a sua obrigação e responsabilidade em relação aos direitos humanos; (b) se há alguma preponderância entre os temas; (c) qual sua relação com o direito regulado e o que não está regulado; (d) que referências normativas obrigatórias e voluntárias em direitos humanos consideram; (e) que direitos observam; (f) se a compreensão das empresas sobre sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos se estende para além das relações intracorporativas, ou seja, para o entorno de suas operações e em relação à sua cadeia de fornecimento; (g) que mecanismos e soluções integram em seus fluxos e processos para realizar o respeito aos direitos humanos e, ao final, (h) que lacunas existem considerando as expectativas presentes nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.**

Em relação aos relatórios de sustentabilidade dessas empresas, em entrevista com representante de organização e considerando os dados levantados por essa organização, confirmou-se que as empresas de mineração que elaboram relatos sobre impactos socioambientais (os quais incluem direitos humanos) o fazem considerando as diretrizes da *Global Report Initiative*, conforme será tratado abaixo (item 3.1). Em relação às Políticas de Direitos Humanos, que são as declarações de compromisso das empresas em relação aos direitos humanos, foi realizada busca no sítio eletrônico de todas as empresas que relatam no formato GRI, além de consideradas as referências elaboradas pelas próprias empresas em seus relatórios sobre terem elaborado e disporem de Política de Direitos Humanos. Esse universo será explorado abaixo (item 3.2). O tratamento metodológico conferido às análises será apresentado em seguida, no item 4.

3.1 Quem reporta sobre riscos e impactos socioambientais?

Apesar de haver 157 empresas de mineração (incluindo empresas de siderurgia) cadastradas para operar no Brasil²³ - isso sem contar a exploração informal -, são poucas as empresas que têm política de direitos humanos e realizam ações de comunicação sobre questões socioambientais, envolvendo direitos humanos. Por outro lado, essas empresas são as maiores, em número de trabalhadores, em volume de vendas e considerando a propriedade de barragens

²³ Dado da Agência Nacional de Mineração, segundo informações do Anual Mineral Brasileiro (AMB), atualizado em 20 de agosto de 2020. Disponível em: <https://app.anm.gov.br/dadosabertos/AMB/>. Acesso em julho de 2019.

consideradas de elevado potencial de dano, segundo o Agência Nacional de Mineração²⁴ (ANM).

Tabela 3 – Maiores empresas de Mineração e Siderurgia vendas líquidas em 2018

Empresa	Controle Acionário	Nº de empregados	Vendas Líquidas			Lucro líquido		Patrimônio líquido		Reporte no formato GRI
			valor (em milhões de reais)	valor (em US\$ milhões)	crecimento (em %)	ajustado (em US\$ milhões)	legal (em US\$ milhões)	ajustado (em US\$ milhões)	legal (em US\$ milhões)	
Vale	Brasileiro	47.282	82.464,80	21.282,30	22,3	6.449,30	6.621,50	44.737,20	43.977,20	Sim
Arcelor Mittal Brasil	Anglo-Indiano	10.821	25.831,80	6.666,60	24,7	634,90	599,40	3.223,80	3.101,30	Sim
Ternium Brasil	Ítalo-argentino	3.869	10.106,40	2.608,20	NA	281,40	268,00	1.383,40	1.353,40	-
Gerdau Aços Longos	Brasileiro	NI	9.937,60	2.564,70	22,8	110,10	140,80	2.362,50	2.341,30	Sim
Novelis	Indiano	1.481	7.774,50	2.006,40	NA	NI	NI	NI	NI	-
Gerdau Açominas	Brasileiro	NI	7.717,40	1.991,70	18,4	189,70	183,80	1.594,20	1.549,00	Sim
CBMM	Brasileiro	1.931	7.542,60	1.946,60	49,6	720,20	721,40	521,60	510,20	Sim
CSN Mineração	Brasileiro	6.203	7.352,30	1.897,50	37,9	279,90	274,00	2.737,50	2.667,10	-
CSP	Brasilo-Coreano	NI	6.249,90	1.613,00	64,9	(-396,40)	(-463,1)	81,00	1,20	-
CBA	Brasileiro	2.098	5.476,40	1.413,30	16,3	7,80	11,10	1.337,80	1.307,00	Sim
Salobo	Brasileiro	NI	5.474,80	1.412,90	19,3	605,90	615,40	2.800,10	2.748,00	-
Paranapanema	Brasileiro	2.314	5.175,90	1.335,80	21,4	(-80,7)	(-83,5)	164,10	155,50	Sim
Aperam	Anglo-Indiano	2.452	4.295,10	1.108,50	18,5	63,40	61,00	577,60	561,80	Sim
VSB	Francês	5.416	3.917,10	1.010,90	12,9	(-15,6)	(-9,9)	1.072,10	1.051,30	-

²⁴ Para classificação de risco das barragens, a ANM considera 21 critérios: 1. Volume atual do Reservatório (m³); 2. Categoria de Risco da Barragem; 3. Dano Potencial Associado da Barragem; 4. Estado de Conservação isoladamente; 5. Altura máxima atual (m); 6. Classe da Barragem; 7. Frequência de vistorias realizadas pela ANM; 8. Método Construtivo da Barragem; 9. Volume Atual igual ou maior que volume de projeto; 10. Barragem inserida na Política Nacional de Segurança das Barragens (PNSB); 11. Resíduo armazenado perigoso; 12. Processo Minerário Possui pedido de renúncia ainda não analisado; 13. Processo Minerário possui pedido de suspensão ainda não analisado; 14. Processo Minerário possui pedido de Modificação de PAE (LI/LO) ainda não analisado; 15. Não possui PSB no empreendimento; 16. Não possui os relatórios de inspeção regular dentro do PSB; 17. Possui pontuação 6 ou 10 no EC do Extrato de Inspeção Regular; 18. Não entregou a Declaração de Condição de Estabilidade dentro do prazo legal estabelecido; 19. Entregou a Declaração de Estabilidade no processo minerário Não Acordando com a sua Estabilidade; 20. Não possui o PAEBM, quando exigido; e 21. Quantidade de Notificações e/ou Exigências emitidas. Informação disponível em: <https://observatoriodaminerao.com.br/exclusivo-as-150-barragens-de-mineracao-mais-perigosas-do-brasil/>. Acesso em julho de 2019.

Anglo American Minério	Inglês	NI	3.689,60	952,20	NA	NI	NI	NI	NI	Sim
Nexa Resources	Brasileiro	3.692	3.531,80	911,50	14,6	(-9,7)	(-1,60)	1.306,10	1.285,30	Sim
Soluções Usiminas	Nipo-Ítalo-Brasileira	1.269	3.291,00	849,30	25,1	12,10	16,70	288,60	286,20	-
Albras	Norueguês	NI	3.250,10	838,80	4,6	26,10	32,50	596,10	589,00	-
Gerdau	Brasileiro	NI	3.189,30	823,10	134,4	450,90	594,60	6.647,80	6.640,50	Sim
AWA Brasil	Americano	854	2.830,70	730,50	30,4	142,00	151,10	1.656,30	1.625,40	-
Belgo Bekaert Arames	Anglo-Indiano-Belga	2.469	2.823,70	728,70	22,4	55,40	58,10	252,40	249,10	-
Alcoa	Americano	802	2.820,40	727,90	16,0	134,50	171,50	1.633,30	1.627,80	Sim
Tupy	Brasileiro	9.262	2.610,40	673,70	14,5	62,90	70,10	573,30	567,80	-
ArcelorMittal Sul Fluminense	Anglo-Indiano	1.558	2.406,20	621,00	7,1	(-110,10)	(-108,40)	585,80	572,60	-
Kinross Brasil Mineração	Canadense	NI	2.386,20	615,80	63,4	(-49,10)	(-55,20)	1.217,50	1.185,00	-
South32Mineral s	Australiano	18	2.011,50	519,10	18,7	46,40	51,20	898,30	882,40	-
MBR	Brasileiro	NI	1.933,90	499,10	(-8,80)	346,90	415,00	3.287,40	3.281,20	-
Anglo Gold Ashanti Mineração Maracá	Sul-Africano	3.468	1.745,30	450,40	(-4,00)	15,20	15,00	452,20	442,50	Sim
Copebras	Canadense	NI	1.579,50	407,40	12,5	160,30	151,20	145,50	132,90	-
Stihl	Chinês	1.035	1.572,30	405,80	11,1	38,30	40,30	229,50	225,30	-
ArcelorMittal Contagem	Alemão	2.459	1.534,20	395,90	NA	NI	NI	NI	NI	-
	Anglo-Indiano	320	1.523,50	393,20	20,1	31,60	31,10	35,10	34,50	Sim

Fonte: elaboração própria a partir de Revista Exame, 500 maiores companhias do país em vendas líquidas em 2018. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/500-maiores-empresas-3/> Acesso em 09.2020

Da lista que compõe as 500 maiores empresas em 2019 segundo a Revista Exame, 28 empresas são do setor de mineração e siderurgia²⁵. Elaboram relatórios de sustentabilidade no formato GRI as empresas: Vale, ArcelorMittal, Gerdau, CBMM, Nexa Resources, Anglo Gold Ashanti, Alcoa, Anglo American. Aperam, Paranapanema, CBA.

Algumas empresas que também reportam e que embora não façam parte dessa lista são consideradas como empresas de grande porte pela própria GRI são Manabi, Mineração Rio do

²⁵ Apesar de a ArcelorMittal e Gerdau aparecerem na lista 2 e 3 vezes, respectivamente, considerando suas operações, as duas foram contabilizados apenas uma vez como “organização”, considerando que a política de direitos humanos assim como os relatórios de sustentabilidade diz respeito às atividades e operações da empresa da empresa como um todo e não a uma ou outra operação.

Norte (MRN), Pilbara Iron, Sama, Samarco Mineração, SINOBRAS, USIMINAS e V&M do Brasil (Vallourec). Apesar de estas empresas não fazerem parte das 500 maiores empresas em 2019, segundo a Revista Exame, todas elas são consideradas como empresas grandes ou MNE, sigla para *Merger and Acquisition*, e apresentam as seguintes características de acordo com a classificação adotada pela GRI:

Tabela 4 – Características das empresas consideradas “grande” ou “MNE” segundo o GRI

For Large Enterprises and MNEs, GRI follows the EU definitions of size:

Enterprise category	Headcount	Turnover	OR	Balance sheet total
Large Enterprise	≥ 250	> € 50 million	OR	> € 43 million
MNE	≥ 250 AND multinational	> € 50 million	OR	> € 43 million

Fonte: GRI, <https://database.globalreporting.org/search/>. Acesso em junho de 2019.

3.2 Dentre as empresas que reportam no formato GRI, que empresas de mineração têm Política de Direitos Humanos?

De acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, uma política de direitos humanos consiste em um compromisso público, adotado pela alta gestão da empresa, comprometendo-a a respeitar os padrões internacionais de direitos humanos e a fazê-lo por meio de políticas e processos adequados para identificar, prevenir ou mitigar riscos aos direitos humanos e remediar qualquer abuso cometido pela empresa ou com o qual esteja envolvida. Além de disponível, a Política de Direitos Humanos deve ser comunicada interna e externamente a todos os funcionários, parceiros de negócios e outras partes relevantes (PO 16).

Das 19 empresas que realizam relatórios no formato GRI entre 2009 e 2019, 8 delas têm Política de Direitos Humanos:

Tabela 5 - Empresas que elaboram relato GRI e dispõem de Política de Direitos Humanos

Empresa	Ano	Quem assina
Alcoa	2019	-
Anglo American	2018	-
Anglo Gold Ashanti	2013	Comitê Executivo
Aperam	2018	<i>Leadership Team</i>
Arcelor Mittal	2020	Presidente do Conselho de Administração e CEO
Norsk Hydro	2020	Board de Gestão Corporativa.
Sama	-	-
Vale	2019	-

Fonte: elaboração própria.

Considerando-se os compromissos assumidos em suas Políticas de Direitos Humanos, pretendeu-se verificar as mesmas questões checadas em relação aos relatórios de sustentabilidade das empresas: **(a) como as empresas percebem a sua obrigação e responsabilidade em relação aos direitos humanos; (b) se há alguma preponderância entre os temas; (c) qual sua relação com o direito regulado e o que não está regulado; (d) que referências normativas obrigatórias e voluntárias em direitos humanos consideram; (e) que direitos observam; (f) se a compreensão das empresas sobre sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos se estende para além das relações intracorporativas, ou seja, para o entorno de suas operações e em relação à sua cadeia de fornecimento; (g) que mecanismos e soluções integram em seus fluxos e processos para realizar o respeito aos**

direitos humanos e, ao final, (h) que lacunas existem considerando as expectativas presentes nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos; além de questões específicas: (i) envolvimento da alta-gestão da empresa; (j) o que acontece com quem violar a PDH.

4. Metodologia da Pesquisa

Considerando as perguntas de pesquisa, conforme apresentadas acima (item 3), esse estudo desenvolveu-se por meio de teorização indutiva (GIOIA, CHITIPEDDI, 1991; GIOIA, CORLEY, HAMILTON, 2012), a partir de análise de documentos e considerando a abordagem da análise temática, facilitada pelo uso do software MAXQDA.

Para isso, foi realizado o tratamento sistemático dos conteúdos dos reportes e das políticas de direitos humanos das empresas de mineração e siderurgia, a partir do que foram realizadas análises e sistematizações em dois níveis. Em um primeiro momento, foi considerado o Gioia, Corley, e Hamilton denominam de “análise de primeira ordem”, que se vale de termos e códigos originários e é centrada no informante. Como complemento, a “análise de segunda ordem” permitiu considerar conceitos e classificações próprios de Empresas e Direitos Humanos, possibilitando a identificação de recorrência a partir do agrupamento dos códigos de primeira ordem. “Taken together, the tandem reporting of both voices—informant and researcher—allowed not only a qualitatively rigorous demonstration of the links between the data and the induction of this new concept, sensegiving, but also allowed for the kind of insight that is the defining hallmark of high-quality qualitative research.” (GIOIA, CORLEY, HAMILTON, 2012, p. 18).

A relevância da aplicação dessas análises em duas etapas está em buscar identificar, a partir da própria narrativa das empresas, nos relatos ou nas políticas, como vêm descrevendo seu respeito aos direitos humanos, isso antes de buscar identificar, com base na normativa voltada ao tema, quais são as lacunas. Essa primeira análise poderá trazer características relacionadas sobre como percebem prioridades, que justificativas são mais ou menos consideradas, entre outros elementos que fazem parte do comportamento das empresas. Com isso, **a contribuição da pesquisa, além de incrementar o debate teórico existente sobre a comunicação em direitos humanos considerando os limites da Responsabilidade Social Corporativa e de Empresas e Direitos Humanos, poderá também oferecer contribuições concretas, uma vez que o**

Brasil não regulou a comunicação sobre direitos humanos por empresas no Brasil e ainda não avançou na realização dos compromissos que assumiu em 2011, com a adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos. Os resultados desse trabalho poderão ser explorados tanto para definir os rumos da Política Nacional de Barragens, que foi alterada em 2020, mas ainda precisa de regulamentação para modificações específicas, envolvendo, por exemplo, o compromisso das empresas de “preparo para riscos e emergências no caso de situações vulneráveis”; assim como nos debates envolvendo a necessidade de um marco legal vinculante para estabelecer as responsabilidades do Estado das empresas pelos riscos e danos decorrentes dos negócios, contida em Projeto de Lei (Projeto de Lei nº 5272/2022) versus a adoção de soluções não vinculantes e baseadas na boa intenção ou interesse das empresas.

Assim, essa pesquisa, com base na abordagem metodológica pretendida, poderá ser qualificada como original e útil, da forma como debatem Corley e Gioia (2011, pp. 16-19) ao tratarem do uso da abordagem em dois níveis, considerando as diferentes acepções de originalidade e utilidade e defesa da relevância de cada um, segundo os diferentes cenários de contribuição de um trabalho científico, conforme demonstra o quadro abaixo:

Quadro 1 – Possibilidades de originalidade e utilidade da pesquisa científica

Originality	Revelatory	4	1
	Incremental	3	2
		Practically useful	Scientifically useful
		Utility	

Fonte: Corley e Gioia (2011, p. 16)

De forma complementar e com o objetivo de apoiar na interpretação dos resultados alcançados pela análise de documentos, foram realizadas entrevistas com membros da alta direção envolvidos com direitos humanos de empresas de mineração operando no Brasil que relatam

no formato da GRI e membros de comunidades atingidas por empresas de mineração. Para a identificação das pessoas a serem entrevistadas, foi utilizada a técnica de *purposefull sampling*.²⁶ Foram realizadas 3 entrevistas com membros da alta direção de empresas de mineração Vale S.A., Samarco Mineração e Anglo American, 1 entrevista com membro de associação setorial, além de 5 entrevistas com membros das populações atingidas de diferentes regiões do Brasil, conforme tabela abaixo.

Tabela 6 – Pessoas Atingidas Entrevistadas

Pessoa Atingida 1	Aracruz – Espírito Santo
Pessoa Atingida 2	Autazes - Amazonas
Pessoa Atingida 3	Barcarena – Pará
Pessoa Atingida 4	Rio Doce – Minas Gerais
Pessoa Atingida 5	Santa Cruz do Escalvado – Minas Gerais

Fonte: elaboração própria.

Além de representatividade de gênero, também se pretendeu considerar, dentre as pessoas atingidas entrevistadas, ao menos uma pessoa indígena, uma pessoa quilombola e uma pessoa membro de comunidade tradicional ribeirinha.

No caso dos membros da alta gestão das empresas de mineração, as entrevistas, realizadas a partir de roteiro semiestruturado (Anexo 5), tiveram por objetivo checar possíveis interpretações aos gráficos elaborados a partir da análise dos textos dos relatórios de sustentabilidade ou das políticas de direitos humanos das empresas. Os insumos coletados nestas entrevistas foram utilizados ao longo do texto, permitindo a identificação de hipóteses aos achados de pesquisa.

²⁶ A amostra por conveniência em pesquisas qualitativas diz respeito a uma estratégia não aleatória de selecionar a pessoa de referência a ser entrevistada para responder às perguntas de investigação. Os sujeitos são selecionados a partir de critérios que garantem certa diversidade de visões sobre o fenômeno social estudado (ROBINSON, 2014).

No caso das populações atingidas, as entrevistas tiveram por objetivo, em primeiro lugar, contornar a limitação das fontes, ou seja, os relatórios de sustentabilidade e políticas de direitos humanos, considerando que se trata de documentos que contêm as falas e visões das empresas, que não passam por um processo de verificação e checagem, para além das creditações feitas pela GRI. Nesse caso, tais entrevistas permitiram identificar riscos e impactos recorrentes à população local em decorrência das atividades e operações de mineração.

Considerando o compromisso de assegurar a proteção de dados e das pessoas entrevistadas e o protocolo de entrevista aprovado pelo Comitê de Ética da FGV (Anexo 3), as entrevistas foram anotadas ou transcritas e armazenadas de forma anonimizada, sendo seus resultados tratados nesta pesquisa de forma agregada. Infelizmente, embora tenha se dado autorização para uso das informações fornecidas nas entrevistas realizadas pelas empresas, não foi autorizada a gravação em nenhum caso. Isso pode ter se dado em razão de a pesquisadora de doutorado figurar na coordenação de diagnóstico socioeconômico de danos do desastre decorrente do rompimento da barragem de Fundão, na Bacia do Rio Doce, realizado pela FGV como *Expert* da Força Tarefa do Ministério Público Federal no âmbito de acordo firmado entre as Instituições de Justiça, incluído o Ministério Público Federal, e as empresas Samarco, Vale e BHP Billiton.

Assim, com o objetivo de conferir qualidade e legitimidade para a pesquisa, foram empregados os seguintes recursos: (i) triangulação de dados de relatórios e políticas e entrevistas, quando possível; (ii) uso de citações e trechos dos documentos ao longo do texto, para corroborar as afirmações feitas; (iii) explicitação da validade das bases de dados acessadas e dos seus limites (iv) apresentação detalhada de todos os passos e processos da pesquisa; (v) explicitação das condições para a extrapolação teórica dos achados da pesquisa; (vi) apresentação de protocolo claro de coleta de dados (vii) apresentação de gráficos com resultados parciais e finais da pesquisa; (viii) apresentação de fluxos que ilustrem o fundamento para os resultados alcançados; (ix) construção de relação entre dados com a teoria de forma coerente com sua epistemologia.

4.1 Coleta e base de dados

Em relação às Políticas de Direitos Humanos, embora não exista apenas um único formato por meio do qual as empresas possam declarar seus compromissos em relação ao respeito aos direitos humanos (PO 16, comentário) - o que significa que também possam declarar compromissos nos Códigos de Conduta das empresas, por exemplo -, foram consideradas

apenas as “Políticas de Direitos Humanos” no sentido definido pelos Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos. Isso, em primeiro lugar, porque a partir da busca de tais documentos nos sítios eletrônicos das empresas de mineração e nas entrevistas, foi possível constatar que as empresas de mineração, “para acompanhar as demandas globais”, têm optado por desenhar e publicar suas Políticas de Direitos Humanos, conforme apontou-se em uma das entrevistas. De fato, 8 das 19 empresas que reportam no formato da GRI dispõem de Política de Direitos Humanos pública, em seus sítios eletrônicos. Em segundo lugar, dado que as expectativas contidas dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos foram consideradas para identificar lacunas na análise dos relatórios de sustentabilidade, após primeira etapa de teorização indutiva focada nos documentos, assumir tal perspectiva também para tratar dos compromissos políticos das empresas foi uma opção feita buscando assegurar coerência ao trabalho.

No mesmo sentido, a escolha por levantar apenas as políticas das empresas que elaboram relatório no formato da GRI – e não as Políticas de Direitos Humanos de todas as empresas de mineração e siderurgia que operam no Brasil - deu-se pela possibilidade da comparação entre as duas análises realizadas, o que permitiu considerar semelhança e discrepâncias entre uma e outra.

No caso dos Relatórios de Sustentabilidade, a busca e a coleta de dados deram-se junto ao Banco de Dados da GRI, que publica todos os relatórios que cumprem os requisitos mínimos para estarem aptos à publicação. Foram buscados todos os relatórios elaborados por empresas de mineração e siderurgia com capital brasileiro, integral e misto, entre os anos 2009 e 2019.

A determinação desse marco temporal deu-se por algumas razões: (i) embora já estejamos em 2022, um relatório de uma empresa pode demorar mais de um ano para ser publicado, considerando o processo de creditação e publicação no site da GRI e em 2021, quando foi feita a última busca para conclusão da análise de dados via MAXQDA, ainda eram poucos os relatórios de 2020 publicizados; (ii) considerando-se a aprovação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011 e o documento “Linking UNGP to GRI G4”, de 2013, seria possível comparar o antes e depois de cada um desses marcos ao iniciar a análise pelos relatórios de 2019; (iii) ainda, no intervalo de 10 anos, haveria mais chances de identificar alguma mudança de comportamento do que em períodos menores, para além desses marcos.

A busca dos relatórios de sustentabilidade deu-se por meio do sistema de buscas da própria GRI, conforme disponível em: <https://database.globalreporting.org>. Essa base de dados permite

a busca de documentos considerando o setor (ex. *Mining and Metals*), o ano do relatório, o formato do relatório, o país e a região. Foram selecionados para a busca todas as empresas do setor de mineração e siderurgia, operando no Brasil, entre os anos 2009 e 2019, independentemente do tamanho da empresa e do formato do relatório.

Considerando esses critérios, foram identificados 111 relatórios de 19 empresas. Esses relatórios foram elaborados pelas empresas nos formatos G3, G3.1, G4 e Standards da GRI. Conforme será tratado a seguir, todos esses formatos tratam de direitos humanos, havendo alguma correspondência entre eles e uma evolução que pode ser percebida a partir do G4 considerando a adoção dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

A descontinuidade de relatório por determinada empresa ano a ano pode se dar ou porque a empresa decidiu não elaborar o relatório, ou ainda não apresentou - no caso relatórios referentes ao ano de 2019 – ou seu relatório não foi considerado apto a ser publicado, por não trazer informações mínimas consideradas essenciais pela GRI. Cada um desses relatórios tem entre 65 e 150 páginas.

4.1.1 Sobre o GRI

O GRI foi formado pelas organizações sem fins lucrativos Ceres (antiga *Coalition for Environmentally Responsible Economies*) e o Instituto Tellus, com o apoio do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), em 1997²⁷. Em 1999, o GRI lançou uma primeira versão das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade em 1999²⁸, que foram consolidadas em 2000 e lançadas na Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Sustentável em Johannesburgo, na África do Sul, sendo incorporadas no Plano de Implementação assinado por todos os estados membros participantes. Mais tarde naquele ano, a GRI tornou-se uma instituição permanente. Em 2002, a GRI mudou sua secretaria para Amsterdã, na Holanda. Embora independente, a GRI continua sendo um centro colaborador do PNUMA e trabalha em cooperação com o Pacto Global das Nações Unidas.

Os direitos humanos são parte integrante da estrutura de relatórios da GRI desde que foram estabelecidas as diretrizes G2, em 2002. Por meio de seu processo consultivo, a GRI selecionou

²⁷ As informações sobre a história do GRI foram retiradas de histórico elaborado pela própria organização, conforme disponível em seu site eletrônico: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI%27s%20history.aspx> Acesso em setembro de 2020.

²⁸ Disponível em: www.Sustainability-Reports.Com. Acesso em setembro de 2020.

indicadores identificando os principais aspectos de desempenho relacionados às práticas trabalhistas, direitos humanos e questões mais amplas que afetam os consumidores, a comunidade e outras partes interessadas na sociedade²⁹. Os aspectos específicos das práticas trabalhistas e do desempenho dos direitos humanos basearam-se principalmente em padrões internacionalmente reconhecidos, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. Em particular, as práticas trabalhistas e os indicadores de direitos humanos baseiam-se fortemente na Declaração Tripartite da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social e nas Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais, que foram consideradas mais relevantes para responsabilidade social dos negócios durante o processo consultivo da GRI. Como resultado, os direitos humanos, previstos na dimensão social das diretrizes, incluem indicadores, qualitativos em sua maioria, sobre não-discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, respeito a direitos em práticas disciplinares e de segurança e direitos indígenas³⁰.

Em 2006, a versão G3 acrescentou a essa lista a disposição de cláusulas de direitos humanos em acordos de investimento e contratação de fornecedores, assim como o treinamento em direitos humanos, em aspectos relevantes para as operações³¹. A versão G3.1, lançada em 2006 reconheceu a relevância de as empresas tratarem da igualdade de gênero, além da igualdade racial, sob a ótica da não-discriminação. Outra inovação foi ferramentas como a política de direitos humanos, a avaliação de riscos e impactos, monitoramento e remediação³².

As Diretrizes G4 e Standards, publicadas em 2015 e 2016 respectivamente, fazem referência direta a várias ferramentas e instrumentos internacionais de direitos humanos, incluindo os Princípios de Orientação das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da OIT e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Além disso, em 2015, a GRI publicou o documento *Linking G4 and The UN Guiding Principles*, com orientações específicas para as organizações sobre como relatar sua abordagem de gestão de direitos humanos e desempenho em tópicos específicos de direitos de humanos.

²⁹ GRI (2002). G2 Sustainability Reporting Guidelines, p. 51.

³⁰ GRI (2002). G2 Sustainability Reporting Guidelines, pp. 51–54.

³¹ GRI (2006). G3 Sustainability Reporting Guidelines, p. 21.

³² GRI (2011). G3.1 Sustainability Reporting Guidelines, pp. 32-35.

Nessas duas últimas versões, os impactos e o desempenho em relação aos direitos humanos podem ser capturados e relatados de duas formas: por meio de Indicadores, que na maioria das vezes exigem dados quantitativos de desempenho e por meio do *Disclosures on Management Approach* (DMA), que são explicações narrativas sobre como uma empresa identifica e gerencia seus impactos e desempenho. Para facilitar as respostas das empresas, há um modelo de "perguntas definidas" para formular o DMA, conhecido como o DMA genérico. O DMA se concentra a responder três questões: porque um Aspecto (tópico de sustentabilidade) é material, como os impactos são gerenciados e como esse gerenciamento é avaliado. O DMA também fornece contexto para os dados reportados com indicadores.

A orientação para o DMA genérico apresentada no documento da GRI “Linking G4 and the UN Guiding Principles” mostra como, a partir dos Princípios Orientadores da ONU e Empresas e Direitos Humanos, as empresas podem orientar seu processo de identificação sobre riscos e impactos nos direitos humanos, enfatizando o potencial da *due diligence* em direitos humanos, principal instrumento para o respeito aos direitos instrumentos pelas empresas, como condição não só para que empresas possam definir sua materialidade mas também comunicar e prestar contas sobre suas ações de respeito a direitos humanos:

Ações gerais:

- Descreva todos os processos usados pela organização para identificar seus impactos reais ou potenciais, como a *due diligence* em direitos humanos.
- Descreva se a abordagem de gerenciamento tem a intenção de evitar, mitigar ou remediar impactos negativos ou aumentar os impactos positivos.

Ações específicas:

- Identifique ações específicas relacionadas ao Aspecto material e explique as ações tomadas para atingir metas e objetivos.

Para cada uma das ações específicas identificadas, a organização pode considerar explicar:

- Se ações específicas fazem parte de um processo de *due diligence* e visam evitar, mitigar ou remediar os impactos negativos do Aspecto material.
- Se as ações são informadas por normas ou padrões internacionais como as “Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais”, “Proteção, Respeito e Remediação das Nações Unidas: um Marco para Empresas e Direitos Humanos” e os “Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos” (GRI, 2015).

Ao longo dos anos, a GRI tem supervisionado o desenvolvimento de indicadores e DMA para uma ampla gama de tópicos de sustentabilidade. No G4, esses tópicos de sustentabilidade são chamados de "Aspectos". Os Aspectos G4 voltados especificamente para os direitos humanos incluem:

- Investimento;
- Não discriminação;
- Liberdade de Associação e Coletividade;
- Trabalho infantil;
- Trabalho Forçado ou Compulsório;
- Práticas de segurança;
- Direitos Indígenas;
- *Due diligence* em direitos humanos;
- Avaliação de Direitos Humanos do Fornecedor;
- Mecanismos de Reclamação dos Direitos Humanos.

O conteúdo de direitos humanos do G4 foi desenvolvido com base nos principais instrumentos internacionais existentes, incluindo: a Declaração dos Direitos Humanos, de 1948, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, de 1966. Além disso, o quadro legal internacional para os direitos humanos é sustentado por mais de 80 outros instrumentos, incluindo todas as convenções da OIT e, a partir de 2014, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

Os direitos humanos estão interligados com muitas questões e, portanto, os impactos nos direitos humanos também podem ser relatados na cobertura de uma empresa sobre outros Aspectos, por exemplo, relacionados à privacidade do cliente, comunidades locais, água, entre outros.

Linha do Tempo 1 - Evolução dos parâmetros para avaliação de performance em direitos humanos nas Diretrizes GRI



Fonte: Elaboração própria a partir de dados disponibilizados pela GRI em <http://www.gri.com> e na análise dos documentos relativos às diretrizes G2, G3, G3.1, G4 e Standards.

Nas diretrizes do GRI, as organizações têm como orientação descrever como identificaram e estão gerenciando questões materiais, considerando os aspectos econômicos, sociais e ambientais. Para a GRI, (...) materiality is the threshold at which aspects and other sustainability topics become sufficiently important that they should be reported.³³ De acordo com a G4, as questões materiais são aquelas que “refletem os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização; ou que influenciam substancialmente as avaliações e decisões das partes interessadas.” (GRI, 2013, p. 11). A expectativa é que as empresas coloquem essa orientação em prática considerando seus principais impactos na sustentabilidade e, no diálogo com seus públicos de relacionamento, priorizam determinados temas e questões a relatar. Compreende-se que os aspectos sociais, econômicos e ambientais não são igualmente importantes para cada organização, e a importância de cada um pode variar de organização para

³³ GRI e ROBECOSAM (2016). Defining what is materiality. Disponível em <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-DefiningMateriality2016.pdf>. Acesso em julho de 2020.

organização considerando suas atividades e onde operam, e “o relatório da organização deve enfatizar as informações sobre o desempenho em relação aos aspectos mais materiais.” (GRI e ROBECOSAM, 2016, p. 8).

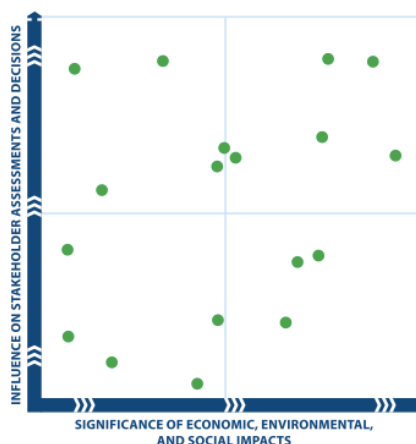
Na versão G4 das Diretrizes, a GRI descreve um processo de quatro etapas que uma organização pode seguir para determinar o conteúdo específico a ser incluído em seu relatório, considerando a materialidade. A Etapa 1 é a identificação dos aspectos e seus limites que podem ser considerados para inclusão com base nos impactos relacionados a todas as atividades, produtos, serviços e relacionamentos da organização, independentemente de esses impactos ocorrerem dentro ou fora da organização.

A Etapa 2 é a priorização dos aspectos e tópicos identificados anteriormente para determinar aqueles que são materiais e, portanto, devem ser relatados. O Princípio da Materialidade é implementado avaliando cada aspecto e tópico de acordo com sua influência nas avaliações e decisões das partes interessadas, e a importância dos impactos econômicos, ambientais e sociais. A organização então define os critérios que processam um aspecto material, assim como seus limites. A Etapa 3 consiste na validação dos aspectos e tópicos identificados como materiais antes de coletar as informações a relatar. A Etapa 4 é a revisão dos aspectos e tópicos que foram definidos como materiais no período de relatório e a consideração das partes interessadas. Esse retorno das partes interessadas ocorre após a publicação do relatório, como um preparo para o próximo ciclo de relatório. As etapas para definir o conteúdo do relatório devem ser sistemáticas, documentadas e replicáveis, e usadas de forma consistente em cada período de relatório (GRI, 2013, p. 32). Ainda que cada organização possa adotar um processo diferente, é essencial que suas “partes interessadas” sejam consideradas³⁴.

O gráfico abaixo, que consta no Manual de Implementação das Diretrizes G4, ilustra esse ponto.

³⁴ A preocupação é que a empresa seja capaz de responder às questões “what are the material aspects, and to whom?” (GRI e ROBECOSAM, 2016, p.9). e venha considerar todos os aspectos tidos como relevantes, não apenas para o relato, mas também para a gestão de riscos e impactos e então para o relato, conseqüentemente.

Gráfico 2 - Representação visual da Priorização de Aspectos e Temas



Fonte: GRI, 2013, p. 12.

Um elemento importante do processo de materialidade, tanto no G4 quanto nos Standards é a aplicação do “princípio da completude”. No caso das diretrizes Standards, a versão publicada em 2016, explicita que “the topics covered in the report are expected to be sufficient to reflect the organization’s significant economic, environmental and/or social impacts, and to enable stakeholders to assess the organization. In determining whether the information in the report is sufficient, the organization considers both the results of stakeholder engagement processes and broad-based societal expectations that are not identified directly through stakeholder engagement processes.” (GRI, 2016, p. 12). Com isso, a orientação para as empresas é que o relatório completo é aquele que “does not omit relevant information that substantively influences stakeholder assessments and decisions, or that reflects significant economic, environmental, and social impacts.” (GRI, 2016, p. 12).

Nessa descrição, também deve haver referência ao tempo, considerando-se o período do relatório, e uma descrição de onde os impactos ocorrem, considerando-se a relação que a empresa tem com esses impactos. Em relação a esse ponto, a versão das Diretrizes de 2016 assume o conceito de responsabilidade de respeitar direitos humanos estabelecido nos POs, e a ele faz referência, concluindo que “an organization preparing a report in accordance with the GRI Standards is expected to report not only on impacts it causes, but also on impacts it contributes to, and impacts that are directly linked to its activities, products or services through a business relationship” (GRI, 2016, p. 12).

Por fim, considerando-se a Linha do Tempo 1, e os temas de direitos humanos disponível em cada uma das versões das diretrizes do GRI, será possível comparar, considerando o período analisado, se há alguma mudança na narrativa das empresas considerando as abordagens e os temas trazidos nas orientações das diretrizes.

5. Análises e resultados

Esse capítulo apresenta os resultados de duas análises. Na primeira parte (5.1), apresenta os resultados alcançados a partir da sistematização e avaliação dos relatos feitos pelas empresas de mineração e siderurgia em seus relatórios de sustentabilidade respectivamente às suas atividades e operações realizadas entre 2009 e 2019, nos formatos GRI G3, G4 e Standards. Na segunda parte (5.2), apresenta uma avaliação das Políticas de Direitos Humanos dessas empresas.

A partir das perguntas de pesquisa tratadas acima, o objetivo da primeira análise (5.1) foi identificar (i) quais são os temas apontados como relevantes em razão dos riscos e impactos das empresas por meio da identificação, sistematização e análise dos temas materiais; (ii) como as empresas se comportam em relação aos indicadores que tratam de direitos humanos, considerando-se a aproximação entre a nomenclatura dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos com a abordagem da GRI, sobretudo a partir da publicação do documento “Linking G4 and the UN Guiding Principles”, em 2015; (iii) o que as empresas contam sobre direitos humanos, observando-se os temas correlacionados assim como os compromissos assumidos e as ações narradas; (iv) qual o nível de comprometimento das ações de direitos humanos relatadas considerando-se as expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

No caso da segunda análise (5.2), seu objetivo foi identificar padrões acerca dos compromissos assumidos pelas empresas de mineração e siderurgia em suas políticas de direitos humanos, das referências adotadas e das ações narradas, em um primeiro momento, para então realizar a sua categorização e, assim, identificar padrões e tecer considerações em vista das expectativas contidas nos debates teóricos sobre empresas e direitos humanos e na própria normativa de direitos humanos.

5.1 Análises e resultados sobre como as empresas de mineração e siderurgia operando no Brasil reportam sua performance em direitos humanos

Para as análises realizadas, cujos resultados serão apresentados abaixo, foram selecionados todos os relatórios elaborados nos formatos G3, G4 (a partir de 2014) ou Standards (a partir de 2019), correspondentes às atividades e operações realizadas entre 2009 e 2019 pelas empresas de mineração e siderurgia, formadas por capital brasileiro, integral ou misto, em operação no Brasil.

É na versão G4 que são incorporados os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (GRI, 2015), embora direitos humanos já fosse um assunto a ser avaliado antes mesmo deste ano.

Conforme abaixo, foram identificados 111 relatórios de 19 empresas.

Tabela 7 – Total dos relatórios analisados

Alcoa Alumínio	2009	G3	Nexa Resources	2017	Standard
	2010	G3		2018	Standard
	2011	G3		2019	Standard
	2012	G3	Paranapanema	2012	NON
	2013	G3		2013	NON
	2014	G3		2014	NON
	2015	G4		2015	NON
	2016	NON		2016	NON
	2017	NON		2017	Standard
	2018	NON	2018	Standard	
	2019	NON	Alunorte do Brasil S.A (Hydro Norsk)	2010	G3
		2012		G3	
		Anglo American Brasil	2013	G4	
			2014	G4	
			2015	G4	
			2016	G4	
			2017	G4	
		Samarco Mineração	2009	G3	
			2010	G3	
			2011	G3	
			2012	G3	
			2013	G3	

AngloGolg Ashanti Brasil	2016	NON
	2017	NON
	2018	NON
	2019	NON
Aperam South America	2009	G3
	2010	G3
	2011	G3
	2012	G3
	2013	G4
	2014	G4
	2015	G4
	2016	G4
2019	Complemento País	
ArcelorMittal Brasil	2009	G3
	2010	G3
	2011	G3
	2012	G3
	2013	G3
	2014	G3
	2015	G4
	2016	G4
	2017	Standard
	2018	Standard
	2019	Standard
Companhia Brasileira de Alumínio (CBA)	2017	G4
	2018	Standard
	2019	Standard
Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM)	2018	Standard
	2019	Standard
Gerdau Brasil	2018	NON
	2019	Standard

	2014	G4
	2015 e 2016	G4*
	2017	NON
	2018 e 2019	G4
SINOBRAS	2012	G3
	2013	G3
USIMINAS	2009	G3
	2010	G3
	2011	G3
	2016	NON
	2017	NON
	2018	NON
	2019	Standard
	Vale S.A.	2009
2010		G3
2011		G3
2012		G3
2013		G3
2014		G3
2015		G4
2016		G4
2017		Standard
2018		Standard
2019		Standard
V&M do Brasil	2009	G3
	2010	G3
	2011	G3
	2012	G3
	2013	G4
	2014	G4
	2015 e 2016	G4

Manabi	2013	G3		2017 e 2018	NON
	2014	G4		2019 e 2020	NON
Mineração Rio do Norte (MRN)	2012	G3			
	2014	G4			
	2015	G4			

Fonte: elaboração própria

Como se vê acima, foram mapeados e analisados 111 relatórios de 19 empresas diferentes do setor de mineração e siderurgia: Alcoa Alumínio, Alunorte do Brasil S.A. (Hydro Norsk), Anglo American Brasil Níquel, AngloGold Ashanti Brasil, Aperam South Amercia, ArcelorMittal Brasil, Companhia Brasileira de Alumínio (CBA), Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM), Gerdau Brasil, Manabi, Mirenação Rio do Norte (MRN), Nexa Resources, Paranapanema, Sama, Samarco Mineração, Sinobras, Usiminas, Vale S. A., V&M do Brasil.

Esses relatórios dizem respeito às atividades e operações das empresas entre 2009 e 2019. Muitas vezes um relatório respectivo às atividades e operações realizadas em determinado ano é publicado um ou dois anos mais tarde e é por essa razão que não foi possível ter acesso a relatórios referentes a 2019 de algumas empresas, assim como não foi possível considerar os relatórios referentes aos anos seguintes. Em 5 dos casos, o relatório foi elaborado considerando-se o biênio. Considerando os objetivos dessa pesquisa, de verificar a percepção das empresas de mineração e siderurgia sobre direitos humanos, no caso dos 5 relatórios elaborados para dois anos, oi considerado o ano mais atual para referência nas análises realizadas. Por exemplo, para o relatório elaborado em relação aos anos 2018 e 2019, este foi contabilizado como 2019. Mesmo prevendo atividades e operações relativas ao ano de 2018, os conceitos, priorizações, estrutura utilizados foram muito provavelmente mobilizados em 2019.

Em relação a esses relatórios, são investigados itens relacionados à materialidade das empresas, considerando-se os impactos mencionados (conforme diretrizes da GRI G3, G4 e Standards) e o que as empresas consideram como temas materiais, isto é, seus riscos e impactos mais relevantes também sob a perspectiva de seus *stakeholders*. Em seguida, são identificados os indicadores de desempenho empregados para aferir o que pode ser considerado como seu desempenho em direitos humanos, a partir de uma associação feita pela própria GRI no documento “Linking G4 and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (GRI,

2014). Por fim, buscou-se compreender qual o significado do uso do termo “direitos humanos” nos diferentes relatórios, considerando-se todas as associações feitas (100%) com o objetivo de identificar o sentido do seu uso, assim como os compromissos, as políticas, os processos e/ou as ações levadas a cabo pela empresa em relação aos direitos humanos.

Os relatórios foram submetidos a uma análise temática exploratória (GUEST *et al.*, 2012). Com apoio do software MAXQDA, seu conteúdo foi codificado manualmente em diferentes “nós”³⁵, ou seja, em diferentes coleções de referências, possibilitando conhecer seu conteúdo, para além de padrões considerando a amostra selecionada. Nesse caso, a identificação é importante porque mostra tendências sobre como as empresas entendem suas prioridades considerando-se os temas e as questões selecionados. Com o objetivo de sistematizar os resultados da pesquisa, foi empregada a técnica de visual mapping (LANGLEY, 1999), com apoio do software MIRO, permitindo ilustrar os padrões identificados, assim como justificar as conclusões da pesquisa. A análise seguiu essa lógica, conforme será apresentado abaixo.

5.1.1 Riscos e impactos relevantes como parâmetros para a definição de temas materiais

Uma série de impactos vêm sendo associados à construção e operação de mineradoras em todo o mundo. Conflitos fundiários envolvendo grandes mineradoras e comunidades locais e mineradoras de pequena escala e mineradores artesanais; trabalho forçado, incluindo a escravidão moderna e o trabalho infantil; violações a direitos de comunidades locais, especialmente de comunidades locais e indígenas; o deslocamento compulsório; condições não adequadas de saúde e segurança para trabalhadores; discriminação de gênero e outros tipos de discriminação; contaminação de água e solo (ICMM, 2012, BIICL, 2016).

No Relatório GRI, orienta-se que os riscos e impactos sejam apresentados no item 2, G4-2, com o objetivo de fundamentar, junto com o processo de materialidade, os temas materiais identificados e que dimensionarão o escopo e o conteúdo do relatório. A empresa não precisa tratar de todos os diferentes temas e aspectos contidos nas orientações, mas precisará tratar e avaliar os aspectos relacionados aos temas que identificar como materiais.

³⁵ Para efeitos dessa pesquisa – e é assim como se usa em pesquisas envolvendo análises temáticas e codificações –, os “nós” são termos que reúnem outros termos, estes coletados dos textos originais em sua forma literal. Os agrupamentos em “nós” se dão em vista da semelhança e abrangência, permitindo a identificação de padrões.

Segundo o *G4 Sustainability Reporting Guidelines: Implementation Manual* (“Guia”), a empresa deve fornecer uma descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades, em duas seções narrativas. Na primeira seção, deve focar os principais impactos da organização na sustentabilidade e os efeitos nas partes interessadas, incluindo os direitos definidos pelas leis nacionais e os padrões relevantes internacionalmente reconhecidos. Isso deve levar em consideração a gama de expectativas e interesses razoáveis das partes interessadas da organização. Esta seção deve incluir:

- (i) descrição dos impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização e os desafios associados e oportunidades, assim como o efeito sobre os direitos das partes interessadas conforme definido pelas leis nacionais e as normas e normas reconhecidas internacionalmente;
- (ii) explicação da abordagem para priorizar esses desafios e oportunidades;
- (iii) principais conclusões sobre o progresso na abordagem desses tópicos e desempenho relacionado no período coberto pelo relatório, incluindo avaliação das razões de desempenho insuficiente ou de desempenho excessivo e uma descrição dos principais processos em vigor para abordar o desempenho e as mudanças relevantes. Na segunda seção, a empresa deve focar o impacto das tendências, riscos e oportunidades de sustentabilidade nas perspectivas de longo prazo e no desempenho financeiro da organização. Para isto, deve concentrar-se especificamente nas informações relevantes para as partes interessadas financeiras ou que possam vir a ser no futuro.

A seção dois deve incluir o seguinte:

- (i) descrição dos riscos e oportunidades mais importantes para a organização decorrentes das tendências de sustentabilidade;
- (ii) priorização dos principais tópicos de sustentabilidade como riscos e oportunidades, de acordo com sua relevância para a sustentabilidade organizacional a longo prazo;
- (iii) estratégia, posição competitiva, fatores qualitativos e (se possível) de valor financeiro quantitativo; além de
- (iv) tabela contendo metas, desempenho em relação a metas e lições aprendidas para o período atual do relatório, metas para o próximo período de relato e objetivos e metas a médio prazo (ou seja, 3–5 anos) relacionadas com os principais riscos e oportunidades, descrição concisa de mecanismos de governança implementados

especificamente para gerenciar esses riscos e oportunidades, e identificação de outros riscos e oportunidades relacionados (GRI, 2021, pp. 9/10).

Apesar disso, todas as empresas analisadas descrevem de forma bastante genérica, nos seus relatórios, os riscos e impactos considerando, apenas mencionando que estes foram considerados no processo de materialidade da empresa, como por exemplo os trechos transcritos abaixo:

“os temas destacados neste documento levam em conta a forma como a empresa os considera dentro da gestão e elaboração dos projetos. Eles contemplam os impactos para os negócios da empresa – a curto, médio e longo prazo – e às comunidades onde os empreendimentos estarão inseridos” (Manabi, 2015).

A gestão de riscos é um processo fundamental para sustentar o retorno da empresa, fortalecendo, cada vez mais, a gestão e planejamento futuro do negócio da Samarco. Controlar e gerenciar os riscos – não apenas os relacionados às barragens – é um requisito fundamental para garantir a continuidade das operações da empresa. Alguns exemplos de temas e riscos monitorados • Interrupção das operações • Acesso a recursos hídricos e energéticos • barragens • ocorrências de atos de corrupção e fraude dentro da Samarco e em suas relações externas • reputação institucional e relações com a comunidade • oscilação nos preços do mercado de minério de ferro • Mudanças de cenários e marcos regulatórios” (Samarco, 2016).

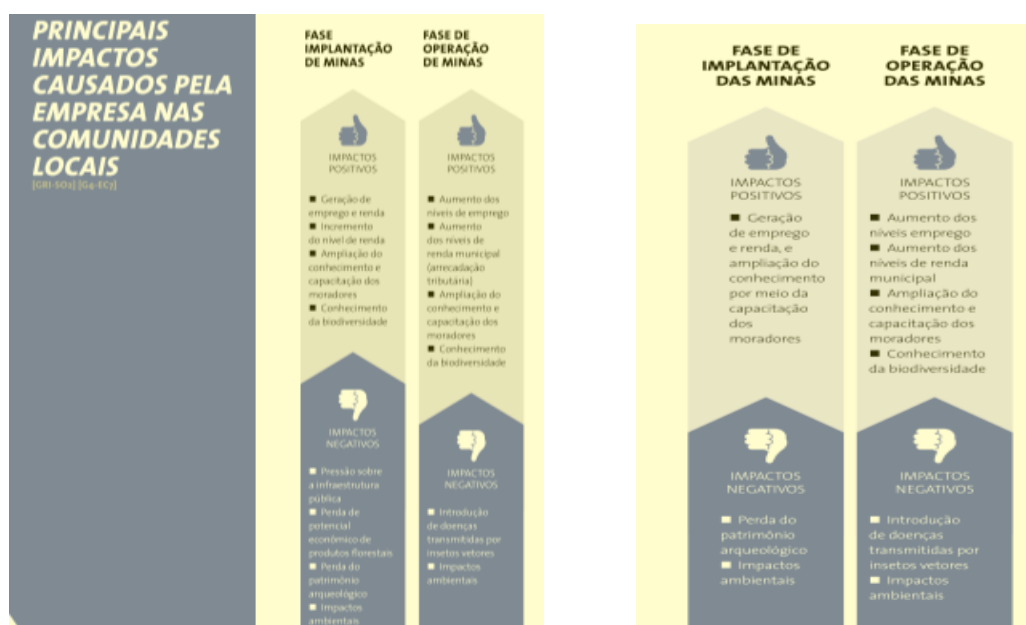
“Em reforço a esse leque de procedimentos, a Vale conduz no Brasil *due diligence* de terceiros com o propósito de tentar mitigar o risco de contratação ou subcontratação de empresas consideradas inidôneas. Em 2016, foram mais de 6 mil consultas envolvendo direitos humanos, segurança e corrupção, entre outros temas. Esse processo já está incorporado ao fluxo de certificação de novos prestadores de serviço nos principais países em que a Vale atua. G4-2” (Vale, 2017).

O que se nota, pelos exemplos, é que em vez de descrever os riscos e impactos, o que permitiria correlacionar os temas materiais, compreender as medidas já adotadas para controle de riscos e seus sucessos e insucessos, garantir transparência sobre os impactos nos negócios, as empresas priorizam contar sobre como entendem relevante considerar riscos e impactos e, no máximo, oferecem “exemplos de impactos”, sem que qualquer hierarquização ou priorização seja feita no documento, para além daquela que formará o processo de materialidade, que a partir dos riscos e impactos deve considerar perspectivas dos *stakeholders*, inclusive *rightholders* para então, justificar os temas materiais. O que ocorre, na prática, é que em grande parte dos casos a descrição do risco (G4-2) é confundida com o processo da identificação da materialidade, que é uma das formas de priorização. O resultado acaba sendo “escolher riscos”, e não era esse o objetivo da descrição de riscos e impactos, como observa a própria GRI. A voluntariedade de movimentos de Responsabilidade Social Corporativa, entre esses a Sustentabilidade, admite que, para além do cumprimento e da conformidade à lei, a empresa possa decidir onde aplicar

seus investimentos sociais, mas isso não é o mesmo quando se trata de riscos que podem acometer direitos.

Em apenas dois casos analisados optou-se por enumerar os impactos mapeados. Trata-se dos relatórios da empresa MRN. Apesar da enumeração, nota-se que a lista apresentada é bastante genérica e não detalha nem os riscos (ex. “riscos ambientais”) nem apresenta as considerações requeridas para G4-2, porque não se explicita a correlação entre os riscos e impactos mapeados, as ações realizadas para seu controle e a materialidade.

Gráficos 3 e 4 – Exemplo de narrativa apresentada por empresa sobre impactos causados no entorno de suas operações



Fonte: MRN, 2015/2014.

Fonte: MRN, 2014/2013.

Além do nível de generalidade em que os riscos são tratados, outra observação a ser feita é que os riscos considerados, embora muitas vezes tratem de impactos potenciais ou reais a afetarem o meio ambiente e a população, tais riscos são muitas vezes apresentados como riscos aos negócios. No exemplo abaixo, que trata sobre o desastre envolvendo a empresa Samarco, exemplifica isso, ao apresentar um dos maiores desastres ambientais ocorridos no Brasil como “riscos relacionados à reputação, às licenças de operação e à sua própria continuidade”:

“Riscos G4-2, G4-14 2015 foi o ano em que a Samarco vivenciou, na prática, os impactos da materialização de um dos principais riscos do negócio: o rompimento de uma barragem de rejeitos. Esse fato acabou se revelando uma tragédia ambiental que marcou a história da Samarco, exigindo, assim, enorme capacidade de resposta e expondo a empresa a uma série de outros riscos, relacionados à reputação, às licenças de operação e à sua própria continuidade. O modelo de gestão de riscos construído pela Samarco adota práticas de referência de mercado (baseado no modelo Enterprise Risk Management – ERM do Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - CoSo), e diretrizes dos acionistas Vale S.A. e BHP Billiton Brasil. A política de Gestão de riscos e o seu manual estabelecem os critérios de avaliação e monitoramento dos riscos. A gestão de riscos abrange as etapas de identificação, avaliação, classificação e monitoramento dos riscos que podem impactar a empresa e os públicos de relacionamento envolvidos. As avaliações são conduzidas em seminários multidisciplinares, com mapeamento de causas, impactos, controles, definição de probabilidade e severidade daquele risco em referência se materializar, e ações para melhoria do ambiente de controle ou redução do nível do risco. A Samarco, até 2015, classificava os riscos conforme sua natureza e seu nível de criticidade/materialidade. Os riscos eram organizados em uma estrutura analítica de acordo com a cadeia produtiva e unidades de negócio, além de serem categorizados em estratégicos, operacionais e de projetos. Após o rompimento da barragem, os riscos continuam sendo classificados conforme sua natureza e nível de criticidade/ materialidade, porém sua organização foi reformulada em uma estruturação denominada “clusters”, que considera o novo ambiente de negócio da empresa. Estes “clusters” dividem-se nos temas: obras geotécnicas, plano de continuidade do negócio, financeiro, legal e *compliance*. Até 2015, eram conduzidos processos de revisão anual para os riscos do negócio (operacionais e estratégicos). A partir de 2016, para adequar ao novo cenário da Samarco, o processo de revisão evoluiu para atualizações em torno de três meses ou após algum evento significativo que possa afetar a última avaliação de risco realizada. Em 2015, foram realizados mais de 47 seminários de avaliação de riscos, com participação de aproximadamente 450 empregados de áreas-chave. No total, foram 26 riscos considerados materiais e 49 não materiais; foram elencadas mais de 440 iniciativas para seu tratamento. Em 2016, estes números aumentaram substancialmente, chegando a um número de mais de 87 seminários de avaliação de riscos, envolvendo mais de 850 empregados e empresas terceirizadas, totalizando 81 riscos materiais e 6 riscos não materiais. Em linha com estas atividades, mais de 370 iniciativas e ações para tratamento das fragilidades encontradas nestas avaliações foram executadas. (Samarco, 2016).

No caso das barragens, os conceitos de riscos e danos associados às atividades dos empreendimentos às populações são a referência estabelecida pela Lei de Segurança de Barragens, cuja primeira versão foi publicada em 2010, para classificar e demandar obrigações e responsabilidades das empresas operadoras de barragens, não é algo estranho à atuação das empresas. De acordo com a Lei, as barragens são classificadas em atenção à sua Categoria de Risco (CRI), com relação aos aspectos da própria barragem, e ao seu Dano Potencial Associado

(DPA), em atenção ao potencial de perdas de vidas humanas e dos impactos econômicos, sociais e ambientais decorrentes da ruptura da barragem³⁶.

Considerando os aspectos determinados pela Lei, os mapas abaixo, construídos por meio do sítio eletrônico da Agência Nacional de Mineração, apresentam as barragens de mineração considerando sua CRI e seu DAP:

Mapa 1 – Barragens de mineração classificadas segundo sua categoria de riscos (CRI)



Fonte: elaborado a partir de imagens fornecidas pela Agência Nacional de Mineração.

Mapa 2 – Barragens de mineração classificadas segundo seu dano potencial associado (DAP)



Fonte: elaborado a partir de imagens fornecidas pela Agência Nacional de Mineração.

³⁶ Embora a Lei de Segurança de Barragens, Lei nº 12.334, conforme editada em 2010, tenha tido diversos artigos modificados pela Lei nº 14.066/2020, o conceito de Dano Potencial Associado não sofreu alterações.

O que se observa, a partir dos mapas, é que, considerando-se as barragens cadastradas conforme a Lei de Segurança de Barragens, cerca de 47% são consideradas como barragens de elevado dano potencial associado. Apesar disso, riscos de rompimento de barragem, riscos à população relacionados ao rompimento de barragem, não são especificamente tratados como temas materiais, mencionando-se apenas, quando é o caso - e o exemplo acima é um deles -, os impactos ambientais, os impactos às comunidades locais.

5.1.2 Temas materiais

Os temas materiais “(...) representam os impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas”. Essa é a definição que consta nas diretrizes da GRI em todas as versões compreendidas nos relatos considerados nesta pesquisa: G3, G3.1 e G4 e Standards.

Nas diretrizes da versão G3, está expresso que o objetivo do relato é que sejam considerados os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos (“materialidade”) da empresa e que substancialmente influenciem as avaliações e decisões de *stakeholders* (“inclusão de stakeholders”). Na versão G3.1, publicada em 2006, reforça-se de que todos os impactos econômicos, ambientais e sociais significativas (“completude”) e que o relatório deve identificar os stakeholders consultados e apresentar como suas expectativas foram consideradas (GRI, 2006, p. 7).

O que se espera, conforme detalham orientações da versão G4, considerando os princípios da materialidade, da inclusão de stakeholders e da completude que já constavam nas versões G3 e G3.1, é que a cobertura de temas materiais e seus limites deve ser suficientemente ampla para refletir impactos econômicos, ambientais e sociais significativos, considerando-se tanto fatores internos como externos, e as interações em nível local, regional ou global de forma contextualizada, considerando-se um conceito amplo de sustentabilidade (GRI, G4, p. 11, GRI 2016, pp 8 - 11).

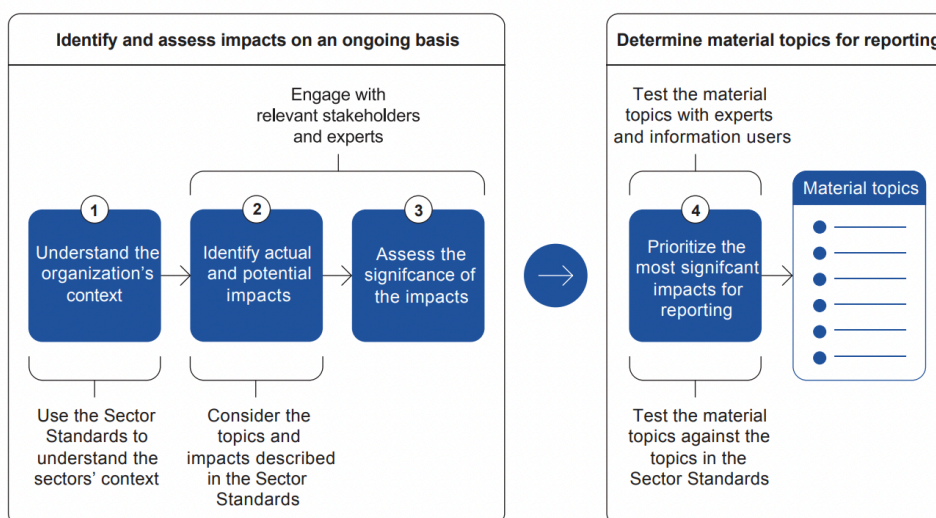
Em 2021, a GRI atualizou os parâmetros para realização do relato considerando a versão Standards e reforçou que, dentre os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos, a orientarem a definição da materialidade, devem ser considerando os impactos aos direitos humanos (GRI, 2021b, p. 7). Embora essa versão seja aplicável apenas aos relatos realizados a partir de 2023, avaliar os impactos sobre direitos humanos já é cobrado desde o G3, sendo tal explicitação um reforço sobre a expectativa de completude dos relatos, que não devem deixar de fora nenhum impacto significativo, incluindo-se impactos em direitos humanos.

É a partir desses temas que as empresas determinam o escopo do reporte, considerando-se os indicadores associados, a partir de parâmetros que são fixados pela GRI nas versões G3, G4 e Standards, respectivamente.

Espera-se que esses temas sejam definidos por meio de um processo que é contínuo, considerando-se o contexto das operações e das atividades da empresa em atenção às suas relações comerciais e ao território, os riscos e impactos associados, em atenção à sua significância, conforme ilustra a figura abaixo. Durante essas etapas, a organização identifica e avalia seus impactos regularmente, como parte de suas atividades do dia a dia e ao se envolver com as partes interessadas e especialistas relevantes. Essas etapas contínuas permitem que a organização identifique e gerencie ativamente seus impactos à medida que eles evoluem e surgem novos (GRI, 2021, p7.)

A partir disso, a priorização de temas, que resultará na definição dos temas materiais, deve ser realizada em atenção a consultas com especialistas. Todo esse processo deve constar do relato como forma de mostrar que de fato os impactos considerados são os significativos não apenas na perspectiva da empresa, mas também dos seus stakeholders. Por isso, inclusive, a orientação da GRI de que a forma como os stakeholders foram envolvidos no processo de materialidade, assim como foram incorporadas questões que lhes afetam, sejam tratadas no relato (GRI, 2021, p.9).

Figura 1 – Processo para a definição de temas materiais, segundo a GRI



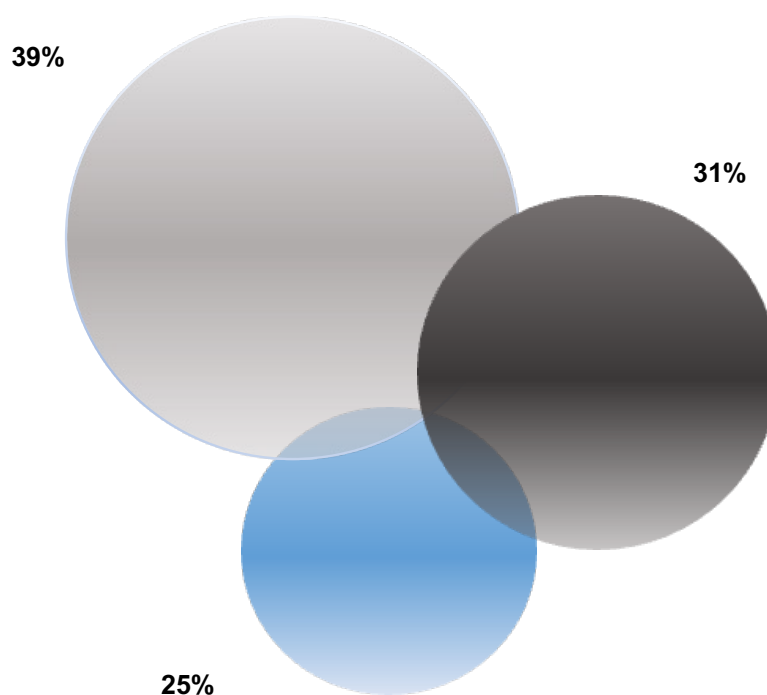
Fonte: GRI, 2021, p7.

Não é possível, pelas informações apresentadas, avaliar se a lista de temas materiais identificada é a mais adequada para os riscos e impactos da empresa, considerando suas atividades, assim como o território onde se encontram suas operações e suas cadeias. Considerando-se os temas identificados como relevantes, o que é possível é aferir, em vista dos riscos e impactos recorrentemente imputados ao setor; por meio de estudos, análises técnicas e inclusive setoriais, especialmente da ICMM; se os temas materiais relatados seriam capazes, em tese, de enfrentar tais riscos e impactos adversos.

Mesmo sem se examinar as características do território, que também precisariam ser levadas em conta, essa tentativa de correlação já mostra que há uma série de lacunas que precisam começar a ser consideradas pelas empresas em suas iniciativas de reporte e prestação de contas. Isso, em primeiro lugar, levando-se em conta especialmente que a GRI adotou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, e, além disso, partindo da ideia de que não seria adequado, no caso de haver riscos e impactos com os quais a empresa pode estar de alguma forma envolvida, “escolher” que direitos humanos respeitar, prevenir, remediar, considerar como relevante. A obrigação de respeito aos direitos humanos não é voluntária.

Com base na amostra, foram identificados 1.036 temas materiais. Esses temas foram sistematizados considerando-se a semelhança ou a proximidade de seus significados (conforme lista de temas que consta do Anexo 1, que também traz a incidência dos temas identificados) e o fato de tratarem de aspectos sociais, ambientais e econômicos. A classificação entre aspectos sociais, ambientais e econômicos muitas vezes é feita pela própria empresa e se relaciona com as diferentes dimensões da sustentabilidade a serem tratadas no relato no formato da GRI. Isso foi observado. Apesar disso, importante ressaltar que muitos temas poderiam dizer respeito a mais de um aspecto e, em geral, todos eles estão de uma forma correlacionados. Uma contaminação de um rio, por exemplo, associada à disposição adequada de rejeito, que é um tema ambiental, poderá impactar a população local e, dependendo das dimensões da contaminação, comprometer o desempenho econômico da empresa. Mesmo assim, identificar a preponderância entre os aspectos ambiental, econômico e social importa para compreender o que e como as empresas de mineração e siderurgia vêm considerando mais importante e, dentro disso, qual relevância atribui-se aos direitos humanos.

Considerando-se a sistematização de temas realizada, observa-se uma preponderância entre temas econômicos, seguida por temas ambientais e, então, pelos temas sociais, realizadas algumas interseções, sobretudo sobre entre as dimensões social e ambiental, conforme tabela e gráfico abaixo.

Gráfico 5 – Preponderância de temas materiais entre 2009 e 2019

Legenda:

- Temas sociais
- Temas econômicos
- Temas ambientais

Fonte: elaboração própria, a partir da sistematização dos conteúdos dos relatórios de sustentabilidade das empresas de mineração e siderurgia relativamente às suas atividades e operações realizadas entre 2009 e 2019.

Tabela 8 – Aspectos ambientais, econômicos, sociais e intersecções

aspectos	total	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ambientais	321	15	28	41	38	47	42	29	18	9	24	30
econômicos	403	39	37	43	42	58	43	27	24	16	27	47
sociais	263	19	24	30	32	45	23	19	14	8	18	31

intersecções	49 ³⁷	5 ³⁸	7 ³⁹	6 ⁴⁰	7 ⁴¹	1	3	2	3 ⁴²	4 ⁴³	4	6
--------------	------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---	---	---	-----------------	-----------------	---	---

Fonte: elaboração própria, a partir da sistematização dos conteúdos dos relatórios de sustentabilidade das empresas de mineração e siderurgia relativamente às suas atividades e operações realizadas entre 2009 e 2019.

É esperado que uma empresa preocupe-se com seu desempenho econômico, a questão é questionar se, dado que esse não é o único relatório elaborado periodicamente pela empresa – também se elabora o relatório financeiro/contábil, e considerando-se ser esse o relatório em que se espera que as empresas contem sobre as suas ações socialmente responsáveis e/ou sustentáveis, essa preponderância nos mostra que a questão econômica, ainda que nessa seara, é numericamente mais relevante que compromissos e ações relacionados às dimensões ambiental e social da RSC ou Sustentabilidade.

Considerando-se os temas materiais identificados ao longo do tempo, o que se observa é que as preponderâncias identificadas em relação ao total se mantêm, conforme se pode observar nos Gráficos 6 e 7.

³⁷ Em 16 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental, sendo o restante temas em que é difícil separar os aspectos social, ambiental e econômico.

³⁸ Em 3 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental.

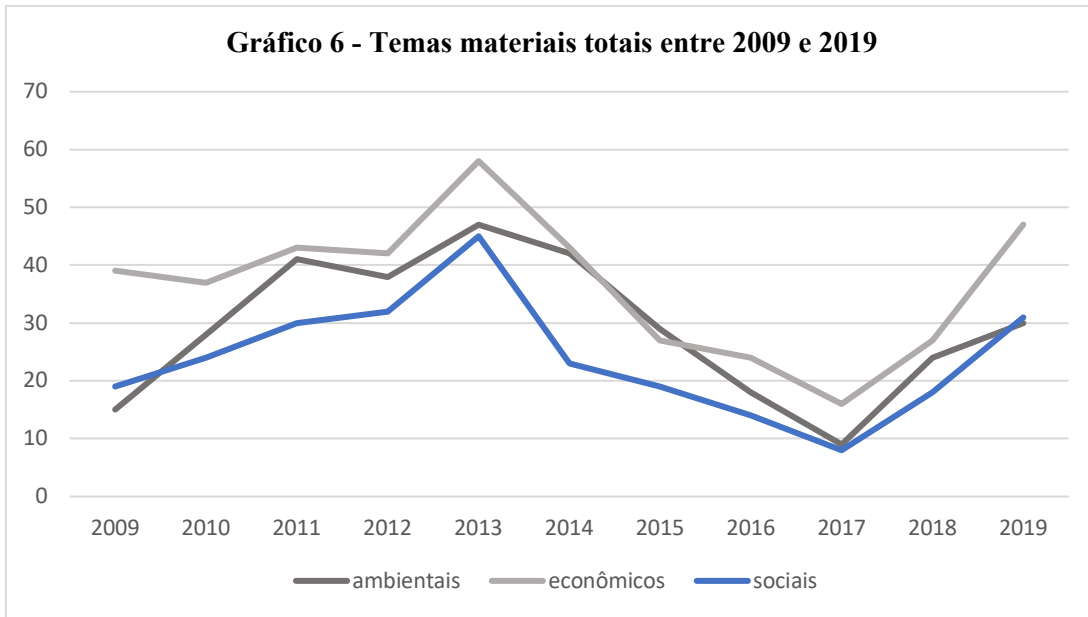
³⁹ Em 5 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental.

⁴⁰ Em 2 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental.

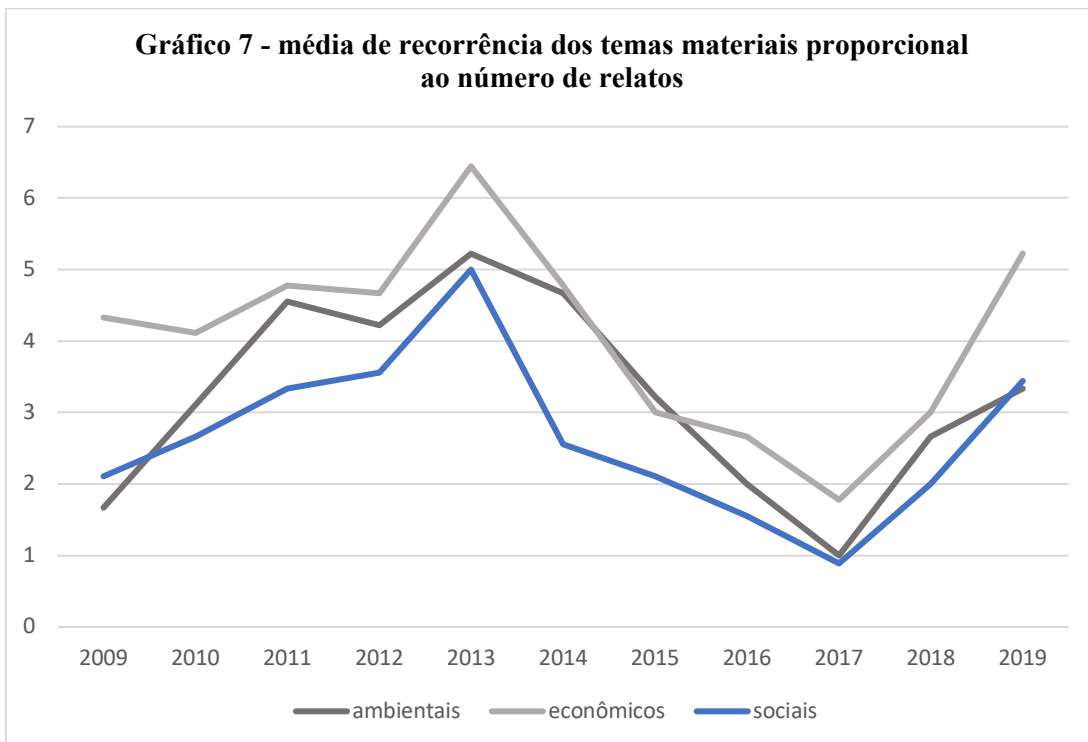
⁴¹ Em 2 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental.

⁴² Em 2 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental.

⁴³ Em 2 a intersecção se dá apenas entre os aspectos social e ambiental.



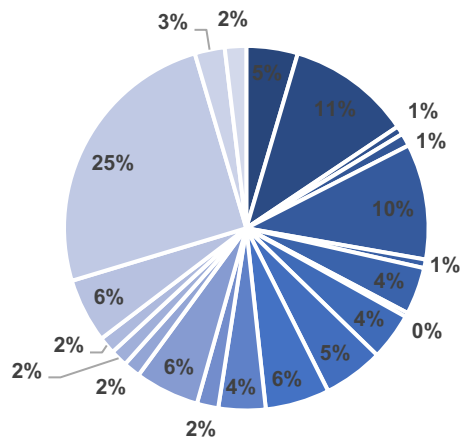
Fonte: elaboração própria



Fonte: elaboração própria.

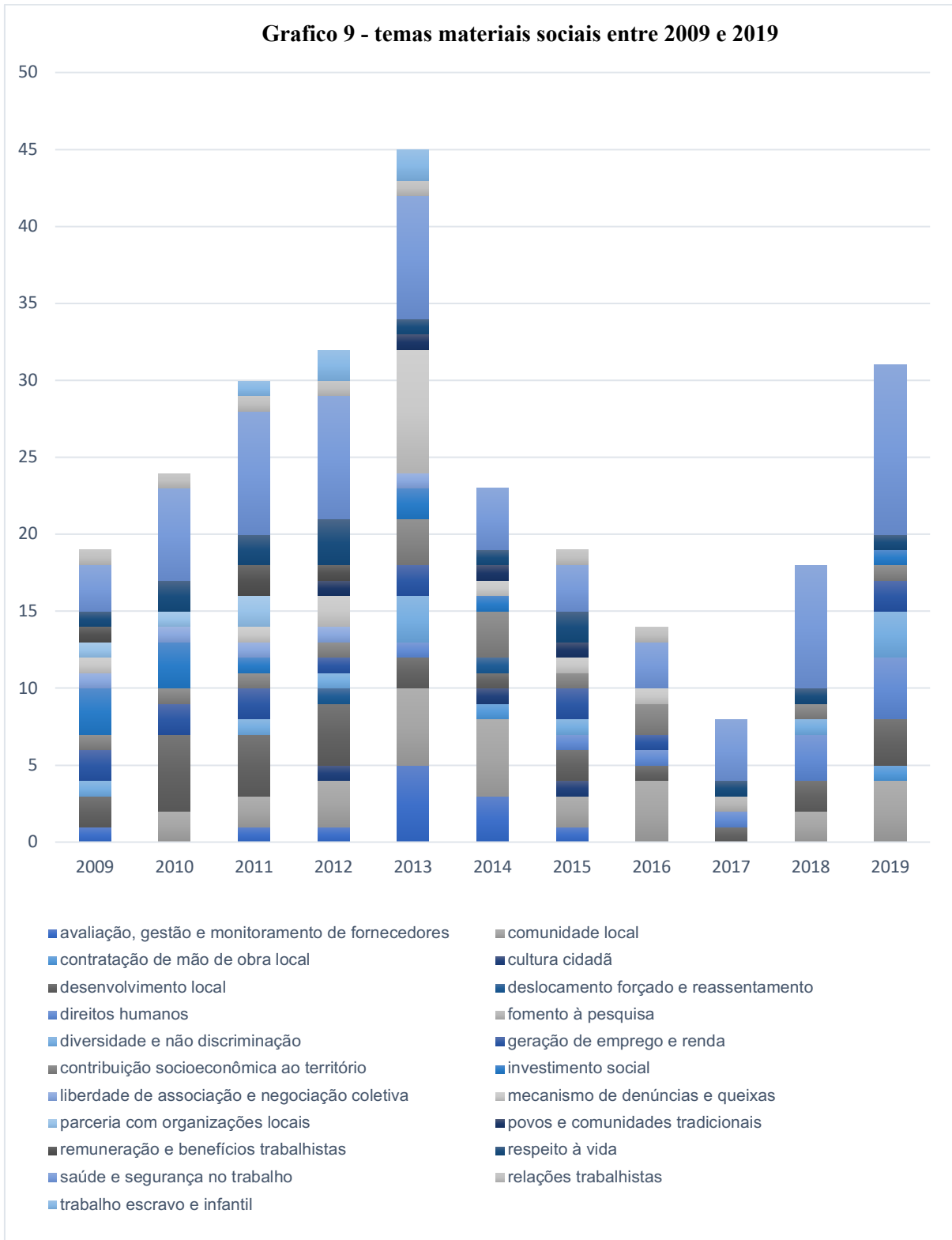
Considerando-se os aspectos sociais, dentre os quais a GRI posiciona os temas associados aos direitos humanos, os Gráfico 8 e 9 abaixo apresentam a incidência dos temas considerados materiais, agrupados por igualdade ou semelhança.

Gráfico 8 - temas materiais sociais



- avaliação, gestão e monitoramento de fornecedores
- contratação de mão de obra local
- desenvolvimento local
- direitos humanos
- diversidade e não discriminação
- contribuição socioeconômica ao território
- liberdade de associação e negociação coletiva
- parceria com organizações locais
- remuneração e benefícios trabalhistas
- saúde e segurança no trabalho
- trabalho escravo e infantil
- comunidade local
- cultura cidadã
- deslocamento forçado e reassentamento
- fomento à pesquisa
- geração de emprego e renda
- investimento social
- mecanismo de denúncias e queixas
- povos e comunidades tradicionais
- respeito à visa
- relações trabalhistas

Fonte: elaboração própria



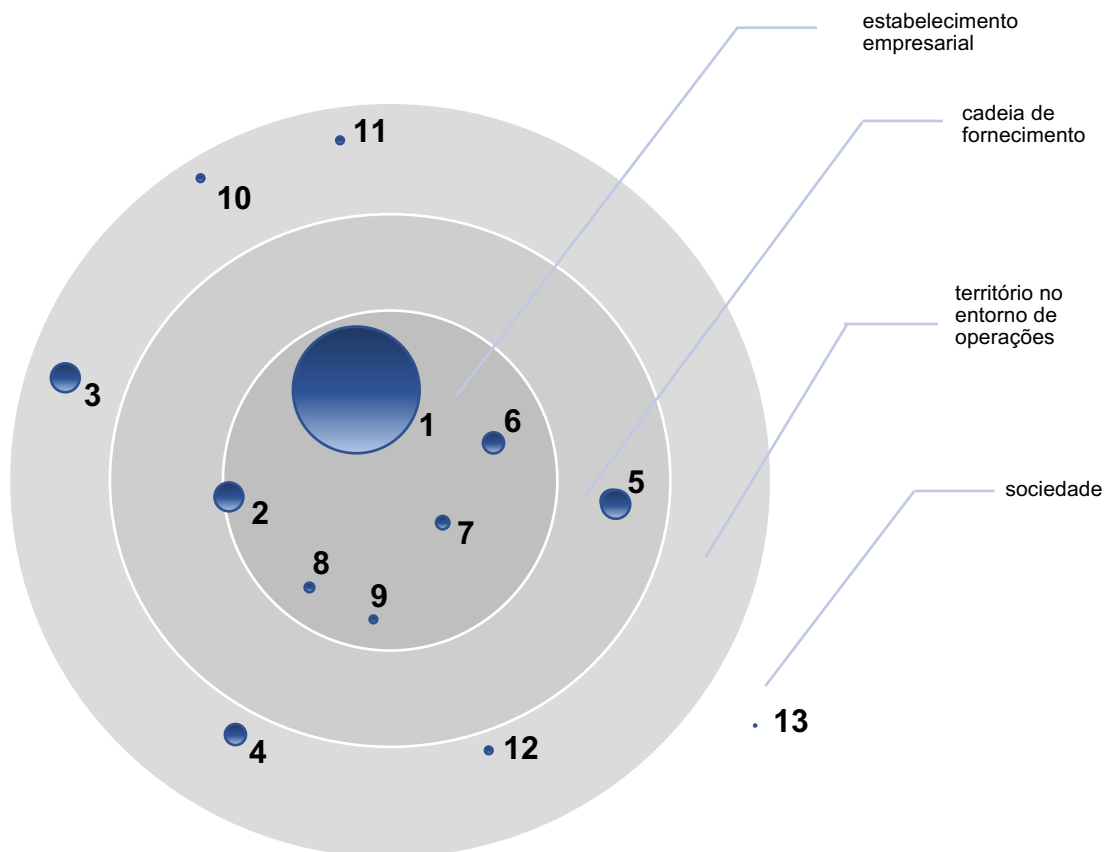
Fonte: elaboração própria.

O que se nota é uma preponderância de temas trabalhistas tais como “relações trabalhistas”, “remuneração e benefícios trabalhistas”, “saúde e segurança do trabalho”, “liberdade de

associação e negociação coletiva”, “geração de emprego e renda”, avaliação, gestão e monitoramento de fornecedores” e “trabalho escravo e infantil”. Isso totaliza 43,7% dos temas materiais sociais dispostos nos relatórios.

Considerando a disposição dos temas materiais sociais relatados entre 2009 e 2019, em vista do seu escopo e de como podem ser dispostos nas esferas de influência das empresas de mineração e siderurgia, o que se nota é uma grande concentração de temas relacionados (i) às atividades diretas das empresas, sobretudo em relação aos seus colaboradores; (ii) uma predominância por temas em que, de forma comparada, há uma expectativa normativa vinculante, isto é, temas que há maior nível de regulação e regulamentação.

Figura 2 – temas materiais sociais considerando-se as esferas de influência



Fonte: elaboração própria.

LEGENDA

1. saúde e segurança no trabalho
2. mecanismos de denúncias e queixas
3. contribuições socioeconômicas ao território
4. investimentos sociais
5. avaliação de fornecedores considerando trabalho escravo e infantil
6. diversidade e não discriminação
7. relações trabalhistas
8. liberdade de associação e negociação coletiva
9. remuneração e benefícios trabalhistas
10. geração de emprego e renda
11. povos e comunidades tradicionais
12. parceria com organizações locais
13. fomento à pesquisa

Em geral, a preponderância se mantém ao longo dos anos, havendo algumas variações entre ações relacionadas aos colaboradores e ao entorno em alguns anos, conforme Gráfico 10, abaixo.

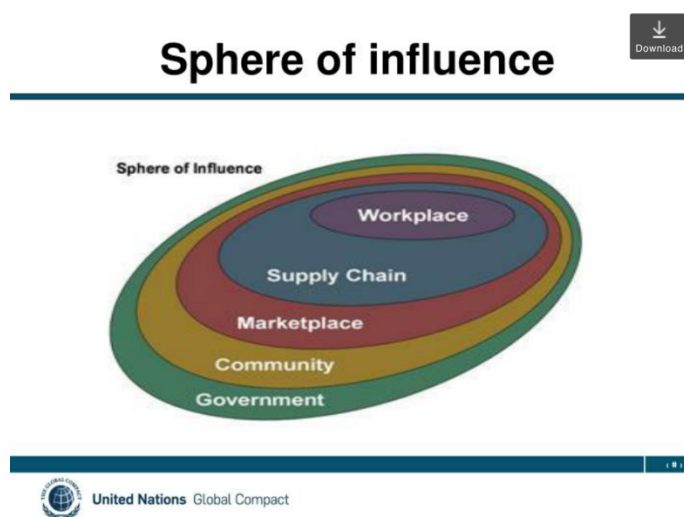


Fonte: elaboração própria

O conceito de “esferas de influência” foi introduzido pelo Pacto Global das Nações Unidas com o objetivo de apoiar as empresas na identificação e avaliação de suas ações em relação aos direitos humanos proclamados internacionalmente, dentro e fora de seus locais de trabalho⁴⁴ (UN GLOBAL COMPACT: 2007, p. 10).

A imagem ali empregada remonta a um conjunto de círculos concêntricos, mapeando as partes interessadas na cadeia de valor de uma empresa: com funcionários no círculo mais interno, depois indo para fornecedores, mercado, comunidade e governos. O modelo pressupõe que a “influência” e, portanto, a responsabilidade, de uma empresa diminui à medida que se afasta do centro.

Gráfico 11 – Conceito de Esfera de Influência, do Pacto Global da ONU



Fonte: UN GLOBAL COMPACT: 2009, slide 15.

Sendo amplamente utilizado no discurso de responsabilidade social corporativa. Lá, a expectativa é que a atuação da empresa, “extramuros” e além do que se compreende como suas obrigações legais, pudesse trazer benefícios sociais e por isso compreender o seu alcance, sobretudo nos seus relatos, é considerado algo que importa.

⁴⁴ Em material do Pacto Global da ONU dedicado à capacitação de empresas consta o seguinte: “here the UN Global Compact offers us the concept of ‘sphere of influence’ as a way for business to begin to define what relationships it might have with different stakeholder groups in relation to human rights as well as in relation to all the other principles of the Compact” (UN GLOBAL COMPACT, 2007).

Compreender e avaliar o uso do conceito de “esferas de influência” como forma de determinar as obrigações das empresas em relação aos direitos humanos constava como um dos objetivos da relatoria especial de John Ruggie, atribuída pela Resolução 69/2005⁴⁵. Com base em revisão de literatura empreendida por Ruggie envolvendo empresas e direitos humanos, responsabilidade social corporativa, teria dos *stakeholders* e filosofia moral, a sua conclusão foi que o termo “esferas de influência” é muito ambíguo para ser um parâmetro a determinar as obrigações das empresas em relação aos direitos humanos. Isso por diversas razões.

Em primeiro lugar, porque o conceito de “esferas de influência” combina dois significados de influência muito diferentes: um é o de impacto, por meio do qual se compreende as atividades ou relacionamentos da empresa que apresentem variação, podendo causar danos aos direitos humanos; o outro é o de influência (*leverage*) que uma empresa possa ter sobre os atores que estão causando danos. A primeira se enquadra diretamente na responsabilidade de respeitar; o segundo só pode fazê-lo em circunstâncias particulares, se houver uma associação entre a conduta que causa dano realizada pelo terceiro e as atividades da empresa. As empresas não podem ser responsabilizadas pelos impactos sobre os direitos humanos de todas as entidades sobre as quais possam ter alguma influência, porque isso requer assumir, em termos de filosofia moral, que ter alguma influência sobre alguém requer uma obrigação, independentemente de a empresa estar causando ou contribuindo para o dano. Tampouco é desejável que as empresas atuem sempre que tenham influência, principalmente sobre os governos. Pedir às empresas que apoiem voluntariamente os direitos humanos onde têm influência é uma coisa; mas atribuir responsabilidade a elas apenas com base nisso é outra bem diferente. (UN HRC, 2008a, p. 19).

Em segundo lugar, as atividades das empresas podem afetar igualmente os direitos de pessoas fisicamente próximas ou distantes de sua sede ou seu estabelecimento - como, por exemplo, abusos a direitos de privacidade por provedores de serviços de Internet podem colocar em risco usuários finais dispersos. Portanto, não é a proximidade que determina se um impacto nos direitos humanos é ou não responsabilidade da empresa (UN HRC, 2008a, pp. 20).

Por essas razões, o Representante Especial da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos conclui que o conceito de “esferas de influência” é um conceito inadequado para determinar quais são as obrigações das empresas em relação aos direitos humanos. Sua alternativa é basear

⁴⁵ Conforme consta nos termos de referência do trabalho atribuído ao Relator Especial pela Resolução da ONU 69/2005: (c) to “research and clarify the implications for transnational corporations and other business enterprises of concepts such as ‘complicity’ and ‘sphere of influence’”.

a definição da responsabilidade da empresa na existência de uma relação entre a atividade da empresa e o abuso de direito, seja essa relação direta ou indireta.

Em resposta a questionamento feito pelo Presidente de Grupo de Trabalho da OCDE sobre Conduta Empresarial Responsável acerca de quais seriam os limites para se compreender a extensão da responsabilidade de empresa considerando que esta poderia estar envolvida indiretamente a um abuso a direito, considerando-se a definição empregada pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, essa foi a resposta dada por John Ruggie, de que apenas não se aplica a obrigação de respeitar direitos humanos apenas quando a empresa não tiver nenhuma relação com o abuso a direito:

The term “direct linkage” has given rise to some confusion. Some have interpreted this to require a direct linkage between the enterprise and the human rights harm – i.e. that the enterprise concept must have some causal relationship to the harm. This is an understandable misinterpretation of the concept, but a misinterpretation, nonetheless. Instead, “direct linkage” refers to the linkage between the harm and the enterprise’s products, services, and operations through another enterprise (the business relationship). Causality between the activities of an enterprise and the adverse impact is not a factor in determining the scope of application of GP 13. It is also important to note that the provision in GP 13 that the impact must be “directly linked” to the operations, products or services of an enterprise through a business relationship is not intended to create two categories of links – one ‘direct’ and other ‘indirect’- wherein the former would fall inside the scope of the Guiding Principles while the latter would fall outside. Under GP 13, there is either a (direct) link between the products, services or operations of a business enterprise and an adverse impact through a business relationship, or there is no link. If there is no link, the Guiding Principles would not apply, and the business enterprise would have no responsibility under the Guiding Principles to take any action with respect to that impact. (grifo nosso) (UN OHCHR, 2013, p. 3).

O Guia Interpretativo da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, ao tratar sobre um impacto adverso em que uma empresa pode estar associada por meio de suas atividades, produtos ou serviços, ou por suas relações comerciais, traz como exemplo a concessão de empréstimos financeiros a uma empresa para atividades comerciais que, em violação padrões acordados, resultam no despejo de comunidades (UN OHCHR, 2012, p. 17). Aqui, a instituição financeira que realizou o empréstimo não causou o impacto nem contribuiu com ele; ao contrário, ela proibiu a conduta realizada por meio do contrato de financiamento. De qualquer forma, ainda há uma relação entre o serviço prestado e o despejo de comunidades.

Uma empresa pode se relacionar a um abuso a direito por meio de três formas, por meio de uma relação de causa, contribuição ou conexão. Considera-se que a empresa causou um abuso a direito quando suas atividades provocam danos aos direitos de indivíduos ou grupos que vivem

no entorno de seu empreendimento, por exemplo, porque ela contaminou o solo. Uma empresa pode contribuir com um abuso a direito de duas formas, ou ela não é a única a causar o dano, e o abuso não é resultado apenas de sua atividade e inclui outros (que podem ser outras empresas ou o governo, por exemplo), de forma que ela contribui para o abuso, ou porque embora não cause diretamente o dano, para ele contribui financiando, por exemplo, um terceiro que, por sua vez, causa o dano. No primeiro e no segundo caso de contribuição, as empresas ou atores envolvidos podem estar agindo de forma independente, porém a combinação das duas ou mais atividades no território ou contexto é que acaba por gerar impactos negativos. No caso da conexão, a empresa pode não causar ou contribuir para um abuso ao direito, mas estar envolvida, ou em conexão a ele, por meio de sua cadeia de fornecimento. A linha entre um tipo de relação e outro é tênue. Uma empresa, pode, por exemplo, estar conectada a um abuso a direito ao contratar determinado fornecedor que utiliza a mão de obra escrava ou infantil. Se a empresa pressiona por preços abaixo do mercado e prazos inferiores, então pode-se dizer que ela está contribuindo com a situação de abuso a direito. Em todos os casos, de causa, contribuição e conexão, a empresa pode ser responsabilizada por abuso a direito. O que ocorre, porém, é que a responsabilidade será diferente em cada um desses casos. Se a empresa causou um dano, ela terá de remediar. Se ela contribuiu para que um dano a direito fosse causado, ela deverá cessar a relação de contribuição e contribuir com a remediação do dano causado. Se o envolvimento com o dano se deu por meio de conexão, deve-se encerrar a relação de conexão (UN OHCHR, 2012, pp. 15-18).

Os casos envolvendo a causa de um abuso a direito por uma empresa são mais claros e fáceis de identificar. Os casos envolvendo contribuição e conexão requerem uma compreensão mais detalhada acerca da atuação da empresa e do contexto de sua atividade ou operação. Embora não se aplique esses conceitos, há alguns precedentes da jurisprudência brasileira que baseiam a responsabilização de empresa em sua contribuição ou conexão ao abuso a direito. O caso envolvendo a condenação da Zara por trabalho em condição análogo ao de escravo encontrado na Aha, sua fornecedora, teve como razão de decidir o fato de a Aha ter quase que 100% da sua venda destinada à Zara e os prazos e preços praticados (Justiça do Trabalho, processo nº 0001662-91.2012.502.0003 foi proferida em 11 de abril de 2014).

O que se espera é que tendo conhecimento da situação, ou “sendo possível conhecer a situação” da forma como vem avançando a jurisprudência das cortes europeias ao fixar o dever de cuidado das empresas, a empresa tem a obrigação de prevenir ou mitigar o risco de continuidade ou

recorrência, ainda que não tenha contribuído para o abuso a direito, isso para evitar que seja considerada cúmplice (UN OHCHR, 2013, p. 3).

Determinar sobre em que casos de riscos ou abusos a empresa deve agir requer três considerações: a primeira relaciona-se aos contextos em que as atividades ou operações empresariais ocorrem, os quais podem demandar a ação cuidadosa da empresa; a segunda diz respeito a conhecer as próprias atividades da empresa, em atenção aos riscos e danos que ela pode causar; a terceira, por fim, tem a ver com as possíveis contribuições ou conexões da empresa com abusos a direitos por meio das relações ligadas às suas atividades, como com parceiros de negócios, fornecedores, órgãos estatais e outros atores não estatais (UN HRC, 2008b, p. 20)

Até onde ou quão profundo esse processo deve ir dependerá das circunstâncias. E é por isso que a principal recomendação presente nos trabalhos de John Ruggie no âmbito da Relatoria Especial da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos é realizar a devida diligência em direitos humanos, como forma de realizar a obrigação de respeitar os direitos humanos, considerando-se seus objetivos de identificar todos os riscos e danos que as empresas possam causar ou estar envolvidas, agir sobre eles por meio de medidas preventivas ou de remediação, monitorar e prestar contas sobre as ações adotadas (UN HRC, 2008a, 2008b, 2011).

No campo da responsabilidade social corporativa, a esfera de influência continua sendo uma metáfora útil para as empresas pensarem sobre seus impactos sobre os direitos humanos além do local de trabalho e na identificação de oportunidades para apoiar direitos, que é o que o Pacto Global da ONU busca alcançar⁴⁶.

Neste trabalho, o uso das esferas de influência foi apenas um recurso para identificar como os temas materiais - os quais, segundo a GRI, espera-se sejam aqueles que possam ser considerados os impactos mais relevantes também da perspectiva dos *stakeholders* - relacionam-se com as atividades e operações de empresas. O que se pode concluir, também em vista do debate em torno do conceito da obrigação de respeitar direitos humanos, é que as empresas de mineração e siderurgia, nos relatos que fazem sobre as ações adotadas na dimensão social, tendem a focar em ações concentradas dentro do seu estabelecimento, sendo pouco

⁴⁶ Veja, por exemplo, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>, página 20.

expressivos os casos em que os riscos e impactos em cadeia e no entorno foram considerados relevantes, ou tema materiais.

E isso vai na contramão do que vem sendo apresentado, em relatos técnicos e denúncias de ONGs, acerca dos principais riscos e abusos a direitos causados por empresas de mineração e siderurgia.

No relatório da visita oficial do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, realizada entre 7 e 16 de dezembro de 2015, logo após o rompimento da Barragem de Fundão, os principais apontamentos feitos, a partir de visita de campo em Minas Gerais (inclusive em Mariana e cidades vizinhas) e Espírito Santo, entrevistas com autoridades estatais, com membros das instituições de justiça, representantes de empresas, da sociedade civil organizada e das comunidades atingidas e análise de documentos, acerca de abusos a direitos associados às atividades de mineração foram (i) a falta de transparência das empresas acerca dos riscos e impactos no território, corroborada pela desconfiança da população em geral acerca das informações apresentadas sobretudo no caso do desastre mas também sobre o risco do rompimento de outras barragens na região; (ii) sistemas de alerta falhos e planos de contingência insuficiente para preservar vidas e garantir a segurança da população local; (iii) ausência de consulta à população local; (iv) insuficiência das ações de remediação para reparar os danos causados (UN OHCHR, 2016, pp. 10-11). No caso de povos indígenas e comunidades tradicionais impactas por projetos de desenvolvimento, conceito de inclui a mineração, pontou-se (v) os deslocamentos compulsórios; (vi) realizados sem um processo efetivo de consulta às populações tradicionais; (vii) levando a conflitos associados a disputas por terras e envolvendo a morte de defensores (UN OHCHR, 2016, pp. 14-15).

Relator Especial da ONU sobre direitos humanos e substância e resíduos tóxicos, Baskut Tuncak, em visita oficial ao Brasil entre os dias 2 e 13 de dezembro de 2019, considerando visitas de campo em todas as regiões do Brasil, que inclui Brumadinho e cidades do entorno, análise de documentos e conversas com autoridades estatais, com membros das instituições de justiça, representantes de empresas, da sociedade civil organizada e das comunidades atingidas, além do Conselho Nacional de Direitos Humanos e da Polícia Federal, apontou uma série de riscos e abusos recorrentes a direitos causados pela atividade mineradora, incluindo (i) as mortes de, há época, 272 pessoas com o rompimento da barragem do Córrego da Mina do Feijão que, segundo ele era “previsível e evitável”; (ii) além de danos físicos e psicológicos decorrentes do desastre; (iii) a desinformação da população em geral sobre riscos e os danos à saúde oferecidos por rejeitos e pelas barragens da mineração; (iv) a insuficiência de esforços

para garantir a não repetição nos diferentes casos envolvendo contaminação e/ou desastre; (v) exposição à mercúrio de habitantes de algumas comunidades expostas à mineração artesanal e em pequena escala, incluindo mulheres, crianças e territórios indígenas Yanomami; (vi) ausência da reparação integral, sobretudo em casos envolvendo o deslocamento forçado de populações. Em relação a esse último ponto, um dos exemplos citados pelo Relator é o caso do povo de Piquiá de Baixo, que há anos vem sofrendo os impactos do transporte de ferro e do processamento de aço “literalmente em seus quintais”; (vii) falta de atenção em relação a pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade, que tendem a sofrer os danos de forma mais severa e duradoura (UN OHCHR, 2019).

Em maio de 2021, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) aceitou a denúncia de entidades sindicais sobre as aglomerações de trabalhadores e os abusos a de direitos nas operações de mineradoras brasileiras durante a pandemia. Dentre os relatos levados à Comissão constavam dados sobre surtos de mortes associadas à Covid de trabalhadores da Vale em Itabira – MG e em Paraupabas – PA e da Nexa Resources em MT, sobre a negativa da CSN de negociar melhores condições de trabalho em Congonhas – MG, além de relatos de aglomerações em diferentes regiões do país. As mineradoras não suspenderam as operações durante a pandemia e contaram com o apoio do governo federal, por meio de uma Portaria assinada pelo Ministério de Minas e Energia e publicada em 20 de março de 2020, que considerou a mineração como atividade essencial, para não alterarem suas rotinas⁴⁷.

Nos relatos sistematizados pelo Observatório da Mineração⁴⁸, nas “mais de 250 matérias investigativas” já elaboradas, constam dados de contaminação em terras indígenas, ausência de consulta livre prévia e informada, além de conflitos associados à terra levando a morte de defensores dos direitos humanos e do meio ambiente.

A Articulação Internacional dos Atingidos e Atingidas pela Vale⁴⁹, por meio de seus Relatos de Insustentabilidade da Vale, que articulam, a cada ano, relatos de diferentes movimentos e

⁴⁷ Outros dados sobre o caso podem ser encontrados no sítio eletrônico da Comissão Interamericana de Direitos Humanos: <http://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/Brasil2021-en.pdf>. Acesso em 17 de abril de 2022.

⁴⁸ O Observatório da Mineração, fundado em 2015 pelo jornalista Maurício Angelo, é um centro de jornalismo investigativo, análise crítica, pesquisa e mentoria sobre a mineração, as violações socioambientais, a crise climática e transição energética, as relações políticas e o lobby do setor mineral, segundo definição que consta em seu sítio eletrônico: <https://observatoriodamineracao.com.br>

⁴⁹ A Articulação Internacional Atingidos pela Vale é uma rede autônoma e plural que busca possibilidade de avançar na luta por direitos em todos os países com atuação da empresa Vale S.A. Somos um amplo grupo de organizações, movimentos sociais e sindicais do Brasil, Argentina, Chile,

ONGs voltados à defesa dos direitos das pessoas atingidas pela mineração da Vale - como a Justiça nos Trilhos, a Justiça Global, o Movimento pela Soberania Popular na Mineração (MAM), o Instituto de Políticas Alternativas para o Cone Sul (PACS), Coletivo Margarida Alves, Conselho Indígena Missionário (CIMI) e União Metabase dos Inconfidentes, todos sediados no Brasil, além organizações da sociedade civil moçambicana, Associação de Apoio Comunitário e Assistência Jurídica (AAAJC), Ação Acadêmica para o Desenvolvimento das Comunidades Rurais (ADECURU), Justiça Ambiental de Moçambique JA) e União Provincial Rural (UPC) – apontam uma série de abusos a direitos que consideram recorrentes nas operações e atividades da Vale. Contaminação e diminuição da água, ruído e tremores decorrentes de detonações que ocorrem nas 24 horas do dia, que causam trincas nas casas, além de danos a saúde no entorno da mina Capão Xavier devido ao alto índice de partículas presentes no ar; falta de informação; contaminação e redução de água na região de Serra da Gandarela; rachaduras nas casas e barulho, além de mortes de pessoas e animais; além da exploração de adolescentes na região da Estrada de Ferro Carajás; grande quantidade de poeira dos veículos da empresa ou contratadas que transitam pela vila; ruídos, fumaça, poeiras e odores, causados pela detonação de explosivos, na mina, em Carajás, além do alagamento das plantações e residências à medida que foram instalados diques para proteger a cava da mina e formado as montanhas de rejeitos, que não permitem a passagem normal das águas, principalmente no período chuvoso, comprometendo a pesca no rio Paraupebas e a reprodução de espécies, especialmente aves, na região (Dossiê dos Impactos e Violações da Vale no Mundo, <https://atingidosvale.com/relatorios/dossie-dos-impactos-e-violacoes-da-vale-no-mundo/>); racismo ambiental, deslocamento forçado sem garantia do direito à moradia, não reparação dos danos causados às populações atingidas, sobretudo nos casos envolvendo os desastres decorrentes do rompimento das barragens do Fundão (Mariana - MG) e do Córrego da Mina do Feijão (Brumadinho – MG), más condições de trabalho agravadas pela pandemia da Covid 19 (Relatório de Insustentabilidade da Vale de 2021, <https://atingidosvale.com/relatorios/vale-unsustainability-report-2021/>); são alguns dos danos e abusos a direitos narrados.

Considerando-se os riscos e impactos a direitos humanos que vêm sendo identificados pelo ICMM como recorrentes em todos os projetos de mineração ao redor do mundo, é possível

Peru, Canadá, Moçambique, conforme consta em seu sítio eletrônico: <https://atingidosvale.com/>. Acesso em 17/04/2022.

aferir que a identificação dos temas materiais, no caso dos relatórios analisados, dialoga pouco com os principais riscos e impactos a direitos humanos presentes no setor.

Segundo o ICMM, com base em entrevistas e análise de dados do setor, são considerados impactos recorrentes, quais sejam: conflitos fundiários; trabalho forçado, incluindo a escravidão moderna e o trabalho infantil; violações a direitos de comunidades locais, especialmente de comunidades locais e indígenas; o deslocamento compulsório; condições não adequadas de saúde e segurança para trabalhadores; discriminação de gênero e outros tipos de discriminação; contaminação de água e solo (ICMM, 2012).

Considerando os temas correlacionados, é possível concluir que há aderência entre o que se aponta como impactos recorrentes da mineração nos direitos humanos em relação a “saúde e segurança do trabalho”, mas pouca aderência em relação a temas relacionados a “comunidades”, “avaliação de impacto de fornecedores”, “*due diligence*”, “reassentamento”, “povos indígenas”.

A esse respeito, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, ao cobrarem o respeito das empresas pelos direitos humanos, estabelecem que se deve considerar todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos⁵⁰ e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, considerando que as atividades das empresas podem ter um impacto sobre praticamente todo o espectro de direitos humanos internacionalmente reconhecidos (UN OHCHR, 2011, Princípio 12). De acordo com as circunstâncias, é possível que as empresas devam considerar normas adicionais, como é o caso de instrumentos das Nações Unidas detalharam sobre os direitos dos povos indígenas, das mulheres, de crianças e adolescentes, entre outros (UN OHCHR, 2011, Princípio 12, comentário).

Considerando o escopo dos temas materiais, trata-se de temas que estão mais regulados, como é o caso dos direitos trabalhistas, comparativamente a outros, como é o caso do deslocamento

⁵⁰ A Carta Internacional de Direitos Humanos contém uma lista oficial dos direitos humanos fundamentais internacionalmente reconhecidos que consiste na Declaração Universal de Direitos Humanos e os principais instrumentos em que se tem codificado: o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, à qual se somam os princípios relativos aos direitos fundamentais dos oito convênios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, conforme a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

compulsório ou abusos cometidos por segurança privada, menos regulados no Brasil. Nesse caso, além da lacuna existente acerca da obrigação de respeitar direitos humanos, considerando-se todas as atividades e operações da empresa, incluindo-se as suas ações em cadeia e os riscos e impactos sobre o entorno, também há um déficit na expectativa de movimentos como o da responsabilidade social corporativa e da sustentabilidade de que a empresa vá além da lei, para realizar uma função social.

A diferença é que no caso da agenda de empresas e direitos humanos, essa não é uma escolha da empresa.

Essa era, inclusive, a expectativa de John Ruggie contida nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que a partir do estabelecimento de uma régua de direitos humanos compreendida globalmente fosse possível, com o apoio dos Estados, das empresas, incluindo os bancos, e da sociedade civil, ocupar as lacunas de governança resultantes da globalização e da expansão dos mercados.

Segundo o autor, empresas e direitos são parte de uma crise maior na governança contemporânea: o aumento das lacunas entre o escopo e o impacto das forças e atores econômicos e a capacidade das sociedades de gerenciar suas consequências adversas. E no caso de empresas e direitos humanos, as empresas multinacionais tornaram-se o foco central das preocupações relacionadas aos direitos humanos, isso porque seu escopo e poder se expandiram para além do alcance de sistemas eficazes de governança pública, criando assim ambientes permissivos para atos ilícitos de empresas sem sanções ou reparações adequadas (RUGGIE, 2013b: 15). Para ele, nem a regulação privada nem o direito internacional foram capazes de ocuparem essas lacunas de governanças, sendo necessário considerar uma outra via “a new regulatory dynamic was required under which public and private governance systems - corporate as well as civil - each come to add distinct value, compensate for one another’s weaknesses, and play mutually reinforcing roles - out of which a more comprehensive and effective global regime might evolve, including specific legal measures. International relations scholars call this ‘polycentric governance’” (RUGGIE, 2013b, 87). E era necessária orientação prática, não apenas um novo conceito, para persuadir os governos, a comunidade empresarial e outras partes interessadas a avançar nessa direção, sendo esse um dos papéis dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, considerados pelo próprio autor como só o começo.

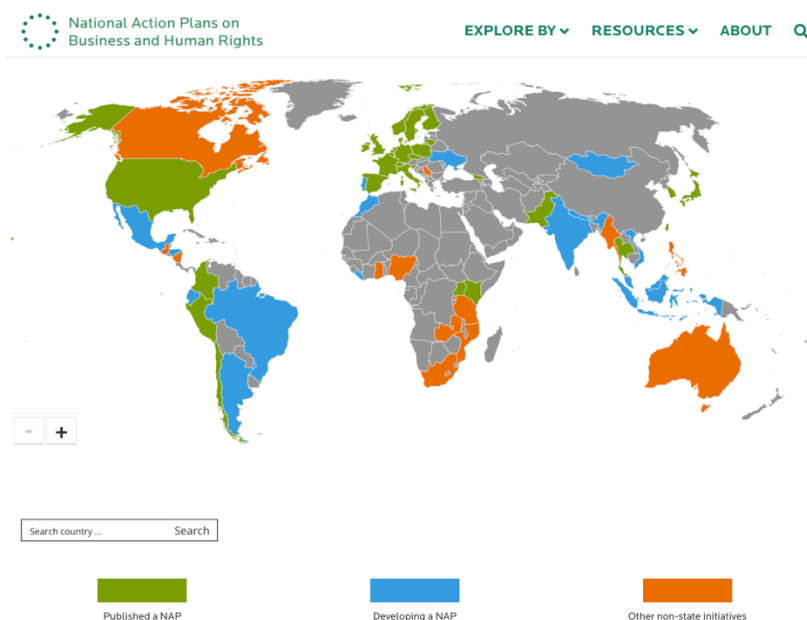
O que se esperava é que os Estados nacionais pudessem, a partir daí, avançar na implementação de uma série de obrigações voltadas a proteger os direitos humanos no âmbito dos negócios,

por meio de medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e prover a remediação de abusos a direitos humanos cometidos por empresas por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial (UN OHCHR, 2011, Princípio 1).

Desde a aprovação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a comunidade internacional convergiu na necessidade de os estados adotarem Plano de Ações Nacionais (PANs) para promover a sua implementação: o Conselho de Direitos Humanos da ONU, órgãos da União Europeia (UE), o Conselho da Europa, governos individuais, grupos da sociedade civil, instituições nacionais de direitos humanos e associações empresariais emitiram declarações formais pedindo aos governos que desenvolvam (PANs). No nível interamericano, a OEA instou seus Estados membros a implementar os POs.

Muitos Estados, hoje 27 países, elaboraram seus Planos de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos e estão em elaboração.

Figura 3 – PANs elaborados e em elaboração no mundo



Fonte: www.globalnaps.org

Apesar disso, há uma série de críticas feitas aos Planos de Ação elaborados, sobretudo por terem avançado pouco em relação aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos

Humanos e também por assumirem um posicionamento e uma linguagem mais adequado às normas de responsabilidade social corporativa, pouco baseadas nos marcos, nos parâmetros e na própria linguagem dos direitos humanos.

Em outro trabalho, elaborado em 2016 a partir da análise de documentos e entrevistas, considerando os Planos de Ação publicados há época – Planos de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos do Reino Unido, da Holanda, da Itália, da Dinamarca, da Espanha, da Finlândia, da Lituânia, da Suécia e da Noruega -, foi possível observar que a linguagem tradicional de direitos humanos, presente em tratados internacionais era pouca usada nos documentos, o que poderia comprometer a coerência entre Planos e outros documentos internacionais relacionados aos direitos humanos (FGV CeDHE, 2016, p. 5).

Ainda hoje, essa é a crítica preponderante sobre os Planos de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos e isso inclui os Planos de Ação elaborados pela Colômbia e pelo Chile, sobretudo por se espelharem nos planos europeus em termos de caminho para implementar os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos⁵¹ (CANTÚ RIVERA, 2017, p. 140).

No caso do Brasil, embora o Governo tenha se comprometido, em duas gestões diferentes, a elaborar um Plano de Ação Sobre Empresas e Direitos Humanos, isso não aconteceu. Em março de 2022, por iniciativa da Câmara de Deputados, foi apresentado Projeto de Lei, o PL nº 572, de 2022, voltado a criar a “lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelecer diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema.” Como essa proposição é recente, ainda se aguarda manifestações das Comissões Temáticas, sendo a última

⁵¹ El riesgo principal en esta cuestión ha sido la insistencia y empuje de un modelo europeo que no necesariamente es aplicable de la misma manera en todos los países, y que sorprende por una cierta ignorancia del propio enfoque universal y multicultural de los derechos humanos. Desde luego, el enfoque en el desarrollo de políticas públicas que, en sentido estricto, sólo conllevan efectos para el funcionamiento de la administración pública, se presentó como una novedad importante en el trabajo de internalización del derecho internacional. Esto podría indicar una posible tendencia en el funcionamiento de la sociedad internacional, orientada hacia la reconceptualización o suavización del derecho internacional y de las relaciones internacionales, en una búsqueda de nuevas formas de cooperación y colaboración, así como de un reacomodo de los actores internacionales, a fin de incluir en el proceso de construcción de políticas y arquitecturas internacionales a diversos actores fácticos, dentro de los que sobresalen tanto las empresas como la sociedad civil organizada, particularmente de países industrializados. Ante ello, será importante tener cautela y prudencia sobre los enfoques que se adopten en la materia; si bien los planes de acción nacional son estrategias inteligentes que buscan desarrollar dinámicas público-privadas tanto a nivel interno como regional e internacional, la única manera en que podrán lograr su objetivo final es si se insertan dentro de un marco de medidas especialmente diseñadas para atacar la fuente del problema principal, que reside en la actuación y compromiso del Estado con el respeto de los derechos humanos, el Estado de derecho y la dignidad de las personas (Cantú Rivera, 2017, p. 140).

manifestação, em junho de 2022, a requisição da Comissão de Direitos Humanos e Minorias de audiência pública para debate do mérito do Projeto de Lei.

De fato, e como observou o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, o Brasil avançou muito pouco na implementação dos POs. Independentemente dos debates acerca da melhor forma de regular a questão, que divide a sociedade civil, de um lado, e as empresas, de outra, acerca de uma opção mais ou menos regulada, a relevância de sua implementação, como já estabelecia Ruggie (2013) está, em primeiro lugar, em criar um rótulo e uma métrica comum a partir do quê uma série de danos a direitos causados por empresas venham a ser identificados como “abusos a direitos humanos” (uma questão que Ruggie chamava de desafio de “issue framing”), sendo fiscalizadas e condenados como tais.

Para além da não implementação dos POs, fato é que muitos dos riscos e abusos recorrentemente causados pela mineração, considerando estudos realizados e as entrevistas no âmbito desse trabalho, apresentam baixa regulação. Esse é o caso, por exemplo, (i) da proteção e defesa dos defensores dos direitos humanos; (ii) do deslocamento forçado; (iii) da responsabilização de empresas pela contratação de segurança privada terceirizada; (iv) da fixação de obrigações das empresas em relação aos riscos e abusos a direitos em relação à sua cadeia de fornecimento; (v) além da consulta livre, prévia e informado. Apesar disso, e embora a “não regulamentação” seja um argumento constante na entrevista de todas as empresas, a ausência de regulamentação não pode justificar o não cumprimento de um direito.

Especificamente em relação à segurança de barragens, a Lei de Segurança de Barragens, originalmente editada em 2010 (Lei nº 12.334/10), foi alterada em 2020 (pela Lei Federal nº 14.066/20), sendo as principais modificações associadas a exigências de um melhor preparo das empresas aos riscos das barragens e transparência, esta última inserida como um princípio da Política Nacional de Barragens (art. 4º) e requerida em caso de plano de resposta e reconstrução em caso de desastre (art. 12, § 8º). Para isso, passou-se a exigir o Plano de Ação de Emergência (PAE) para todas as barragens de rejeito de mineração, exigindo-se, dentre outras informações, mapeamento atualizado da população existente na Zona de Autossalvamento (ZAS), incluindo a identificação de vulnerabilidades sociais; sistema de monitoramento e controle de estabilidade da barragem integrado aos procedimentos emergenciais; plano de comunicação; previsão de instalação de sistema sonoro ou de outra solução tecnológica de maior eficácia em situação de alerta ou emergência; planejamento de rotas de fuga e pontos de encontro, com a respectiva sinalização.

Apesar disso, Relatório de Segurança de Barragens 2021⁵², 28% das 5.474 barragens submetidas à PNSB possuem Plano de Segurança de Barragem (PSB) e apenas 6% foram objeto de ao menos uma inspeção de segurança no ano de 2021. Para as 3.724 barragens com DPA Alto, 67% não concluíram seu Plano de Ação de Emergência (PAE).

Assim, é preciso que se reconheça que apenas a normatização, e mesmo o seu detalhamento via a regulamentação, podem não ser suficientes para assegurar a proteção e o respeito aos direitos, também é necessário que o Estado disponha de mecanismos para a investigação, para a fiscalização e que a remediação seja cobrada, garantindo-se o acesso à justiça para vítimas de abusos a direitos (UN, OHCHR, Princípio 1).

Para além da relevância da discussão sobre a capacidade da fiscalização, no caso da remediação, embora o Brasil disponha de remédios administrativos, civis e penais para cobrar a responsabilização por danos a direitos, há um enorme desafio para se obter o acesso à justiça em casos envolvendo abusos a direitos humanos cometidos por empresas. Dentre os desafios estão a assimetria (de informação, poder e até dependência econômica) entre as vítimas de abusos e as empresas; a dificuldade de produção de evidências e provas, dada a complexidade dos casos, que muitas vezes envolve múltiplas vítimas e danos continuados; o véu corporativo, que geralmente dificulta a identificação de culpados, o que - embora seja possível a responsabilização da pessoa jurídica - é tido como um requisito para a responsabilização criminal da pessoa jurídica pelos tribunais; a baixa eficácia e efetividade dos Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), recorrentemente usados nestes casos. Essas foram as conclusões alcançadas por equipe de pesquisadores – da qual a autora foi parte - no estudo de 13 casos envolvendo abusos a direitos humanos por empresas no Brasil, por meio de análise de documentos e entrevistas com os diferentes atores envolvidos em cada caso. (Comissão Internacional de Juristas, 2011). Como decorrência, conceitos tradicionais do direito, como “nexo de causalidade”, acabam sendo utilizados pelas empresas para esvair de responsabilidades por medidas além dos seus muros. Isso faz com que país avance pouco no sentido de cobrar a responsabilidade das empresas no sentido que requer os Princípios Orientadores. Apesar de existirem precedentes que cobrem a responsabilidade das empresas em relação aos riscos e abusos a direitos ao longo de sua cadeia de fornecimento e no entorno de

⁵² O Relatório de Segurança de Barragens é elaborado anualmente, sob a coordenação da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico, com base em informações enviadas pelas 33 entidades nacionais fiscalizadoras de segurança de barragens (ANA, 2022). Dentre as barragens consideradas, estão incluídas barragens voltadas à constituição de reservatório para geração de energia hidrelétrica e barragens de rejeitos de mineração.

suas operações, isso ainda é percebido pelas empresas como exceção e não como regra, conforme entrevistas realizadas com membros da alta direção de empresas de mineração responsáveis por tratar de direitos humanos.

Isso pode explicar por que, para além das empresas de mineração e siderurgia identificarem como mais relevantes temas associados a suas atividades intramuros, também foquem em assuntos cuja obrigação já está mais bem definida e cuja relação jurídica existente não deixa dúvidas sobre a existência de deveres e limites, como é o caso dos direitos trabalhistas. Por mais que tenhamos passado por mudanças legislativas flexibilizando direitos trabalhistas, esse é um tema que possui um maior nível de regulação e regulamentação estatal comparativamente, por exemplo, ao deslocamento forçado, à responsabilização de empresas pelo abuso a direito cometido por empresa de segurança privada, à consulta livre prévia e informada, à proteção dos defensores de direitos humanos, assuntos recorrentes nos relatos técnicos e nas denúncias feitas pela sociedade civil organizada e pelos atingidos.

O resultado, apesar das expectativas constantes, não só na agenda de direitos humanos e empresas como também nos movimentos de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade, é que o foco de atenção das empresas, nos relatos que se esperaria pudessem contar sobre suas boas ações, continua priorizar a conformidade legal (ou “compliance”).

Para além de estabelecer os direitos Carta de Direitos Humanos como uma regra mínima a ser observada pelas empresas, as duas principais alterações promovida pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, em termos do escopo, estão contidas no conceito da obrigação das empresas de “respeitar direitos humanos”. De acordo com esse conceito, o que se espera é que as empresas não apenas não violem a lei, mas também (i) evitem que suas próprias atividades gerem impactos adversos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; e (ii) busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los (UN OHCHR, 2011, Princípio 13).

Isso é uma mudança de paradigma acerca do que se espera das empresas em relação aos direitos humanos tanto em termos de escopo, porque os riscos e impactos a direitos humanos que podem estar associados às suas atividades não se restringem ao estabelecimento empresarial e podem situar-se em sua cadeia produtiva e no entorno de suas operações, nos territórios onde realiza suas atividades; como em termos de conteúdo, porque não bastará garantir a não violação da lei, em muitos casos será necessário uma ação propositiva da empresa, de fiscalizar sua cadeia,

de escutar as populações locais, para que não seja considerada cúmplice de abusos a direitos com as quais possa estar envolvida e contribuir também nessas esferas.

Já se passaram mais de 10 anos da aprovação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e, considerando-se as análises realizadas acerca do que as empresas entendem sejam seus impactos sociais significativas, ou seja, os seus temas materiais sociais, não se pode observar nenhuma movimentação no que as empresas entendem e relatam como riscos e impactos ou temas materialmente relevantes, nem em termos de escopo nem em termos de conteúdo.

5.1.3 Do que tratam os indicadores monitorados e relatados pelas empresas?

Segundo a GRI, os direitos humanos sempre estiveram presentes nos relatórios de sustentabilidade (GRI, 2015), especialmente considerando que a orientação acerca do que deve ser relatado pelas empresas guarda relação com o que é material, da forma como tratado acima. Nesse sentido, considerando que “organizations can affect a wide range of human rights. In assessing which human rights are relevant for reporting, an organization should consider all human rights.” (GRI, 2006, p. 32).

Embora desde o lançamento das diretrizes da GRI, os direitos humanos fossem apontados como um tema, desde a última atualização das divulgações relacionadas a direitos humanos da GRI em 2011, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos – lançados no mesmo ano – também foram assumidos como “referência para prevenir e abordar impactos adversos sobre os direitos humanos decorrentes da atividade relacionada com os negócios (...) garantindo-se às empresas uma melhor compreensão de suas responsabilidades em relação aos direitos humanos, que podem conseqüentemente incorporar em seus relatórios e em seus processos (GRI, 2017, p. 2).

Além disso, as Diretrizes de relatórios G4 e o recém-lançado GRI Standards fazem referência direta a várias ferramentas internacionais e instrumentos para os direitos humanos, incluindo os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Convenções da OIT e Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais.

A GRI ainda oferece orientação específica para organizações sobre como relatar seus direitos humanos, a forma de gestão e atuação em temas específicos de direitos humanos. Já nos

primeiros anos, respectivamente à versão G3, a orientação constante das diretrizes da GRI incluíram como referência a Declaração Tripartida da OIT de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social⁵³ e elencaram os seguintes temas como temas de direitos humanos: “Investment and Procurement Practices; Non-discrimination; Freedom of Association and Collective Bargaining; Child Labor; Prevention of Forced and Compulsory Labor; Security Practices; Indigenous Rights; Assessment; and Remediation (GRI, 2006, p. 33).”

A expectativa em relação aos relatórios que tratem sobre a performance das empresas em direitos humanos é a seguinte:

“Human rights performance indicators require organizations to report on the extent to which processes have been implemented, on incidents on human rights violations and on changes in the stakeholder’s ability to enjoy and exercise their human rights, occurring during the reporting period. Among the human rights issues included are non-discrimination, gender equality, freedom of association, collective bargaining, child labor, forced and compulsory labor, and indigenous rights.

The international legal framework for human rights is comprised of a body of law made up of treaties, conventions, declaration and other instruments. The corner stone of human rights is the International Bill of Rights which is formed by three instruments: (i) the Universal Declaration of Human Rights (1948); (ii) the International Covenant on Civil and Political Rights (1966); and (iii) the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966).

These are the first reference points for any organization reporting on human rights. In addition to these three key instruments, the international legal framework for human rights is underpinned by over 80 other instruments: ranging from soft declarations and guiding principles to binding treaties and conventions and ranging from universal instruments to regional. (GRI, 2006, p. 32)

A partir de 2013, com o G4, e especialmente a partir da publicação “Linking G4 and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights”, destacando as conexões entre as Diretrizes para o Relatório GRI G4 (G4) e os principais conceitos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, a GRI criou uma lista acerca de aspectos relacionados a direitos humanos, quais sejam

- Investimento: treinamentos em direitos humanos e cláusulas relacionadas a direitos humanos em contratos de investimento significativo).

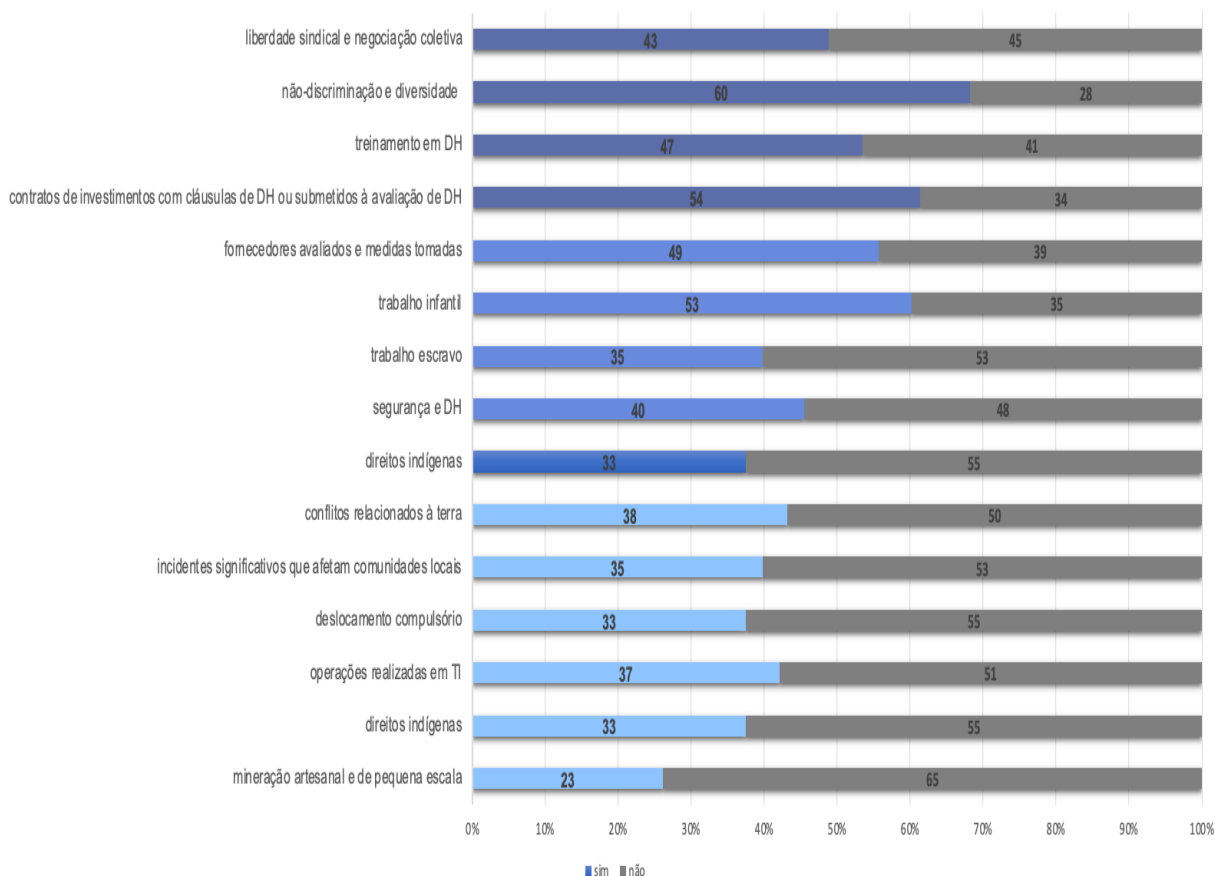
⁵³ Esta Declaração Tripartida da OIT foi adotada pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho na sua 204.^a Sessão (Genebra, novembro de 1977) e alterada nas Sessões 279.^a (novembro de 2000), 295.^a (março de 2006) e 329.^a (março de 2017), estando hoje na sua 5^a edição.

- Não discriminação: igualdade de oportunidade, não discriminação de raça, gênero, opção sexual, igualdade de salário entre homens e mulheres.
- Liberdade de Associação e Coletividade
- Trabalho infantil
- Trabalho Forçado
- Práticas de segurança: treinamento em direitos humanos para pessoal envolvido com segurança
- Direitos Indígenas: consulta livre e prévia informada, manutenção da condição tradicional
- *Due diligence* em direitos humanos
- Avaliação de Impactos de Direitos Humanos ao longo da cadeia de fornecimento
- Mecanismos de queixa e reclamação adequados e legítimos para tratar dos Direitos Humanos

Tanto o conteúdo de direitos humanos do G4 como do Standards foi desenvolvido com base nos principais instrumentos internacionais existentes, incluindo: a Declaração dos Direitos Humanos, de 1948, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, de 1966. Além disso, o quadro legal internacional para os direitos humanos é sustentado por mais de 80 outros instrumentos, incluindo todas as convenções da OIT e, a partir de 2014, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Todos esses documentos foram adotados e implementados pelo Brasil e sua observância não é voluntária.

Apesar disso, os direitos humanos são pouco relatados nos relatórios analisados. Considerando-se todos os indicadores de desempenho utilizados pelas empresas, em cada um dos aspectos, a presença de direitos humanos é bastante inexpressiva. E como decorrência do processo de materialidade realizado pela empresa, os indicadores relatados também focam de forma preponderante nos riscos e nos impactos da empresa relacionados aos seus colaboradores, depois à sua cadeia de fornecimento e por último em relação ao entorno de suas operações, envolvendo direitos indígenas, por exemplo, da forma como mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 12 – Indicadores associados a DH relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019



Fonte: elaboração própria.

Além disso, outra consideração importante a se fazer é que já no G3 foram adotados indicadores setoriais específicos para a mineração, considerando-se temas relevantes para o setor em vista de padrões e riscos e impactos recorrentes: “conflitos relacionados à terra”, “incidentes significativos que afetam comunidades”, “deslocamento compulsório”, “operações realizadas em territórios indígenas” (TIs) e “mineração artesanal e de pequena escala. Mesmo assim, ainda é bastante não significativa a presença de indicadores relacionados a segurança de barragens e riscos, conforme assinalado em azul claro.

5.1.4 O que as empresas relatam sobre os “direitos humanos”?

Para além das associações existentes entre os indicadores da GRI e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, importa considerar a transversalidade do tema de direitos humanos, o que significa que poderá haver questões e indicadores relacionados a

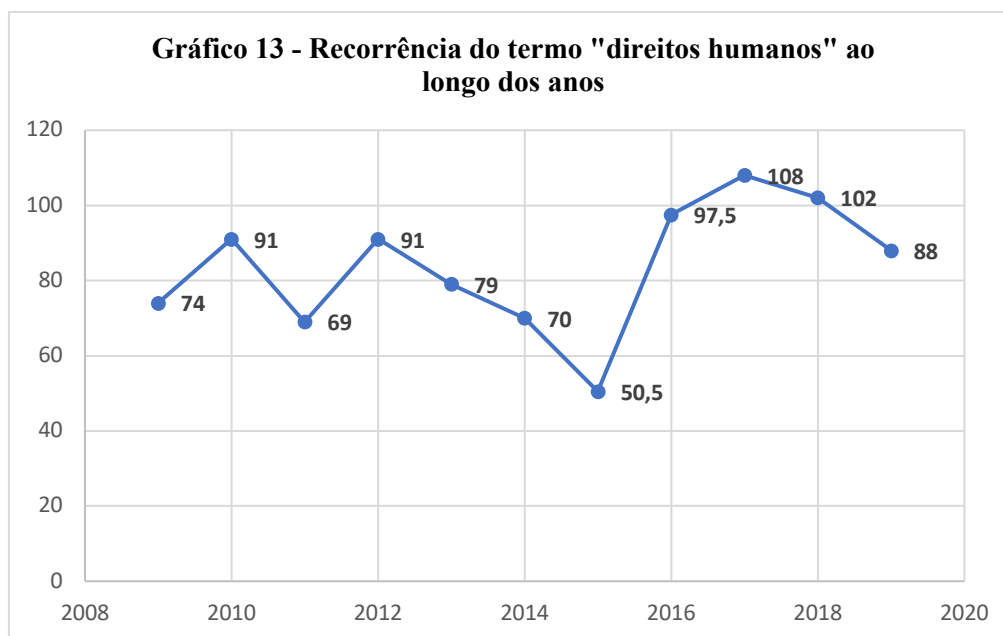
direitos humanos em outros aspectos, além daqueles identificados pela GRI como “direitos humanos”. Considerando esse fator, as análises, cujos resultados são apresentados abaixo, foram realizadas com os objetivos (i) de verificar se as empresas tratam de “direitos humanos” e se isso variou ao longo do tempo (ii) de compreender ao que as empresas estão se referindo, ao tratarem do conceito “direitos humanos” em seus relatos.

As duas análises foram facilitadas pelo uso do software MAXQDA. Foi possível identificar a recorrência do uso do termo ao longo dos anos assim como as associações feitas a direitos humanos nos relatórios das empresas, independentemente de o tema ser identificado como um tema material e considerando-se os diferentes itens que compõe o relatório de sustentabilidade.

O termo “direitos humanos” foi empregado 1.414 vezes nos 111 documentos considerados. Desconsiderando-se a citação do índice da GRI, o glossário, o índice do próprio relatório e nomes de capítulos, restam 921 referências, as quais foram objeto de análise para elaboração dos próximos gráficos.

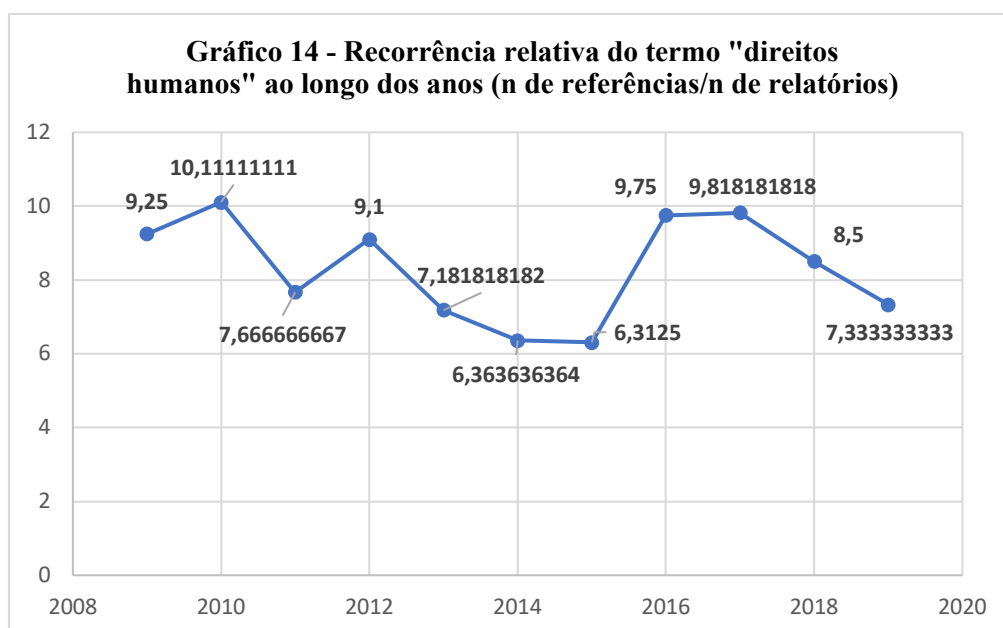
Diferentemente do que se esperava, não é crescente o número de vezes que o termo é utilizado nos diferentes relatórios ao longo dos anos. Considerando-se o número em que o termo é empregado ao longo dos anos, independentemente do total de documentos considerados, tem-se o seguinte⁵⁴:

⁵⁴ Para fins da contagem, foram considerados os anos compreendidos no relato e não necessariamente o ano da publicação do artigo. Em 12 casos, o termo “direitos humanos” constou de relatos bianuais. Nestes casos, considerou-se metade das referências identificadas para cada ano compreendido, já que o objetivo dessa análise foi compreender a recorrência e a dispersão do termo “direitos humanos” ao longo dos anos.



Fonte: elaboração própria.

Considerando-se, porém, que o número de relatos não é exatamente igual em todos os anos, o gráfico abaixo representa a medida da recorrência do termo “direitos humanos” considerando-se o total dos documentos ao longo dos anos.



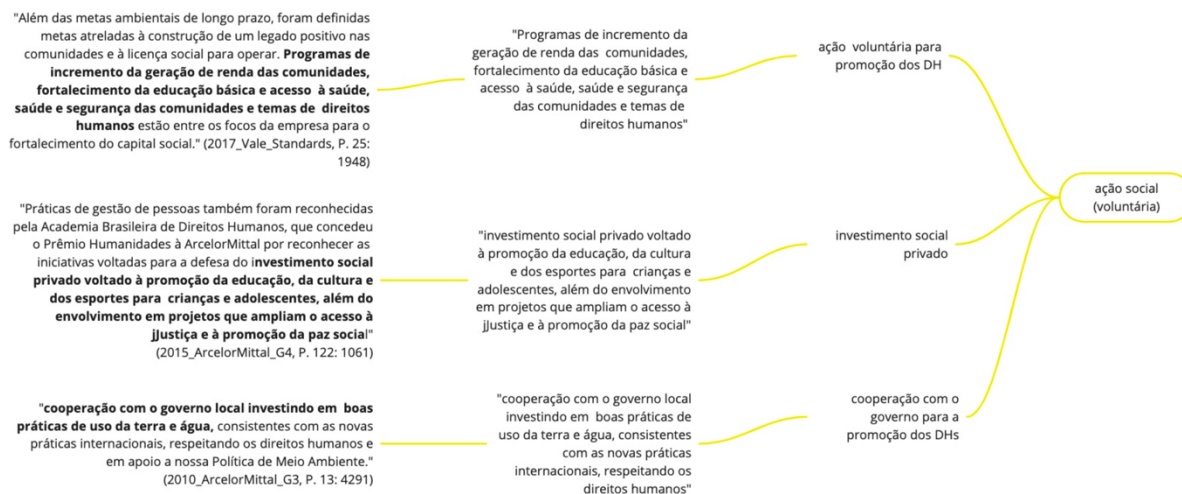
Fonte: elaboração própria.

O que se observa é que mesmo que se leve em conta a recorrência relativa ao número de documentos em cada ano, a curva descendente se mantém nos últimos anos considerados, mostrando a queda do uso do termo “direitos humanos, com pico em 2016/2017. Dado a complexidade do tema e por se tratar de diferentes empresas, que podem reagir diferentemente a determinados fatores, é difícil isolar apenas uma causa para justificar o pico, mas vale notar que o desastre decorrente do Rompimento da Mina do Córrego do Feijão, situada em Mariana – MG, ocorreu em novembro de 2015. Nas entrevistas realizadas com as empresas, foi consenso de que o desastre impactou a forma com as empresas percebem e atuam em relação aos direitos humanos, isso “especialmente em vista dos riscos associados, mas também em relação à prestação de contas aos *stakeholders* da empresa”, segundo uma das pessoas entrevistadas.

Considerando-se o que as empresas associam a “direitos humanos”, no âmbito desses relatórios, há uma grande variação entre promessas, compromissos, ações, processos, dentre outros. Em vista dessa diversidade, a sistematização realizada buscou, numa primeira etapa e partindo apenas dos textos, identificar padrões, aproximando definições semelhantes empregadas pelas empresas. Em um segundo momento, os padrões identificados foram novamente agrupados, considerando-se os conceitos associados à agenda de empresas e direitos humanos e as expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, sua principal referência. Para essa análise, de segunda ordem, o que foi determinante para diferenciar e agrupar as associações de primeira ordem feita foram considerados os conceitos relativos ao campo de Empresas e Direitos Humanos e as perspectivas contidas nos Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos.

Como exemplo, para se chegar ao termo “ação social”, foram agrupadas diversas narrativas envolvendo ações voluntárias das empresas. Nessas narrativas não havia qualquer relação entre tais ações e a prevenção de riscos ou remediação de impactos e danos. Tratava-se de uma escolha de realizar alguma ação ou algum investimento em prol de direitos humanos. Nestes casos, o termo “ação social” foi escolhido pela associação com o conceito de “responsabilidade social corporativa”.

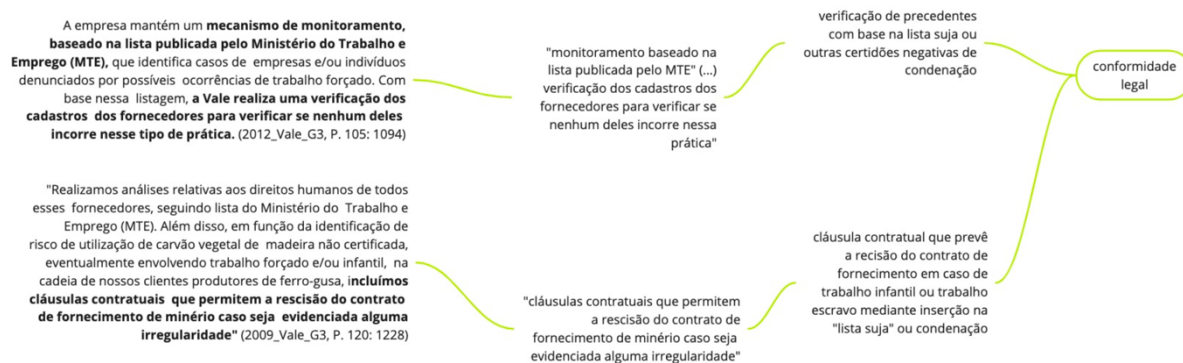
Infográfico 1 – Associações de primeira e segunda ordem relacionadas ao conceito de “ação social”



Fonte: elaboração própria.

Outro exemplo trata das manifestações relacionadas à conformidade legal. A partir dos padrões identificados, em primeira ordem, foram consideradas como ações voltadas ao cumprimento legal (*compliance*) as ações voltadas a não violar a lei, no sentido negativo do termo, de evitar abusos a direitos, sem uma ação propositiva da empresa, que passa a ser esperada a partir do conceito de respeito aos direitos humanos, que exige que as empresas “busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los” (UN OHCHR, 2011, Princípio 16), em atenção à sua “capacidade de influência para prevenir os impactos” (UN OHCHR, 2011, Princípio 19).

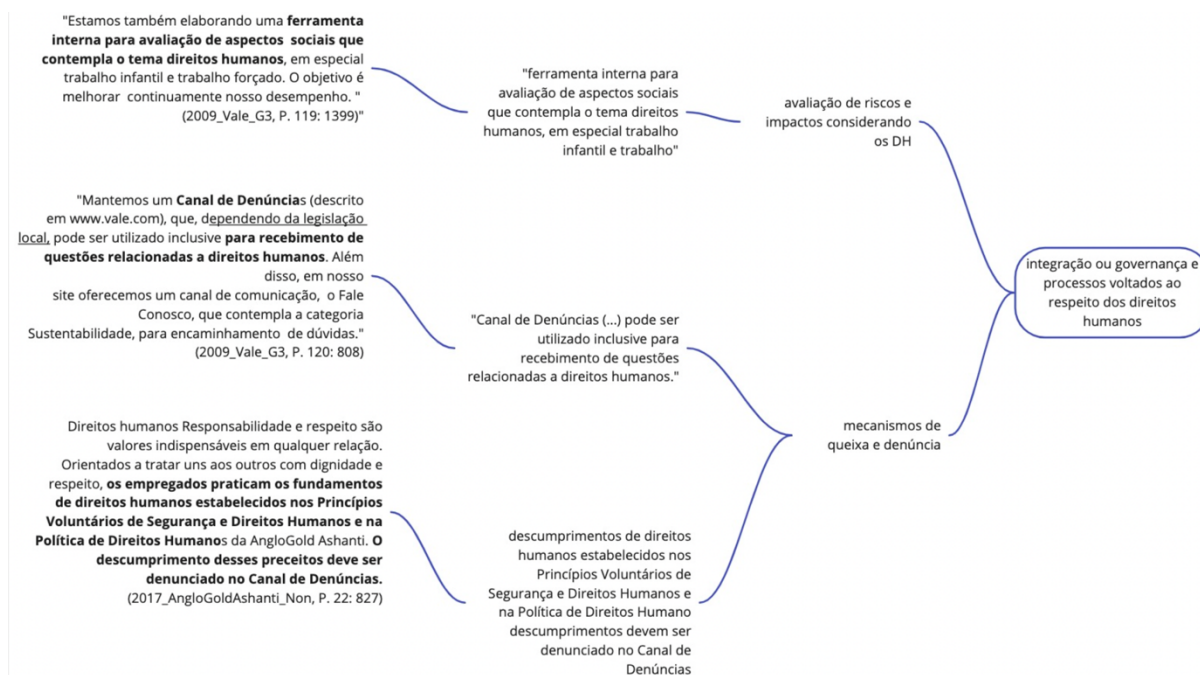
Infográfico 2 – Associações de primeira e segunda ordem relacionadas ao conceito de “conformidade legal”



Fonte: elaboração própria.

Um terceiro exemplo consiste nos padrões identificados relacionados a programas, processos e fluxos das empresas, os quais, após agrupamento de primeira ordem, foram reunidos como “integração”, dado o conceito utilizado pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos para denotar a necessidade e a relevância de que, ao identificar riscos ou impactos adversos a direitos associados à sua operação e às suas atividades, a empresa adote “processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar” (UN OHCHR, 2011 Princípio 15). Neste caso, a menção a programas e processos contou para diferenciar a integração de uma ação pontual voltada ao tratamento de um risco ou impacto adverso, outra categoria explorada.

Infográfico 3 – Associações de primeira e segunda ordem relacionadas ao conceito de “integração” ou “governança e processos voltados ao respeito aos direitos humanos”



Fonte: elaboração própria.

No quadro abaixo, apresentam-se os aspectos considerados para os agrupamentos realizados em segunda ordem, a partir dos padrões identificados em primeira ordem.

Quadro 2 – tipos de ações e compromissos das empresas em relação aos DH

ação social	<ul style="list-style-type: none"> a ação em prol do benefício social é voluntária, como na Responsabilidade Social Corporativa, sem conexão com riscos e impactos do negócio (OHCHR, Princípio 11, Comentários e Princípio 12).
conformidade legal	<ul style="list-style-type: none"> a ação é orientada a não violar a lei sem sentido estrito e isso pode envolver avaliação de riscos de ilegalidade com base em decisões administrativas ou judiciais, que não requeiram uma proatividade da empresa no sentido de usar sua capacidade de influência para fiscalizar e exigir conformidade, por exemplo (OHCHR, Princípio 11, Comentário).
compromisso em relação aos DH	<ul style="list-style-type: none"> promessa ou declaração de compromisso em relação a direitos humanos, que pode também se manifestar como repúdio a um abuso de direito (ex. repúdio ao trabalho infantil), mas não evidencia qualquer ação ou processo existente em prol do compromisso assumido em relação aos DH (OHCHR, Princípio 15, A, Princípio 16).
promoção do respeito aos DH	<ul style="list-style-type: none"> empresa usa sua capacidade de influência para promover o respeito a direitos humanos em terceiros, treinando seus colaboradores ou parceiros comerciais, por exemplo. Muitas vezes essa ação será importante para que a empresa não se envolva em abusos a direitos e por isso a promoção do respeito foi classificada como uma ação que está além do mero compromisso.
ação voltada à prevenção do risco, à mitigação do impacto ou remediação de abuso a DH	<ul style="list-style-type: none"> ação pontual voltada à prevenir um risco, mitigar um impacto ou remediar um abuso a direito causado pela empresa ou com o qual esteja envolvida (OHCHR, 2011, Princípio 13).
integração ou governança e processos voltados aos respeito aos direitos humanos: avaliação de riscos, gestão de riscos, mecanismo de queixa e denúncia	<ul style="list-style-type: none"> integração, em suas práticas e para orientar suas decisões, de processos e fluxos voltados a assegurar a atuação preventiva e/ou mitigadora acerca de riscos e impactos adversos que causem ou com os quais esteja envolvida no entorno de suas operação ou ao longo de sua cadeia de fornecimento (OHCHR, 2011, Princípio 15).
governança e processos voltados aos respeito aos direitos humanos: monitoramento e prestação de contas	<ul style="list-style-type: none"> realização do monitoramento e da prestação de contas acerca dos riscos e impactos a direitos identificados e das ações de mitigação ou remediação realizadas, por meio de processos contínuos, transparentes, previsíveis (Princípios 20 e 21).

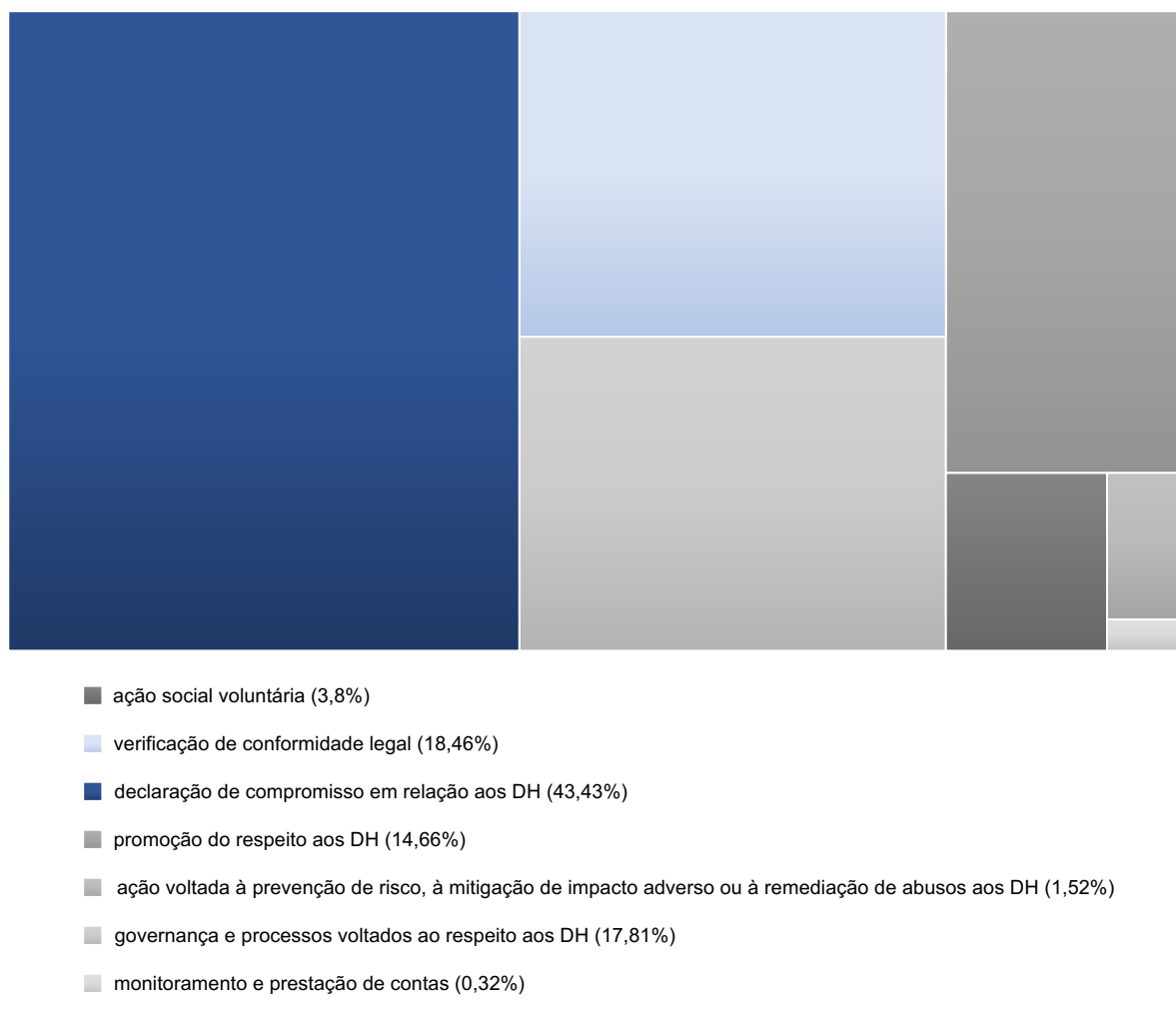
Fonte: elaboração própria.

Em linha com os exemplos acima, tal classificação baseou-se na definição da responsabilidade de respeitar os direitos humanos, a qual, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos, constitui uma norma de conduta mundial aplicável a todas as empresas, onde quer que operem, com base nos Principais Tratados e Convenções de Direitos Humanos (UN OHCHR, Princípio 12) Na definição estabelecida pelos POs, essa é uma responsabilidade adicional, “além do cumprimento das leis e normas nacionais” (UN OHCHR, Princípio 11, Comentários). O primeiro passo exigido é o compromisso político de respeitar os direitos humanos (UN OHCHR, Princípio 15, A). Em seguida, é preciso que as empresas realizem esse compromisso e identifiquem e enfrentem os impactos adversos causados ou com os quais estejam envolvidas, seja no entorno de suas operações ou por meio de suas cadeias de fornecimento (UN OHCHR, 2011, Princípio 13). Enfrentar os impactos negativos sobre os

direitos humanos implica tomar as medidas adequadas para preveni-los, mitigá-los e, se for o caso, remediá-los, sendo esperado que a empresa atue de forma diligente e incorpore, em suas práticas e para orientar suas decisões, processos e fluxos voltados a assegurar a atuação preventiva (UN OHCHR, 2011, Princípio 15), o monitoramento (UN OHCHR, 2011, Princípio 20) e a prestação de contas (UN OHCHR, 2011, Princípio 21). Para além disso, “as empresas podem assumir outros compromissos ou realizar outras atividades para apoiar e promover os direitos humanos e contribuir assim para melhorar o gozo dos direitos; mas isso não compensa o descumprimento de suas obrigações de direitos humanos no desempenho de suas atividades” (UN OHCHR, Princípio 11, Comentário).

Esses parâmetros foram então utilizados para a sistematização de todas as referências 1.414 identificadas, de forma a revelar a preponderância das associações feitas em relação ao todo. O quadro abaixo, construído a partir da codificação dos relatórios e considerando-se todos os usos do termo “direitos humanos”, mostra as associações feitas e dimensionando sua recorrência, de forma a possibilitar a compreensão acerca do que as empresas entendem por direitos humanos no escopo de seu compromisso de prestar contas.

Gráfico 15 - Compromissos e ações relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019



Fonte: elaboração própria

Grande parte das associações feitas a “direitos humanos” estão relacionadas a declarações de compromisso das empresas, mas não avançam no sentido de descrever os programas, os processos e as atitudes e medidas que são adotadas para realizar os compromissos assumidos nem sobre se esses programas, processos e medidas são eficientes para os fins esperados. Declarações de compromisso podem ser observadas, por exemplo, tanto nas afirmações que tratam da Política de Direitos Humanos como nas declarações literais de compromisso em relação aos direitos humanos representam um pouco mais de 35% dos casos.

No caso da Política de Direitos Humanos, grande parte das informações apresentadas pelas empresas ou anunciam que adoção de uma política de direitos humanos ou tratam de enunciar seu conteúdo, como fazem os exemplos abaixo:

A Política de Direitos Humanos do Grupo é derivada da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU); da Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e do Pacto Global das Nações Unidas. Visa estimular a criação de procedimentos operacionais em prol de um ambiente onde esses Direitos sejam respeitados, e também ajuda a garantir que o Grupo não se envolva em atividades que violem direta ou indiretamente Direitos Humanos. A Política é aplicável a todos os empregados das subsidiárias e afiliadas da ArcelorMittal em todo o mundo e aos contratados que prestam serviços ao Grupo. (2018_ArcelorMittal_Standards, P. 26: 2383);

Dessa forma, criamos os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos e a Política de Direitos Humanos da AngloGold Ashanti. Essas duas publicações dão suporte para que os nossos empregados, independentemente da função ou posição hierárquica, tratem colegas, fornecedores e quaisquer outros parceiros com respeito. Vale lembrar que o descumprimento dessas diretrizes deve ser denunciado no Canal de Denúncias. (2019_AngloGoldAshanti_Non, P. 14: 2711)

Pode-se questionar se o fato de os relatórios terem um foco em compromissos mais do que em ações poderia ser uma escolha das empresas, sobre o que priorizar, apesar de não ser essa a orientação feita pela GRI. É fato, porém, que esse resultado corrobora outras pesquisas feitas, que consideram os compromissos assumidos pelas empresas em relação aos Direitos Humanos.

Em pesquisa realizada pela Unidade de Inteligência da *The Economist* por meio da aplicação de *survey* a 853 altos executivos de empresas entre novembro e dezembro de 2014⁵⁵, constatou-se que grande parte dos executivos acredita que a empresa é um ator importante no respeito aos direitos humanos e que o que a empresa faz ou deixa de fazer pode criar impactos em direitos. Um número relevante de 83% das pessoas (das quais 74% afirmam ter forte convicção) acreditam que as empresas são responsáveis pelos direitos humanos. Do total, 71% entendem que a responsabilidade das empresas vai além do cumprimento das leis locais. Apesar disso, 44% dos entrevistados dizem que os direitos humanos são uma questão considerada na tomada de decisão dos diretores executivos (CEOs) das empresas e apenas 22% dizem que têm uma política de direitos humanos disponível publicamente.

Em outra pesquisa realizada pelo Centro Vincular e pela própria GRI sobre os relatórios publicados em 2015 relativos a empresas dos setores de finanças, mineração e energia operando no mundo, apenas 26% das empresas em todos os três setores relataram sobre “revisões de direitos humanos” ou “avaliações de impacto considerando direitos humanos”. Considerando

⁵⁵ The Economist, The road from principles to practice: Today’s challenges for business in respecting human rights, 2004. Disponível em: <https://www.universal-rights.org/wp-content/uploads/2015/03/EIU-URG - Challenges for business in respecting human rights.pdf>. Acesso em 12.05.2022.

análise qualitativa de 30 relatórios, observaram que embora 87% considerem direitos humanos como tema material, 53% relatam sobre *due diligence* em direitos humanos⁵⁶.

Os parâmetros Proteger, Respeitar e Remediar e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos tiveram como objetivo estabelecer uma plataforma normativa global comum e uma orientação política voltada a orientar um progresso cumulativo passo a passo (RUGGIE, 2012, p. 90). Pretende-se que essa responsabilidade seja independente dos compromissos assumidos pelos Estados em relação a tratados e convenções e direitos humanos, embora também se baseie na Carta de Direitos⁵⁷:

Companies have legal duties in relation to human rights. They know they must comply with all applicable laws to obtain and sustain their legal license to operate. For multinationals this includes the laws of both host and home states. We have seen that it may also include certain international law standards proscribing egregious conduct, enforced in some national courts. But the international law standards encompass only a narrow range of conduct; not all states have ratified all international human rights treaties; and states vary in their ability and willingness to enforce the obligations they have undertaken. This is where the independent corporate responsibility to respect human rights comes into play. Of the Framework's three pillars, this required the most significant conceptual departure from standard human rights discourse, but it became a centerpiece of the Framework and GPs (RUGGIE, 2012, p. 96).

A partir disso, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos é uma norma de conduta global esperada de todas as empresas, independentemente de onde atuam. Seu objetivo é assegurar que as empresas não causem nenhum dano e não estejam envolvidas, por meio de suas operações ou atividades em cadeia, a abusos a direitos. E isso implica uma responsabilidade correlata de remediar ou danos que causem ou se vejam associadas por meio de suas operações ou atividades em cadeia. Essa responsabilidade existe independentemente das capacidades e/ou da disposição dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos e, portanto, está além do cumprimento das leis e regulamentações nacionais que protejam os direitos humanos (UN OHCHR, POs, Comentário ao Princípio 11).

⁵⁶ Centro Vincular & GRI. Shining a light on human rights, 2016. Disponível em: https://www.pucv.cl/uuaa/site/docs/20200707/20200707181509/shining_a_light_on_human_rights_2016.pdf. Acesso em 13.05.2022.

⁵⁷ A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (POs, Princípio 12).

Na prática, o que se espera é que as empresas tenham políticas e processos adequados em função do seu tamanho e circunstâncias, incluindo: (a) um compromisso político de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; (b) um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos; (c) processos que possibilitem remediar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados por elas ou para os quais tenham contribuído (POs, Comentário ao Princípio 11).

Em vista disso, a responsabilidade de respeitar direitos humanos está além da conformidade legal:

In addition to compliance with national laws, the baseline responsibility of companies is to respect human rights. Failure to meet this responsibility can subject companies to the courts of public opinion - comprising employees, communities, consumers, civil society, as well as investors - and occasionally to charges in actual courts. Whereas governments define the scope of legal compliance, the broader scope of the responsibility to respect is defined by social expectations - as part of what is sometimes called a company's social license to operate. (...) Furthermore, because the responsibility to respect is a baseline expectation, a company cannot compensate for human rights harm by performing good deeds elsewhere (UN OHCHR, 2008, parágrafo 54, página 16)

E é nesse ponto que a distinção entre uma ação social e uma ação de respeito a direitos humanos é importante. É desejável que as empresas se comprometam, além de suas obrigações e responsabilidades, com o bem-estar da sociedade e possam, com seus esforços, promover objetivos sociais. Isso, inclusive, pode reforçar o seu compromisso com os direitos humanos, mas não substitui a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos considerando todas as suas atividades e operações, onde quer que estejam. Como afirma John Ruggie, “there is no equivalent to buying carbon offsets in human rights: philanthropic good deeds do not compensate for infringing on human rights” (RUGGIE, 2013, p. 99).

Considerando as expectativas contidas nos Parâmetros e nos Princípios, é possível avaliar o nível de comprometimento esperado das empresas em relação à sua responsabilidade de respeitar direitos humanos.

O esquema abaixo, contido na explicação elaborada pelo Alto Comissariado da ONU sobre como deveriam ser interpretados os Princípios (UN OHCHR, 2013), ilustra o caminho a ser perseguido pelas empresas para realizar a sua responsabilidade de respeitar, que começa com adotar de um compromisso político de respeito a direitos humanos para, por meio da devida

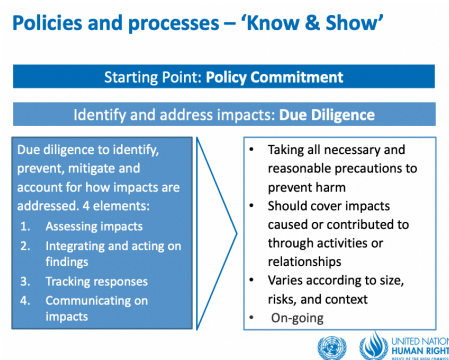
diligência, colocar em prática processos que sejam capazes de prevenir riscos, mitigar impactos e remediar danos que venham a causar o com os quais estejam envolvidas:

Figura 4 – Expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos



Fonte: UN OHCHR, 19.

Figura 5 – Políticas, processos e práticas voltados a concretizar o respeito aos direitos humanos



Fonte: UN OHCHR, 20.

Por fim, é esperado que todas as empresas realizem a devida diligência em direitos humanos e, dessa forma, sejam capazes de não causar nenhum dano. Mas isso não se faz da noite para o dia e depende de uma série de decisões a serem tomadas pela empresa e de processos e ações a serem implementados. Isso faz com que empresas possam ter maior ou menor comprometimento com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Terá maior comprometimento a empresa que, além de adotar um compromisso político de respeitar os direitos, dispõe de processos capazes de identificar seus riscos e impactos aos direitos humanos, realiza ações de prevenção e mitigação e remediação, monitora a efetividade das ações adotadas e presta contas à sociedade sobre isso.

Figura 6 – Nível de comprometimento das empresas considerando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

Envolvimento com os DH		Ações
Monitoramento		Metas de redução
		Acompanhamento de efetividades de ações de prevenção e/ou remediação
Integração		Processos e programas (gestão de fornecedores, política de reassentamento etc), incluindo a DDDH
		Conselhos, comitês de gestão
Ação	Prevenção	Ações e planos de ação voltados à garantia da segurança de barragens, ao controle de riscos e impactos
		AIDH e diagnósticos
	Auditorias	
	Remediação	Ações e planos de ação voltados à reparação de danos causados
		"Grievance Mechanisms" com objetivo específico de identificar riscos e impactos adversos a DH
Conscientização		Treinamentos e capacitações
		Ações de conscientização
Parceria		Participação em iniciativas setoriais ou intersetoriais
Compromisso		Política de Direitos Humanos
		Compromisso com os DH, Cartas etc no Código de Conduta e Código de Ética
Cumprimento Legal ("compliance")		Exigência de cláusula contratual
		Análise de precedentes de cumprimento legal
Voluntariado		Investimento social
		Ações de promoção dos direitos humanos

Fonte: elaboração própria, a partir dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

Com isso, é possível pesar os esforços contidos nos compromissos e nas ações relatadas pelas empresas e considerar o nível de seu comprometimento com os direitos humanos a partir das classificações contidas na Figura acima. Para além da constatação de que grande parte dos relatos realizados por empresas de mineração operando no Brasil entre 2009 e 2019 tratam de declarações de compromisso, essa avaliação, feita ao longo dos anos, permitirá concluir se, da forma como esperava John Ruggie, houve algum progresso na direção de se tomar todas as medidas possíveis a fim de a empresa não causar nenhum dano, valendo-se, para isso da devida diligência, do monitoramento e da prestação de contas como partes de um processo que apenas se inicia com a declaração de um compromisso político de respeitar os direitos humanos.

Como se vê abaixo (Gráfico 18), os compromissos e as ações relatadas pelas empresas foram separados em 7 grupos. No primeiro grupo, formado por "a" e "b", constam as ações sociais das empresas, incluindo ações filantrópicas, investimentos sociais privados e prêmios, por exemplo, pelo compromisso da empresa com redução da pobreza, pelo combate ao analfabetismo, entre outros.

No segundo grupo (“c”, “d”, “e”, “f”) constam processos e ações voltadas à conformidade legal - ou “compliance”, como tratam as empresas -, por meio do quê apenas se sinaliza e no máximo se verifica, a partir da análise de documentos, que se cumpre a lei em sentido estrito. E o resultado da avaliação da conformidade legal é o não cadastramento, o não envolvimento, a não contratação.

No terceiro grupo (“g”, “h”, “i”, “j”), foram agrupados relatos que denotam o compromisso da empresa, seja uma declaração de que a empresa respeita determinada normativa, seja a menção a que elaborou ou revisou sua política de direitos humanos ou parcerias realizadas com o objetivo de reforçar o seu compromisso específico com o combate ao trabalho escravo e infantil ou com os riscos recorrentes do setor, por exemplo.

No quarto grupo (“k”, “l”, “m”, “n”, “o”), constam ações da empresa de promover o respeito aos direitos humanos, seja por meio de declaração a fornecedores, seja por meio de capacitação, que pode ser dirigida a colaboradores, fornecedores ou terceiros contratados, por exemplo, para realizar o serviço de provar segurança privada.

No quinto grupo (“p”, “q”, “s”, “t”), a informação relatada trata de uma ação ou conjunto de ações voltados à prevenção, mitigação e remediação em assuntos específicos, envolvendo por exemplo, o deslocamento forçado e o reassentamento de determinada comunidade ou programa voltado à reparação de danos a renda decorrentes de desastre.

No sexto grupo (“u”, “v”, “x”, “w”, “y”, “z”, “a”), foram agrupados processos voltados à prevenção, mitigação e remediação, como a existência de um canal de denúncias e queixas que trata de questões relacionadas a direitos humanos.

Por fim, no último grupo (“b”, “c”, “d”), constam processos voltados ao monitoramento das ações de prevenção, mitigação e remediação, que visem aferir a sua efetividade considerando a responsabilidade de respeitar os direitos humanos e voltados à prestação de contas sobre os resultados de tal monitoramento.

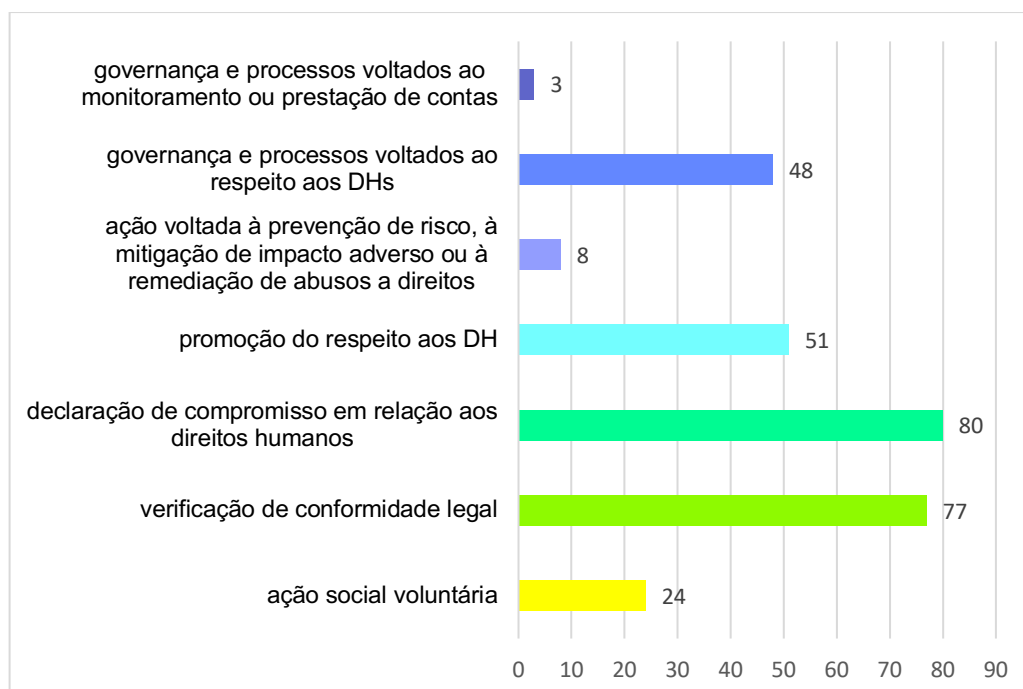
Todos esses agrupamentos foram feitos considerando-se a identificação de padrões aferidos a partir do tratamento dos relatos feitos pelas empresas, realizada com o apoio do software MAXQDA. Mais adiante, cada um desses grupos será tratado de forma mais detalhada, por meio da exposição sobre as conexões feitas pelas próprias empresas.

Por ora, considerando o todo, é possível confirmar a preponderância de relatos sobre compromissos assumidos pelas empresas em relação à sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos em detrimento de processos que poderiam garantir a integrações de fluxos e

a realização de ações voltadas a garantir concretude aos compromissos assumidos e prestar contas sobre eles. Com isso, o risco é a existência de promessas não cumpridas e falha na expectativa de “conhecer e mostrar” (*know and show*), essencial à prestação de contas sobre a responsabilidade de respeitar, da forma como trata os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos⁵⁸.

E isso se expressa tanto em relação ao conjunto de relatórios em que as associações a direitos humanos foram identificadas e em relação ao todo, conforme mostram os gráficos abaixo.

Gráfico 16 – compromissos e ações relacionados aos direitos humanos relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019

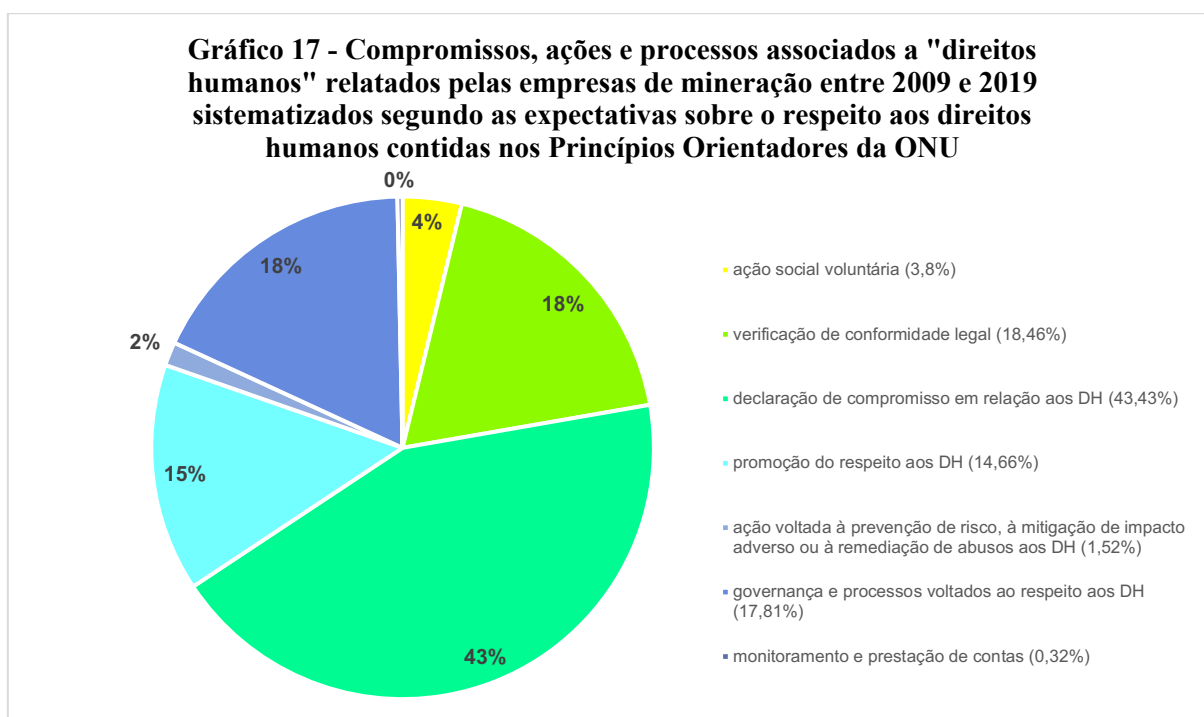


Fonte: elaboração própria.

A diferença entre o gráfico acima e o gráfico abaixo é que um relato pode tratar de “direitos humanos” mais de uma vez ao longo de seu texto. Sendo assim, o gráfico acima mostra se a associação identificada é disseminada ao longo dos relatórios em geral à medida que o gráfico abaixo mostra a recorrência da associação em geral. Embora a tendência se mantenha - a maior presença nos relatórios também é a maior presença em quantidade geral de referência -, a

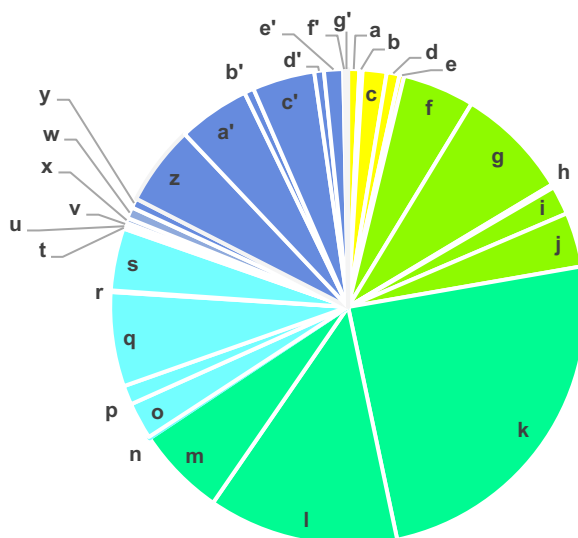
⁵⁸ De acordo com o Comentário ao Princípio 15, “Business enterprises need to know and show that they respect human rights. They cannot do so unless they have certain policies and processes in place” (OHCHR, 2011).

diferença entre um e outro é uma informação relevante porque foi possível notar que empresas tendem a repetir mais assuntos que julga serem relevantes para mostrar o seu compromisso com os direitos humanos. Muitos dos relatos neste caso também constam das declarações da alta direção, feita geralmente no início de todos os relatos para apresentar o compromisso da alta direção com a sustentabilidade, com a responsabilidade social, com os direitos humanos, como um marco. Para dar um exemplo, apenas 6 empresas tratam de “política de direitos humanos”, mas isso é relatado 28 vezes. Em relação a medidas voltadas a prevenir riscos a direitos humanos em relação a atividades de segurança privada, o número de relatos é particularmente o mesmo que o número de referências, sendo baixa a repetição. Nas seções seguintes, essa questão será tratada em mais detalhes.



Fonte: elaboração própria.

Gráfico 18 - Compromissos, ações e processos associados a "direitos humanos" relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 sistematizados segundo as expectativas sobre o respeito aos direitos humanos contidas nos Princípios Orientadores da ONU



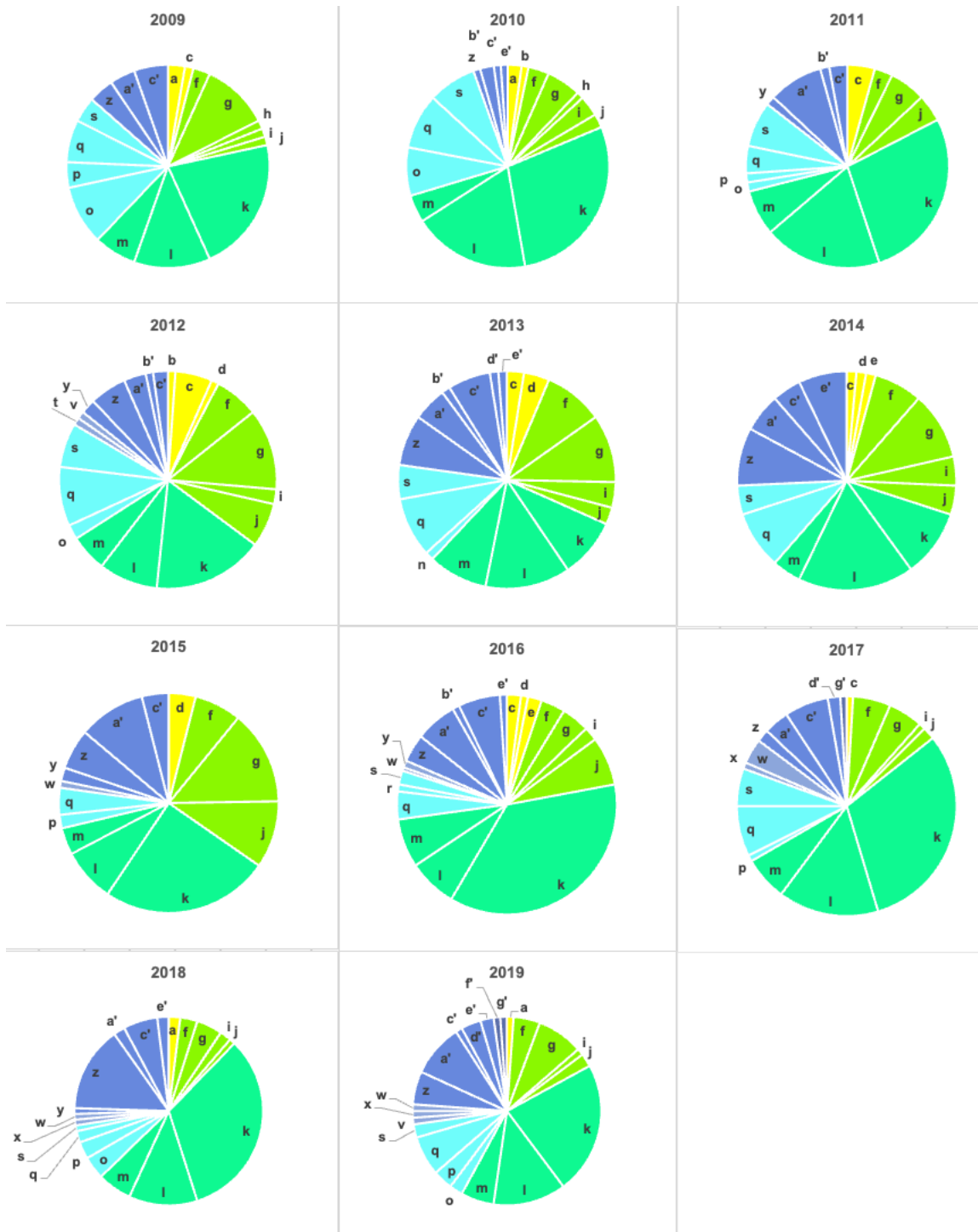
Fonte: elaboração própria.

Legenda:

ação social/ promoção dos DH	35	cooperação com as autoridades na promoção dos direitos humanos	a	7
		conscientização sobre a relevância de não violar direitos humanos	b	2
		voluntariado	c	15
		prêmio	d	8
		investimento social privado	e	3
verificação de conformidade legal	170	cadastro e seleção de fornecedores	f	45
		cláusula contratual sobre DH nos contratos de fornecedores	g	71
		posicionamento da empresa perante aos fornecedores sobre o respeito aos DH e repúdio ao trabalho escravo e infantil	h	2
		verificação da conformidade legal de fornecedores com notificação em caso de desrespeito aos direitos humanos devidamente comprovado, podendo ser suspensão ou quebrada a relação comercial	i	18
		cláusula contratual sobre DH em contratos de investimento	j	34
declaração de compromisso em relação aos direitos humanos	400	compromisso com o respeito aos direitos humanos em geral	k	65
		compromisso com a saúde e a segurança no trabalho	l	7
		compromisso com a não discriminação, o respeito à diversidade e a promoção da equidade	m	17
		compromisso de não compactuar com a violação de direitos humanos em sua cadeia de fornecimento e repúdio ao trabalho escravo e infantil	n	6
		compromisso com o respeito aos direitos de comunidades locais e com a consulta	o	8
		compromisso com o respeito aos direitos de comunidades tradicionais e populações indígenas	p	1
		segurança privada	q	12
		cooperação com as autoridades em incidentes envolvendo abusos a direitos na cadeia de produção e pela não retaliação aos defensores de DHs	r	3
		compromisso com a reparação integral e a não repetição	s	4
		compromisso em relação aos DHs e/ou à normativa de DH: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Global da ONU, Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, Objetivo de Desenvolvimento do Milênio, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, não-discriminação, princípios do ICMM	t	103
		Política de Direitos Humanos	u	118
		parcerias: Pacto Global, Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), Childhood, InPACTO, Pacto pela Erradicação do Trabalho Forçado, Instituto Ethos, Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, OIT "Enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes", uma campanha promovida pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos,	v	56
promoção do respeito aos DH	135	disseminação de melhores práticas	x	1
		sensibilização de fornecedores	w	23
		sensibilização considerando as esferas de influência	y	12
		formação DH para colaboradores (maioria foca em novos colaboradores, alguns tratam de renovação junto a lideranças, 2 tratam de compartilhamento de boas práticas entre equipes)	z	59
		formação em DH para fornecedores	a'	1
		formação em DH para equipe de segurança	b'	39
ação voltada a prevenção de risco, a mitigação de impacto adverso ou a	14	ação preventiva voltada ao controle de riscos de abusos a direito envolvendo segurança privada	c'	1
		ação voltada ao respeito à diversidade e não discriminação	d'	1
		ação para tratamento a abuso de direito associado à mineração artesanal e de pequena escala	e'	2
		ação de mitigação em deslocamento forçado e reassentamento	f'	3
		remediação em caso de desastre	g'	7
governança e processos voltados ao respeito aos DH	164	relacionamento com comunidades	h'	6
		avaliação de riscos considerando DH	i'	50
		avaliação de riscos considerando DH em relação à cadeia de fornecimento	j'	45
		avaliação de riscos considerando DHs em contratos de valor significativo	k'	6
		mecanismos de denúncia e queixa	l'	39
		gestão de riscos e DH	m'	6
		governança voltada à gestão de riscos e impactos em DH	n'	12
3	monitoramento	o'	1	
	prestação de contas	p'	2	

O agrupamento e a classificação dos compromissos e das ações relatados pelas empresas também permitiu verificar se em 10 anos houve alguma mudança no comportamento das empresas, considerando a expectativa de que a aprovação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos “era apenas o início” da discussão. O gráfico abaixo explora esta comparação e mostra que a variação é pequena ao longo dos anos.

Gráfico 19 – Comparação dos relatos envolvendo “direitos humanos” feitos pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 sistematizados segundo as expectativas sobre o respeito aos direitos humanos contidas nos Princípios Orientadores da ONU



Fonte: elaboração própria

Algo que se nota é que os processos e a governança voltados ao monitoramento e à prestação de contas acerca dos direitos humanos, que apenas têm significância, no âmbito dos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos, para tratar de ações efetivamente levadas a cabo pelas empresas para prevenir riscos, mitigar impactos e remediar danos associados às suas atividades e operações, portanto exigiria um maior comprometimento das empresas comparativamente às empresas que realizam ações voltadas ao respeito aos direitos humanos mas não prestam contas, são relatados apenas nos últimos anos do intervalo considerado, a partir de 2017.


Para além disso, há pouca alteração ao longo dos anos considerando-se os níveis de comprometimento conforme escala desenvolvida a partir das expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

Em relação à pequena mudança que se pode confirmar ao longo dos anos em torno do comprometimento das empresas em relação aos direitos humanos, com base nas entrevistas realizadas com membros da alta direção de empresas de mineração, foi possível identificar duas hipóteses. A primeira delas é que a mudança de paradigma esperada pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos se dará de forma lenta, porém gradativa. A segunda hipótese é que essa mudança não se fará muito sensível daqui para frente, porque esse novo paradigma já teria alcançado empresas que se preocupam com o posicionamento de investidores e financiadores e, sendo esse um nicho e um perfil específico, que já teria se mobilizado para incorporar e externalizar o compromisso com o respeito aos direitos humanos, então seria um avanço menor a cada ano, considerando as empresas que estariam fora desse perfil.

Para as duas interpretações, o que há de consenso é que a legislação e a fiscalização, que tendem a ser a principal motivação das empresas para orientar seu comportamento, segundo grande parte dos entrevistados representantes de alta gestão envolvida com direitos humanos da empresa de mineração, não é sentida como expressiva nesse campo e não teria sido a razão das empresas, até o momento, para o respeito aos direitos humanos. Em segundo lugar, entendem tais entrevistados que as motivações das empresas para orientar seu comportamento relacionam-se a iniciativas do mercado e setoriais, considerando-se métricas assumidas pelos financiadores, como aqueles adotados *pelo International Finance Corporation (IFC)* ou pelo ICM, segundo apontou um dos entrevistados.

Com o objetivo de compreender melhor a existência de alguma variação, foram aplicados valores a cada uma das categorias, atribuindo-se maior peso às ações cujo comprometimento seria maior, conforme abaixo:

Quadro 3 – Nível de comprometimento das empresas em relação ao conceito de respeito aos direitos humanos contido nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

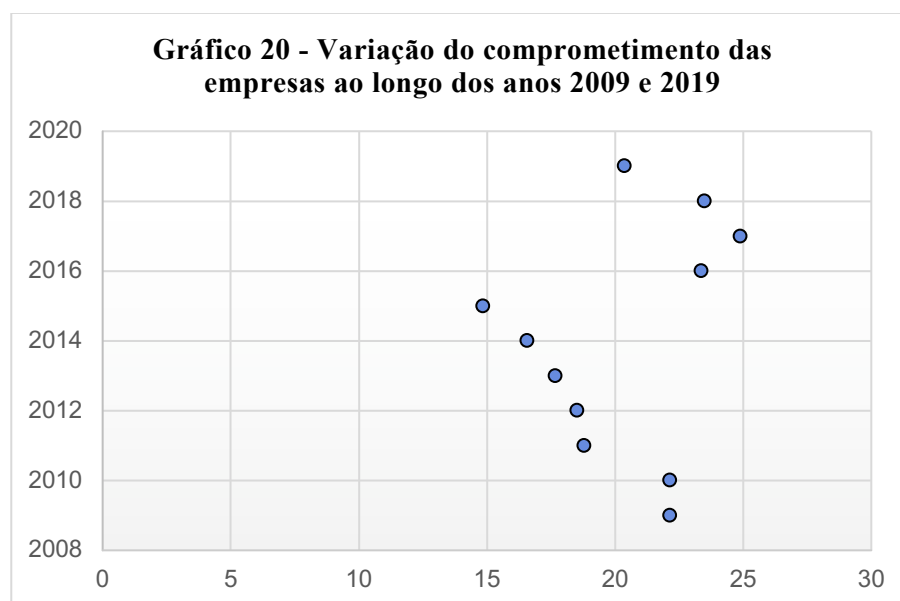
 nível de comprometimento	ação social voluntária	0
	verificação de conformidade legal	1
	declaração de compromisso em relação aos DH	2
	promoção do respeito aos DH	3
	ação voltada à prevenção de risco, à mitigação de impacto adverso ou à remediação de abusos a direitos	4
	governança e processos voltados à prevenção de risco, à mitigação de impacto adverso ou à remediação de abusos a direitos	5
	governança e processos voltados ao monitoramento e à prestação de contas acerca do respeito aos DH	6

Fonte: elaboração própria

Em relação às ações voluntárias, foi atribuído o valor zero, considerando-se que não se trata de uma ação voltada a prevenir o risco, mitigar o impacto ou remediar abuso a direito, dado que o conceito aplicado à responsabilidade de respeitar direitos humanos considera (i) a relação entre o impacto adverso e as atividades ou operações da empresa e, como referência, (ii) normas de direitos humanos contidas em tratados, convenções, declarações internacionais e aprovadas e reguladas no âmbito dos Estados⁵⁹, o que é diferente de uma prestação positiva à voluntária da empresa.

⁵⁹ Conforme consta no Guia Interpretativo da ONU sobre os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a definição da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos é a seguinte: (...) this responsibility means companies must know their impact, avoid human rights infringements and address any potential or actual impact. If companies find that they have caused

Para medir a variação do comprometimento ao longo dos anos realizou-se a somatória relativas às diferentes categorias daquele ano, considerando-se o número de repetições multiplicado pelo peso atribuído, sendo o total dividido pelo número de relatórios de cada ano, já que esse valor não é o mesmo todos os anos. Com isso, foi possível construir o gráfico abaixo:



Fonte: elaboração própria.

Com isso, o que se pode notar é que, no intervalo entre 2009 e 2019, seria possível identificar uma tendência de menor comprometimento ao longo dos anos, exceto no relato referente à 2016. Conforme entrevistas realizadas com alta direção de empresas de mineração, isso poderia ser atribuído ao desastre, que motivou diferentes empresas de mineração e siderurgia a se preocupar e relatar sobre direitos humanos. Essa foi a hipótese considerada por todos os

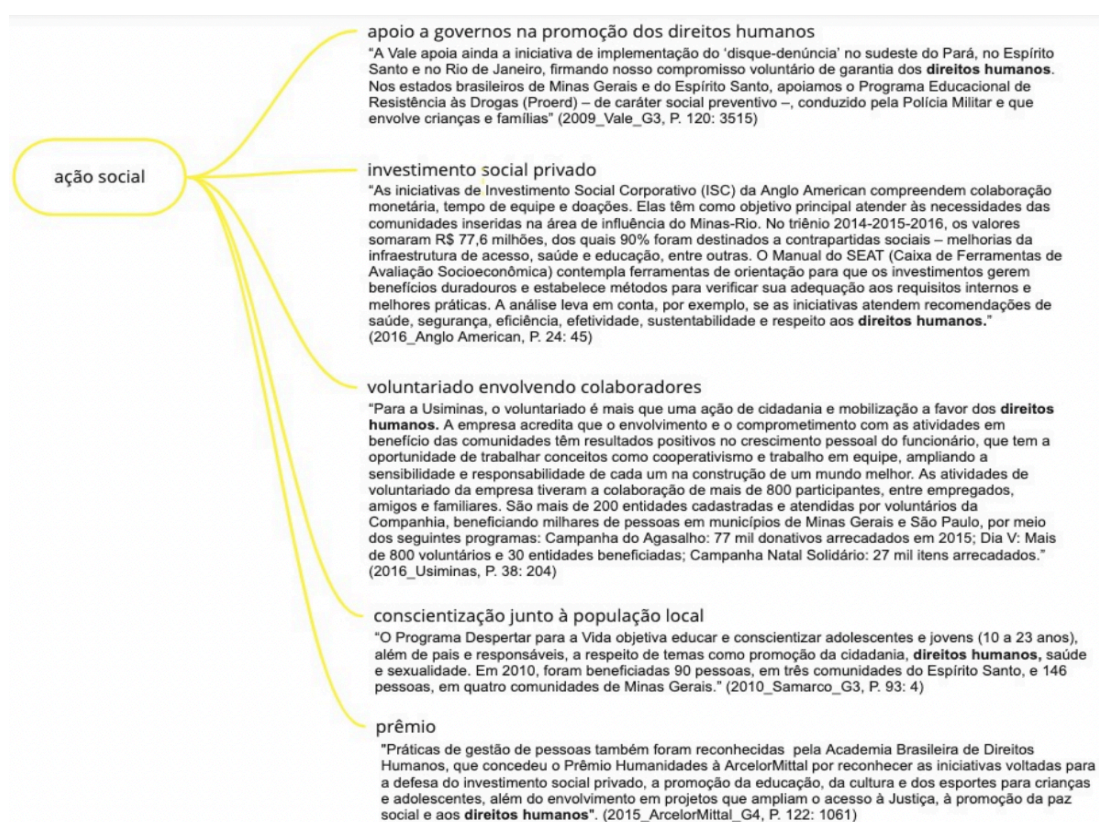
or contributed to harm, they must provide for or participate in effective remedy processes (...) Because companies can have an impact on virtually the entire spectrum of internationally recognized human rights, their responsibility to respect applies to all such rights. At a minimum, this means the rights enshrined in the Universal Declaration of Human Rights; in the two International Covenants on civil and political and on economic, social and cultural rights; and in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, which covers the eight core ILO conventions. Depending on the context, including where companies pose risks to individuals belonging to specific groups or populations that require particular attention, they may need to consider additional international human rights standards. For example, companies that may have an impact on the rights of children should also look to the specific rights enshrined in the Convention on the Rights of the Child (UN OHCHR, 2014, pp 8 e 28).

entrevistados representantes da alta gestão de empresas de mineração ao terem acesso a esse gráfico.

5.1.4.1 Realização de ação social voluntária

Ao longo dos anos de 2009 e 2019, 24 relatórios, 21,62%, associaram “direitos humanos” a ações realizadas voluntariamente pelas empresas visando a promoção de algum direito. Essas ações dizem respeito a apoio a governo na promoção dos direitos humanos, investimento social privado, voluntariado envolvendo colaboradores e ações de conscientização, conforme percentuais apresentados na figura abaixo. Essas ações foram consideradas como ações sociais ou ações voluntárias porque não têm relação estabelecida com os riscos e os impactos dos negócios. O gráfico abaixo sintetiza os tipos de ações encontrados e apresenta exemplos de narrativas que foram classificadas considerando-se os tipos identificados:

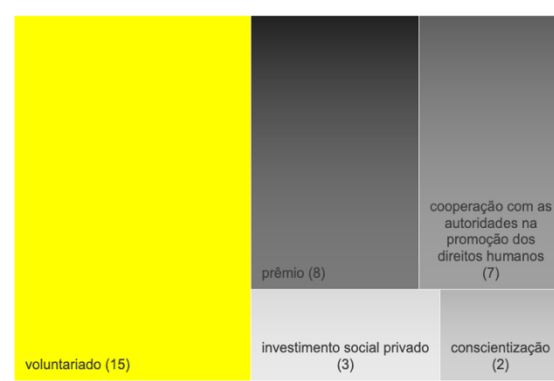
Figura 7 – Ação social dirigida à promoção dos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

É importante ressaltar que as ações sociais compreendidas neste item são apenas aquelas que estão associadas a direitos humanos, em vista do objetivo deste trabalho – de compreender ao que as empresas se referem quando tratam de direitos humanos - o que significa que essas ações sociais podem não ser as únicas relatadas por empresas. Pode haver outras voltadas, por exemplo, à proteção do meio ambiente, entre outros, que não são associadas a direitos humanos. Os gráficos abaixo representam o número de vezes em que “direitos humanos” foi associado a uma ação voluntária (Gráfico 21) e o número de relatórios em que essa associação esteve presente (Gráfico 22).

Gráfico 21 – associações entre “direitos humanos” e ação social



Fonte: elaboração própria

Gráfico 22 – número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e ação social



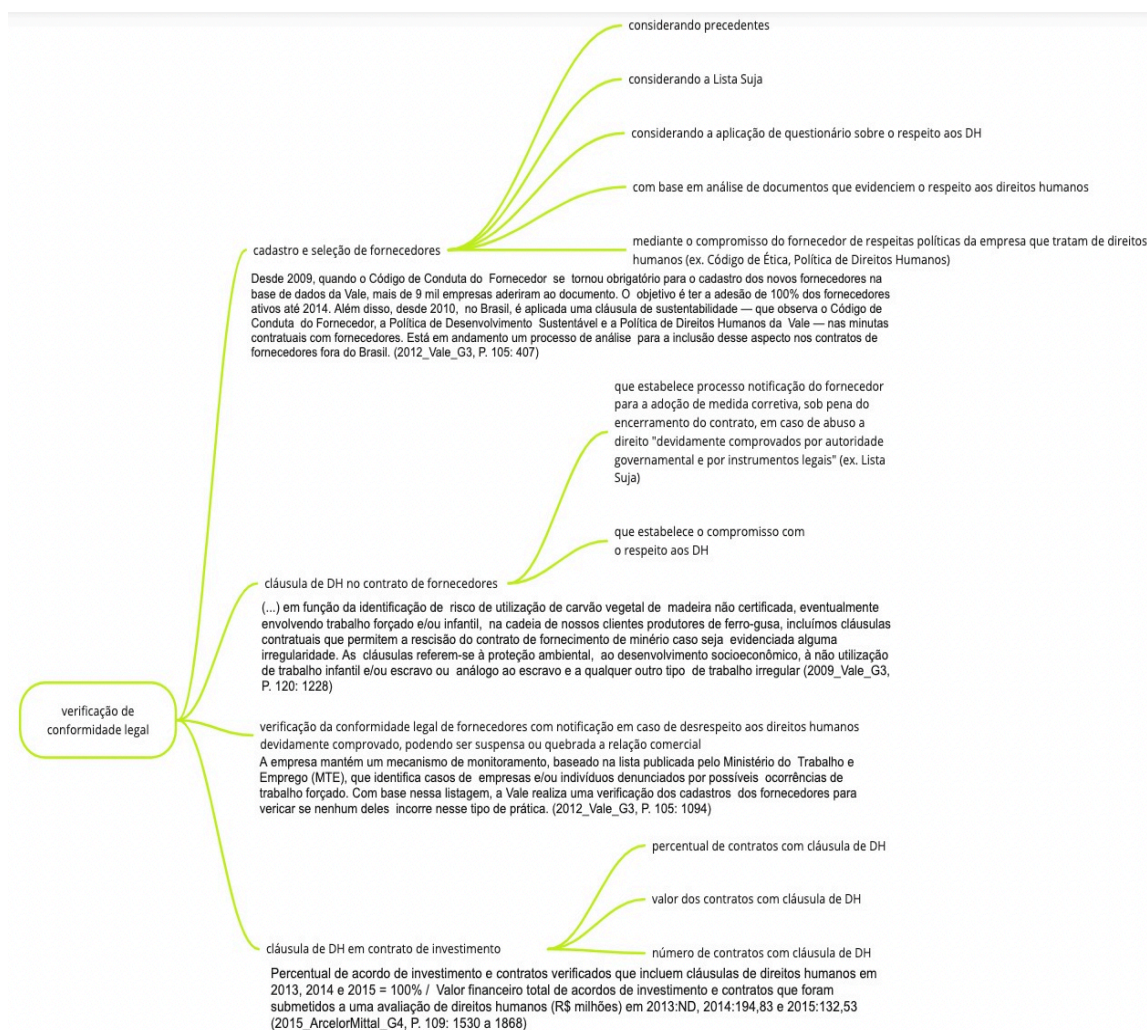
Fonte: elaboração própria

5.1.4.2 Verificação de conformidade legal

Foram classificados como ações relacionadas à “verificação de conformidade legal” as ações da empresa que cuidam de evitar o envolvimento com abusos a direitos humanos. Isso inclui, por exemplo, o cadastro de um fornecedor com base em verificação no Cadastro de Empregadores (“Lista Suja”) do trabalho escravo ou a adoção de cláusulas contratuais que estabelecem o compromisso do fornecedor de seguir as normas, sobretudo as normas trabalhistas estabelecendo, por vezes, a possibilidade da quebra contratual em casos de abuso a direito confirmado por decisão administrativa ou judicial. Isso é diferente, por exemplo, da Avaliação de Impacto em Direitos Humanos, da forma como preveem os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que pode se aplicar à cadeia de fornecimento, mas que exigirá da empresa estudos de base primária e secundária voltados a compreender as vulnerabilidades da cadeia na qual se insere assim como os riscos que a sua operação, considerando os prazos e preços estabelecidos por exemplo, pode oferecer ao reforçar a vulnerabilidade pré-existente e contribuir com o aumento do trabalho escravo e infantil. Cuidar de não se conectar a um abuso a direito já é uma ação que se espera das empresas que respeitam direitos humanos, porém aqui o comprometimento é menor comparativamente às empresas que realizam Avaliação de Impacto em Direitos Humanos.

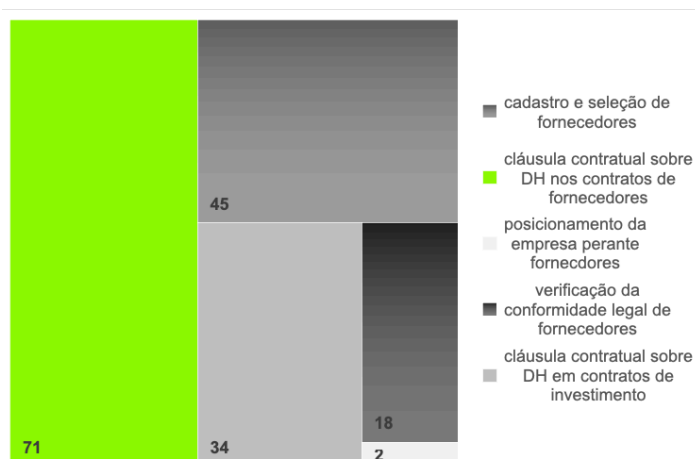
Associações entre “direitos humanos” e medidas voltadas à verificação de conformidade legal foram encontradas em 77 relatórios, 69,36% dos documentos consideradas.

Figura 8 – medidas voltadas à verificação de conformidade legal como forma de evitar o envolvimento a abusos a direitos humanos

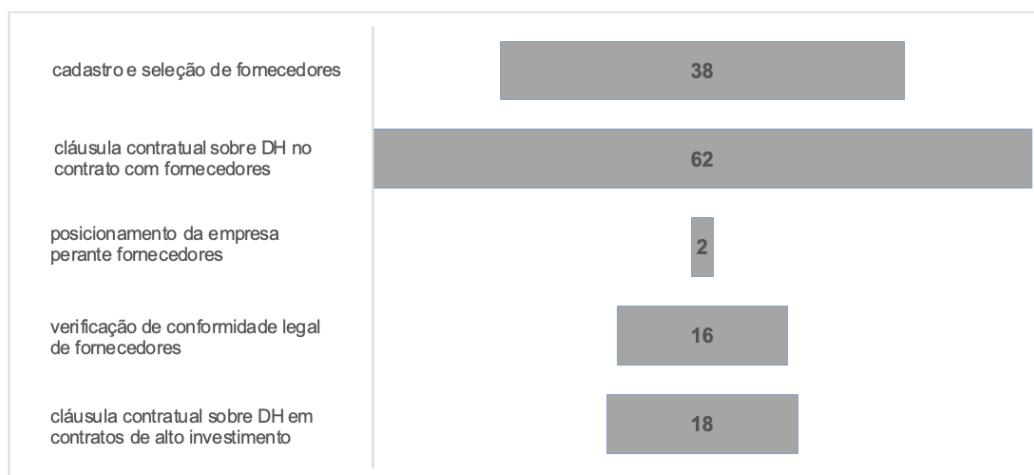


Fonte: elaboração própria.

Os gráficos abaixo representam o número de vezes em que “direitos humanos” foi associado a uma ação voltada à verificação de conformidade em relação a fornecedores e outros contratos formados pela empresa que sejam considerados “de investimento significativo” e o número de relatórios em que essa associação esteve presente.

Gráfico 23 – associações entre “direitos humanos” e conformidade legal

Fonte: elaboração própria

Gráfico 24 – número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e ações de verificação de conformidade legal

Fonte: elaboração própria

Em primeiro lugar, é importante considerando que “a presença de cláusulas contratuais sobre direitos humanos ou a avaliação de direitos humanos em casos envolvendo contratos significativos” é um indicador sugerido pela GRI, o que pode justificar a presença dessa associação nos relatórios assim como o número de associações, embora esse não seja um número expressivo.

Em relação às demais medidas, que envolvem (i) o cadastramento e a seleção de empresas com base em precedentes que atestem a sua regularidade em relação a questões trabalhistas; (ii) a

adoção de cláusulas contratuais específicas sobre o compromisso de não submeter trabalhadores à condição análoga à de escravo e não empregar o trabalho infantil e/ou a cumprir com Código de Ética ou Política de Fornecedores ou Política de Direitos Humanos da empresa; e (iii) a verificação, durante a relação comercial, da lista suja do Trabalho Escravo do Ministério do Trabalho e Empregos são um padrão identificado junto ao relatório de grande parte das empresas que tratam do respeito aos direitos humanos em atenção à cadeia de fornecimento e ao trabalho escravo e trabalho infantil. Mais do que isso, e como será analisado em mais detalhes abaixo, esse conjunto de processos vem sendo estabelecido realização de *due diligence* em direitos humanos, ou “*due diligence* de terceiros” em muitos casos.

A citação abaixo reproduz essa lógica, que se repete em muitos relatórios:

“Em relação à cadeia de fornecimento, em 2015 foram firmados cerca de 50 mil contratos com empresas que atuam em 60 países. Mais da metade dessas prestadoras de serviço operam no Brasil, país classificado como de risco extremo de trabalhos forçado ou análogo ao escravo, o que reforça a necessidade da Vale de fortalecer as medidas de controle. Por isso, os fornecedores assinam no ato do contrato o Código de Ética e Conduta de Fornecedores, que apresenta os princípios e valores da Vale e proíbe a utilização de trabalho infantil e forçado ou análogo ao escravo. (2015_Vale_G4, P. 22: 2476) Além disso, desde 2010 a empresa insere cláusula de sustentabilidade nos contratos com fornecedores no Brasil, especificando que devem se comprometer a cumprir esse Código e a compartilhar os valores de suas políticas de Desenvolvimento Sustentável e de Direitos Humanos. No cadastramento de prestadores de serviços alocados em suas dependências, a empresa verifica se cumprem as obrigações legais e se há pendências no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Os que apresentam irregularidades e não se dispõem a solucioná-las deixam de ser cadastrados. Já os contratados têm seu desempenho avaliado periodicamente quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas legais.

O monitoramento da chamada lista suja do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) também integra o processo cadastral. Porém, a pesquisa está suspensa em razão de liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) impedindo a divulgação do documento. Nos casos em que informações oficiais confirmam a relação de algum fornecedor com trabalhos escravo e/ou infantil, são consideradas medidas de bloqueio. G4-HR5 | G4-HR6 Em 2015, houve um caso de denúncia de trabalho análogo ao escravo e outra de trabalho infantil envolvendo fornecedores da Vale. A empresa recebeu auto de infração após fiscalização do MTE por suposta terceirização irregular e submissão de trabalhadores da Ouro Verde à condição análoga à escravidão. A atividade foi paralisada e retomada depois que a prestadora de serviços de transporte de produtos acabados na Mina do Pico, em Minas Gerais, foi notificada pela Vale e fez as reparações necessárias. A Vale também celebrou termo de compromisso com o Ministério Público do Trabalho reforçando sua intenção de implementar medidas preventivas e corretivas para garantia dos direitos trabalhistas de empregados das empresas prestadoras de serviços.

Não obstante a responsabilidade pelas condições de trabalho dos empregados da Ouro Verde deva ser atribuída a tal prestadora de serviço, a Vale entende que não procede a classificação dessas irregularidades como trabalho análogo ao escravo, tendo em vista que todos os empregados da Ouro Verde estavam devidamente registrados, com salários em dia, operavam caminhões dotados de ar-condicionado e deslocavam-se para suas casas diariamente em transporte seguro e adequado. Outro caso diz respeito à

verificação da ocorrência de trabalho infantil em oficinas mecânicas e lava-jatos utilizados por alguns prestadores de serviço da Vale nos municípios de Canaã dos Carajás e Parauapebas, no sudeste do Pará. Diante do fato, a Vale, que normalmente atua para garantir que sua cadeia produtiva não esteja envolvida em situações desse tipo, promoveu no ano dois workshops para a atualização dos status dos planos de ação desenvolvidos por fornecedores da região, que contaram com a participação do Poder Público local. A Vale repudia toda e qualquer forma de desrespeito aos direitos humanos e às condições dignas de trabalho e vem adotando medidas para remediar a situação e garantir que não se repita em seus projetos e operações. (2015_Vale_G4, P. 23: 77)”

O que ocorre, na prática, é que a pré-seleção baseada em precedentes e a adoção cláusula de direitos humanos podem não ser suficientes para evitar o envolvimento da empresa em abusos a direitos humanos. Esse foi o entendimento aplicado, por exemplo, na decisão judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que analisou a responsabilidade da empresa Zara pela condição análoga à de escravo encontrada em sua cadeia de fornecimento, no estabelecimento da empresa AHA, após denúncia realizada pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP). Segundo seu desembargador

“a tese de regularidade da relação comercial encetada pela recorrente com a empresa AHA Indústria e Comércio Ltda. não se sustenta ante as provas dos autos. Embora a AHA tenha figurado como contratante dos trabalhadores flagrados em condições análogas à de escravo, as provas levam à clara conclusão de que tal posição foi utilizada pela ZARA de forma conveniente a tangenciar sua responsabilidade direta pela ilegalidade, valendo enfatizar que a Zara era adquirente de mais de 90% da produção da AHA, que, como bem colocado pelo magistrado de piso, configura um monopólio (o monopólio caracteriza-se pelo domínio sobre a situação de um determinado produto/insumo – assim, como no monopólio há domínio no mercado, impondo o seu preço, no monopólio ocorre o mesmo, ditando as regras de compra de seus insumos/produtos para viabilizar seu negócio, segundo seu interesse. Diante do quadro de monopólio claramente instalado entre a recorrente e a AHA, resulta óbvia a submissão desta às suas regras e a alegação da Zara de desconhecimento de que a AHA estava agindo por vontade própria e sem o seu conhecimento ao subcontratar as oficinas sem sua ciência ou anuência, não tem o condão de afastar a responsabilidade solidária pelo emprego de trabalhadores em condições análogas à de escravo, já que pelo baixo custo do produto fornecido, ainda que desconhecesse tais fatos, o que se diz por argumentas, tinha condições lógicas de sabe-lo, já que a origem de toda a cadeia de custos está no valor da mão-de-obra empregada”.⁶⁰

⁶⁰ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Processo TRT/SP no 00016629120125020003, 7 de Novembro de 2017. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521952307/16629120125020003-sao-paulo-sp/inteiro-teor-521952317>. Acesso em 20/05/2022.

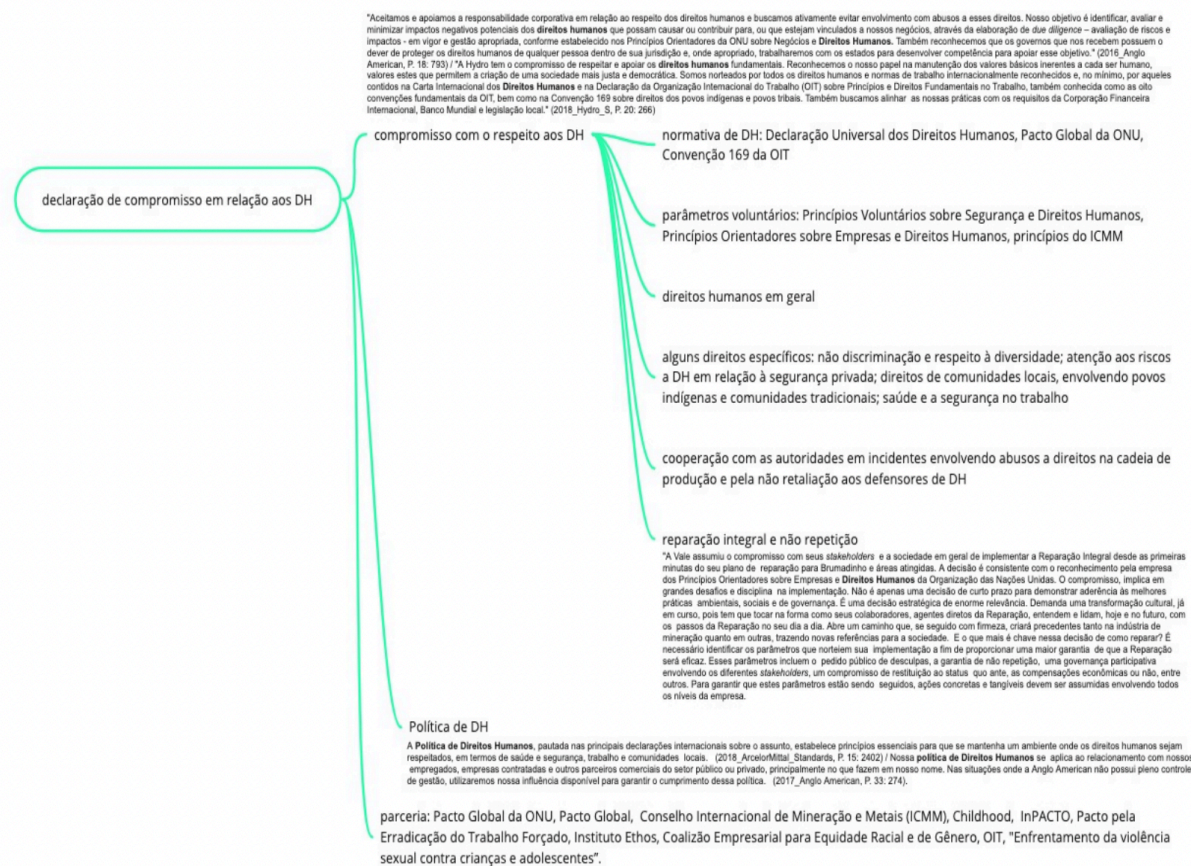
Em relação à Lista Suja do Trabalho Escravo⁶¹, como no caso acima, a política é referênciada em 8 relatórios, o que significa que é mencionada expressamente em 50% dos casos em que empresas verificam a conformidade legal no período da contratação.

5.1.4.3 Declaração de compromisso de respeito aos direitos humanos

Foram classificados como “declarações de compromisso de respeito aos direitos humanos” todas as promessas, os compromissos, de respeito aos direitos humanos em geral, de respeito a algum direito em específico, declarações de repúdio, além de informações que tratam de políticas de direitos humanos e de parcerias a programas voltados à promoção do respeito aos direitos humanos, como as recomendações dos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos. A Figura abaixo apresenta alguns exemplos de declarações de compromisso em relação aos direitos humanos.

⁶¹ Criada em 2003, a lista suja do trabalho escravo contém os nomes de todas as empresas que foram autuadas pelo uso do trabalho análogo ao escravo a partir da fiscalização do extinto Ministério do Trabalho, agora submetido ao Ministério da Economia.

Figura 9 - Declarações de compromisso em relação aos direitos humanos

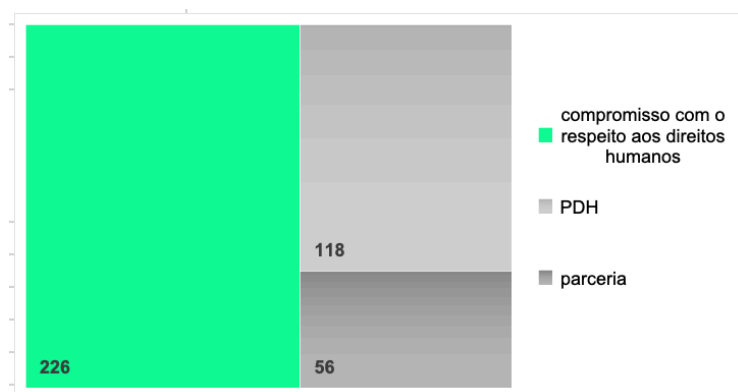


Fonte: elaboração própria.

Uma declaração de compromisso político em relação aos direitos humanos é a primeira ação esperada das empresas para a realização de sua responsabilidade de respeitar direitos humanos (UN OHCHR, 2011, Princípio 12).

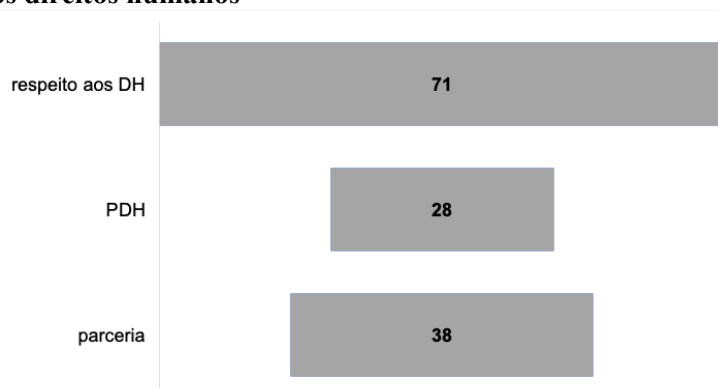
Associações entre “direitos humanos” e declarações de compromisso de respeito aos direitos humanos foram encontradas em 80 relatórios, 72% dos documentos considerados.

Gráfico 25 – associações entre “direitos humanos” e declarações de compromisso feitas pelas empresas em relação aos DH



Fonte: elaboração própria

Gráfico 26 – número de relatórios que contém declarações de compromissos relacionados aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

O termo “declaração” é utilizado de forma genérica pelos Princípios para descrever quaisquer meios utilizados por uma empresa para expressar publicamente suas responsabilidades, compromissos e expectativas. Pode constar em uma política específica ou ser parte de outra política, como Código de Ética. O que se requer é que essa declaração política (a) seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; (b) baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; (c) estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços; (d) esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas; (e) seja

refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la no âmbito de toda a empresa.

Considerando-se os relatórios analisados, apenas 28 deles, envolvendo 7 empresas, tratam de documentos minimamente estruturados e divulgados, em 119 relatos. Outros 226 são declarações de compromisso com direitos humanos, de forma geral ou a algum direito em específica, com referência ou não à normativa de direitos humanos, em que não se expressa qualquer relação com políticas da empresa. Esse foi o critério para que uma declaração de compromisso pudesse ser compreendida como política de direitos humanos.

Considerando as 7 empresas que tratam sobre Políticas de Direitos Humanos, os seus relatos tratam de (i) contar sobre a adoção da Política de Direitos Humanos ou sobre a adoção de um capítulo de direitos humanos no Código de Ética da Empresa, em alguns casos (4 casos) na Mensagem da Alta Gestão, que geralmente apresenta o relatório de sustentabilidade, em seu início; (ii) contar sobre a revisão da Política de Direitos Humanos; (iii) contar sobre a adoção de um Guia de Direitos Humanos voltado a estabelecer diretrizes sobre como a Política de Direitos Humanos deve ser interpretada, no caso de apenas uma empresa; (iv) tratar do treinamento feito aos colaboradores sobre a Política de Direitos Humanos; (v) contar sobre a exigência de que fornecedores observem a Política de Direitos Humanos; (vi) tratar de seu conteúdo.

Em nenhum caso houve qualquer relato acerca do cumprimento ou não dos compromissos assumidos pelas Política de Direitos Humanos e, exceto no caso em que se menciona a criação de um Guia de Direitos Humanos, **os relatórios são silentes sobre processos, fluxos, programas, outras políticas, que tenham sido estabelecidos com o objetivo de lhe conferir efetividade ou prestar contas sobre as ações voltadas a tratar sobre como são realizados os compromissos ali estabelecidos. Não se menciona, em nenhum dos casos, o envolvimento da alta direção na elaboração ou aprovação da política.**

Em relação às declarações de compromisso aos direitos humanos, em que é feita em referência à uma normativa de direitos humanos, em 73 dos 103 relatos também se menciona o apoio e adesão a compromissos e parâmetros voluntários.

De certa forma, esse resultado se aproxima do que John Ruggie definiu como uma combinação inteligente de medidas (“smart mix”), composta por medidas voluntárias e obrigatórias, bem como nacionais e internacionais. Para ele, além de combinar as forças do Estado e as forças do mercado, essa “combinação inteligente” seria também uma forma de superar a dicotomia entre

a necessidade de uma abordagem obrigatória, advogada especialmente pelos defensores dos direitos humanos, mas – segundo ele - dependente de uma estrutura e um arcabouço internacionais que poderia levar anos para ter efetividade; e aquela favorecida pelas empresas, baseada na combinação do cumprimento das leis nacionais com a adoção de medidas voluntárias e a promoção das melhores práticas, por sua vez carente de credibilidade, legitimidade e transparência (RUGGIE, 2013, p. 13). Quanto aos Estados, mesmo reconhecendo a necessidade de agir, eles também têm entrado em conflito: Estados que abrigam multinacionais disputam investimentos estrangeiros; Estados onde essas multinacionais se originam estão preocupados que suas empresas possam perder oportunidades de investimento no exterior para concorrentes menos escrupulosos; e ambos são pressionados por suas respectivas comunidades empresariais a favorecer o voluntariado sobre meio obrigatório (RUGGIE, 2013, p. 14).

De fato, essa dicotomia data desde a retomada dos debates envolvendo a responsabilização das empresas em relação aos direitos humanos, nos anos 90. Já nessa época, os dois caminhos, obrigatório e voluntário, eram defendidos como conflitantes, dentro da própria Organização das Nações Unidas. Como evidência disso tem-se, de um lado, a designação em 1998, pela antiga Subcomissão das Nações Unidas para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, de um Grupo de Trabalho sobre as Corporações Transnacionais para elaborar um código de conduta obrigatório para as empresas transnacionais em 1998, cuja tentativa foi fracassada. Do outro, a proposta do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, do Pacto Global como uma iniciativa voluntária entre a ONU e o setor privado, fundado em 2000 (UN HRC, 2007).

Se por um lado um modelo que se baseia na combinação entre a opção vinculante e a opção obrigatória pode esperar o melhor de cada uma das alternativas, é possível que o seu pior também persista. Em relação às normas obrigatórias, o Brasil, por exemplo, assistiu, nos últimos anos uma flexibilização do cuidado do Estado de proteger os direitos humanos que também se fez sentir nos espaços relacionados aos negócios. A proposta de autorização de mineração em terra indígena⁶² e a redução do orçamento destinado à fiscalização do trabalho escravo e infantil⁶³ são exemplos de que as opções do governo podem colocar em xeque a

⁶² Projeto de Lei 191/20, Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/634893-projeto-do-governo-viabiliza-exploracao-de-minerios-em-terras-indigenas/>

⁶³ Conforme dados sistematizados pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, com dados obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação e publicados na notícia “Em ano de pandemia, verba para o combate ao trabalho escravo encolhe mais de 40% e é a menor dos últimos anos”, 21/02/2022, Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia->

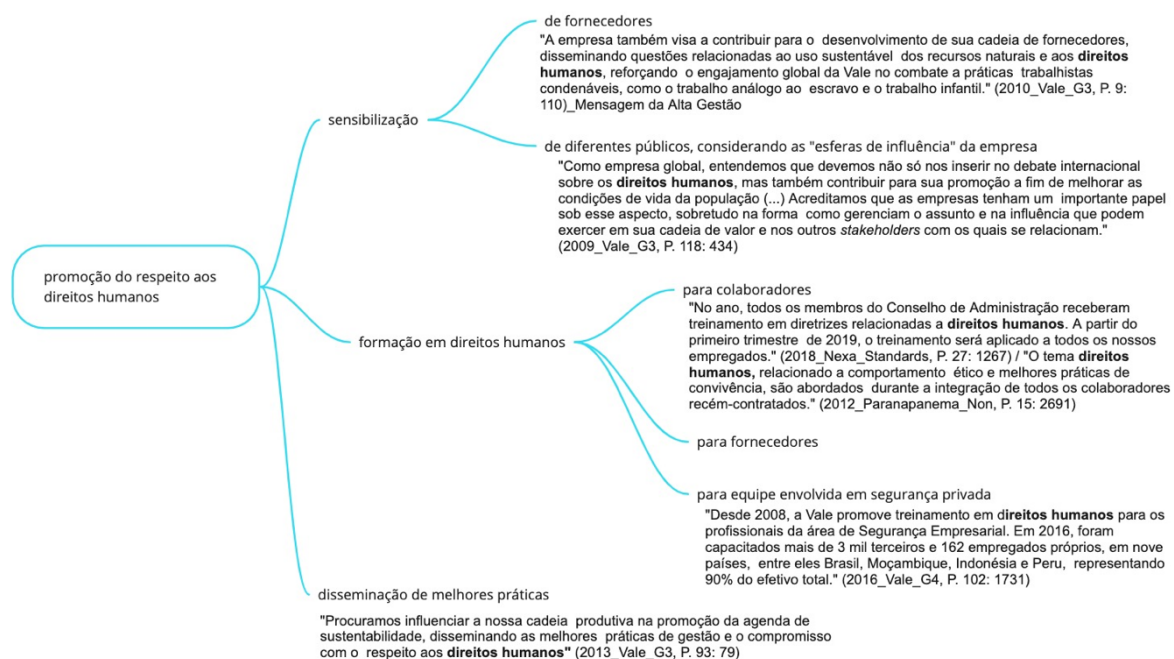
proteção dos direitos. Em relação à regulação voluntária, uma crítica que deve ser feita, sendo este trabalho uma prova disso, é que a ausência de fiscalização e a falta de transparência acerca de como as empresas realizam a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos também tendem a transformar a sua declaração de compromisso em relação aos direitos humanos em uma promessa não cumprida. De certa forma, e como explicitado no início do trabalho, é essa a principal crítica feita a movimentos da responsabilidade social e sustentabilidades. É importante que se considere que, da forma como determinam os Princípios, “as empresas podem assumir outros compromissos ou atividades para apoiar e promover os direitos humanos que podem contribuir para a fruição dos direitos. Porém, isso não as isenta de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações” (UN OHCHR, 2011, Comentário ao Princípio 11).

5.1.4.4 Promoção do respeito aos direitos humanos

Foram classificados como ações de promoção do respeito aos direitos humanos ações de sensibilização, formação em direitos humanos e compartilhamento de boas práticas de respeito aos direitos humanos. Ações de promoção do respeito aos direitos humanos são esperadas da empresa sobretudo em relação aos seus colaboradores e parceiros, incluindo fornecedores, em vista da sua capacidade de influência que pode ser utilizada para prevenir abusos a direitos. Essa é a expectativa contida nos comentários ao Princípio 19 dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, ao se estabelecer que “caso a empresa tenha capacidade de influência para prevenir ou mitigar o impacto adverso, ela deve exercê-la. E, caso não tenha, pode haver formas de a empresa aumentá-la. A capacidade de influência pode ser potencializada, por exemplo, ao oferecer capacitação ou outros incentivos para a entidade relacionada ou ao colaborar com outros atores” (UN OHCHR, Princípio 12, Comentário).

Associações entre “direitos humanos” e medidas voltadas à promoção do respeito aos direitos humanos foram encontradas em 51 relatórios, 45,94% dos documentos consideradas. Alguns exemplos podem ser encontrados na figura abaixo:

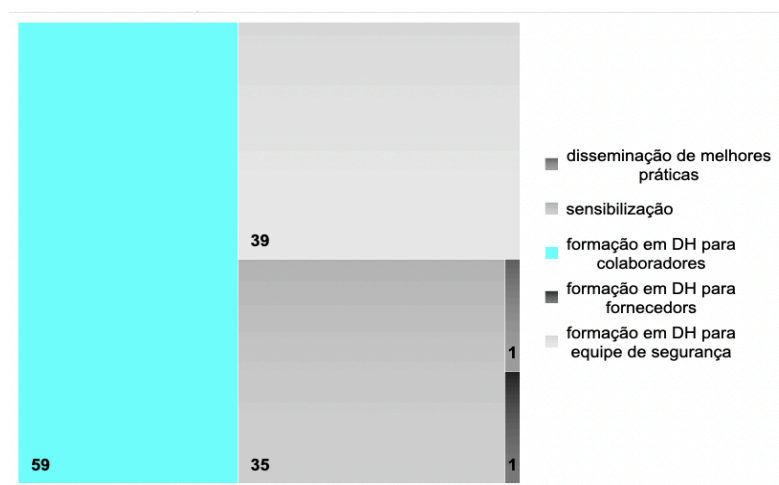
Figura 10 – ações voltadas à promoção do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

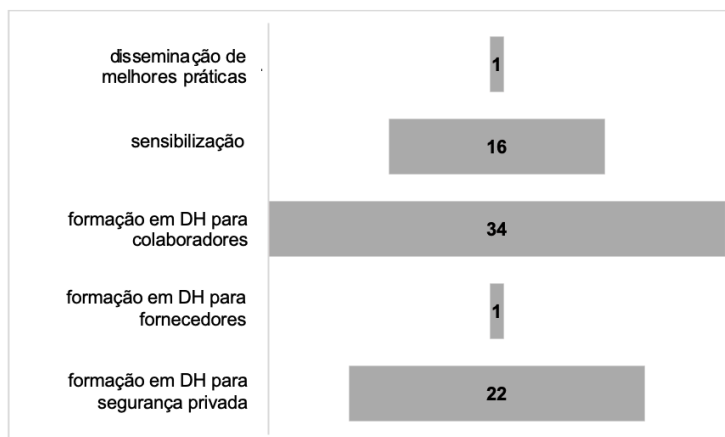
Considerando-se as ações de promoção do respeito aos direitos humanos presentes nos relatórios, são mais expressivas as formações dirigidas aos colaboradores, presentes em 34 relatórios (30,63%), e as formações voltadas à equipe responsável pela segurança privada da empresa, geralmente terceirizada (19, 81%), conforme gráficos abaixo:

Gráfico 27 – associações entre “direitos humanos e medidas voltadas à promoção do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Gráfico 28 – número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e ações de promoção do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Em relação aos colaboradores, o principal foco da formação, segundo os relatos, são as Política de Direitos Humanos e os Códigos de Ética e de Conduta. O principal público-alvo são os novos colaboradores, que participam da formação presencialmente ou no formato “*e-learning*”. Em três dos 59 casos menciona-se que o treinamento se dirigiu às lideranças e em apenas 1, a alta direção:

"Em 2013, foi estabelecido um plano de educação estratégico em direitos humanos. Demos continuidade à capacitação de nossas lideranças nesse tema, no Brasil (Maranhão, Pará, Minas Gerais, Espírito Santo e Rio de Janeiro) e em Moçambique (Maputo, Beira, Nampula, Nacala e Tete), assim como ações de treinamento específicas para as equipes que trabalham diretamente no relacionamento com comunidades. No total, foram realizadas 500 horas de treinamento em direitos humanos, com a participação de 459 empregados. Além disso, cerca de 400 empregados de Moçambique participaram de uma sensibilização sobre o tema (2013_Vale_G3, P. 35: 831)"

"No ano, todos os membros do Conselho de Administração receberam treinamento em diretrizes relacionadas a direitos humanos. A partir do primeiro trimestre de 2019, o treinamento será aplicado a todos os nossos empregados (2018_Nexa_Standards, P. 27: 1267)"

Em relação à equipe envolvida com a segurança privada, a principal referência feita pelas empresas a justificar treinamentos em direitos humanos, assim com procedimento voltado a prevenir riscos a direitos humanos associados às atividades de segurança privada (1 caso, em 1 relatório, conforme será tratado no item 5.1.3.6 abaixo), é a adesão aos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*, na língua original, referenciados daqui para frente como PVSDH), Esses princípios são citados em 14 relatórios, distribuídos entre os anos 2009 e 2019.

Os PVSDH foram publicados em 2000 com o objetivo de endereçar um padrão de abuso a direitos humanos envolvendo sobretudo as indústrias extrativas e de mineração. Alguns dos casos emblemáticos são o caso envolvendo a empresa Shell no assassinato de ativistas do povo Ogoni, nos anos 90, na Nigéria, e o envolvimento da Empresa BP com paramilitares na Colômbia. Os PVSDH foram propostos pelos governos americano e inglês e lançados em 2000, em parceria com organizações não governamentais de direitos humanos e grandes empresas do setor extrativo, de mineração e energia: Shell, BP, Rio Tinto, Chevron, Texaco e Freeport McMoRan. Outros governos e outras empresas aderiram a iniciativa já no seu lançamento, dentre esses as empresas Anglo American, AngloGolAshanti, BHP Billiton, além dos governos da Suíça, Canadá, Colômbia, Holanda.

Atribui-se um impacto positivo aos PVSDH à medida que foram capazes de aumentar a conscientização sobre essas questões entre as empresas, mudar as práticas “até certo ponto”, aprofundar o diálogo entre as partes interessadas (FREEMAN, PICA, CAMPONOVO, 2001, p. 440). Acredita-se que essa é uma das primeiras iniciativas de empresas de respeito aos direitos humanos. Embora baseada em uma regulação privadas, diversas empresas passaram a incorporar referência aos PVSDH em seus contratos com fornecedores de segurança privada (PITTS, 2011, 360). De fato, essa iniciativa foi citada nas entrevistas com os membros da alta direção das empresas de mineração como um marco para que as empresas passassem a se preocupar com os direitos humanos.

Por outro lado, questiona-se se os PVSDH foram capazes de realmente garantir o não abuso de direitos humanos nas atividades de segurança privada. Casos de abuso a direitos humanos envolvendo segurança privada são historicamente recorrentes. Como exemplo, o caso da mina Paguna, no qual o conflito entre a empresa Rio Tinto, na ilha de Bougainville, em Papua Nova Guiné, e as comunidades ribeirinhas que tiveram sua agricultura e a subsistência inviabilidade diante da contaminação do rio Jaba pelos rejeitos de mineração, que resultou em diversas mortes, tendo a empresa sido processada por cumplicidade no genocídio da população de Bougainville. Outro caso envolve a empresa norte-americana Freeport-McMoran e a mina Grasberg, situada na província de Papua Ocidental, na Indonésia, que em 2004 reconheceu ter remunerado o exército indonésio para garantir a segurança de sua mina. Ainda, importante

lembrar do caso envolvendo o assassinato de 34 trabalhadores em greve na mina de Lonmin, na África do Sul⁶⁴ (MILANEZ, 2015, pp. 6-7).

Uma série de críticas são feitas aos PVSDH, especialmente em vista de nomear como voluntários compromissos que as empresas deveriam dar como obrigatórios, considerando o conteúdo de normativas internacionais de direitos humanos; em razão da permissão de grande flexibilidade no cumprimento das obrigações, que devem ser observadas “quando apropriadas”; em vista da ausência de um procedimento de reporte e controle (PITTS, 2011, p. 362).

5.1.4.5 Realização de ação de prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humanos

De acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, as empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento. Essa responsabilidade é devida em relação a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios de direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OHCHR, 2011, Princípios 11 e 12).

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: (a) evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; (b) busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos (OHCHR, 2011, Princípio 13).

A expectativa é que as empresas não causem nenhum dano (*do no harm*) e não se vejam envolvidas em nenhum abuso a direito humanos, sendo capazes de prevenir todos os riscos a

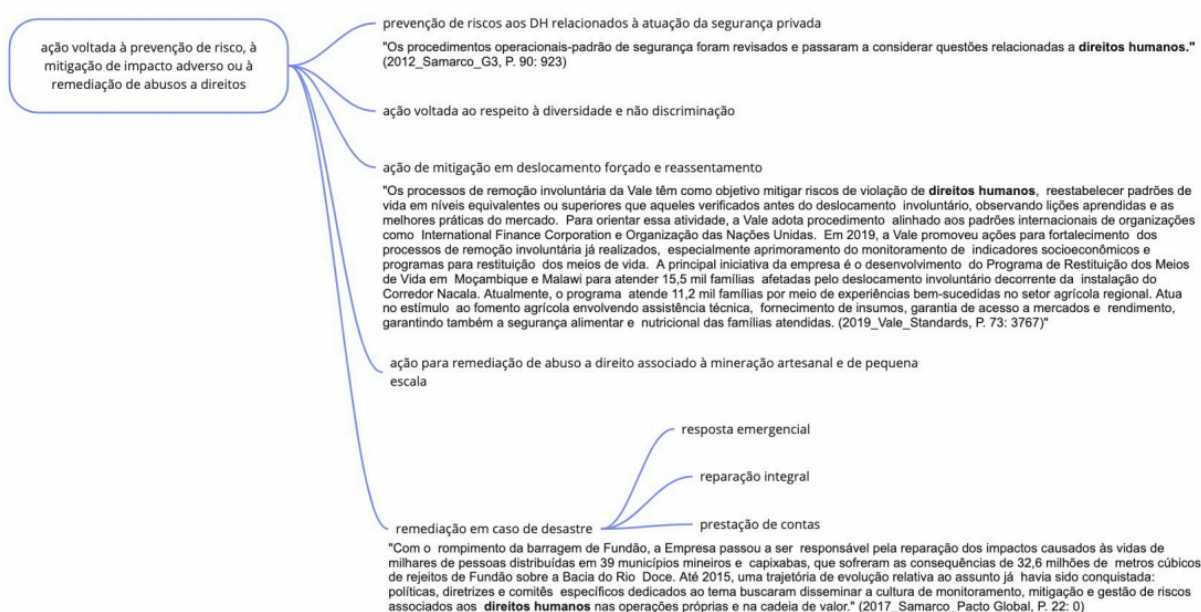
⁶⁴ Para os casos africanos, em particular, criou-se o conceito de “minerais de conflitos” (*conflict minerals*). Esta definição se aplicaria a “minerais extraídos sob conflitos armados e violação de direitos humanos que geram receita para financiar grupos armados na África Central”, em particular República Democrática do Congo, Ruanda, Sudão e Uganda. Jameson, N. J.; Song, X.; Pecht, M. Conflict minerals in electronic systems: an overview and critique of legal initiatives. *Science and Engineering Ethics*, p. 1 -15, 2015),

direitos que possam causar, contribuir ou se verem associadas por meio de sua cadeia de fornecimento. No caso de danos ou abusos a direitos, as empresas terão de adotar medidas adequadas e suficientes para realizar a remediação, garantindo a reparação dos danos causados.

Para isso, as medidas a serem adotadas irão variar conforme: (i) a empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial; (ii) a capacidade de influência para prevenir os impactos adversos (OHCHR, 2011, Princípio 19).

Considerando as medidas esperadas das empresas para realizar a sua responsabilidade de respeitar direitos humanos, foram classificados como ação de prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humanos (i) ação voltada à realização do respeito à diversidade e à não discriminação; (ii) ação de mitigação de casos envolvendo o deslocamento forçado e o reassentamento de populações locais em vista da operação ou atividades da empresa; (iii) ação voltada à remediação de abuso a direito associado à mineração artesanal e de pequena escala e (iv) remediação em caso de desastre, conforme ilustra e exemplifica a figura abaixo.

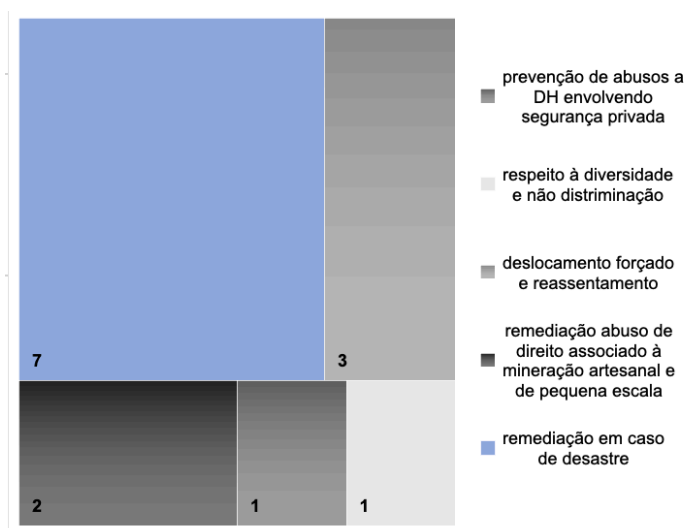
Figura 11 – ação de prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humanos



Fonte: elaboração própria

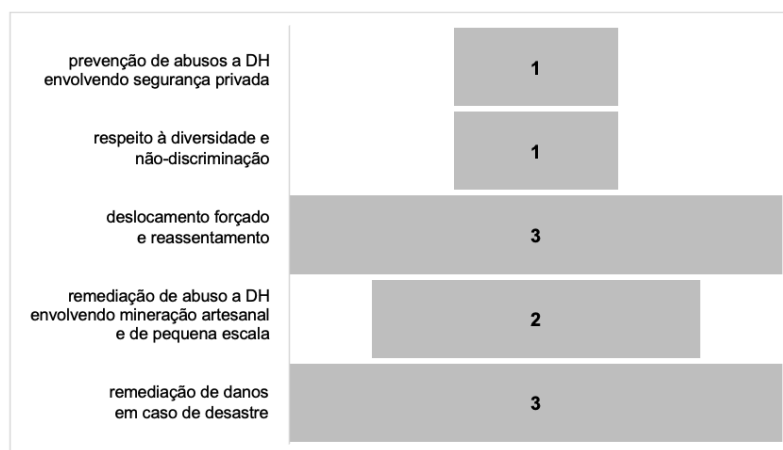
Associações entre “direitos humanos” e de ação de prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humanos foram encontradas em 8 relatórios, 7,20% dos documentos considerados, conforme gráficos abaixo.

Gráfico 29 – associações entre “direitos humanos” e ações voltadas à prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos a direitos



Fonte: elaboração própria

Gráfico 30 – número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e ações de prevenção, mitigação ou remediação voltadas ao respeito dos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Esse número é pequeno, tomando-se em conta especialmente as orientações contidas nos parâmetros para o relato da GRI, que estabelecem desde o compromisso de considerar os riscos

e os impactos considerados significativos, da forma como tratado no capítulo acima, como orientam, em “parâmetros para o relato” (G3, G4 e Standards), a relevância de que se apresente, além da descrição dos impactos; os desafios para enfrentá-los; uma explicação da abordagem adotada para priorizar esses desafios e oportunidades; as principais conclusões sobre o progresso obtido nesses tópicos e o desempenho relacionado no período coberto pelo relatório, incluindo avaliação das razões de um eventual desempenho abaixo ou acima da média; uma descrição dos principais processos estabelecidos para abordar questões relacionadas ao desempenho e mudanças relevantes.

Em relação às ações relacionadas à remediação de desastre envolvendo direitos humanos, essas referências concentram-se em 2016, 2017 e 2019.

Em relação a 2016 e 2017, os relatos, feitos pela Samarco, tratam das medidas de remediação, emergenciais e reparação, adotadas no âmbito do Termo de Transação e de Ajustamento de Conduta (TTAC), o qual foi firmado em março de 2016, estabelecendo 32 programas voltados à remediação dos danos socioambientais e socioeconômicos causados em decorrência do rompimento da barragem de Fundão; a criação da Fundação Renova, voltada a realizar a gestão da reparação; e a criação do Comitê Interfederativo (CIF), presidido pelo Ibama e composto por representantes da União, dos governos de Minas Gerais e do Espírito Santo, dos municípios impactados, das pessoas atingidas, da Defensoria Pública e do Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Doce, com a função de orientar, validar e fiscalizar os atos da Fundação Renova.⁶⁵

O relato trata do compromisso da empresa com a participação e a transparência e do funcionamento da Fundação Renova, fundação de direito privado, instituída pelas empresas Samarco, Vale e BHP “com autonomia em relação às instituidoras, com o objetivo de gerir e executar todas as medidas previstas nos programas socioeconômicos e socioambientais”.⁶⁶

O desastre envolvendo a empresa Samarco, uma joint venture das mineradoras Vale e BHP Billiton, decorrente do rompimento da Barragem de Fundão, causou 19 mortes e despejou mais de 40 milhões de metros cúbicos de rejeitos de minério no meio ambiente, contaminando a bacia do Rio Doce, nos estados de Minas Gerais e do Espírito Santo, até alcançar o mar territorial brasileiro.

⁶⁵ Os textos do acordo firmado e outros dados sobre o funcionamento do CIF podem ser encontrados no seguinte link: <http://www.ibama.gov.br/cif>.

⁶⁶ Conforme consta no termo do acordo, que pode ser encontrado em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco>

Em novembro de 2015, o Ministério Público Federal e o Ministério Público de Minas Gerais, reunidos em uma Força-Tarefa, iniciaram investigação conjunta sobre rompimento da barragem da Samarco Mineração S/A, com esforços concentrados para responsabilização pelos danos socioambientais e socioeconômicos. Como resultado, a Força-Tarefa propôs Ação Civil Pública, em março de 2016, questionando o TTAC sob os argumentos da ausência de participação e subdimensionamento dos dados considerados para fixação das medidas de reparação fixadas no acordo, ao que estabeleceram como valor 155 bilhões de reais. Em decorrência dessa ação, em novembro de 2017, foi firmado Termo Aditivo ao Termo de Ajustamento Preliminar (TAP) entre o MPF, o MPMG, a Samarco, a Vale e a BHP Billiton. O Termo Aditivo assegurou a realização de consulta livre, prévia e informada das comunidades tradicionais atingidas e a contratação de assessorias técnicas independentes, escolhidas, em diversas territorialidades, ao longo de toda a bacia do Rio Doce, para assegurar a defesa dos direitos dos atingidos. O Termo Aditivo também previu a contratação da Fundação Getúlio Vargas, para realização de diagnóstico abrangente dos danos socioeconômicos na bacia do Rio Doce.

Dado não haver o avanço esperado em termos de participação e transparência, em junho de 2018, a Fundação Renova, as empresas Samarco, BHP e Vale e os ministérios públicos e defensorias de âmbito federal e dos estados de Minas Gerais e Espírito Santo, assinaram o Termo de Ajustamento de Conduta sobre Governança (TAC Governança). O acordo cria instâncias para a inclusão popular nas estruturas de tomada de decisão dos programas reparatórios e compensatórios⁶⁷.

O desastre do Rio Doce é tratado nos relatórios da Vale, nos anos 2016, 2017, 2018 e 2019; e da Samarco, entre 2016 e 2019. As informações apresentadas dizem respeito ao plano de reparação, aos programas de reparação, ao orçamento dispendido, ao funcionamento da Fundação Renova, sem, porém, tratar, da efetividade desses programas e propostas. Um exemplo disso é a informação de que “as comunidades impactadas também passaram a fazer parte do Conselho Curador da Fundação Renova, por meio da indicação de dois membros. (2018 e 2019_Samarco, P. 29: 1651)”. Embora esse seja um compromisso acordado no TAC Governança, nas atas das reuniões do Conselho Curador da Fundação, até maio de 2022, não

⁶⁷ O texto do TTAP e do TAC Governança, assim como outras informações sobre o caso e sobre os diagnósticos acerca dos danos socioambientais e socioeconômicos elaborados pelos Experts da Força-Tarefa do Ministério Público Federal podem ser encontrados no seguinte link: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/caso-samarco/o-desastre>

constam membros atingidos como participantes.⁶⁸ Assim, também os relatos sobre os desastres carecem de análises capazes de aferir a efetividades de medidas que tenham sido adotadas.

Em relação ao desastre resultante do rompimento a Barragem de Feijão, que ocorreu em janeiro de 2019, na região de Brumadinho, causando 270 mortes e a contaminação da Bacia de Paraopeba, trazendo danos para 26 Municípios de Minas Gerais, os relatos também se concentram em tratar da existência de programas de reparação e compensação, a serem implantados até 2025, focados em “aprimorar políticas públicas e promover o investimento em infraestrutura”.

5.1.4.6 Integração de processos voltados à prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humanos

Segundo os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos, “as empresas precisam conhecer e demonstrar (*know and show*) que respeitam os direitos humanos. Elas não podem fazê-lo a menos que tenham determinadas políticas e processos em vigor (UN OHCHR, 2011, Comentário ao Princípio 12). Isso como forma de “integrar” os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas.

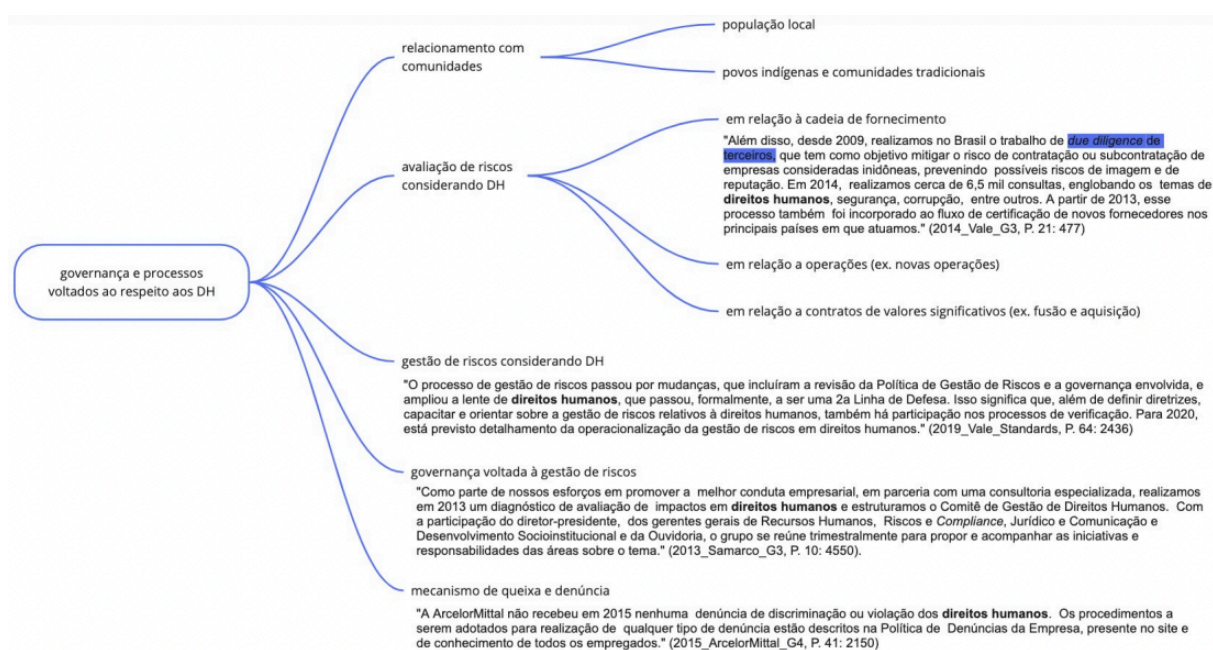
Compreende-se que a integração - nome que se atribui à adoção ou aprimoramento de fluxos e processos para que sejam capazes de realizar os compromissos da empresa em relação aos direitos humanos e realizar a sua responsabilidade de respeitar - só pode ser efetiva caso seu compromisso político com os direitos humanos tenha sido incorporado em todos os processos de gestão relevantes. Isso é exigido para garantir que os resultados da avaliação sejam adequadamente entendidos, ponderados e colocados em prática. Para que a integração seja eficaz é preciso que: a responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa; e a tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos (UN OHCHR, 2011, Princípio 19).

Foram classificados como governança ou processos voltados ao respeito aos direitos humanos os (i) procedimentos voltados à prevenção de riscos, mitigação de impactos adversos, aplicados

⁶⁸ Todas as atas das reuniões do Conselho Curador da Fundação Renova podem ser encontradas nesse link: <https://www.fundacaorenova.org/conselhos/conselho-curador/>

junto a operações, sobretudo novas operações, e a fornecedores, especialmente por meio de avaliações de riscos e impacto que vão além de verificar os precedentes dos fornecedores (conformidade legal); os (ii) sistemas de gestão de riscos, incluindo a governança e os processos voltados à gestão do riscos; (iii) os mecanismos de queixa e denúncia.

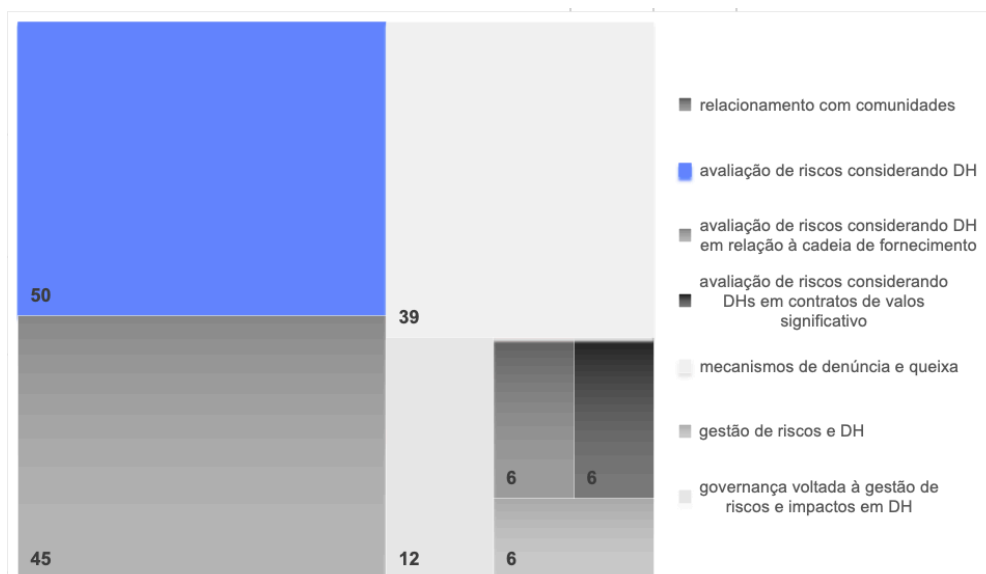
Figura 12 – processos voltados à prevenção de riscos e mitigação de riscos



Fonte: elaboração própria.

Associações entre “direitos humanos” e processos voltados à prevenção a riscos, mitigação de impactos adversos ou remediação de abusos e danos a direitos humano foram encontradas em 48 relatórios, 43,24% dos documentos consideradas.

Gráfico 31 – associações entre “direitos humanos” e processos e governança voltados à integração do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas. Para que a integração seja eficaz é preciso que: (i) a responsabilidade pela prevenção e mitigação desses impactos seja atribuída ao nível e à função adequada na empresa; (ii) a tomada de decisões internas, as alocações orçamentárias e os processos de monitoramento possibilitem respostas efetivas a esses impactos (UN OHCHR, 2011, Princípio 19).

Em termos de processo, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos reforçam a *due diligence* em direitos humanos (ou devida diligência em direitos humanos) como a ferramenta capaz de fazer realizar a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Prevista no Princípio 17 (UN OHCHR, 2011), a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) requer que as empresas identifiquem, previnam e mitiguem os impactos adversos de suas atividades, operações ou relações comerciais sobre as pessoas e prestem contas sobre como responderão a esses impactos.

Para isso, a DDDH deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. Em termos de

escopo e dado que a empresa pode oferecer risco, impactar ou causar danos tanto por meio de suas operações e atividades como ao longo de sua cadeia de fornecimento, a DDDH deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais. Por isso, os esforços a serem mobilizados pela empresa variarão em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações (UN OHCHR, 2011, Princípio 17).

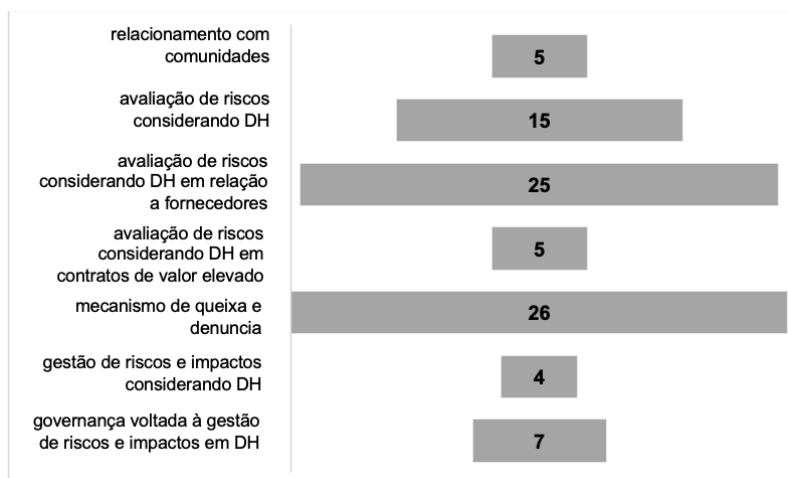
Em grande parte desses casos, os relatos dizem respeito a processos de avaliação de risco já realizados pela empresa terem incorporado avaliações de risco considerando os direitos humanos em relação às operações das empresas e/ou em relação à cadeia de fornecimento da empresa.

A questão que se coloca em muitas das vezes é que considerar direitos humanos em avaliações de riscos pelas empresas não significa necessariamente considerar os riscos das atividades e operações da empresa sobre os direitos humanos, mas considerar que o envolvimento com abusos a direitos humanos gera riscos para o negócio. O relato abaixo é um exemplo:

“Nas suas operações e nas análises de viabilidade de projetos, a Vale busca identificar e avaliar riscos associados às múltiplas dimensões do negócio: ambiental, social, reputacional, financeiro, direitos humanos e saúde e segurança, climáticos, entre outros. O objetivo é mapear as causas e estabelecer ações preventivas e mitigatórias necessárias para manter os riscos dentro de níveis aceitáveis. Buscando uma melhor gestão de seus riscos, a empresa adotou um fluxo integrado de Governança de Gestão de Riscos, baseado no conceito de três linhas de defesa, compatível com a abordagem e governança da empresa e procurando determinar e mitigar de (2019_Vale_Standards, P. 58: 93)

O gráfico abaixo apresenta a presença de processos e procedimentos voltados à integração do respeito aos direitos humanos nos relatórios considerados:

Gráfico 32 – número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e a integração do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Embora todas essas empresas relatem o compromisso com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, tais relatos não são condizentes com a expectativa estabelecida no documento da ONU. Não há dúvidas de que o envolvimento em abuso a direitos humanos também implicará em riscos para os negócios, mas o que se espera da responsabilidade de respeitar direitos humanos é identificar e agir sobre os riscos aos direitos humanos decorrentes das operações e atividades da empresa, inclusive considerando as relações em cadeia, isso independente de esses riscos serem riscos para os negócios.

No documento elaborado pela ONU para responder às “questões frequentes” sobre os Princípios Orientadores da ONU, reforça-se essa distinção:

“Importantly, an enterprise’s human rights risks are the risks that its operations pose to human rights. This is separate from any risks that involvement in human rights abuse may pose to the enterprise (for example, legal liability or reputational damage), although the two are frequently related (for example, legal liability or operational costs resulting from the company’s involvement in the abuse) (UN OHCHR, 2014, p. 43).

São de dois tipos os conteúdos tratados nos relatos sobre riscos envolvendo direitos humanos. Há empresas que relatam sobre a gestão de riscos e os procedimentos associados, incluindo matrizes de riscos elaboradas; e empresas que tratam de avaliações de impactos a direitos humanos feitas de forma piloto.

Nas avaliações piloto, não se informa a abrangência da avaliação realizada, se atores externos, incluindo a população atingida, por exemplo, foram envolvidos. Também não se explicita o resultado da avaliação realizada e as ações de prevenção, mitigação ou remediação a serem adotadas pelas empresas. Os relatos abaixo são exemplos das informações trazidas pelas empresas ao tratarem de riscos e direitos humanos:

“O processo de gestão de riscos passou por mudanças, que incluíram a revisão da Política de Gestão de Riscos e a governança envolvida, e ampliou a lente de direitos humanos, que passou, formalmente, a ser uma 2ª Linha de Defesa. Isso significa que, além de definir diretrizes, capacitar e orientar sobre a gestão de riscos relativos a direitos humanos, também há participação nos processos de verificação. Para 2020, está previsto detalhamento da operacionalização da gestão de riscos em direitos humanos. (2019_Vale_Standards, P. 64: 2436)”

“Além de reforçar continuamente a cultura de respeito aos direitos humanos, avançamos ano a ano no aperfeiçoamento de processos e ferramentas para identificar, prevenir, mitigar e monitorar potenciais violações aos direitos humanos. Avaliamos, com o apoio de diferentes áreas da empresa, como Meio Ambiente; Relações com a Comunidade; Segurança Empresarial; Relações Trabalhistas; Saúde e Segurança; e Suprimentos, os riscos em todas as fases das nossas atividades, incluindo a nossa cadeia de valor. Em 2014, aplicamos a matriz de risco de violações de direitos humanos em sete projetos de capital, incluindo o Ferro Carajás S11D (no Brasil) e Corredor Nacala (em Moçambique), dois dos nossos maiores empreendimentos. (2014_Vale_G3, P. 25: 1073)”

“Não está implementado ainda um sistema estruturado de avaliação de riscos relacionados a direitos humanos A CBA estudará ao longo de 2019 o tema ‘direitos humanos’ em suas operações para avaliar a abrangência das ações a serem tomadas (2018_CBA, P. 65: 1698)”.

Nos POs, a *due diligence* em direitos humanos⁶⁹ “refers to the processes that all business enterprises should undertake to identify, prevent, mitigate and account for how they address potential and actual impacts on human rights caused by or contributed to through their own activities, or directly linked to their operations, products or services by their business relationships” (UN OHCHR, 2018, p. 3).

Esse processo deve envolver quatro componentes principais:

- (a) Identificar e avaliar impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos que a empresa possa causar ou contribuir por meio de suas próprias atividades, ou que possam estar

⁶⁹ Due diligence has been defined as “such a measure of prudence, activity, or assiduity, as is properly to be expected from, and ordinarily exercised by, a reasonable and prudent [person] under the particular circumstances; not measured by any absolute standard, but depending on the relative facts of the special case”.⁴ In the context of the Guiding Principles, human rights due diligence comprises an ongoing management process that a reasonable and prudent enterprise needs to undertake, in the light of its circumstances (including sector, operating context, size and similar factors) to meet its responsibility to respect human rights (UN OHCHR, 2012, p. 6).

diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais;

(b) Integrar os resultados das avaliações de impacto em todos os processos relevantes da empresa e tomar as medidas apropriadas de acordo com seu envolvimento no impacto;

(c) Acompanhar a eficácia das medidas e processos para lidar com os impactos adversos sobre os direitos humanos para saber se estão funcionando; e

(d) Comunicar como os impactos estão sendo abordados e mostrar aos interessados – em particular aos interessados afetados – que existem políticas e processos adequados em vigor (UN OHCHR, 2018, pp. 3-4)

Embora a *due diligence* possa ser dividida em quatro componentes, o processo de avaliação, integração, ação, monitoramento e comunicação deve ser contínuo, pois os riscos aos direitos humanos podem mudar ao longo do tempo e é preciso que as empresas se certifiquem da efetividade das ações de prevenção, mitigação e remediação adotadas. As avaliações realizadas devem ser informadas pelo engajamento significativo das partes interessadas, em particular com as partes interessadas afetadas, defensores dos direitos humanos, sindicatos e organizações de base (UN OHCHR, 2018, p. 4).

Em termos de escopo da *due diligence*, uma empresa pode impactar um imenso leque de direitos e, por isso, a sua responsabilidade de respeitar aplica-se a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, minimamente àqueles direitos contidos na Carta Internacional de Direitos Humanos (que inclui Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A depender das circunstâncias, as empresas podem ter ainda de considerar normas adicionais, por exemplo, os instrumentos das Nações Unidas especificaram melhor os direitos de povos indígenas, mulheres, minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias.

Apesar das orientações feitas, em termos de escopo e de processo, acerca da *due diligence* em direitos humanos, o emprego dos termos nos relatos feitas pela empresa apenas se refere à verificação de conformidade legal feita especialmente no processo de seleção e contratação de fornecedores. Em alguns casos, menciona-se a realização de inspeções em casos considerados “críticos”. Alguns relatos, inclusive, referem-se a “*due diligence* de terceiros” para tratar dessa avaliação:

Além disso, desde 2009, realizamos no Brasil o trabalho de *due diligence* de terceiros, que tem como objetivo mitigar o risco de contratação ou subcontratação de empresas consideradas inidôneas, prevenindo possíveis riscos de imagem e de reputação. Em

2014, realizamos cerca de 6,5 mil consultas, englobando os temas de direitos humanos, segurança, corrupção, entre outros. A partir de 2013, esse processo também foi incorporado ao fluxo de certificação de novos fornecedores nos principais países em que atuamos. (2014_Vale_G3, P. 21: 477)

Encontra-se em fase de construção o processo de *due diligence*, que contemplará questões sociais e ambientais, para que possa ser aplicado de forma estruturada e contínua. Cabe ressaltar que este processo, especificamente para o tema saúde e segurança ocupacional, é aplicado por meio do programa Fornecedor Seguro. (2019_Usiminas_Standard, P. 22: 3258)

Dado que também as empresas que se referem à *due diligence*, nestes termos, também se referem aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, nota-se uma imprecisão no uso do conceito e uma apropriação para algo cujo escopo é menor do que se espera, tanto em termos de questões consideradas – tendo em vista que o foco de análise será em relação às condições trabalhistas, especialmente os riscos de trabalho escravo e infantil -, como em relação à abrangência – já que o foco de atenção é a cadeia de fornecimento da empresa.

Em outros casos, o termo é aplicado para denotar algo pontual, que mais se aproximaria da “avaliação de impacto em direitos humanos”, uma das etapas da *due diligence* em direitos humanos:

“Para intensificar o valor compartilhado, a CBA buscou uma parceira que pudesse avaliar o grau de maturidade de suas diretrizes e práticas a fim de identificar seus impactos positivos e negativos associados aos direitos humanos, bem como prevenir, mitigar e reparar qualquer risco negativo identificado. Assim, a Companhia iniciou, no fim de 2019, sua primeira *due diligence* em direitos humanos nas unidades de São Paulo (SP), Poços de Caldas (MG), Mirai (MG), Itamarati de Minas (MG) e na sua Fábrica em Alumínio (SP). Esse estudo visa formatar uma matriz de risco à violação dos direitos humanos das operações da Companhia. O objetivo é seguir principalmente as diretrizes do guia da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre esse tema. Com base nessa matriz, a CBA criará planos de ação para tratar eventuais riscos mapeados. Entre as 13 operações da Empresa, as cinco mais significativas foram submetidas a essa avaliação de impactos relacionados a direitos humanos (2019_CBA_Standards, P. 22: 635)”

Por fim, as empresas também relatam sobre “mecanismos de queixa e denúncia”. De acordo com os POs, também se espera que a empresa tenha responsabilidade sobre a remediação, a qual se inicia por estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos, especialmente para que seja possível atender rapidamente e reparar os danos causados (UN OHCHR, 2011, Princípio 29).

Tais mecanismos oferecerem um canal para que as pessoas atingidas pelas atividades e operações da empresa expressem sua preocupação quando considerem que estão sofrendo ou vão sofrer impactos adversos e danos, contribuindo para a identificação dos riscos, impactos e danos associados que precisam ser considerados pelas empresas para a adequação de suas práticas e para a adoção de medidas de prevenção, mitigação e/ou remediação. Por esse meio, torna-se possível a identificação precoce de riscos e impactos, permitindo à empresa agir prontamente, antes que maiores danos ocorram (UN OHCHR, 2011, Princípio 29, Comentário).

São de quatro tipos as informações relacionadas a mecanismos de denúncia e queixa nos relatos analisados. De forma preponderante, apenas se informa sobre o dever de denunciar a violação a direito, à Política de Direitos Humanos ou ao Código de Conduta de Fornecedores. Em segundo lugar, informa-se o número de denúncias recebidas tratando de direitos humanos, preponderando a informação sobre a não existência de denúncias envolvendo abusos ao direito. Em terceiro lugar, e isso se verifica em cinco relatos, explica-se brevemente sobre o funcionamento do mecanismo. Em quarto lugar, em quatro relatos, trata-se de esclarecer sobre o encaminhamento de denúncia depurada. Os excertos abaixo exemplificam esses quatro tipos:

Qualquer tipo de violação aos direitos humanos deve ser denunciado por meio do Canal de Denúncia da empresa. (2016_AngloGold_non, P. 20: 877)

Em 2016, a Paranapanema não registrou nenhuma queixa ou reclamação relacionada a impactos em direitos humanos por meio de mecanismo formal. (2016_Paranapanema_Non, P. 41: 0)

A apuração interna segue protocolos de investigação, após aprovação da estratégia pelo Comitê de Conduta. Em casos críticos, ao final da apuração, um relatório é emitido e apresentado ao Comitê para deliberação sobre o encerramento. O Comitê de Conduta conta com a participação dos seguintes representantes: diretor-presidente, gerente de Recursos Humanos, gerente-geral Jurídico, *Compliance Officer* e Ouvidor (2018 e 2019_Samarco, P. 21: 645) Ouvidoria e DH - Entre os relatos apurados em 2019, identificaram-se dois classificados como discriminação/infrações de direitos humanos. Ambos foram avaliados pelo Comitê de Conduta com recomendação de melhorias de processos. (2018 e 2019_Samarco, P. 21: 1507)

Na Ouvidoria, foram apurados e encerrados 157 casos. Os relatos recebidos na Ouvidoria abrangem os temas de assédio moral, assédio sexual, conflitos de interesses, corrupção, descumprimento de procedimento que impacte a vida, desvio de comportamento, discriminação e outras infrações de direitos humanos, favorecimento, fraude, não conformidade aos procedimentos e políticas internas, roubo, furto, desvio ou destruição de ativos e violação de lei (2017_Samarco, P. 21: 1507)

Dada a assimetria usualmente existente entre a empresa e o titular do direito, seja esse seu colaborador ou membro de comunidade atingida, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos estabeleceram parâmetros a serem observados para assegurar que os mecanismos de solução não judiciais e não estatais sejam efetivos. Tais parâmetros, que envolvem, legitimidade, transparência, previsibilidade, dentre outros, buscam esclarecer acerca

da relevância de estes mecanismos serem acessíveis e capazes de gerar confiança para serem utilizados pelos detentores de direito, dispendo de processos e prazos previsíveis e garantindo o encaminhamento e a solução dos casos apontados (UN OHCHR, 2011, Princípio 31).

Dos relatos sobre mecanismos de denúncia e queixa que esclarecem sobre o seu funcionamento, apenas dois ressaltam algum atributo compreendido como “parâmetros para a legitimidade” para mecanismos não judiciais não estatais.

Violações ao Código ou comportamentos inadequados podem ser reportados por meio da Linha Ética. Gerenciado por empresa terceira, garante a **condição de anonimato** à denúncia, que, na Companhia, será verificada pela área de Auditoria Interna, subordinada ao Conselho de administração. Em 2018, a Paranapanema não registrou nenhuma queixa ou reclamação formal relacionada ao desrespeito aos direitos humanos e às normas anticorrupção. A Companhia também não possui ações judiciais pendentes ou encerradas referentes a concorrência desleal, violações de leis antitruste ou regulamentação antimonopólio (2018_Paranapanema_Standards, P. 42: 1190).

Por meio do Canal de Denúncias, podem ser encaminhadas informações sobre possíveis irregularidades ou impropriedades contábeis ou quaisquer outras questões de natureza contábil, assuntos de auditoria e aqueles relacionados a controles internos, ética, direitos humanos e meio ambiente. A divulgação do Canal de Denúncias e os esforços da empresa em tornar essa ferramenta mais acessível para os empregados, inclusive por meio de um portal na internet, contribuíram para o aumento do número de registros. Em 2012, foram apurados 80 casos de fraude, conforme demonstra o gráfico acima. Todos os casos confirmados foram apresentados aos gerentes e diretores das áreas envolvidas e foram estabelecidos planos de ação para tratá-los.

Nota-se que nos dois relatos acima mencionam-se apurações de casos envolvendo direitos humanos, o que pode revelar que nos casos em que não há queixas ou denúncias de direitos humanos ou realmente não há qualquer risco ou abuso a direitos ou pode haver falta de confiança e legitimidade a permitir que casos envolvendo abusos a direitos humanos sejam denunciados.

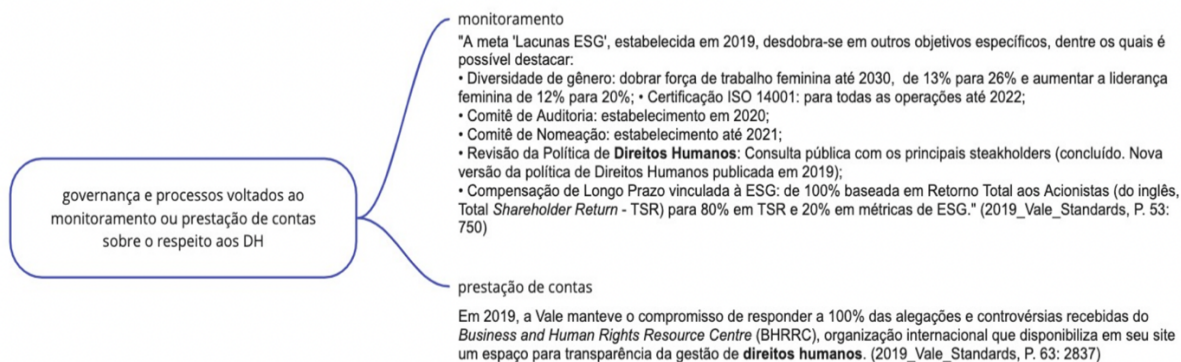
5.1.4.7 Monitoramento e prestação de contas sobre a responsabilidade de respeitar Direitos Humanos

Os Princípios Orientadores afirmam que as empresas devem integrar as conclusões de seus processos de *due diligence* de direitos humanos em políticas e procedimentos no nível apropriado, com recursos e autoridade designados de acordo. As empresas devem verificar se esse objetivo é alcançado, monitorando e avaliando constantemente seus esforços. Finalmente, as empresas devem estar preparadas para comunicar como lidam com seus impactos sobre os

direitos humanos, inclusive para os grupos com maior probabilidade de serem afetados. (UN OHCHR, 2012, p. 3).

Foram classificados como processos e governança voltados ao monitoramento e prestação de contas o estabelecimento de metas e sem acompanhamento ano a ano e o compromisso e a resposta às alegações e controvérsias apontadas pela organização inglesa Business and Human Rights Resource Centre cujo trabalho consiste em receber alegações baseadas em evidências acerca de riscos e danos causados a direitos por empresas, demandar uma resposta da empresa, a qual é publicada em seu site, de forma a ficar aberta à contestação e ao controle públicos⁷⁰.

Figura 13- monitoramento e prestação de contas



Fonte: elaboração própria

Conforme ilustram os gráficos abaixo, associações entre “direitos humanos” e processos voltados ao monitoramento e à prestação de contas sobre como a empresa realiza sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos foram encontradas em 3 relatórios, 2,70% dos documentos consideradas. Além de esse número ser relativamente baixo, importante também considerar que os relatos apresentados estão aquém da expectativa acerca da responsabilidade da empresa de monitorar e prestar contas sobre o seu respeito aos direitos humanos.

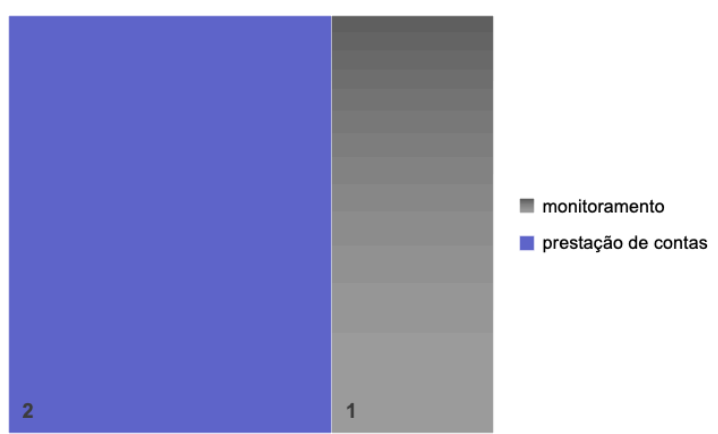
⁷⁰ <https://www.business-humanrights.org/pt/>

Gráfico 33 – número de relatórios que contém a associação entre “direitos humanos” e o monitoramento e a prestação de contas acerca do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Gráfico 34 – associações entre “direitos humanos” e processos e governança voltados ao monitoramento e prestação de contas acerca do respeito aos direitos humanos



Fonte: elaboração própria

Em relação ao monitoramento, o que se espera é que as empresas possam dispor de um sistema formado por indicadores quantitativos e qualitativos que seja capaz de aferir a efetividade de suas ações voltadas à prevenção de riscos, à mitigação de impactos e remediação de abusos aos direitos humanos como de identificar novos riscos e impactos e, com isso, assegurar que sua Política de Direitos Humanos é efetiva (UN OHCHR, 2011, Princípio 20).

O monitoramento deve ser integrado em processos internos relevantes de prestação de contas. As empresas podem empregar ferramentas que elas já usam com relação a outras questões. Isso pode incluir contratos e análises de desempenho, bem como *surveys* e auditorias, utilizando dados desagregados por gênero quando relevante. Mecanismos de denúncia de nível operacional também podem fornecer importante feedback daqueles diretamente impactados sobre a eficácia da devida diligência em direitos humanos. É relevante que se considerem

informações de fontes internas e externas, incluindo indivíduos e grupos impactados (UN OHCHR, 2011, comentário ao Princípio 20).

Em relação à prestação de contas, as empresas devem estar preparadas para comunicar as medidas adotadas para enfrentar os seus impactos nos direitos humanos, isso externamente, sobretudo quando preocupações sejam levantadas por ou em nome de indivíduos ou grupos impactados (UN OHCHR, 2011, Princípio 21).

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas tenham implementadas políticas e processos por meio dos quais possam saber e mostrar que respeitam os direitos humanos na prática. Demonstrar isso envolve comunicação, sinalizando transparência e responsabilização perante indivíduos ou grupos potencialmente impactados e perante outros atores, inclusive investidores. A comunicação pode ser feita de várias formas, incluindo reuniões presenciais, diálogos on-line, consulta com atores impactados e publicação de relatórios oficiais. A apresentação de relatórios oficiais está, em si, evoluindo de relatórios anuais tradicionais e relatórios de responsabilidade corporativa / sustentabilidade para incluir atualizações online e relatórios financeiros e não financeiros integrados (UN OHCHR, 2011, comentário ao Princípio 21).

Por sua vez, legislações estrangeiras também têm avançado com frequência em exigir a obrigação de reportar em direitos humanos (última etapa da DDDH), a fim de encorajar as empresas a se comunicar e adotar medidas efetivas para endereçar impactos adversos sobre os direitos humanos. Esse é o caso da Lei do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos (*The California Transparency in Supply Chains Act*, 2012) e as legislações do Reino Unido e da Austrália sobre Escravidão Moderna (*UK Modern Slavery Act*, 2015 e *Australian Modern Slavery Act*, 2018, respectivamente).

Para além dos relatórios, outras formas de comunicação também podem ser incentivadas, como preenchimentos de questionários, consultas e conversas informais junto às partes interessadas. Independentemente do formato, é importante que os relatos sejam públicos e acessíveis, além de considerarem todos os riscos e impactos adversos relacionados às atividades e operações da empresa, as medidas adotadas para prevenir riscos, mitigar impactos e remediar abusos a direitos, assim como indicadores capazes de aferir se as medidas adotadas foram adequadas e suficientes para endereçar o risco, impacto ou abuso.

5.2 Qual o compromisso assumido pelas empresas em suas Política de Direitos Humanos?

A Política de Direitos Humanos consiste na expressão pública de uma empresa acerca de seu compromisso de cumprir sua responsabilidade de respeitar normas de direitos humanos. Minimamente, esse compromisso é devido em relação os direitos estabelecidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e aos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (UN GLOBAL COMPACT, 2015, p. 2)

Uma política de direitos humanos pode assumir muitas formas. No entanto, alguns elementos essenciais sobre seu conteúdo e processo de elaboração são estabelecidos nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos: (i) o compromisso político de respeitar os direitos humanos deve ser aprovado no mais alto nível de direção da empresa; (ii) deve basear-se em assessoria especializada interna e/ou externa; (iii) deve estabelecer o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços; (iv) tem de ser publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas; (v) e refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa (UN OHCHR, 2011, Princípio 16).

A Política de Direitos Humanos estabelece com o que a empresa se compromete e o que fará para respeitar os direitos humanos por meio de programas e processos capazes de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como aborda seus impactos adversos sobre os direitos humanos. Para além disso, a PDH também é o local em que a empresa assume o que fará para promover o respeito aos direitos humanos, além das ações que realizará para prevenir riscos e mitigar impactos no âmbito do território de atuação e ao longo de sua cadeia de fornecimento. Neste segundo ponto, a promover o respeito aos direitos humanos significa fazer uma contribuição para promover ou avançar os direitos humanos, além do mínimo requisito para respeitar os direitos humanos (UN OHCHR, 2011, Princípio 16).

Associações a políticas que estabelecem o compromisso com os direitos humanos foram feitas 118 vezes, em 28 documentos de 7 empresas.

Em parte desses documentos, não se trata de uma política específica para os direitos humanos, mas de Política de Sustentabilidade, Código de Conduta, Código de Ética que também tratam de direitos humanos. O caso abaixo é um exemplo:

“O Código de Conduta contém orientações para quando se enfrentar dilemas éticos; para a manutenção do ambiente de trabalho seguro; para o tratamento de todos empregados com respeito; para a condução íntegra dos negócios; para relações positivas, honestas e justas com clientes e fornecedores; para a proteção da privacidade de informações privilegiadas e de informações pessoais; para garantir comunicações públicas precisas e consistentes; para promoção da responsabilidade social, proteção ao meio ambiente e respeito aos direitos humanos; e para o engajamento em atividades políticas responsáveis (2016_Alcoa_Non-GRI, P. 6: 212).”

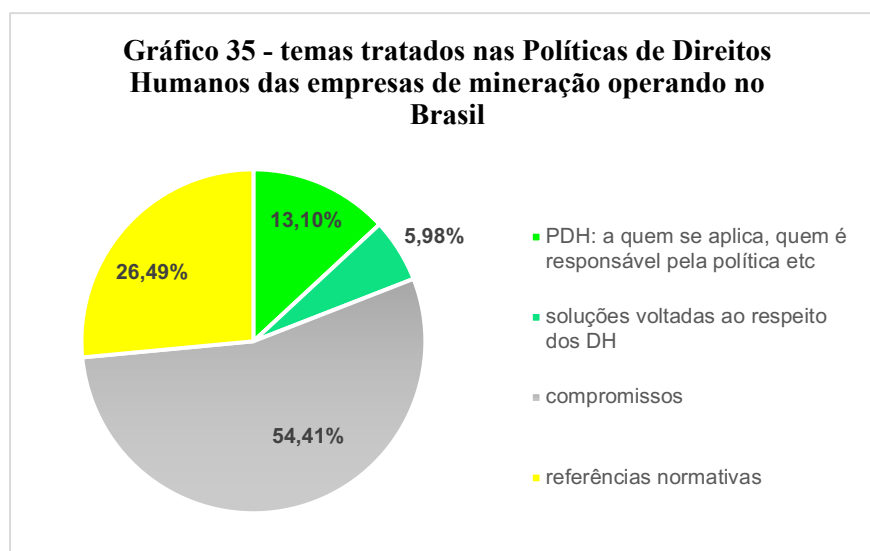
Na maioria dos casos, porém, há uma política de direitos humanos específica. Esse é o caso de 7 das 8 empresas que tratam de política de direitos humanos em seus relatórios. Há ainda uma empresa que tem Políticas de Direitos Humanos, porém não trata dela nos seus relatórios de sustentabilidade, totalizando 8 Políticas de Direitos Empresas de empresas consideradas na análise realizada em 5.1. Isso foi possível identificar uma vez que para a análise sobre a qual se discorrerá a seguir, o mapeamento das Políticas de Direitos Humanos das empresas de mineração que elaboram relato de sustentabilidade deu-se a partir da citação da Política de Direitos Humanos no relato de sustentabilidade da empresa e a partir de busca no sítio eletrônico da empresa no Brasil. Com isso, foram identificadas Políticas de Direitos Humanos das seguintes empresas: Anglo American, AngloGold Ashanti, Aperam, Arcelor Mittal, Hydro, Vale e Sama. Considerando essas empresas, são delas 49 dos relatórios analisados do total.

Para realizar a análise dos textos das Políticas de Direitos Humanos, o texto da Política foi codificado com apoio do software MAXQDA. A partir de uma primeira codificação de todo o texto das Políticas, foram realizados agrupamentos, considerando padrões e recorrências. Para tais agrupamentos, buscou-se empregar os conceitos e as expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos, especialmente em relação aos compromissos e ações esperadas das empresas para realizar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Para além de esse ter isso também o marco conceitual empregado na análise dos relatórios de sustentabilidade das empresas, o que permitirá comparar os resultados obtidos em 5.1 e nesta análise (5.2), é relevante considerar que todas as Políticas analisadas afirmam basear-se nos Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos.

Essa análise teve como objetivo compreender: (i) como se estruturam essas políticas; (ii) se o envolvimento da alta direção é mencionado no texto; (iii) quais são as referências assumidas

pela política, considerando as normativas de direitos humanos; (iv) qual o escopo dos compromissos assumidos e se há temas prioritários.

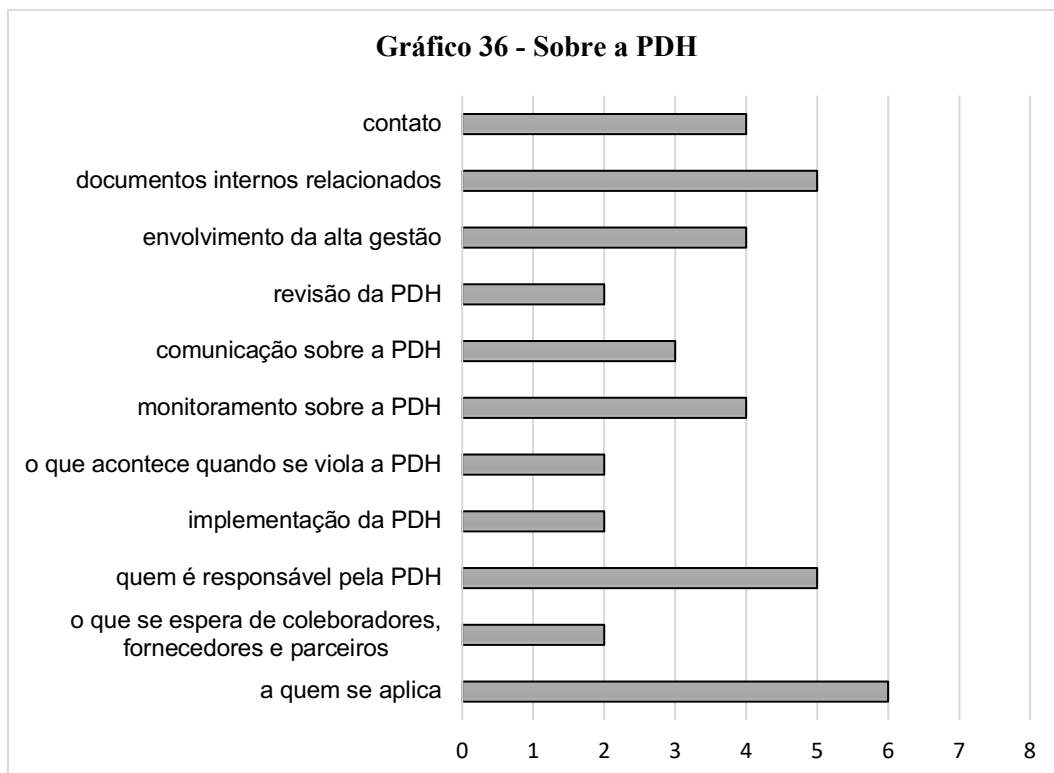
Em termos de estrutura, as Políticas de Direitos Humanos (PDH) consideradas têm um padrão que pode ser identificado considerando-se 4 partes presentes em todas elas: (i) as normativas com as quais as empresas se dizem comprometidas; (ii) os compromissos assumidos; (iii) as soluções, como treinamentos, ouvidorias etc., que as empresas pretendem utilizar para realizar os compromissos assumidos; (iv) o funcionamento da PDH. Em termos percentuais, esses quatro itens assumem a seguinte relevância:



Fonte: elaboração própria.

5.2.1 Sobre o funcionamento da PDH

Em geral, os temas tratados pelos documentos sobre o funcionamento da PDH envolvem tratar sobre: a quem se aplica, o que se espera, o que acontece quando a PDH é violada, quem é responsável pela Política, sua implementação, monitoramento e processo de revisão, além de contato para esclarecimento de dúvidas. Esses temas estão distribuídos entre os documentos da seguinte forma:



Fonte: elaboração própria.

O objetivo das PDH de estabelecer e declarar o compromisso de respeito aos direitos humanos é assegurar que a tomada da decisão da empresa seja capaz de incorporar uma abordagem preventiva em relação aos direitos humanos. Para isso, o que se espera é que as empresas sejam capazes de conciliar coerentemente sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos e as políticas e procedimentos que regem suas atividades e relações comerciais em sentido mais amplo. Por meio desses e de outros meios apropriados, a declaração política de compromisso deve envolver toda a empresa, desde as altas esferas até os demais setores, que de outro modo poderiam atuar sem tomar consciência dos direitos humanos e sem levá-los em consideração (UN OHCHR, 2011, Comentário ao Princípio 16). Embora em todos os documentos analisados se faça referência a “documentos internos afins”, não fica claro como os compromissos estabelecidos na PDH serão cobrados em cada tomada de decisão da empresa e se há fluxos e processos capazes de realizar a abordagem preventiva acerca dos riscos e impactos nos direitos humanos. Em geral, as referências que existem a procedimentos a serem adotados para a implementação da Política são genéricas, como no exemplo a seguir:

A implementação desta norma é sustentada por formações e comunicações que alcançam todo o Grupo Aperam. Em apoio a esta Política nós contamos em desenvolver procedimentos operacionais de maneira a manter um meio onde os Direitos Humanos são respeitados, e também

para garantir que não realizaremos atividades que direta ou indiretamente viole os Direitos Humanos. (Aperam, P. 5: 1870)

Há apenas uma exceção dentre os 8 documentos, que traz uma breve descrição acerca das instâncias internas envolvidas na implementação da Política. Apesar disso, a implementação da PDH é apresentada como algo pontual, circunscrita a intervenções específicas em decorrência de autoria que, neste caso, é relatada como um diagnóstico circunstancial e não contínuo:

A implementação desta Política de Direitos Humanos pela Companhia ocorre por meio dos nossos procedimentos de auditoria, bem como de intervenções específicas, e deverá se fortalecer ao longo do tempo à medida que as operações locais preparem planos relacionados aos nossos 10 efeitos de desenvolvimento sustentável, e a orientação corporativa foque cada vez no potencial de graves problemas relacionados aos direitos humanos (Arcelor Mittal, P. 5: 1250).

Considerando os requisitos estabelecidos pelos Princípios Orientadores, a aprovação ou o envolvimento da alta gestão da empresa apenas é explícito em metade dos casos. Em um dos casos a Política é assinada pelo CEO e Presidente do Conselho da Administração, mas não fica claro seu envolvimento na implementação e supervisão ou monitoramento na Política. Em outros dois casos, a declaração foi aprovada pelo Conselho de Administração: em um deles a PDH será supervisionada por um pelo subcomitê Social, de Ética e Transformação, em outro afirma-se que os “riscos mais eminentes de direitos humanos” serão comunicados ao Conselho de Administração e ao Conselho de Gestão Corporativa. Há ainda um terceiro modelo no qual o Comitê de Direção é responsável pela implementação da política.

Em relação ao que acontece com quem viola a PDH, apenas dois documentos tratam do tema. Em um dos casos, apenas se menciona que isso será passível da aplicação de penalidade, sem se esclarecer como se dará um eventual processo de apuração, quem é responsável pela aplicação de penalidade. Em outro, solicita-se que eventual violação deve ser comunicada ao supervisor ou membro da gerência – o que pode ser um problema se a violação envolver tal supervisor em vista da dependência econômica do empregado -, RH, Departamento Jurídico, ou ainda telefone à unidade global:

Se acreditar que há um conflito entre a redação desta Política e as leis, costumes e práticas do local em que trabalha, se tiver dúvidas sobre esta Política ou se desejar comunicar uma possível violação desta política, encaminhe seus questionamentos e preocupações por meio da Cadeia de Ajuda de Integridade, que inclui: seu supervisor, líder da equipe ou outro membro da gerência, Recursos Humanos, Departamento Jurídico, seu Facilitador de Integridade, Ética e Conformidade, a Linha de Integridade ou a Linha Direta Global para Crises da Alcoa (ligue para 44-20-37452579 no Reino Unido ou para 412-535-5194 nos EUA) (Alcoa, P. 3: 1723).

A comunicação sobre a PDH, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU, além de ser pública, deve ser difundida ativamente entre as entidades com as quais a empresa mantenha relações contratuais; outros atores diretamente vinculados com suas operações, entre os quais cabe incluir as forças de segurança do Estado; os investidores; e, em caso de operações com significativos riscos para os direitos humanos, os interessados que possam ser afetados (UN OHCHR, 2011, Comentário ao Princípio 16).

Apenas 3 dos 8 documentos explicitam a estratégia da comunicação acerca da Política. Nos 3 casos, apenas se afirma que a Política será tornada pública no sítio eletrônico da empresa e comunicada às “partes relevantes” ou “partes interessadas”, sem que se mencione qualquer estratégia sobre quem são essas partes e quais as estratégias de disseminação. O trecho abaixo é um exemplo de como a comunicação da Política é tratada nos relatórios:

Esta declaração de política estará disponível ao público, será comunicada de forma eficaz a todas as partes relevantes e será atualizada conforme necessário. (Anglo Gold Ashanti, P. 4: 1698)

Em um dos casos, afirma-se que o desempenho da empresa em relação à PDH será tratado ou Relatório Anual ou no relatório de sustentabilidade anualmente.

Nós divulgaremos publicamente nosso desempenho nesses processos em nosso Relatório Anual ou em outra publicação disponível no canal do relatório de sustentabilidade em nosso site: corporate.arcelormittal.com/sustainability/reporting-hub (Arcelor Mittal, P. 6: 287)

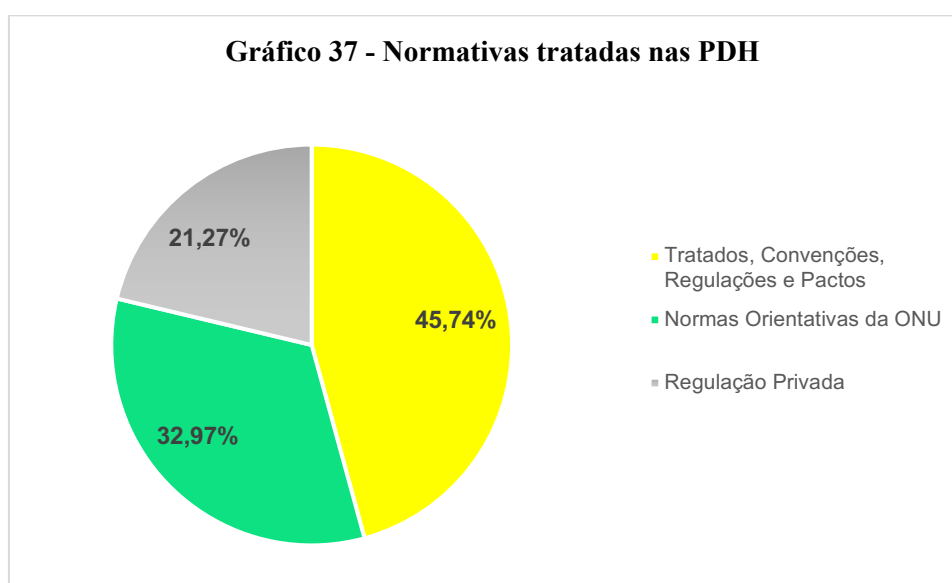
Ocorre que em tal relatório, como tratado no item 5.1, apenas se menciona a existência da referida PDH:

A Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal estabelece os princípios para os atos e comportamentos do Grupo em relação aos Direitos Humanos. Visa estimular a criação de procedimentos operacionais em prol de um ambiente onde esses Direitos sejam respeitados, e também ajuda a garantir que o Grupo não se envolva em atividades que violem direta ou indiretamente Direitos Humanos. A Política é aplicável a todos os empregados das subsidiárias e afiliadas da ArcelorMittal em todo o mundo (2017_ArcelorMittal_Standards, P. 20: 1806)

A Política de Direitos Humanos do Grupo é derivada da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU); da Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e do Pacto Global das Nações Unidas. A Política é aplicável a todos os empregados das subsidiárias e afiliadas da ArcelorMittal em todo o mundo e aos contratados que prestam serviços ao Grupo. (2018_ArcelorMittal_Standards, P. 26: 2383)

Política de Direitos Humanos Estabelece princípios essenciais para que se mantenha um ambiente onde os direitos humanos sejam respeitados, em termos de saúde e segurança, trabalho e comunidades locais. (2019_ArcelorMittal_Standards, P. 15: 546)

Em relação à normativa citada, são três os tipos de referências consideradas: (i) tratados, convenções e pactos, os quais foram todos ratificados pelo Brasil; (ii) normativas orientadoras da ONU, que não passam pelo procedimento de tratados, convenções ou pactos, mas gozam de legitimidade internacional e por vezes demanda adesão, como é o caso do Pacto Global da ONU; (iii) regulação privada, como é o caso dos Princípios Voluntários Sobre Segurança e Direitos Humanos, considerando-se a seguinte proporção:

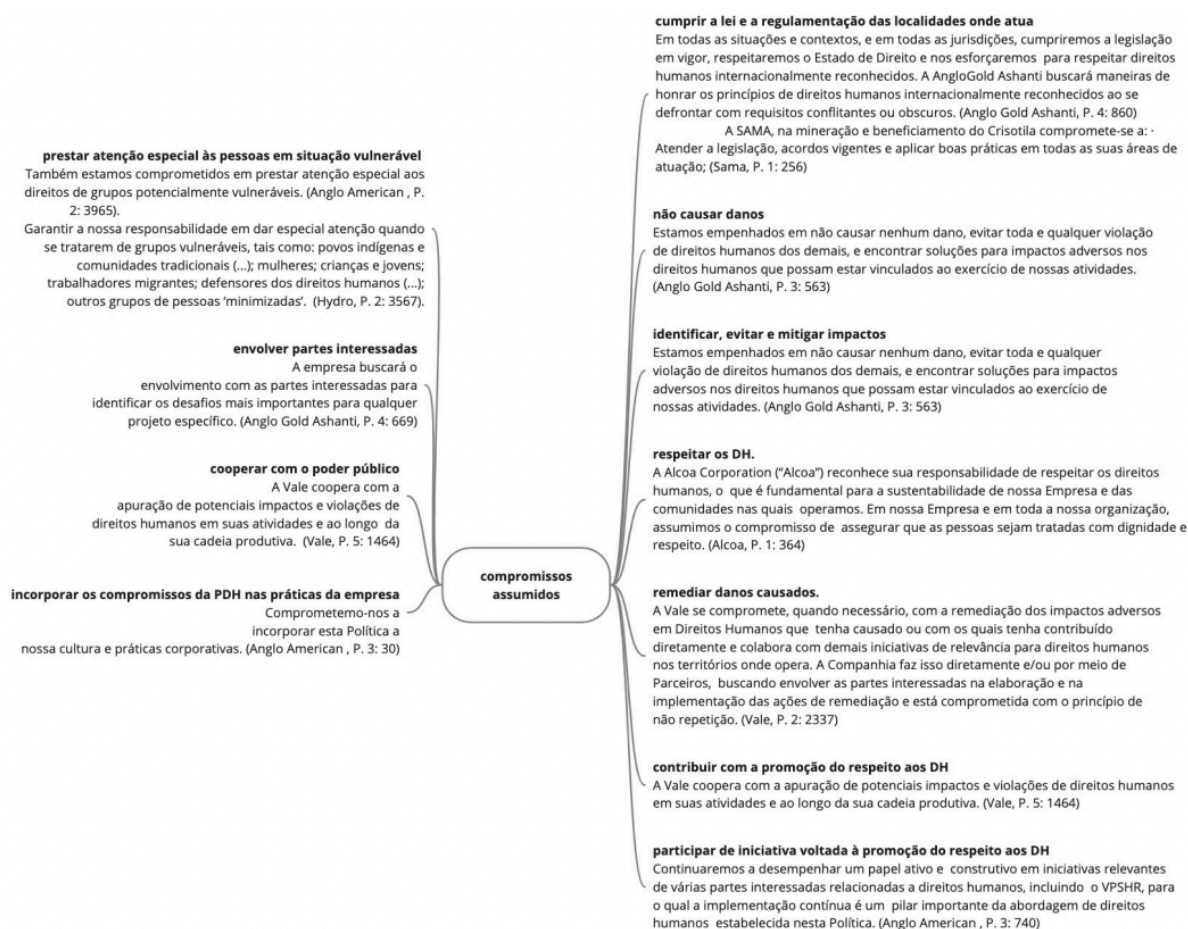


Fonte: elaboração própria

O quadro abaixo apresenta as referências utilizadas pelas empresas nos textos como referência ao que observarão para realização de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. De acordo com os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos, a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.

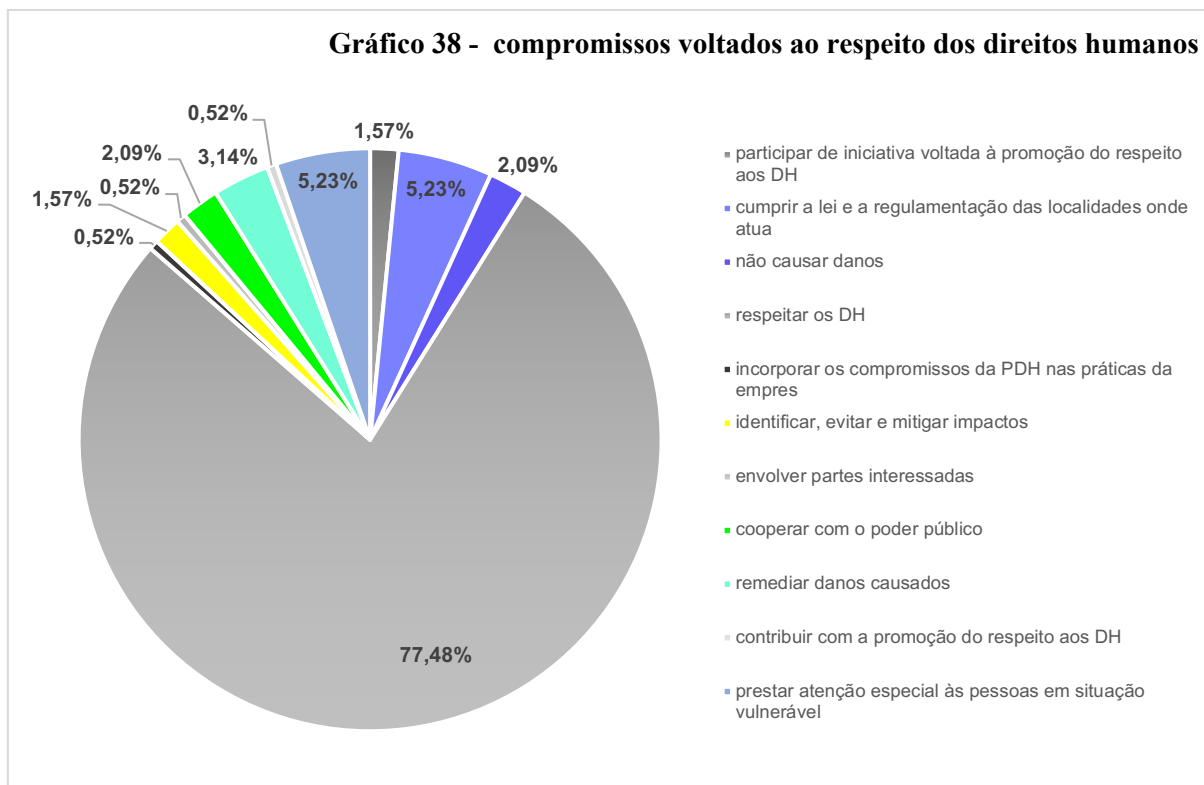
Em relação aos compromissos assumidos, o infográfico abaixo exemplifica os diferentes tipos identificados.

Infográfico 4 – compromissos assumidos para o respeito aos direitos humanos



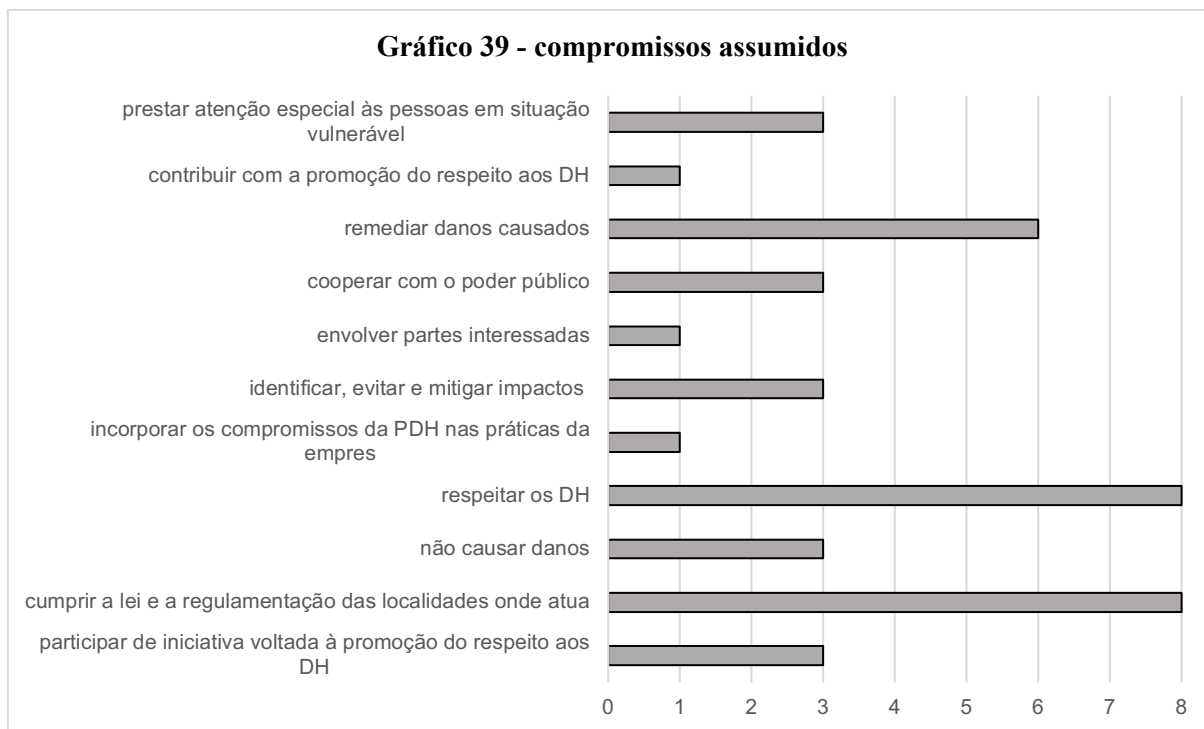
Fonte: elaboração própria

Considerando-se a identificação de padrões dentre os documentos, o gráfico abaixo representa a presença em percentual de cada um dos tipos de compromissos identificados.



Fonte: elaboração própria.

Considerando-se a presença desses diferentes tipos nos documentos, o que se pode notar é que há uma compreensão comum sobre o dever de cumprir a lei quando se trata de realizar a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Para além disso, em se tratando das expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos de “agir proativamente” para não causar danos e “identificar riscos e impactos adversos”, “prevenir”, “mitigar” e “remediar”, quando um dano for causado, não se tem o mesmo consenso, conforme deixa claro o gráfico abaixo:



Fonte: elaboração própria.

Ao estabelecer a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, os POs extrapolam a expectativa que se tinha em relação às empresas, de não violar a lei, em três sentidos, considerando-se o conteúdo, o alcance e a proatividade.

Em primeiro lugar, a atuação das empresas passa a ter como limite o conjunto de direitos previsto pela Carta de Direitos Humanos e, conforme constam nos comentários aos Princípios Orientadores, “isso está além de cumprir a lei” e independe da capacidade do Estado de proteger os direitos humanos:

“A responsabilidade de respeitar os direitos humanos constitui uma norma de conduta mundial aplicável a todas as empresas, onde quer que operem. Isso ocorre independentemente da capacidade e/ou vontade dos Estados de cumprir suas próprias obrigações de direitos humanos e não reduz essas obrigações. Trata-se de uma responsabilidade adicional e além do cumprimento das leis e normas nacionais de proteção dos direitos humanos (UN OHCHR, 2011, comentários ao Princípio 11, *tradução própria*).”

Com isso, o que John Ruggie pretendia é frear a possibilidade de que empresas multinacionais possam adotar uma conduta em relação aos direitos humanos no seu país de origem e outra diferente, menos comprometida com os direitos humanos, onde quer que tenham operações. É por isso que o respeito aos direitos humanos precisa estar além da lei, sobretudo em razão de que nem todos os Estados ratificaram todos os tratados internacionais de direitos humanos; e

em vista de os Estados variarem em sua capacidade e disposição para fazer cumprir as obrigações que assumiram (Ruggie, 2014, p. 96). Apesar dessa expectativa e do compromisso assumido pelo Brasil de cobrar respeito aos direitos humanos, ao aderir aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, visita oficial realizada ao Brasil pelo Grupo de Trabalho Sobre Empresas e Direitos Humanos apontou, como uma das conclusões acerca das visitas e conversas com diferentes atores que tiveram em 2011, que as empresas continuam a fazer negócios como sempre fizeram (“business as usual”), apesar de todos os avanços no cenário internacional (OHCHR, 2015).

Em segundo lugar, a responsabilidade de respeitar direitos humanos exige que as empresas previnam riscos e venham a remediar abusos a direitos, caso ocorram, sempre que tiverem “algum envolvimento” considerando-se também as suas atividades ao longo de sua cadeia de fornecimento e operações no território e não apenas as suas relações diretas, em relação a trabalhadores ou consumidores (FGV, 2017, p. 29)

Em terceiro lugar, respeitar os direitos humanos pode significar ter de ser proativa. Isso porque não agir pode significar ser cúmplice de um abuso a direito na situação de uma empresa passar a fazer parte de uma cadeia de fornecimento que, por exemplo, vale-se do trabalho infantil (UN OHCHR, 2012, p. 5), portanto a terceira diferença é a expectativa de que as empresas também atuem para se certificar que “foram diligentes”, identificando seus riscos e impactos, atuando sobre eles. Nesse sentido é interessante observar que embora todas as empresas de alguma forma afirmem o respeito aos direitos humanos, em apenas três PDH se expressa o compromisso de prevenir riscos e mitigar impactos adversos aos direitos humanos.

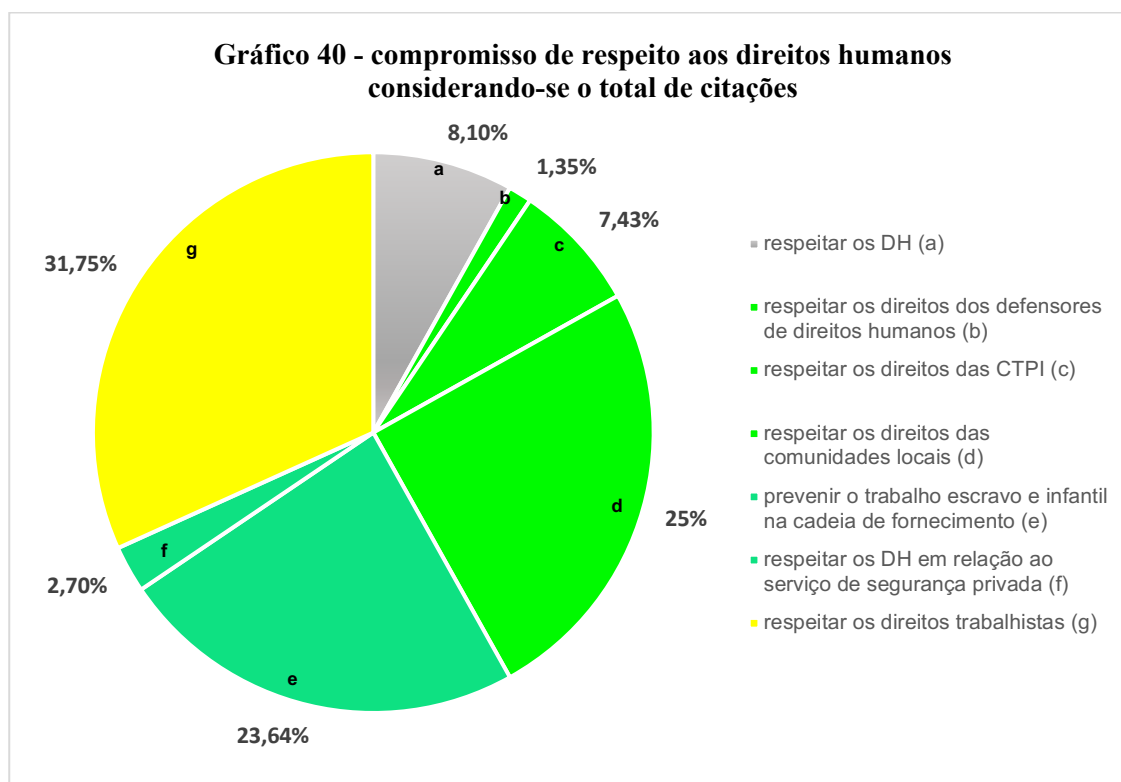
“Respeitar direitos humanos”, nas Políticas analisadas, é tido como algo importante e que se deve em vista das declarações, tratados e convenções de direitos humanos, porém pouco se avança em como isso dará em relação aos riscos e impactos que podem ser causados ou com os quais as empresas possam estar envolvidas. Para além do exemplo contido no infográfico acima, outros dois exemplos acerca de como as empresas declaram a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos são citados abaixo:

A Política de Direitos Humanos da ArcelorMittal expressa nossa responsabilidade em respeitar todos os Direitos Humanos, em linha com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs). Esta política está focada nas áreas identificadas como prioritárias para o nosso setor. (Arcelor Mittal, P. 1: 214)

A política dos Direitos Humanos da Aperam expressa o nosso respeito por todos os Direitos Humanos. Ela se concentra nos temas que foram identificados como prioritários para o nosso setor industrial e se inspira nas principais referências internacionais (Aperam, P. 1: 148)

Ainda, embora a responsabilidade de respeitar seja um compromisso afirmado em relação a todos os direitos humanos, considerando-se tratados, convenções e pactos, considerando-se os exemplos acima, o que se nota é que as empresas dizem que levarão em conta “o que é prioritário para o setor”, “o que é importante para a empresa”. Prioridade para o setor e para a empresa ou qualquer escolha acerca de que direitos respeitar é incoerente com o próprio conceito de respeito a direitos, com o que estabelecem os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos e com a própria ideia de direitos humanos contida nas declarações, tratados, pactos, convenções. Não se trata de uma escolha. Uma empresa pode até escolher em que áreas pretender realizar uma ação social ou um investimento social, mas não pode escolher não respeitar um direito humano.

Em relação aos direitos humanos a serem respeitados, o gráfico abaixo apresenta a sistematização elaborada em torno dos compromissos assumidos pelas empresas, por meio da identificação de padrões, que permitiram chegar a 6 grupos em relação às quais as empresas afirmam sua responsabilidade de respeitar direitos, para além da declaração do respeito aos direitos humanos em geral, que acontece em alguns casos:

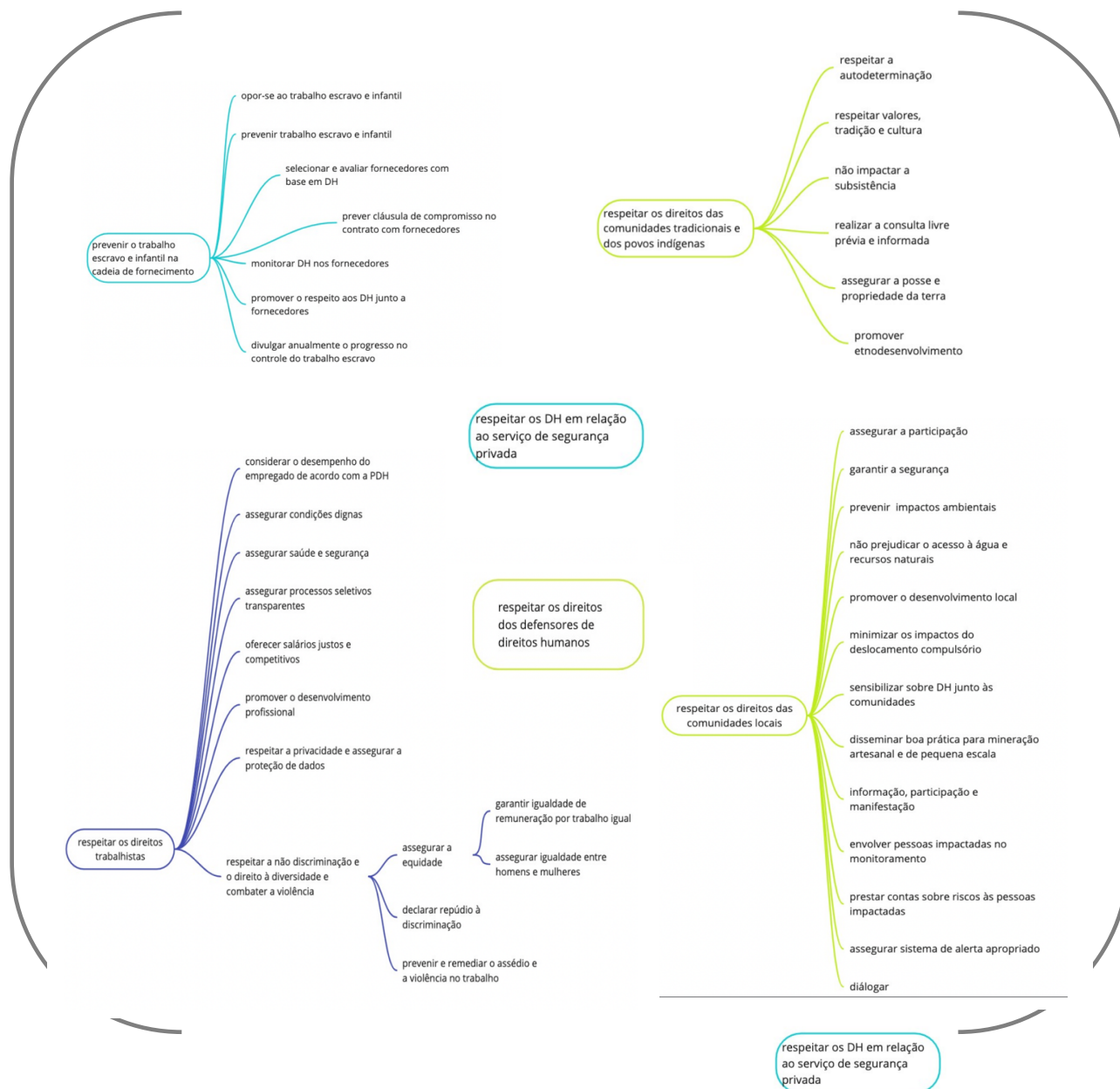


Fonte: elaboração própria

Diferentemente do que foi observado em relação aos relatórios de sustentabilidade das empresas de mineração, em que grande parte das ações voltadas ao respeito aos direitos humanos podem ser compreendidas como ações trabalhistas, situadas na esfera do espaço de trabalho da empresa; o que se pode notar em relação às PDH é que a distribuição em ações relacionadas aos direitos trabalhistas e situadas nos espaço de trabalho é semelhante, em termos de recorrência, ao compromisso de respeito aos direitos humanos relacionados às atividades ao longo da cadeia de fornecimento e operações no território, o que pode denotar é que embora a empresa se comprometa com o respeito aos direitos humanos em relação às diferentes esferas de influência, à prestação de contas recai muito mais à primeira esfera, ou seja, ao espaço de trabalho e direitos trabalhistas.

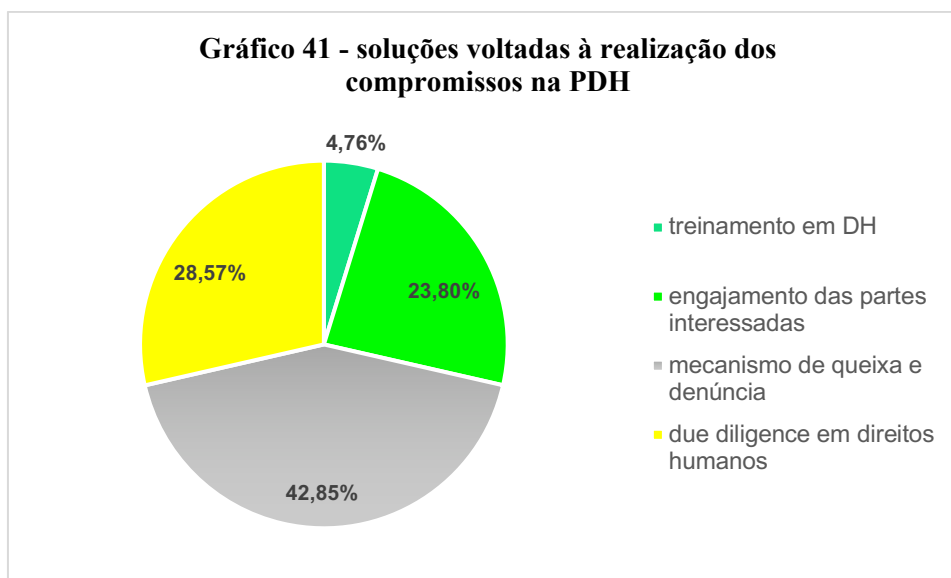
Considerando-se os compromissos assumidos pelas empresas de respeitar os direitos humanos, o infográfico abaixo apresenta as ações prioritárias mencionadas pelas empresas em suas PDH em cada um dos 6 grupos identificados.

Infográfico 5 – ações prioritárias considerando os compromissos de respeito aos direitos humanos



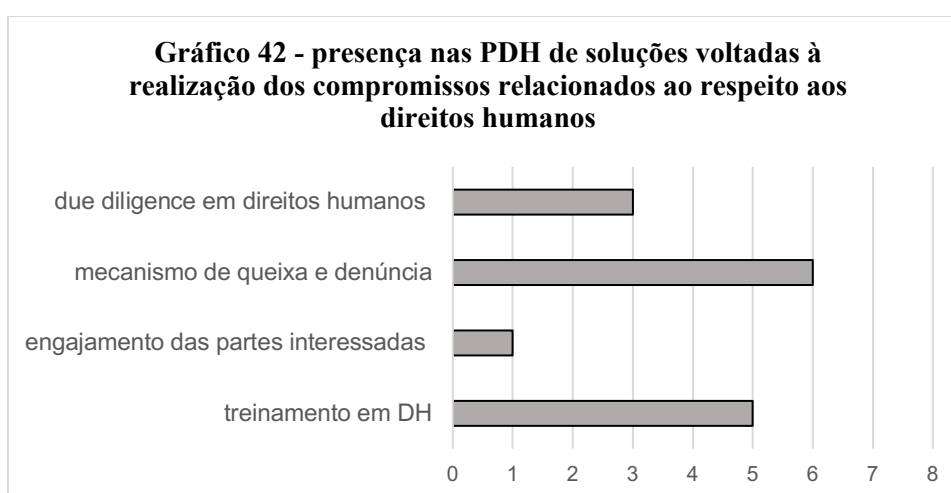
Fonte: elaboração própria.

Em relação às soluções voltadas à realização dos compromissos assumidos nas PDH, essas incluem o treinamento em direitos humanos, o engajamento das partes interessadas e a *due diligence* em direitos humanos.



Fonte: elaboração própria

Considerando-se a presença dessas soluções nos documentos, o que se nota é que poucas preveem, na Política, a *due diligence* em direitos humanos, embora esse seja o principal instrumento voltado à realização do respeito aos direitos humanos, conforme os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos.



Fonte: elaboração própria

6. A visão de cinco pessoas atingidas sobre a mineração no Brasil a partir de suas experiências

As entrevistas realizadas para este trabalho tiveram como objetivo apoiar as interpretações feitas acerca dos documentos analisados. Mesmo assim, no caso das pessoas atingidas, as entrevistas permitiram traçar algumas relações e sugerir algumas hipóteses. Em razão disso, este item apresenta algumas relações presentes em todos os casos narrados, as quais poderão, inclusive, ser exploradas no futuro, por meio de outras entrevistas, para tentar explicar as dinâmicas e os discursos presentes nos conflitos envolvendo comunidades atingidas e empresas de mineração.

O infográfico abaixo, que não pretende ser representativo de todos os casos envolvendo danos causados pelas empresas de mineração a comunidades atingidas, busca sistematizar as percepções das pessoas atingidas entrevistadas. O seu objetivo é facilitar a identificação de padrões entre as 5 histórias contadas e identificar algumas lacunas acerca das promessas realizadas pelas empresas nos casos considerados. Considerando-se as pessoas entrevistadas, são tratados de 3 casos envolvendo impactos causados pela mineração: o desastre da Samarco na Bacia do Rio Doce, danos causados pela Vale pela atividade mineradora e pela instalação de ferrovia cortando território indígena, vazamento causado pela empresa Hydro em Barcarena.

098

O que há de comum nas histórias narradas é a insegurança causada pela chegada da empresa no território, que começa pela falta de transparência da empresa acerca das operações que realizará no território, acerca dos riscos que suas atividades implicam às populações locais, acerca do que será feito para respeitar os direitos das comunidades locais. “Eles até vêm conversar, mas para falar o que querem dizer e não o que queremos saber. Ninguém aqui sabe, de verdade, o que tem nos rejeitos e o que pode acontecer com a água, com os peixes, com a gente”, narra uma das pessoas entrevistadas. De forma geral, a falta de transparência das empresas esteve presente em todas as conversas realizadas e isso foi associado à insegurança, ao medo, a conflitos, e, em alguns casos, ao adoecimento mental da população: “Está sendo muito difícil. O pessoal vai levando, na esperança que seja diferente, mas tem muita gente doente, que toma remédio controlado para dormir”.

A partir daí, as histórias tomam alguns caminhos distintos, da forma como ilustra o gráfico abaixo.

No caso das comunidades tradicionais, a insegurança se inicia pela falta de consulta⁷¹, o que, nos relatos feitos pelos membros de populações indígenas, evolui para o conflito: “Se há 20 anos nós não tivéssemos tomado a estrada de ferro, até hoje não teriam nos ouvido. E a gente sabe que eles perdem quando fazemos isso, então isso nos dá algum poder para negociar. Só que eles têm 6 processos contra mim, a lei não parece estar do nosso lado”. Em outro caso envolvendo impactos da mineração em território indígena, o que se observou é que a mineração é apenas o começo de um processo: “depois que chegam os trabalhadores da mina, chegam os trabalhadores da rodovia, do porto, aumenta o desmatamento, a violência (...) nenhum deles nos consultou e o que temos hoje é um acordo que só se deu após o conflito”, apontou outra pessoa entrevistada. E o conflito pode evoluir para ameaça: “já fui ameaçado muitas vezes nessa minha luta. Quando você não consegue resolver os direitos e ter uma garantia, você fica prisioneiro dos empreendimentos, o conflito não acaba”.

Nos casos das populações que não são indígenas, embora sejam comunidades tradicionais, o primeiro desafio é o próprio reconhecimento da tradicionalidade. Embora, no Brasil, o critério para se determinar a tradicionalidade, seja a autodeclaração, “isso não é levado a sério... para receber alguma coisa da empresa eu tive que assinar que sou pescador – o que também sou – mas não podia dizer que também sou faiscador e que meus avós foram libertos de colonos. Eu tive que ‘abrir mão disso’, para poder receber algo naquele momento”, referindo-se a um acordo de quitação de direitos, em troca de um benefício emergencial em vista da contaminação do rio e dos peixes. Para além dos danos à pesca, para venda e subsistência, outros danos narrados nas entrevistas envolviam danos ao lazer, dano à cultura, dano à moradia, insegurança alimentar, dado à perspectiva de vida e de futuro.

A falta de transparência também foi mencionada em outro contexto, como falta de critérios para se determinar quem vai receber alguma compensação e quem não vai receber, o que por vezes “acaba por dividir uma comunidade”, segundo outro entrevistado. Além disso, questiona-se a falta de imparcialidade: “E não está certo a empresa determinar quem recebe o quê, isso deveria ser algo imparcial”.

⁷¹ Neste ponto, referem-se à consulta livre, prévia e informada, da forma como estabelece a Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais

das instituições de justiça, em geral, de conseguir reverter o quadro do conflito e assegurar os direitos das comunidades atingidas no tempo em que seria necessário fazê-lo. No final desse percurso, está o Judiciário, apontado na maioria dos casos como incapaz de assegurar a “reparação integral”, que seria devida. A fala da pessoa atingida, a seguir, é representativa do que se aponta como falta de transparência e falta de expectativa de que uma solução será dada, “no tempo que precisam os atingidos”, pelo Poder Judiciário, causando o sentimento de injustiça:

“A gente não sabe se a água está boa, então ninguém está seguro de comer o peixe e nem consegue vender. E mesmo assim, eles [empresa] caçaram, sem explicar, o auxílio financeiro emergencial. Vem agora o sistema judicial e não atende. A vida do povo está parada na perícia. As empresas podem esperar, mas os atingidos não”.

7. Considerações finais: o que as empresas deveriam fazer e contar sobre os riscos e impactos de suas atividades e operações nos direitos humanos e o papel do Estado

Não se avançou, em dez anos, na direção do que se esperava; as “lacunas de governança”, que criaram a necessidade de desenvolver os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos ainda permitem muitos casos de abusos relacionados às atividades e operações de empresas no país. No caso da mineração, dois desastres - o da Samarco, na Bacia do Rio Doce, e o da Vale, na Bacia do Paraopeba – e o incidente envolvendo a empresa Hydro, em Barcarena, corroboram para isso, além de uma série de relatos e evidências e dados sistematizados pela academia e pela sociedade civil organizada.

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas tenham implementadas políticas e processos por meio dos quais possam saber e mostrar que respeitam os direitos humanos na prática. Demonstrar isso envolve comunicação, sinalizando transparência e responsabilização perante indivíduos ou grupos potencialmente impactados e perante outros atores, inclusive investidores (OHCHR, 2011, PO 21, comentário).

Considerando-se o universo de empresas de mineração operando no país, é pequeno o número de empresas que elaboram relatórios de sustentabilidade e menor ainda o número de empresas que dispõe de uma Política de Direitos Humanos. Das 157 empresas de mineração cadastradas para operar no Brasil segundo dados da Agência Nacional de Mineração de 2020 – número este que é certamente maior considerando-se a informalidade do setor prevista pela própria ANM-, apenas 19 empresas elaboram relatórios de sustentabilidade públicos no formato da GRI e 8

delas têm Política de Direitos Humanos publicadas em seus sítios eletrônicos. Por outro lado, as empresas que relatam são as maiores empresas, em número de trabalhadores, em volume de vendas e considerando a propriedade de barragens consideradas de elevado potencial de dano, segundo o Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens (SNISB).

Prestar contas sobre o respeito aos direitos humanos não é obrigatório no Brasil. Considerando-se o perfil das empresas que elaboram relatórios de sustentabilidade e tratam de direitos humanos assim como os debates acadêmicos em torno da Responsabilidade Social Corporativa, uma hipótese para que isso aconteça é a principal motivação das empresas para falar de temas como direitos humanos ser a expectativa de investidores e financiadores, cada vez mais exigentes em relação à performance social e ambiental de empresas, o que significaria que tais relatórios não seriam dirigidos aos *stakeholders* em geral da empresa. Por outro lado, se essa hipótese é real, isto é, se a motivação das empresas para tratar de direitos humanos concentra-se na expectativa de financiadores e investidores, então isso não vai alcançar as empresas que não têm seu capital aberto e não acessam ao mercado de financiamentos, a não ser que as motivações das empresas passem a se diversificar.

Nas entrevistas realizadas com pessoas atingidas com o objetivo de apoiar as interpretações dos resultados alcançados neste trabalho, **a mineração é associada à uma atividade não transparente**, isso em relação a três aspectos:

- i. **porque não comunica sobre os riscos e impactos de suas atividades e operações às populações atingidas;**
- ii. **porque não realiza a consulta livre prévia e informada nem garante a participação e, ainda,**
- iii. **porque não se vale de critérios claros, previsíveis e justificáveis para orientar medidas de compensação e reparação, nos casos que demandam remediação.**

Sobre os riscos e impactos aos direitos humanos, a análise dos relatórios GRI das empresas de mineração permitiu concluir que os direitos humanos não são compreendidos como questão material e são subdimensionados considerando-se tanto os impactos adversos a abusos a direitos causados à população local como em termos comparados, em relação ao que se conta sobre desempenho ambiental e econômico da empresa e sua governança e integridade em relação à corrupção. Isso apesar da orientação do GRI para que os temas materiais sejam relacionados aos principais riscos e impactos do setor, considerando-se as atividades e operações da empresa e as características do território abrangido, assim como os diferentes *stakeholders* da empresa.

Embora seja demandada, a análise acerca dos principais riscos e impactos das atividades e operações é pouco caracterizada nos relatórios na maioria dos relatos. Em vez disso, o que se apresenta é uma afirmação genérica de que a análise de risco e impacto é feita, sem se dizer como se dá, quais são as medidas a serem adotadas para prevenir riscos e mitigar impactos, assim como sobre os critérios para a sua priorização. Na maioria dos casos a avaliação de riscos e impactos e o processo de materialidade, que são dois processos diferentes para o GRI, são confundidos como o mesmo processo e a consequência é as empresas “escolhem” riscos e impactos a direitos humanos que serão considerados relevantes e que não poderiam ser escolhidos por qualquer critério razoável de priorização.

Além disso, ao tratarem de riscos e direitos humanos, nos casos em que se menciona algum avanço no sentido de incorporar os riscos a direitos humanos nos processos voltados à tomada de decisão da empresa, o que se nota é que não se trata de apontar os riscos dos negócios aos direitos humanos, mas os riscos em relação aos direitos humanos para o negócio. Os riscos aos direitos humanos associados aos negócios são os riscos que as atividades e operações da empresa impõe aos os direitos humanos. Isso é diferente de quaisquer riscos que o envolvimento em abuso de direitos humanos possa representar para a empresa (por exemplo, responsabilidade legal ou dano à reputação), embora os dois estejam frequentemente relacionados (UN OHCHR, 2014, p. 43).

No caso da mineração, considerar os riscos à população é algo que se espera ao menos desde 2010, com a Lei de Segurança de Barragens, dado que, para efeitos da lei, os riscos à população, incluindo-se o potencial de perdas de vidas humanas, ou o “Dano Potencial Associado”, é o principal critério, ao lado da “Categoria de Risco”, para determinar as obrigações das empresas operadoras de barragens.

Comparativamente aos temas ambientais e temas econômicos associados à sustentabilidade, a presença de temas sociais, que incluem os direitos humanos, é pouco significativa. Além disso, comparando-se os temas avaliados, foi possível observar que questões ambientais são tratadas com maior complexidade e maior abrangência, sendo os temas de direitos humanos tratados de forma mais genérica e avaliados por número menor de indicadores, de maneira menos completa e complexa.

Considerando-se os temas materiais sociais relatados entre 2009 e 2019, o que foi possível notar é uma grande concentração de temas relacionados a questões trabalhistas (43,72% dos temas sociais), sendo uma parte significativa disso (65,21%) associada a obrigações determinadas em lei, como é o caso da liberdade de associação e dos benefícios trabalhistas. São temas que

tendem a se associar às atividades da empresa “intramuros”, concentradas dentro de seu estabelecimento, sendo menos expressivos os casos em que os riscos e impactos em cadeia e no entorno foram considerados relevantes, ou tema materiais. Os indicadores reportados pelas empresas acompanham essa tendência: reporta-se mais sobre as questões envolvendo os direitos dos colaboradores do que questões relacionadas os riscos e impactos gerados no território, que envolvem, por exemplo, direitos indígenas, o deslocamento compulsório, conflitos associados à terra. Com isso, deixam de ser tratados uma série de riscos e abusos a direitos causados por empresas de mineração e siderurgia, segundo relatos técnicos e denúncias de ONGs, os quais envolvem contaminação, deslocamento forçado, comprometimento do acesso à água, dentre outros. Isso apesar dos esforços da GRI de, a partir do G4, estabelecer aspectos e indicadores específicos para o setor da mineração, como é o caso, por exemplo, de segurança de barragens, pouco tratado nos relatórios das empresas em geral.

Por outro lado, considerando-se os compromissos assumidos pelas empresas em suas Políticas de Direitos Humanos, a atenção em relação aos riscos das empresas considerando seus colaboradores, sua cadeia de fornecimento, a população local no entorno de suas operações é proporcional. Uma série de compromissos são assumidos em relação à população local, sobretudo em relação aos povos indígenas e às comunidades tradicionais.

Considerando relatórios elaborados pelas empresas de mineração e siderurgia ao longo dos anos 2009 e 2019, o termo “direitos humanos” foi empregado 1.414 vezes. Diferentemente do que se esperava, não é crescente o número de vezes que o termo é utilizado nos diferentes relatórios ao longo dos anos.

Grande parte das associações feitas a “direitos humanos” estão relacionadas a declarações de compromisso das empresas (43%) ou a procedimentos e ações voltadas à verificação da conformidade legal (18%), que envolvem, por exemplo, consultar a “Lista Suja” do Trabalho Escravo com o objetivo de evitar o envolvimento em casos de abusos a direito, mas não avançam na adoção de medidas proativas, que poderiam envolver inspeções locais, ou no uso da capacidade de influência da empresa para prevenir o trabalho escravo ou infantil, o que seria possível, por exemplo, por meio de capacitações.

No caso das declarações de compromisso, estas envolvem, por exemplo, “o compromisso de respeitar os direitos humanos”, “o compromisso com a não-discriminação e o respeito à diversidade”, “o repúdio ao trabalho infantil”, mas não se avança no sentido de descrever os programas, os processos e as atitudes e medidas que são adotadas para realizar os compromissos assumidos ou sobre se esses programas, processos e medidas são eficientes para os fins

esperados. Com isso, o que se pode concluir é que, ao menos em termos do que contam sobre direitos humanos, as empresas continuam a fazer os negócios como sempre fizeram (*business as usual*). Essa já foi a conclusão alcançada pela visita oficial realizada ao Brasil pelo Grupo de Trabalho da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos em 2015 (UN OHCHR, 2015), a qual parece não ter se alterado nos últimos cinco anos.

Considerando-se as expectativas contidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, especialmente a de que é a apenas por meio de um processo contínuo, integrado aos processos da empresa e levado a sério em todas as suas decisões - a *due diligence* em direitos humanos -, que seria possível realizar a responsabilidade de respeitar direitos humanos e não causar danos; é possível considerar que o nível de comprometimento da empresa não é o mesmo quando apenas verifica se determinado fornecedor consta da “Lista Suja” do trabalho escravo e quando se adota efetivamente uma ação de remediação e realiza-se o monitoramento a fim de verificar se as medidas adotadas pela empresa foram capazes de respeitar direitos humanos. Considerando as ações narradas, e uma atribuição a elas de nível de comprometimento com base nas expectativas contidas pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, foi possível concluir que também não houve uma mudança do comprometimento das empresas em relação aos direitos humanos nos últimos dez anos. Há apenas uma pequena variação de aumento entre 2016 e 2017, acompanhada de queda em 2018 e 2019, que pode ter relação com o desastre envolvendo a Samarco na Bacia do Rio Doce, segundo, inclusive, foi apontado nas entrevistas realizadas com membros da alta direção de empresas de mineração. Se a tendência se mantém, é possível que os anos 2020 e 2021 também apresentem uma variação positiva, em vista do desastre envolvendo o Vale na região da Bacia do Rio Paraopeba. Isso, porém, não foi possível verificar dado que chega a demorar um a dois anos para que os relatórios das empresas se tornem públicos.

Apesar de a *due diligence* em direitos humanos ser considerada pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos como o principal instrumento de respeito a direitos humanos, considerando sua capacidade de identificar, avaliar e tratar riscos e impactos adversos (UN OHCHR, 2011, Princípio 17), apenas 3 das 8 Políticas de Direitos Humanos analisadas estabelecem o compromisso de realizá-la. No caso dos relatos das empresas de mineração, as referências existentes sobre a *due diligence em direitos humanos*, além de escassas, referem-se ao que as empresas denominam de “*due diligence* de terceiros”, referindo-se à avaliação de riscos a direitos humanos, especialmente associados ao trabalho escravo e infantil, a ser considerada na seleção e no monitoramento de fornecedores considerados

“críticos para os negócios”, ou seja, essenciais para as empresas. Isso está aquém das etapas compreendidas pelo conceito de *due diligence* em direitos humanos, que envolvem a avaliação de impacto em direitos humanos, a integração dos resultados dessa avaliação na tomada de decisão da empresa e a adoção de medidas voltadas a prevenir riscos e mitigar os impactos a direitos humanos, o monitoramento e a verificação da efetividade da medida adotada, além da prestação de contas. Isso além do fato de a *due diligence* em direitos humanos tratar-se de um processo, e não algo pontual, verificado nos comentários de contratação e renovação do contrato de fornecedor, como contam que fazem as empresas. Ainda, é preciso que se considere que, em termos de escopo da *due diligence*, uma empresa pode impactar um imenso leque de direitos e, por isso, a sua responsabilidade de respeitar aplica-se a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, minimamente àqueles direitos contidos na Carta Internacional de Direitos Humanos (que inclui Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A depender das circunstâncias, as empresas podem ter ainda de considerar normas adicionais, por exemplo, os instrumentos das Nações Unidas que especificaram melhor os direitos de povos indígenas, mulheres, minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias. Dado que também as empresas que se referem à *due diligence*, nestes termos, também se referem aos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, nota-se uma imprecisão no uso do conceito e uma apropriação para algo cujo escopo é menor do que se espera, tanto em termos de questões consideradas – já que o foco de análise será em relação às condições trabalhistas, especialmente os riscos de trabalho escravo e infantil –, como em relação à abrangência – já que o foco de atenção é a cadeia de fornecimento da empresa.

Essa conclusão vai no sentido do relatório publicado pelo Grupo de Trabalho da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos sobre a *due diligence* em direitos humanos:

Desde 2011, uma série de empresas tomaram medidas para implementar a devida diligência em direitos humanos, e as boas práticas vêm se acumulando. No entanto, são necessários esforços consideráveis por parte de diferentes atores para tornar a devida diligência em direitos humanos parte da prática comercial padrão (...) Os processos de *due diligence* de direitos humanos também precisam ser complementados por (a) políticas apropriadas que estabeleçam o compromisso das empresas de respeitar os direitos humanos e esforços para incorporar a *due diligence* de direitos humanos em todos os níveis e funções; e (b) engajamento ativo na remediação de impactos adversos aos direitos humanos causados ou contribuídos pela empresa (ACNUDH, 2018, pp. 3 - 5).

Especificamente em relação às Políticas de Direitos Humanos, embora a responsabilidade de respeitar seja um compromisso afirmado em relação a todos os direitos humanos, considerando-se tratados, convenções e pactos, o que se nota é que as empresas dizem que levarão em conta “o que é prioritário para o setor”, “o que é importante para a empresa”. Prioridade para o setor e para a empresa ou qualquer escolha acerca de que direitos respeitar é incoerente com o próprio conceito de respeito a direitos, com o que estabelecem os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos e com a própria ideia de direitos humanos contida nas declarações, tratados, pactos, convenções. Não se trata de uma escolha. Uma empresa pode até escolher em que áreas pretender realizar uma ação social ou um investimento social, mas não pode escolher não respeitar um direito humano.

Além disso, em nenhum caso houve qualquer relato acerca do cumprimento ou não dos compromissos assumidos pelas Políticas de Direitos Humanos e, exceto no caso em que se menciona a criação de um Guia de Direitos Humanos, os relatórios são silentes sobre processos, fluxos, programas, outras políticas, que tenham sido estabelecidos com o objetivo de lhe conferir efetividade ou prestar contas sobre as ações voltadas a tratar sobre como são realizados os compromissos ali estabelecidos. Não se menciona, em nenhum dos casos, o envolvimento da alta direção na elaboração ou aprovação da política e, especialmente, não se estabelece o que acontece com quem violar a política, para além da disponibilização de canais de denúncia para a notificação de riscos e abusos a direitos humanos. Também não fica claro se tais canais são disponibilizados a fornecedores e à população local, além dos colaboradores, assim como seus fluxos, prazos, processos e as ações a serem tomadas.

Em conclusão, considerando-se as Políticas de Direitos Humanos e os relatos, o que se nota é a prevalência de compromissos e promessas e assuntos mais relacionados a direitos dos trabalhadores, comparativamente de temas relacionados à cadeia de fornecimento e ao entorno de operações. Nesse sentido, há poucos avanços no que os POs mais inovam, que é a obrigação de respeitar os direitos humanos considerando as relações em cadeia e o uso de ferramentas voltadas à prevenção de riscos como a *due diligence* em direitos humanos, relevantes especialmente para tratar dos riscos e impactos das atividades e operações da mineração nos territórios e populações locais.

Há uma grande prevalência, nesses dois tipos de documentos, acerca de compromissos relacionados aos direitos trabalhistas, que apresentam obrigações claras aos empregados e tendem a ser mais regulados do que assuntos como o deslocamento forçado de populações, por exemplo. E nesse ponto, **é unânime o entendimento tanto dos membros da alta direção**

entrevistados como das pessoas atingidos de que a fiscalização, voltada à cobrança de um compromisso exigível, é o que impulsiona o comportamento das empresas. Para os membros da alta direção, outro fator relevante para as empresas é a cobrança exigida do mercado, referindo-se especialmente a investidores e financiadores no caso da mineração. Neste caso, entendem que os relatórios de sustentabilidade elaborados pelas empresas “têm realizado sua missão”.

Em termos dos fundamentos para a ação das empresas relacionadas aos direitos humanos, tanto nas Políticas de Direitos Humanos como nos relatos estão presentes, em proporções bastante semelhantes. Nas declarações de compromisso aos direitos humanos feitas nos relatos, em 73 dos 103 relatos que expressamente referem-se à normativa de direitos humanos, também se menciona o apoio e adesão a compromissos e parâmetros voluntários, especialmente aos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos e os Princípios do Pacto Global da ONU.

De certa forma, esse resultado se aproxima do que John Ruggie definiu como uma combinação inteligente de medidas (“smart mix”), composta por medidas voluntárias e obrigatórias. Para ele, além de combinar as forças do Estado e as forças do mercado, essa “combinação inteligente” seria também uma forma de superar a dicotomia entre a necessidade de uma abordagem obrigatória, advogada especialmente pelos defensores dos direitos humanos, mas – segundo ele – dependente de uma estrutura e um arcabouço internacionais que poderia levar anos para ter efetividade; e aquela favorecida pelas empresas, baseada na combinação do cumprimento das leis nacionais com a adoção de medidas voluntárias e a promoção das melhores práticas, por sua vez carente de credibilidade, legitimidade e transparência (RUGGIE, 2013, p. 13). Quanto aos Estados, mesmo reconhecendo a necessidade de agir, eles também têm entrado em conflito: Estados que abrigam multinacionais disputam investimentos estrangeiros; Estados onde essas multinacionais se originam estão preocupados que suas empresas possam perder oportunidades de investimento no exterior para concorrentes menos escrupulosos; e ambos são pressionados por suas respectivas comunidades empresariais a favorecer o voluntariado sobre meio obrigatório (RUGGIE, 2013, p. 14).

De fato, essa dicotomia data desde a retomada dos debates envolvendo a responsabilização das empresas em relação aos direitos humanos, nos anos 90. Já nessa época, os dois caminhos, obrigatório e voluntário, eram defendidos como conflitantes, dentro da própria Organização das Nações Unidas. Como evidência disso tem-se, de um lado, a designação em 1998, pela antiga Subcomissão das Nações Unidas para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, de um

Grupo de Trabalho sobre as Corporações Transnacionais para elaborar um código de conduta obrigatório para as empresas transnacionais em 1998, cuja tentativa foi fracassada. Do outro, a proposta do então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, do Pacto Global como uma iniciativa voluntária entre a ONU e o setor privado, fundado em 2000 (UN HRC, 2007).

Se por um lado um modelo que se baseia na combinação entre a opção vinculante e a opção obrigatória pode esperar o melhor de cada uma das alternativas, é possível que o seu pior também persista. Em relação às normas obrigatórias, o Brasil, por exemplo, assistiu, nos últimos anos uma flexibilização do cuidado do Estado de proteger os direitos humanos que também se fez sentir nos espaços relacionados aos negócios. A proposta de autorização de mineração em terra indígena⁷² e a redução do orçamento destinado à fiscalização do trabalho escravo e infantil⁷³ são exemplos de que as opções do governo podem colocar em xeque a proteção dos direitos. Em relação à regulação voluntária, uma crítica que deve ser feita, sendo este trabalho uma prova disso, é que a ausência de fiscalização e a falta de transparência acerca de como as empresas realizam a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos também tendem a transformar a sua declaração de compromisso em relação aos direitos humanos em uma promessa não cumprida. De certa forma, é essa a principal crítica feita a movimentos da responsabilidade social e sustentabilidades. Também é essa, infelizmente, a conclusão que acadêmicos têm chegado acerca dos compromissos assumidos pelas empresas de mineração no Brasil (LEITE SAMPAIO, 2021; MILANEZ, 2016). Na recém-publicada coletânea “Responsabilidade Social Corporativa e Direito dos Desastres – Volume 1”, a conclusão a que se chega, nos diferentes artigos que trazem diferentes abordagens acerca das responsabilidades envolvendo empresas de mineração e os riscos e impactos a direitos, é a necessidade da implantação do que chamam de “*compliance* eficiente”, que demandaria a realização e especialmente a cobrança dos compromissos de respeito a direitos humanos assumidos pelas empresas em prol de sua responsabilidade social corporativa (LEITE SAMPAIO, 2021)

⁷² Projeto de Lei 191/20, Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/634893-projeto-do-governo-viabiliza-exploracao-de-minerios-em-terras-indigenas/>

⁷³ Conforme dados sistematizados pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, com dados obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação e publicados na notícia “Em ano de pandemia, verba para o combate ao trabalho escravo encolhe mais de 40% e é a menor dos últimos anos”, 21/02/2022, Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view?id=18768%2Fna+midiano+g1%2C+presidente+do+sinait+registra+reducao+de+verbas+no+combate+ao+trabalho+escravo+nos+ultimos+dez+anos#:~:text=Mostram%20que%20as%20verbas%20destinadas,per%C3%ADodo%20para%20os%20anos%20anteriores.>

Nesse sentido, é importante que se considere que, da forma como determinam os Princípios, “as empresas podem assumir outros compromissos ou atividades para apoiar e promover os direitos humanos que podem contribuir para a fruição dos direitos. Porém, isso não as isenta de respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações” (UN OHCHR, 2011, Comentário ao Princípio 11).

Assim, embora essas considerações finais baseiem-se nos resultados alcançados pela análise dos documentos e nos compromissos assumidos pelas empresas de mineração, algumas conclusões referem-se ao papel que precisa ser desempenhado pelo Estado em atenção aos compromissos de proteger os direitos humanos no contexto dos negócios assumidos em 2011 com a adoção dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

Isso para garantir que as empresas passem a reportar sobre riscos e impactos de suas operações nos direitos humanos, mas também atuem sobre isso, realizando o que o Grupo de Trabalho coloca como máxima da obrigação de respeitar direitos humanos, que se sintetiza como “do and show”. Considerando essa máxima, para que se possa considerar que as empresas respeitam os direitos humanos, como estabelecem os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos é relevante que as empresas comecem a reconhecer como prioridade, no seu processo de materialidade, os riscos e impactos que suas atividades e operações sobre os direitos humanos, os riscos e impactos nos direitos humanos de suas operações em cadeia, além de adotar medidas voltadas a prevenir impactos adversos nos direitos humanos, controlar riscos e remediar violações, assim como comunicar e prestar contas sobre isso.

Em relação a esse aspecto, esse é também o caminho apontado por uma série de acadêmicos em resposta às críticas feitas à ausência de precisão, de monitoramento, de sistematicidade de movimentos da RSC. Além disso, seria uma alternativa para frear o uso oportunístico da RSC, pelas empresas de mineração, como forma de para garantir uma “licença social para operar” e, ao mesmo tempo, controlar ou impedir a regulação do Estado (CANEL *et al.*, 2010; COUMANS, 2010⁷⁴). Defende-se a necessidade de criar um arcabouço legal e institucional mais rígido, tanto nos países de atuação quanto nos países de origem das mineradoras, a fim de minimizar os impactos sociais e ambientais adversos e gerar um impacto positivo (COUMANS, 2010; CANEL *et al.*, 2010)

⁷⁴ Catherine Coumans argumenta que as mineradoras operam com “impunidade efetiva” em países com estruturas de governança fracas. Para esta autora, a RSC é “cada vez mais um movimento controlado por corporações cujos abusos ela pretendia conter” (2010, 45).

Mais do que exigir transparência, é dever dos Estados que se comprometeram com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos exigirem o respeito aos direitos humanos das empresas, por meio de “medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar essas violações por meio de políticas públicas adequadas, normas, regulamentação e apreciação judicial (UN OHCHR, 2011 Princípio 1)”. Para John Ruggie, os Princípios Orientadores não eram o fim da história, mas “o começo do fim”, fornecendo uma base sólida e prática sobre a qual mais aprendizado e boas práticas podem ser construídos. É preciso cobrar os compromissos assumidos pelo Estados se quisermos avançar no sentido da proteção dos direitos humanos.

Nesse sentido, em março de 2022, foi apresentado ao Congresso Nacional, por iniciativa da Câmara de Deputados, projeto de lei com o objetivo de estabelecer o “marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema, o PL nº 572/2022. Além de prever a obrigatoriedade da *due diligence* em direitos humanos, a fim de identificar, prevenir, monitorar e reparar violações aos direitos humanos, em linha com as principais recomendações feitas pelo Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UN OHCHR, 2018 e 2020); o projeto dá um passo importante ao requerer das empresas relatórios semestrais, em versão a ser encaminhada às Instituições de Justiça e ao Conselho Nacional de Direitos Humanos e a ser disponibilizada no sítio eletrônico da empresa:

Art. 12. As empresas deverão elaborar relatório periódico semestral em direitos humanos contendo:

I - Breve resumo das ações ou projetos a serem implementados pela empresa no semestre seguinte, com análise qualitativa e quantitativa de risco de violação de direitos humanos atrelados à implantação da atividade e indicativo de medidas de prevenção a serem adotadas;

II - Breve resumo das ações ou projetos em andamento e avaliação das ações de prevenção colocadas em prática, bem como das eventuais violações de direitos humanos que tenham sido perpetradas e consequente plano de reparação e compensação de danos construído juntamente com as comunidades atingidas;

III - Breve resumo dos planos de reparação e compensação de danos já em andamento, contendo avaliação de resultados e planejamento de alteração de protocolo para os projetos seguintes que possuam características similares ao que tenha causado as violações de direitos humanos.

IV - Compromisso político da empresa em respeitar os direitos humanos, incluindo laborais e ambientais e sua estratégia para esse fim, que deve conter, como mínimo, a publicização da expectativa de que todos os envolvidos em sua cadeia produtiva também respeitem os direitos humanos.

V - Discriminação dos responsáveis pela implementação das ações, bem como seu cronograma de execução;

VI - Identificação dos riscos aos Direitos Humanos, incluindo laborais e ambientais, em toda a cadeia produtiva.

VII - Avaliação dos riscos com o fim de viabilizar escala de prioridades e urgência com relação às medidas a serem implementadas, estratégias de mitigação dos riscos identificados, e medidas de monitoramento das ações a serem implementadas e em andamento.

Para além de cobrar a elaboração desses relatórios, é relevante que o Estado também disponha de capacidade para a investigação e fiscalização.

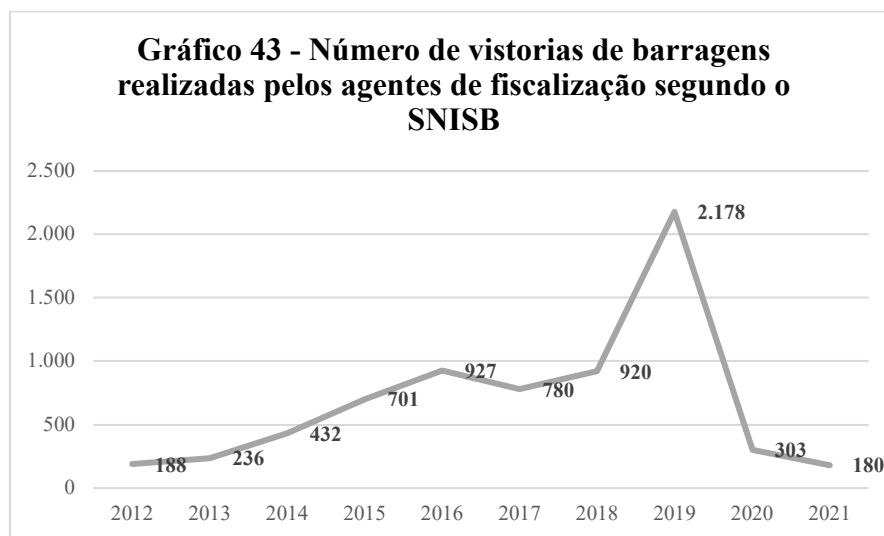
No caso da mineração, a Lei de Segurança de Barragens foi alterada recentemente para reforçar a abordagem preventiva das empresas operadoras de barragens. No âmbito dessas modificações, estabeleceu-se a obrigação de todas as empresas operadoras de barragens de rejeito de mineração de elaborarem o Plano de Ação de Emergência (PAE), exigindo-se, dentre outras informações, mapeamento atualizado da população existente na Zona de Autossalvamento (ZAS), incluindo a identificação de vulnerabilidades sociais; sistema de monitoramento e controle de estabilidade da barragem integrado aos procedimentos emergenciais; plano de comunicação; previsão de instalação de sistema sonoro ou de outra solução tecnológica de maior eficácia em situação de alerta ou emergência; planejamento de rotas de fuga e pontos de encontro, com a respectiva sinalização.

Apesar disso, segundo Relatório de Segurança de Barragens de 2021, 28% das 5.474 barragens submetidas à Política Nacional de Segurança de Barragens⁷⁵ possuem Plano de Segurança de Barragem (PSB) e apenas 6% foram objeto de ao menos uma inspeção de segurança no ano de 2021. Para as 3.724 barragens com DPA Alto, 67% não concluíram seu Plano de Ação de Emergência (PAE). Considerando-se os Relatórios anuais de Segurança de Barragem entre 2012 e 2021⁷⁶, vê-se que 2021 foi o ano com menor número de fiscalizações, a partir de uma

⁷⁵ No total, o Brasil possui 22.654 barragens cadastradas (SNISB, 2021, p. 12). Destas, é possível afirmar que se submetem à Política de Barragens 5.474 barragens (ou 24% do total) ou seja, apresentam pelo menos uma das características determinadas pela lei sobre altura, tamanho, tipo de resíduos. As barragens submetidas à PNSB podem se destinar à recreação, ao uso industrial, ao abastecimento humano, à aquicultura, à geração de energia por meio de hidrelétricas, à contenção de resíduos industriais, à regularização de vazão, à dessedentação de animais, à irrigação e à contenção de rejeitos de mineração (8,3% do total das barragens identificadas como submetidas à PNSB). Contudo, conforme Relatório Anual de Segurança de Barragens de 2021 57% do total das barragens não possuem informações suficientes para se avaliar se estão submetidas ou não à PNSB (SNISB, 2021, p. 13).

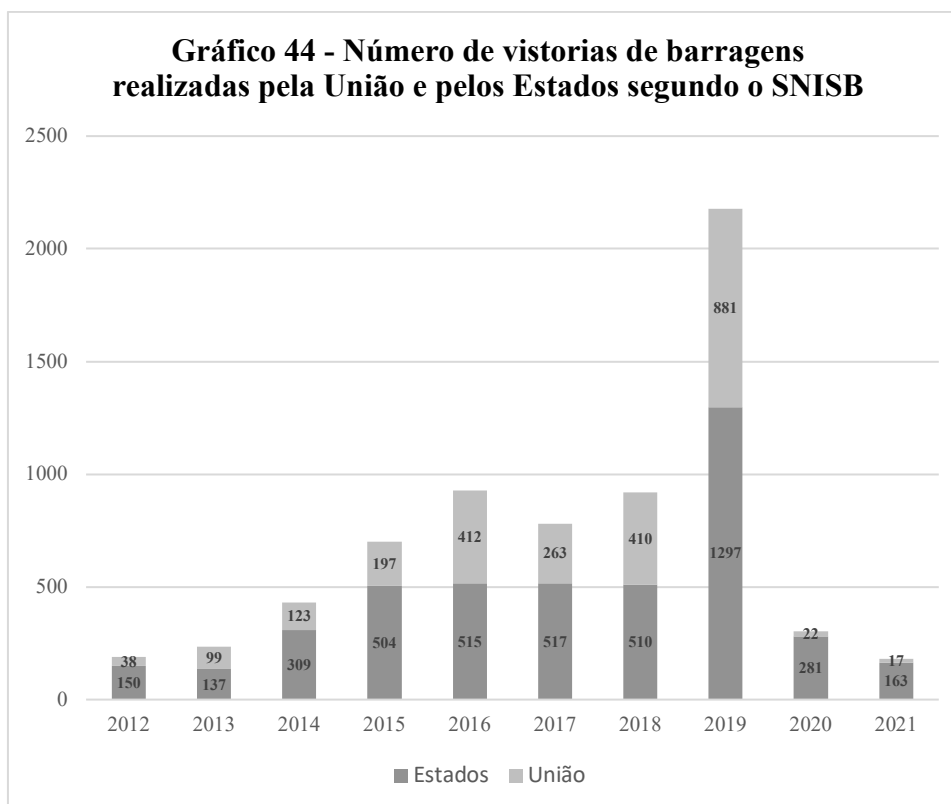
⁷⁶ O Relatório de Segurança de Barragens 2011 foi o primeiro elaborado pela ANA e estabeleceu a linha de base para futuras avaliações e acompanhamento da implementação da Política Nacional de Segurança de Barragens - PNSB, servindo como ferramenta de análise de sua efetividade na redução de acidentes e na melhoria da gestão da segurança das barragens brasileiras. A partir de então, iniciaram-se as coletas de dados e é por isso que os gráficos aqui apresentados se iniciam por 2012. Os dados relativos a 2021 referem-se a coletas de dados feitas após a alteração da Lei de Segurança de Barragens, em 2020.

tendência decrescente já observada há algum tempo, excetuando-se o ano de 2019, que foi o ano do desastre envolvendo a Vale na região da Bacia do Rio Paraopeba:



Fonte: elaboração própria a partir dos Relatórios de Segurança de Barragens entre 2011 e 2021 (SNISB, 2011 a 2021)

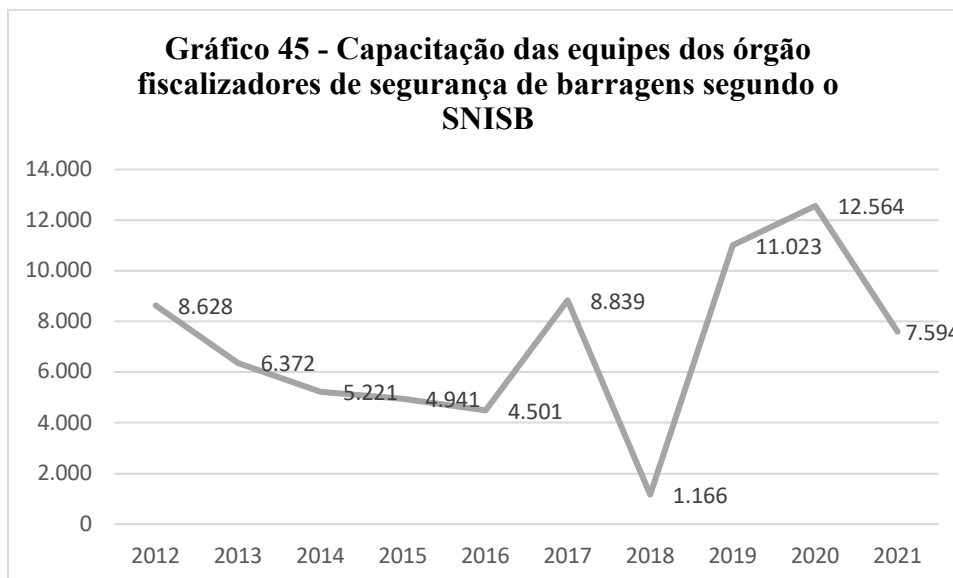
A fiscalização de barragens realiza-se pela União e pelos Estados e se destina a assegurar o cumprimento da Política Nacional de Segurança de Barragens, nos termos da Lei no 12.334/2010 e alterações posteriores. Essa fiscalização pode se dar na forma de vistoria (*in loco*) ou documental (a distância). Os números apresentados nos Gráficos 43 e 44 referem-se ao número de fiscalizações *in loco*. Considerando-se as fiscalizações realizadas por unidades do Estado (ex. Secretarias do Meio Ambiente) e pela União (pela Agência Nacional das Águas, por exemplo), o que se nota é que tanto a fiscalização realizada pela União como a realizada pelos Estados caíram expressivamente nos últimos anos, isso após um pico em 2019, que pode estar associado ao desastre causado pela Vale com o rompimento da Barragem do Córrego de Feijão.



Fonte: elaboração própria a partir dos Relatórios de Segurança de Barragens entre 2011 e 2021 (SNISB, 2011 a 2021)

O que se deve observar, porém, considerando-se os propósitos da Política, de “fomentar a cultura de segurança de barragens e gestão de riscos” (Lei de Segurança de Barragens, Art. 3º, VII, é que a fiscalização, assim como todas as ações de controle e monitoramento a serem realizadas pela Estado, deveriam ser preventivas.

Também é possível observar um investimento de tendência decrescente com picos, em 2015 e 2019, que são os anos em que se deram os desastres da Samarco da Vale, na oferta de capacitação voltada à formação em segurança de barragens para o pessoal envolvido na fiscalização de barragens, segundo dados do SNISB.

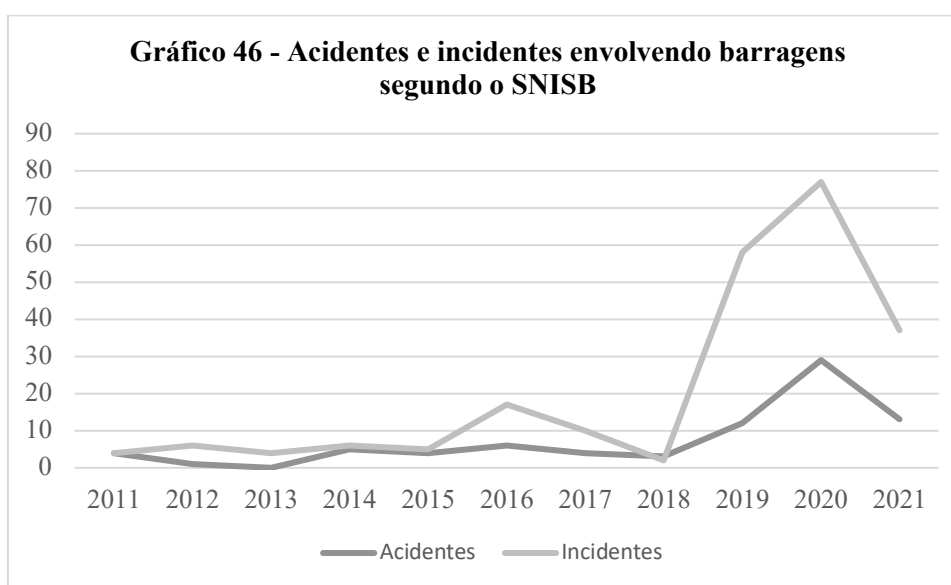


Fonte: elaboração própria a partir dos Relatórios de Segurança de Barragens entre 2011 e 2021 (SNISB, 2011 a 2021)

Apesar de não expressiva, a fiscalização, em todos os anos, resultou na constatação de não conformidades e autuações. Como exemplo, a Agência Nacional de Águas (ANA) encontrou irregularidades em todas as 25 barragens por ela fiscalizadas em 2013, tendo emitido Autos de Infração (AI) para 21 delas, todos relativos a descumprimento de resolução que estabelece parâmetros para as inspeções que precisam ser realizadas pelos empreendedores em prol da segurança da barragem. No mesmo ano, o Instituto do Meio Ambiente e Recursos Hídricos da Bahia (INEMA-BA) emitiu 86 notificações apontando o não atendimento à exigência das inspeções e/ou devido à insuficiência do Plano de Segurança de Barragens, que deve conter o que será feito em caso de emergência, pelos empreendedores (SNISB, 2013 e 2014). Em 2015, das 38 barragens fiscalizadas pela ANA, foram lavrados autos em 20 delas também em vista de irregularidades sobre as inspeções e prestação de informações a serem realizadas pelos empreendedores (SNISB, 2015). Em 2020, a ANA emitiu um total de 49 Autos de Infração para empreendedores de 37 barragens por descumprimento da PNSB e o INEMA-BA emitiu 158 notificações e 8 autos de infração, alguns deles apontando falhas nas estruturas das barragens. (SNISB, 2020).⁷⁷

⁷⁷ Muitos agentes fiscalizadores dos Estados não informam sobre a emissão de autos de infração e por isso os exemplos apresentados concentram-se em informações da ANA e do INEMA-BA, que prestam conta de tal informação.

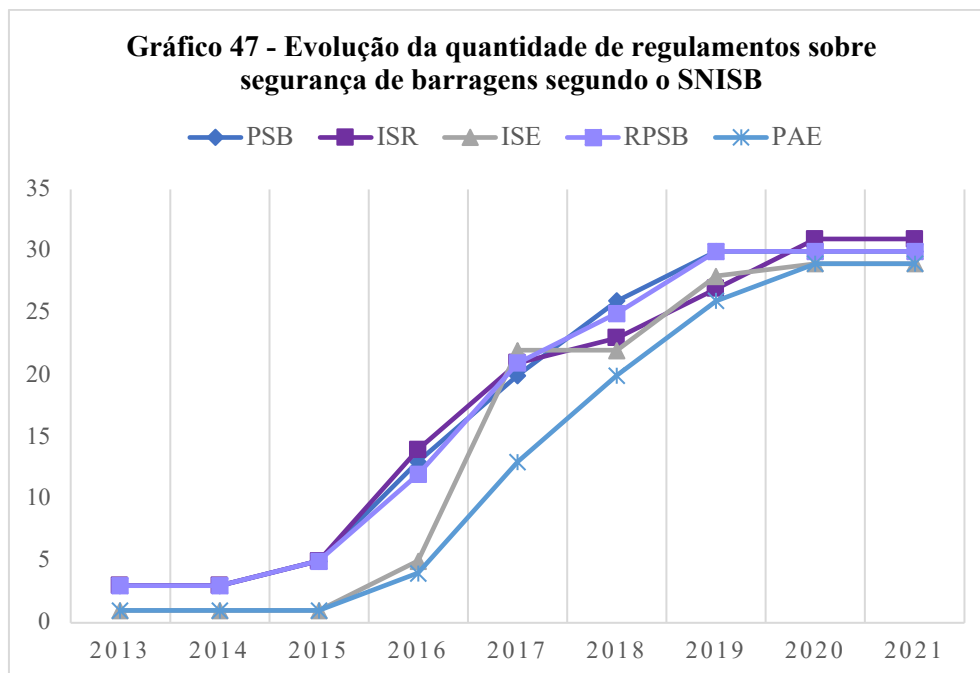
Se de fato uma das principais motivações das empresas está em a normativa ser exigível, e a fiscalização é a uma forma importante de cobrança, então é possível concluir que não temos incentivos para que as empresas de mineração considerem diferentemente seu papel em relação aos direitos humanos, sobretudo considerando os riscos de suas atividades sobre o território e população local. O gráfico abaixo reforça esse entendimento, já que mostra o número crescente de “acidentes” e “incidentes”⁷⁸, na contramão da queda da fiscalização



Fonte: elaboração própria a partir dos Relatórios de Segurança de Barragens entre 2011 e 2021 (SNISB, 2011 a 2021)

Deve-se notar, por outro lado, que a taxa de regulamentação sempre se manteve aumentando:

⁷⁸ Segundo a Lei de Segurança de Barragens, consiste em um acidente o “comprometimento da integridade estrutural com liberação incontrolável do conteúdo do reservatório, ocasionado pelo colapso parcial ou total da barragem ou de estrutura anexa (Art. 2º, XII). Incidente é a “ocorrência que afeta o comportamento da barragem ou de estrutura anexa que, se não controlada, pode causar um acidente” (Art. 2º, XIII), o que significa que os incidentes tendem a ser menores e menos graves que os acidentes. Na alteração realizada em 2020, por meio da Lei nº 14.066, de 2020, também passou a contar neste artigo o conceito de desastre como o “resultado de evento adverso, de origem natural ou induzido pela ação humana, sobre ecossistemas e populações vulneráveis, que causa significativos danos humanos, materiais ou ambientais e prejuízos econômicos e sociais”. Como se trata de inclusão recente, não há apuração sobre desastres, sabendo-se que tanto o rompimento da barragem de Fundão, da Samarco, como o rompimento da barragem do Córrego de Feijão, da Vale, são tratados como desastres nos relatórios oficiais dos agentes fiscalizados da segurança das barragens.



Fonte: elaboração própria a partir dos Relatórios de Segurança de Barragens (SNISB, 2021)

Isso mostra que estabelecer a responsabilidade “vinculante” das empresas de respeitar os direitos humanos é apenas o primeiro passo. Apenas a normatização, e mesmo o seu detalhamento via a regulamentação, podem não ser suficientes para assegurar a proteção e o respeito aos direitos. Também é necessário que o Estado disponha de mecanismos para a investigação, para a fiscalização e que a remediação seja cobrada, garantindo-se o acesso à justiça para vítimas de abusos a direitos (UN, OHCHR, Princípio 1).

O objetivo da atuação do Estado precisa ser garantir que as empresas (i) cumpram com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, por meio processos capazes de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lidam com impactos adversos sobre os direitos humanos, garantindo-se planos de segurança e contingência capazes de assegurar que o desastre não ocorra, no caso de empresas de mineração; (ii) realizem consultas com pessoas e comunidades potencialmente afetados, ou atingidas, prestando atenção a grupos potencialmente vulneráveis ou marginalizados e garantindo que eles tenham informações relevantes e completas sobre os riscos e impactos das operações, assim como das medidas de prevenção e mitigação a serem adotadas; (iii) prestem especial atenção a como os riscos de direitos humanos afetam mulheres, crianças, comunidades tradicionais, e populações indígenas; (iv) estabeleçam e executem mecanismos de reclamações operacionais eficazes e legítimos; (v) realizem a reparação integral dos danos causados (UN WGBHR, 2018, pp. 19 e ss.)

Medidas como essas e uma análise mais atenta sobre os riscos e impactos nos direitos humanos, assim como melhor correlação entre esses a materialidade e as medidas de prevenção, controle e prevenção adotadas são importantes para a transparência em direitos humanos, conforme estabelecem os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UN, 2011). Relatar sobre isso é importante, contudo, mais importante será de fato garantir efetividade do respeito aos direitos humanos e ter o que contar.

Para isso, compreender como as empresas relatam seu compromisso e suas ações em relação aos direitos humanos é apenas parte da questão, que pode abrir caminho para uma série de outras agendas futuras de pesquisa, envolvendo (i) como as pessoas atingidas percebem a transparência das empresas de mineração; (ii) qual vêm sendo o papel da lei, da política e do Judiciário para assegurar a transparência e uma abordagem preventiva e voltada ao respeito aos direitos de atividades de mineração; (iii) qual o impacto de desastres como o da Samarco e da Vale para a transparência e para a proteção e o respeito dos direitos humanos âmbito dos negócios envolvendo a mineração; (iv) como as empresas mineradoras se comportam no Brasil e nas operações que realizam fora do país em relação à transparência e o respeito aos direitos humanos, dentre outras.

REFERÊNCIAS

- BADER, Christine. Beyond CSR: how companies can respect human rights. **Stanford Social Innovation Review**, Fall, 2008. Disponível em: http://www.ssireview.org/articles/entry/beyond_csr.
- BEM-SHAHAR, O.; SCHNEIDER, C. E. **More than you wanted to know: the failure of mandated disclosure**. Princeton: Princeton University Press, 2014.
- BANERJEE, S. B. **Corporate social responsibility: the good, the bad and the ugly**. Cheltenham: Edward Elgar, 2007.
- BILCHITZ, D. **The Ruggie Framework: an adequate Rubric for Corporate Human Rights Obligations?** 2009. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1394367.
- BILCHITZ, D.; DEVA, S. **Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
- BAUMANN-PAULY, D.; NOLAN, J. (eds.). **Business and Human Rights: from principles to practice**. New York: Routledge, 2016.
- BLOWFIELD, M. Reasons to be cheerful? What we know about CSR's impact. In: HAMM, Brigitte (ed.). **Business and Human Rights in the Global Economy**. New York: Open Society Foundations, 2016.
- BRITISH INSTITUTE OF INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LAW (BIICL). **Exploring human rights due diligence: good practices and challenges for business enterprises**, 2016. Disponível em: <https://human-rights-due-diligence.nortonrosefulbright.online/media/2023/exploring-human-rights-and-due-diligence.pdf>.
- BUHMANN, K. Corporate social responsibility: what role for law? Some aspects of law and CSR. **Corporate Governance**, vol. 6(2), pp. 188–202, 2006.
- CANEL, E.; Idemudia, U. y North, L. “Rethinking Extractive Industry: Regulation, Dispossession, and Emerging Claims”. *Canadian Journal of Development Studies* 30, 2010.
- CANTÚ RIVERA, H. Empresas y derechos humanos: ¿Hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, vol. XIII, 2013.
- _____. Planes de acción nacional sobre empresas y derechos humanos: sobre la instrumentalización del derecho internacional en el ámbito interno. **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, vol. XVII, 2017. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542017000100113
- CARROLL, A. B. Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct. **Business & Society**, vol. 38, n. 3, p. 268-295, 1999.
- CARROLL, A. B. A History of Corporate Social Responsibility, In: Crane, A., Matten, D., McWilliams, A., Moon, J., Siegel, D., **The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility**, Oxford Handbooks Online, 2009.
- CARROLL, A. B.; KAREEM, M. S. The Business Case for Corporate Social Responsibility: a review of concepts, research and practice, **International Journal of Management Reviews**, 2010.

CENTER FOR ETHICAL BUSINESS CULTURES (CEBC). Corporate Social Responsibility: shape of a history. **History of Corporate Responsibility Project**, Working Paper 1, Minneapolis: University of St. Thomas, 2005.

COMPA, L.; HINCHLIFFE-DARRICARRÈRE, T. Enforcing international labour rights through corporate codes of conduct. **Columbia Journal of Transnational Law**, vol. 33, pp. 663–89, 1995.

CORLEY, K. G.; GIOIA, D. A. (2011). Building theory about theory building: what constitutes a theoretical contribution? **Academy of Management Review**, 36, 12-32, 2011.

COUMANS, C. “Alternative Accountability Mechanisms and Mining: The Problems of Effective Impunity, Human Rights, and Agency”. *Canadian Journal of Development Studies* 30, 2010.

FREEMAN, B.; PICA, M. B.; CAMPONOVO, C. N. A New Approach to Corporate Responsibility: The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 24 **Hastings International and Comparative Law Review**, 423, 2001. Disponível em: https://repository.uchastings.edu/hastings_international_comparative_law_review/vol24/iss3/11.

GIOIA, D. A.; PITRE, E. Multiparadigm perspectives on theory building. **Academy of Management Review**, 15, 584-602, 1990.

CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK (CHRB). **Methodology**. 2018A. Disponível em: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRB%202018%20Methodology%20Web%20Version.pdf>.

CORPORATE HUMAN RIGHTS BENCHMARK (CHRB). **Progress Report**. 2018B. Disponível em: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRB%202018%20Progress%20Report%20Web%20Final.pdf>.

DAVID, D. K. Business responsibilities in an uncertain world. **Harvard Business Review**, vol. 27(3), pp. 1–8, 1949.

DEMPSEY, B. W. The roots of business responsibility. **Harvard Business Review**, vol 27(4), pp. 393–404, 1949.

DEVA, S. (2012). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies. **European Company Law**, Vol. 9, No. 2, pp. 101-109.

ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT (EIU). **The road from principles to practice: today’s challenges for business in respecting human rights**, 2015. Disponível em <https://eiuperspectives.economist.com/strategy-leadership/road-principles-practice/white-paper/road-principles-practice-todays-challenges-business-respecting-human-rights?redirect=TRUE>. Acesso em julho de 2018.

ESTLUND, C. **Just the Facts: The Case for Workplace Transparency**. 63 *Stanford Law Review*, 351, 2011.

FUNDA, A. *et al.* **Full Disclosure: the perils and promise of transparency**. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.

GALLHOFER, S.; HASLAM, J.; VAN DER WALT, S. Accountability and transparency in relation to human rights: a critical perspective reflecting upon accounting, corporate

responsibility, and ways forward in the context of globalization. **Critical perspectives on accounting**, vol. 22, pp. 765-780, 2011.

GIOIA, D. A.; CHITTIPEDDI, K. Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12, pp. 433–48, 1991.

GIOIA, D. A.; CORLEY, K.; HAMILTON, A. Seeking qualitative rigor in inductive research: notes on the Gioia methodology. **Organizational Research Methods**, 16(1), 15-31, 2012. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1094428112452151>

GUEST, G.; MACQUEEN, K. M.; NAMEY, E. E. **Applied Thematic Analysis**. Sage Publications, 2012.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). **Sustainability Reporting Standards**, 2002.

_____. **Sustainability Reporting Standards**, 2006.

_____. **Sustainability Reporting Standards**, 2011.

_____. **Sustainability Reporting Standards**, 2013.

_____. **Sustainability Reporting Standards**, 2016.

_____. **Review of GRI's human rights-related Standards Project Proposal Approved by the Global Sustainability Standards Board (GSSB)**, 2017. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/standards/media/1614/human-rights-review-project-proposal.pdf>. Acesso em 11/05/2022.

_____. **G4 Sustainability Reporting Guidelines: Implementation Manual**, 2013.

_____; ROBECOSAM. **Defining what is materiality**, 2016. Disponível em <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-DefiningMateriality2016.pdf>. Acesso em julho de 2020.

HAMILTON, J. **Regulation Through Revelation: the origin, politics, and impacts of toxics release inventory program**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

HESS, D. Social Reporting and New Governance Regulation: The Prospects of Alcance Corporate Accountability through Transparency, 17 **Business Ethics Quarterly**, 2007.

_____. The Transparency Trap: Non-Financial Disclosure and the Responsibility of Business to Respect Human Rights. **American Business Law Journal**, 56(1), 5–53, 2019. doi:10.1111/ablj.1213

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. **Acesso à justice: violação de direitos humanos por empresas**. Geneva, 2011. Available at: http://www.fiepr.org/nospodemosparana/uploadAddress/brasil_report_august%5B29640%5D.pdf

INTERNATIONAL COUNCIL ON MINING & METALS (ICMM). **Human rights in the mining and metals industry: integrating human rights due diligence into corporate risk management processes**, 2012.

ISLAM, M. A.; MCPHAIL, K. Regulating for corporate human rights abuses: The emergence of corporate reporting on the ILO's human rights standards within the global garment manufacturing and retail industry. **Critical Perspectives on Accounting**, pp. 790-810, 2011.

JÄGERS, N. Will transnational private regulation close the governance gap? In: Deva, S., Bilchitz, D. (org.) **Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

KASTURI, R. et al. **Business Solutions for the Global Poor: creating social and economic value**, Jossey Bass, 2007.

LANGLEY, A. Strategies for theorizing from process data. **The Academy of Management Review**, 24,4, ABI/Inform, pp. 691-710, 1999.

LANGLEY, A.; ABDALLAH, C. Templates and turns in qualitative studies of strategy and management. **Research Methodology in Strategy and Management**, vol. 6, pp. 105-140, 2011.

LEIPZIGER, D. **The Corporate Social Responsibility Code Book**, Greenleaf Publishing, 2003.

LEITE SAMPAIO, José Adércio; FABEL, Luciana Machado Teixeira (orgs). **Responsabilidade Social Corporativa e Direito dos Desastres - Volume 1**, Lumen Iuris, 2021.

MCINERNEY, T. Putting regulation before responsibility: Towards binding norms of corporate social responsibility. **Cornell International Law Journal**, 40(1), 171–199, 2007.

MATTEN, D.; CRANE, A. Corporate Citizenship - toward an extended theoretical conceptualisation. **Academy of Management Review**, 30(1): 166-179, 2005.

MATTEN, D.; MOON, J. “Implicit” and “Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. **Academy of Management Review**, 33(2), 404–424, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amr.2008.31193458>

MILANEZ, B. SANTOS, R. S. P. dos; PINTO, R. G. Milanez, B., Santos, R. S. P. dos, & Pinto, R. G. Mineração e violações de direitos humanos: uma abordagem construcionista. **Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas**, 1(1), e:007, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30456>

MOON, J.; CRANE, A.; MATTEN, D. Can corporations be citizens? Corporate Citizenship as a metaphor for business participation in society. **Business Ethics Quarterly**, 15(3): 427- 451, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf

PITTS, Chip. Voluntary Principles on Security and Human Rights, in Hale, Thomas & Held, David (org.), **Handbook of Transnational Governance**, Cambridge: Polity Press, 2011.

PANDIT, N. R. Pandit, N. R. The Creation of Theory: A Recent Application of the Grounded Theory Method. **The Qualitative Report**, 2(4), 1-15, 1996. Disponível em: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol2/iss4/3>

PIANEZZI, D.; CINQUINI, L. Assessing the validity of accounting for human rights: A pragmatic constructivist perspective. **Qualitative Research in Accounting & Management**, vol. 13(3):370-39, 2016.

RAMASASTRY, A. Corporate Social Responsibility versus Business and Human Rights: bridging the gap between responsibility and accountability. **Journal of Human Rights**, p. 237-259, 2015.

ROBINSON, O. C Sampling in interview-based qualitative research: a theoretical and practical guide. **Qualitative Research in Psychology**, v. 11, n. 1, p. 25-41, 2014.

RONEN, S. Between self-regulation and the Alien Tort Claims Act: On the contested concept of corporate social responsibility. **Law & Society Review**, 38(4), 635–664, 2004.

RUGGIE, J. **Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts. Report of the Special Representative of the Secretary-General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprise**, A/HRC/4/035, 2007.

_____. **Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights**, A/HRC/8/5, 2008.

_____. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework**. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31, 2011.

_____. **Progress in Corporate Accountability, 2013A**. Disponível em: <http://www.ihrb.org/commentary/progress-in-corporate-accountability.html> (acesso em 04/04/2019).

_____. **Just Business: multinational corporations and human rights**, Norton Global Ethics Series, 2013B.

_____. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SCHERE, A. G.; PALAZZO, G. Toward a political conception of corporate responsibility: business and society seen from a Habermasian perspective. **Academy of Management Review**, vol. 32(4), pp. 1096–1120, 2007.

Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens (SNISB). **Relatório de Segurança de Barragens, 2011**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2012/2013**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2014**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2015**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2016**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2017**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2018**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2019**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2020**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

_____. **Relatório de Segurança de Barragens, 2021**, Disponível em <https://www.snisb.gov.br/relatorio-anual-de-seguranca-de-barragem>. Acesso em julho de 2022.

UNITED NATIONS (UN). **The global compact: corporate citizenship in the world economy**, 2006. Disponível em: www.unglobalcompact.org. Acesso em março de 2019.

UNITED NATIONS (UN), **The UN "Protect, Respect and Remedy" Framework for Business and Human Rights: Background**, 2010. Disponível em: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>. Acesso em 10.03.2020

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT (UNGC); OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (OHCHR). **Embedding Human Rights into Practice II**, Genebra: United Nations Global Compact, 2007. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Embedding_II.pdf. Acesso em fevereiro de 2022.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **An introduction to business and human rights and the United Nations Global Compact human rights principles**. International Human Rights Day 2009 Webinar, New York: 10 December 2009. Disponível em: https://www.slideserve.com/stormy/in-collaboration-with-powerpoint-ppt-presentation/?utm_source=slideserve&utm_medium=website&utm_campaign=auto+related+load. Acesso em 16/02/2022.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL (UN HRC). **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights (A/HRC/8/5)**. Genebra, 2008a. Disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>. Acesso em 04/01/2022.

_____. **Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity" (A/HRC/8/16)**. Genebra: 2008b. Disponível em <https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/8session/A-HRC-8-16-AEV.doc>. Acesso em 04/01/2022.

_____. **A/HRC/11/13. Business and human rights: Towards operationalizing the "protect, respect and remedy" framework**, 2009. Disponível em: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/11session/a.hrc.11.13.pdf>. Acesso em março de 2019.

_____. **Business and Human Rights: Further steps toward the operationalization of the "protect, respect and remedy" framework**, A/HRC/8/5, 2010. Relatório disponível em: <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-2010.pdf>

_____. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other enterprises**, A/69/263, 2014.

_____. **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil (A/HRC/32/45/Add.1).** United Nations, 2016. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/096/43/PDF/G1609643.pdf?OpenElement>. Acesso em 10/08/2021.

UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (UN OHCHR). **Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises.** Human Rights, UN Doc. Resolution 2005/69, 2005. Disponível em: http://ap.ohchr.org/documents/E/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2005-69.doc

E/CN.4/RES/2005/69 - Human rights and transnational corporations and other business enterprises SRSG mandate. Geneva, 2005.

_____. **OHCHR response to request from BankTrack for advice regarding the application of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the context of the banking sector,** 2010. Relatório disponível em <http://ohchr.org/Documents/Issues/Business/2010GA65Remarks.pdf>.

_____. **Guiding Principles on Business and Human Rights: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.** New York and Geneva, 2011.

_____. **The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: an interpretative guide.** Genebra: United Nations, 2012. Disponível em https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf. Acesso em 07/07/2021.

_____. **Request from the Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct (RRDD/DESIB/CM/ff).** Genebra: United Nations, 2013. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf>. Acesso em 13/02.2022.

_____. **Frequently Asked Questions About the Guiding Principles on Business and Human Rights,** 2014. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf

_____. **Statement at the end of visit to Brazil by the United Nations Working Group on Business and Human Rights,** 2015. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/statements/2015/12/statement-end-visit-brazil-united-nations-working-group-business-and-human?LangID=E&NewsID=16891> Acesso em 10/08/2021.

_____, (2019) **End-of-visit statement by the United Nations Special Rapporteur on human rights and hazardous substances and wastes, Baskut Tuncak on his visit to Brazil, 2 to 13 December June 2019.** Genebra: United Nations, 2019. Disponível em <https://www.ohchr.org/en/statements/2019/12/end-visit-statement-united-nations-special-rapporteur-human-rights-and-hazardous>. Acesso em 10/08/2021.

_____. **Mandatory Human Rights Due Diligence Regimes: some key considerations,** 2020.

UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (UN OHCHR); UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT (2015). **A Guide for Business How to develop a Human rights Policy.** Disponível em https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf.

Acesso em agosto de 2019.

UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (UN WGBHR). **Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights**, 2016, Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf.

UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (UN OHCHR); UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (UN WGBHR) **The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: an introduction**, 2012. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf. Acesso em 05/05/2022.

UNITED NATIONS WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (UN WGBHR). **Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil**, A/HRC/32/45/Add.1, 2018a.

UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. **Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises**. A/73/163. Geneva, 2018. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/87/PDF/N1822487.pdf?OpenElement> . Acesso em 28 jul. 2020.

VOGEL D. **The market for virtue: the potential and limits of corporate social responsibility**. Washington, DC: Brookings Institution Press; 2005.

WERRSTEIN, F. (2016), **From Side Show to Main Act: can business and human rights save corporate responsibility**, Baumann-Pauly, D., Nolan, J. eds., **Business and Human Rights: from principles to practice**, Taylor & Francis.

ANEXO 1 – Lista de temas materiais presentes nos relatórios das empresas de mineração e siderurgia, entre 2009 e 2019.

Intersecções entre os aspectos ambientais, econômicos e sociais:

desastre (1): gestão da disposição e mitigação dos impactos causados pelo rompimento;

compromisso com a sustentabilidade (23): política de sustentabilidade; *commitments, compliance to international sustainability principles and initiatives*; sustentabilidade dos projetos; mineração sustentável: mineração responsável e presença na Amazônia; mineração sustentável; sustentabilidade de projetos; uso seguro e responsável da crisotila; internalização da cultura de sustentabilidade; política de responsabilidade social e ambiental; *commitments, adhesion to international principles and initiatives towards sustainability*; relation between growth, strategy and sustainability; *strategic, long-term socioenvironmental goals*;

gestão de impactos socioambientais (16): gestão de impactos ambientais, sociais e econômicos sobre os territórios; gestão de riscos e desenvolvimento sustentável; gestão focada no desenvolvimento sustentável; gestão de impactos socioambientais; gestão participativa; indicadores de desempenho de sustentabilidade; *social/environmental risk management; management of social and environmental risks*; medidas compensatórias e mitigadoras;

segurança de barragens (9): segurança das barragens e gestão de resíduos; prontidão para emergência e segurança operacional; prevenção de acidentes e respostas a emergências; gestão de riscos voltada à prevenção de acidentes e respostas a emergências; práticas de segurança; prontidão para emergências;

Aspectos Ambientais

Água (37): gestão de recursos hídricos; gestão de recursos hídricos e efluentes; uso sustentável da água; recursos hídricos; recursos hídricos e reuso da água; gestão de água; uso e reuso de água e controle de efluentes; uso racional e reuso da água; *rational use and reutilization of water; rational use of water; water*; rational use and reuse of water;

certificação ambiental (1): *socioenvironmental certifications*

conservação ambiental (45): biodiversidade; biodiversidade e serviços ecossistêmicos; conservação da biodiversidade; preservação da biodiversidade; conservação dos recursos naturais e da biodiversidade; projetos e atitudes de preservação da biodiversidade; impacto sobre a biodiversidade; gestão e impacto na biodiversidade; gerenciamento e mitigação de impactos sobre a biodiversidade terrestre e aquática; impacto na biodiversidade e uso da terra; mitigação e recuperação da biodiversidade terrestre e aquática; conservação ambiental; environmental preservation; manejo florestal; floresta de eucaliptos; *forest management*;

compromisso com a proteção do meio ambiente (2): compromissos ambientais.

educação ambiental (3)

energia (42): energia; consumo de energia; eficiência energética e uso de energias renováveis; acesso e uso eficiente de energia; uso de energia e medidas para a conservação; gestão de energia; usuário responsável de energia, ajudando a criar um futuro com baixa emissão de carbono; gestão de energia e mudanças climática; consumo e eficiência energética; *energy consumption and efficiency*; uso e eficiência energética; eficiência energética; gestão dos recursos energéticos; *use of renewable energy sources*;

gestão ambiental de resíduos, rejeitos, efluentes, emissões e barulho (109): ecoeficiência (água, resíduos, emissões e energia):

controle de emissões de GEE: emissões, emissões de GEE e outras emissões; emissões e efluentes; emissões atmosféricas; emissões, particulados e CO₂; redução das emissões nas operações; gestão de emissões e materiais particulados; emissões atmosféricas e mudança do clima; qualidade do ar; *monitoring environmental impacts associated to logistics and transport; atmospheric emissions management; CO₂ make-up balance; CO₂ compensation balance; management o air emissions; emissions*;

efluentes: recursos hídricos e efluentes; efluentes e resíduos; uso e reuso de água e descarte de efluentes; controle de efluentes e resíduos; gestão de água e efluentes; recursos hídricos e efluentes; *effluent management; effluents*;

resíduos e rejeitos: resíduos e efluentes; gestão de resíduos; resíduos, resíduos (incluindo rejeitos da bauxita); gestão de resíduos e rejeitos; gestão de resíduos e rejeitos de bauxita; gestão de resíduos e melhoria do beneficiamento; gestão de resíduos; uso e reciclagem de materiais para operação e gestão de resíduos; resíduos não minerais; gestão de resíduos e materiais perigosos; *waste manegement; use of*

recycled materials: reverse logistics; reciclagem de sucata; uso de materiais e reciclagem; controle e contenção de vazamentos; *waste*;

barulho: *noise*, redução de ruídos da operação;

transporte e logística: impactos ambientais significativos do transporte; transportes; impactos dos transportes

avaliação ambiental de fornecedores (6): environmental evaluation of suppliers; reconhecimento de fornecedores com gestão sustentável; avaliação de fornecedores em práticas ambientais;

gestão de impactos ambientais (8): gestão ambiental; gestão fundiária; research & development and innovation in environmental management and new technologie;

investimentos ambientais (10): *environmental investments*; investimentos e gastos ambientais; investimento em melhorias ambientais;

minimização de impactos ambientais (8): estratégias para minimização de impactos; impactos ambientais dos produtos; *strategies to minimize environmental impact*; impacto ambiental no uso dos produtos e nas embalagens;

mudança climática (19): mudanças climáticas; mitigação, adaptação e resiliência às mudanças climáticas; mitigação, adaptação e resiliência às mudanças climáticas e emissão de gases de efeito estufa; água e mudanças climáticas; mitigação e adaptação a mudança do clima; gestão ambiental e mudanças climáticas; *climate change; initiatives to mitigate impacts of climate changes*;

recuperação ambiental de áreas degradadas (16): recuperação de áreas degradadas; recuperação de áreas alteradas; reabilitação de áreas alteradas; gestão de terra, reabilitação e biodiversidade; biodiversidade e recuperação de áreas minerais; preservation and restoration of ecosystems and biodiversity in altered areas;

uso de recursos naturais (14): uso da terra, uso confiável do ar, da terra e da água; uso da terra e gestão de risco; uso eficiente de água, energia, matéria prima; redução contínua no uso de recursos naturais; conservação de recursos naturais; uso da terra

Aspectos Econômicos

cadeia de fornecimento (21): gestão de fornecedores; desenvolvimento de fornecedores; cadeia de suprimentos em que nossas clientes confiam; *support to supplier development*; desenvolvimento de fornecedores; qualificação de fornecedores; *policies and criteria for evaluation, selection and qualification of supplier*; *procurement and expenditure practices towards local suppliers*; gestão da cadeia de fornecimento; gestão da cadeia de suprimentos; qualificação de fornecedores; desenvolvimento de fornecedores locais; reconhecimento de fornecedores; programa de qualificação de fornecedores; relações com fornecedores; fornecedores; prática de compras;

cadeia de valor (11): *value chain*;

cadeia produtiva (8): *chain of production of charcoal*; *production chain*, terceirização; gestão de coprodutos; relationship with outsourced professionals

comunicação interna (2): *communication with internal public*; *communication with internal audience*;

comunicação e marketing (7): **comunicação; comunicação de marketing; cultura do consumo;**

conformidade legal (23): conformidade; conformidade ambiental; licenciamento e conformidade ambiental; conformidade com leis e regulamentos e canais de relacionamento; ética, conformidade e solidez dos negócios; conformidade com as leis; multas; gestão legal e regulatória; tratamento de multas; multas e outras sanções; *due diligence* como mecanismos que reporta multas e penalidades recebidas; mudança regulatória; gestão legal e regulatória;

descomissionamento (9): vida útil da mina e descomissionamento; mine closure (decommissioning); fechamento de mina/encerramento das operações/preocupação com a dependência; plano de fechamento; desenvolvimento de colaboradores; planejamento para encerramento de atividade;

desempenho econômico (45): desempenho nos negócios; estratégia e desempenho econômico da organização; desempenho operacional e volumes de produção; valor econômico gerado e

distribuído; equilíbrio financeiro; eficiência operacional; resultados financeiros; *economic sustainability*; sustentabilidade financeira; resultados financeiros; *company performance and generation of value (profitability)*; *economic performance*; ecoeficiência na produção;

desenvolvimento de colaboradores (41): capacitação; treinamento e educação; educação; *professional development, training, education*; educação; treinamento e aprendizagem contínua; plano de carreira, treinamento e desenvolvimento; desenvolvimento e retenção de colaboradores; desenvolvimento e qualificação pessoal; gestão de talentos; pessoas; gestão e desenvolvimento de pessoas; gestão de capital humano; atração, desenvolvimento e retenção de profissionais; atração e retenção de talentos; engajamento dos colaboradores; desenvolvimento e qualificação pessoal; desenvolvimento de pessoas e relação de trabalho; atração e retenção de talentos; clima organizacional, atração e retenção de talento; carreira e sucessão;

desenvolvimento do produto (1)

diálogo (3): diálogo permanente e pró-ativo; capacidade de diálogo; *capacity for dialog and mobilization for jobs and income*;

eficiência operacional (4): maior eficiência na extração; resultados financeiros por meio da eficiência operacional;

ética e boa governança (68): ética; ética e transparência; código de ética; gestão de conduta empresarial ética; transversalidade da ética e prevenção da corrupção; ética e integridade; ética e governança corporativa; ética e transparência; ética nos negócios e práticas comerciais; ética e transparência, combate à corrupção e a práticas ilícitas; ética, integridade e transparência nas diversas relações; governança corporativa: ética, transparência e combate à corrupção e práticas ilícitas; ética nos negócios; *fighting corruption*; anticorrupção; combate à corrupção; corrupção; governança: estimular a liderança, o desempenho e a cultura de integridade; gestão da conduta; gestão e monitoramento do Código de Conduta; excelência em governança corporativa e transparência; ethics and integrity; Code of Ethics/ conduct management and monitoring; governança, *governance*; estratégia e governança; sistema de governança; *governance structure*; concorrência desleal; gestão participativa

fortalecimento da indústria (3): fortalecimento da indústria do alumínio;

globalização (2)

inovação (20): inovação nos processos e produtos; desenvolvimento de tecnologias e inovações de produtos; inovação, qualidade e processos; inovação, tecnologia e conhecimento; tecnologia e inovação; inovação e *design thinking*; pesquisa e inovação; inovação e uso eficiente de recursos naturais; inovação e posicionamento de portfólio; inovação e P&D; inovação e satisfação dos clientes;

imagem e reputação (11): manutenção da imagem e da reputação; preservar a reputação: confiança, admiração, estima e empatia; relacionamento com a mídia; *media & press relations*

legado (4): legado regional; legado da empresa

liderança (1): *capacity for dialogue and mobilization for sustainability in the sector*;

materiais (4): *materials*; utilização de carvão vegetal.

mercado e clientes (13): mercado e clientes; diversidade de mercado e clientes; atendimento aos clientes; satisfação dos clientes; presença no mercado; perspectiva do mercado; *customers health and safety*

estratégia (8): definição de metas; estratégia e análise; *strategy and analysis*; missão, visão, valores

posicionamento em políticas públicas (5): posicionamento em relação às políticas públicas; políticas públicas; *participation in devising public policies*; participação em políticas públicas.

qualidade e segurança do produto (4): qualidade do produto; rotulagem dos produtos e serviços; produtos e serviços; rotulagem de produtos e serviços; segurança do cliente; desenvolvimento de produtos e serviços

projeto quarta pelletização (samarco)(3)

recursos humanos(1)

relacionamento com atores relevantes (stakeholders) (21): diálogo e engajamento com partes interessadas; engajamento e relacionamento com as partes interessadas; engajamento de partes interessadas; engajamento com *stakeholders*; comunicação e engajamento; relacionamento e diálogo aberto com as partes interessadas; diálogo com partes interessadas;

relacionamento com comunidades (4): licença social para operar; licença social da operação; engajamento das comunidades; engajamento e participação das comunidades nas tomadas de decisão; manutenção e aprimoramento dos canais de diálogo e de comunicação; transparência na comunicação e nos negócios.

relacionamento com governos (10): governo; envolvimento com governos; relacionamentos institucionais;

restabelecimento das operações (samarco)(2)

gestão de riscos do negócio (15): gestão de riscos de negócio e operacionais; gestão de coproduto; sistema integrado de gestão; riscos operacionais; riscos do mercado; riscos regulatórios; *financial risk management*; economia mundial; *risk management*; definição de responsabilidade em projetos

segurança de dados (3): segurança de sistemas e dados e cibersegurança; privacidade de dados; privacidade dos clientes

transparência e prestação de contas (11): transparência no relato e nos negócios; transparência e clareza; *disclosure of non-conformities, fines, TAC (tax, environmental, labor)*; transparência e responsabilidade;

Aspectos Sociais

avaliação, gestão e monitoramento de fornecedores considerando práticas trabalhistas e/ou direitos humanos (6): *evaluation of labour practices of suppliers; value chain monitoring (co-responsibility for the chain)*; critérios socioambientais para qualificação e seleção de fornecedores; avaliação sobre direitos humanos dos fornecedores; avaliação de fornecedores em direitos humanos; avaliação sobre direitos humanos (trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo); condições de trabalho adequadas e avaliação dos direitos humanos; avaliação de fornecedores em práticas trabalhistas; avaliação de fornecedores em impactos na sociedade; avaliação de impacto nos fornecedores; critérios socioambientais para qualificação e seleção de fornecedores; seleção de fornecedores; reconhecimento de fornecedores. **(6 falam em expressamente em direitos humanos, demais falam em avaliação de práticas trabalhistas)**

comunidade local (29): comunidades, comunidade local, comunidades locais, licença social para operar e engajamento com comunidades vizinhas, impacto e investimento na comunidade local, recuperação da infraestrutura das comunidades locais impactadas, condição de vida desenvolvimento e impacto nas comunidades do entorno, compromisso local com as comunidades, compromisso com a comunidade local, condições de vida desenvolvimento e impacto nas comunidades do entorno, gestão da infraestrutura nas comunidades impactadas; local communities; negative and positive impacts of activities on communities;

contratação de mão de obra local (2): contratação local; desenvolvimento local e contratação de mão de obra local;

cultura cidadã(2)

desenvolvimento local (27): desenvolvimento local e regional; desenvolvimento local das comunidades **onde** atua; contribuição para o desenvolvimento local e regional; contribuição para o desenvolvimento econômico e social da região; desenvolvimento econômico e social da região; investimento em infraestrutura local *pró bono*; geração de renda e desenvolvimento local; desenvolvimento regional ou do território; território; desenvolvimento da comunidade; planejamento e impacto regional;

deslocamento forçado e reassentamento (2): uso da terra, deslocamentos e impacto na região minerada; reassentamento.

direitos humanos (11): *human rights*; human rights evaluation; human rights evaluation of suppliers.

fomento à pesquisa (1): fomento à pesquisa científica, geração de conhecimento e qualificação profissional e da população;

diversidade e não discriminação (11): diversidade; diversidade e oportunidades iguais; diversidade e inclusão; diversidade e igualdade de oportunidades; diversidade, não discriminação e acessibilidade; diversidade, igualdade e inclusão social da força de trabalho; igualdade de remuneração entre homens e mulheres; não discriminação; *diversity (inclusion of minorities)*;

geração de emprego e renda (4): emprego; geração de emprego local; emprego e questões trabalhistas; geração de empregos e desenvolvimento da economia local; emprego e relações de trabalho; geração de emprego e renda, incluindo a cadeia de suprimentos; *employment opportunities, generation of jobs and income; valuing local workforce (employabilit)*;

contribuição socioeconômica ao território (15): impactos econômicos indiretos: *direct economic impacts*; pagamento de impostos; *payment of taxes; royalties*;

investimento social (11): projeto de investimento; investimento em infraestrutura local; investimento e contribuição; projeto de investimento; projetos de responsabilidade socioambiental; projetos de responsabilidade; social, *environmental investments, sponsorship and infrastructure*

liberdade de associação e negociação coletiva (5): *union relations*; relacionamento com sindicatos; relações com o sindicato;

mecanismos de queixas e denúncias (15): mecanismos de queixas; mecanismos de reclamações relativas a impactos ambientais e sociais; mecanismos de queixas e denúncias relacionadas a direitos humanos; mecanismos de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas; queixas e reclamações; mecanismos de reclamação ambiental; mecanismos de reclamação para impactos na sociedade; *community service channels*; mecanismos de diálogo e relacionamento com o entorno; canais de diálogo.

parceria com organizações locais (4): parcerias com organizações locais, ONG's e governos; investimento social; contribuição local; parcerias; *partnerships with local organization*;

povos e comunidades tradicionais (4): direito dos povos tradicionais; direitos indígenas; direitos dos povos de áreas mineradas tradicionais

remuneração e benefícios trabalhistas (4): *benefits and fair remuneration*; remuneração e benefícios;

respeito à vida (15): vida; qualidade de vida; pessoas; *quality of life*;

saúde e segurança no trabalho (ou condições adequadas de trabalho)(66): saúde e segurança ocupacional; saúde e segurança; saúde e qualidade de vida do trabalhador; saúde e segurança da força de trabalho; saúde e segurança dos colaboradores; segurança do trabalho e comunidade; segurança e acidentes de trabalho; *adequate working conditions*; *occupational health & safety*; cuidado com o time; qualidade de vida no trabalho; trabalho seguro, saudável e com qualidade de vida para nossos empregados; *work health and safety*; integridade e bem-estar dos empregados; *work and quality of life*; relações trabalhistas; *satisfaction of employees and organizational environment*; desenvolvimento de pessoas e relação de trabalho

relações trabalhistas (7): relações de trabalho

trabalho escravo e infantil (6): trabalho forçado e infantil na cadeia; trabalho forçado ou análogo ao de escravo; trabalho infantil; *preventive measures against child labor and forced labor (human rights)*; *measures to prevent child labor and forced labor (human rights)*; *preventive measures against child labor and forced labor (human rights)*;

ANEXO 2 – Recorrência de temas envolvendo o respeito aos direitos humanos nas Políticas de Direitos Humanos de empresas de Mineração operando no Brasil⁷⁹

Lista de Códigos	Alcoa	Angl...	Angl...	Ape...	Arce...	Hydro	Sama	Vale
<ul style="list-style-type: none"> ☑ PDH: a quem se aplica, estrutura, que i <ul style="list-style-type: none"> ☑ a quem se aplica ☑ documentos internos relacionados ☑ o que se espera de colaboradores, ☑ quem é responsável pela PDH ☑ implementação da PDH ☑ o que acontece quando se violar a l ☑ comunicação sobre a PDH ☑ monitoramento da PDH ☑ revisão da PDH ☑ envolvimento da alta gestão ☑ contato ☑ soluções voltadas ao respeito dos DHS <ul style="list-style-type: none"> ☑ engajamento com partes interessac ☑ treinamento em DH ☑ mecanismo de queixa e denúncia ☑ mecanismos de queixa e denun ☑ due diligence em direitos humanos ☑ due diligence em direitos huma ☑ compromissos <ul style="list-style-type: none"> ☑ cumprir a lei e a regulamentação de ☑ participar de iniciativa voltadas à p ☑ não causar danos ☑ respeitar os DH <ul style="list-style-type: none"> ☑ respeitar os direitos dos defens ☑ respeitar o direito da CTPI <ul style="list-style-type: none"> ☑ autodeterminação ☑ respeitar valores, tradições ☑ evitar prejuízo ao direito à s ☑ 'promover' CLPI para CTPI ☑ reconhecer o direito à terra ☑ promover o etnodesenvolvi ☑ respeitar os direitos das po ☑ respeitar os direitos das comun <ul style="list-style-type: none"> ☑ respeitar o direito a segurar ☑ considerar a participação d ☑ não prejudicar o acesso à á <ul style="list-style-type: none"> ☑ não prejudicar o acesso ☑ não prejudicar o acesso ☑ assegurar direito ao ☑ assegurar acesso à ág ☑ usar o solo e a água de ☑ prevenir impactos ambiente <ul style="list-style-type: none"> ☑ prevenir impactos ambi ☑ proteger o meio ambien ☑ promover o desenvolvimento <ul style="list-style-type: none"> ☑ valorizar da contrataçã ☑ minimizar impactos em dest ☑ sensibilizar sobre o respeitc ☑ disseminar boa práticas par ☑ respeitar o direito à informa ☑ realizar o diálogo com as cc ☑ envolver as pessoas 'impa ☑ prestar contas sobre riscos ☑ assegurar sistema de alerta ☑ prevenir o trabalho escravo e ir <ul style="list-style-type: none"> ☑ opor-se ao trabalho escrav ☑ prevenir do trabalho infantil ☑ selecionar e avaliar fornece ☑ promover o respeito aos DH ☑ prever clausula de compron ☑ monitorar DH em fornecec ☑ divulgar anualmente o prog ☑ respeitar os DH em relação à se <ul style="list-style-type: none"> ☑ adotar plano para respeito 								
<ul style="list-style-type: none"> ☑ respeitar direitos trabalhistas <ul style="list-style-type: none"> ☑ assegurar condições digna: ☑ assegurar saúde e seguran ☑ realizar processos seletivos ☑ oferecer salários justos e cc ☑ respeitar liberdade de asso ☑ não discriminação, diversid ☑ prevenir e remediar ass ☑ assegurar equidade no <ul style="list-style-type: none"> ☑ garantia de igualdad ☑ assegurar igualdad ☑ declarar respeito à disc ☑ promover ações voltadas a ☑ considerar desempenho de ☑ respeitar privacidade e assi ☑ incorporar a PDH nas práticas de e ☑ identificar, evitar e mitigar impactos ☑ envolver partes interessadas ☑ cooperar com o poder público para ☑ remediar eventuais danos causados: ☑ contribuir com a promoção do resp ☑ prestar atenção especial às pessoa <ul style="list-style-type: none"> ☑ outros grupos de pessoas 'minr ☑ povos indígenas e comunidade ☑ defensores dos direitos human ☑ trabalhadores migrantes ☑ crianças e jovens ☑ mulheres ☑ referências normativas <ul style="list-style-type: none"> ☑ Tratados, Declaração e Convenção <ul style="list-style-type: none"> ☑ Carta Internacional dos DH ☑ Declaração Universal dos Direit ☑ Pacto Internacional sobre Direit ☑ Pacto Internacional sobre Direit ☑ Convenção sobre os Direitos de ☑ Convenção sobre Elim. de T. For ☑ Declaração da ONU sobre os D ☑ Convenções Fundamentais da C ☑ Declaração da OIT sobre Di ☑ Convenção 169 da OIT ☑ Direito Humanitário Internacion ☑ Normativas da ONU <ul style="list-style-type: none"> ☑ Direitos da Criança e Princípios ☑ 10 Princípios do Pacto Global d ☑ Princípios Orientadores das Na ☑ UNGP Reporting Framework ☑ Diretrizes, metas e indicadores ☑ Padrões de Desempenho do IFC ☑ Princípios Básicos das Nações ☑ Código de Conduta das Nações ☑ Diretrizes da FAO para garantia ☑ Código de Conduta da ONU sol ☑ Regulação Privada <ul style="list-style-type: none"> ☑ Declaração das Nações Unidas ☑ Princípios Voluntários sobre Sx ☑ Diretrizes da OECD para as Em ☑ Guia da OCDE de DD para Con ☑ Conselho Internacional de Mine ☑ SA 1800, 2007 - Gestão de Seg ☑ SA 8000, 2008 - Responsabili ☑ ISO 26000 - Responsabilidade ☑ Parâmetros da Global Reporti 								

⁷⁹ Foram consideradas todas as empresas que, além de prestarem contas em relatórios no formato GRI ou afim disponíveis, têm políticas de direitos humanos publicadas nos seus sites eletrônicos e acessíveis a quaisquer interessados. O caminho para mapear as políticas foi pesquisa junto ao site das empresas consideradas para a análise dos relatórios de sustentabilidades e referências sobre políticas de direitos humanos nos textos destes relatórios.

ANEXO 3

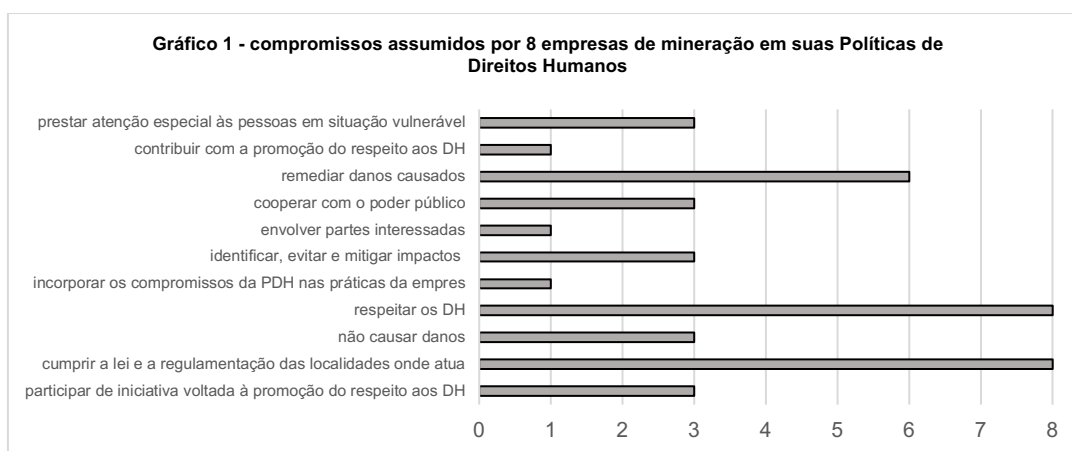


COMITÊ DE CONFORMIDADE ÉTICA EM PESQUISAS ENVOLVENDO SERES HUMANOS – CEPH/FGV	
Parecer n. 190/2022	
Local da Reunião	Rio de Janeiro
Data da Reunião	24 de junho de 2022
Data de Emissão do Parecer	27 de junho de 2022
DADOS GERAIS	
Pesquisadora Responsável	Flávia Silva Scabin
Centro/Escola	EAESP
Curso	Doutorado em Administração Pública
Orientador	Marco Antônio Carvalho Teixeira
Título do projeto de pesquisa	Transparência e Direitos Humanos na Mineração: uma análise a partir dos relatórios de sustentabilidade entre 2009 e 2019
Financiamento	Não
Relator	Paula Wojcikiewicz Almeida
RELATÓRIO	
<p>Ao dissertar sobre o objetivo da pesquisa, a pesquisadora afirmou:</p> <p>“Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos foram aprovados pela ONU em 2011 com o objetivo de estabelecer um padrão e um conteúdo mínimo de direitos que devem ser respeitados pelas empresas, onde quer que operem, visando não violar direitos, além de agir nos casos de riscos e impactos com os quais tenham algum envolvimento (UNGP, 2011, Princípio 13). Para isso, espera-se que as empresas estejam plenamente conscientes dos seus impactos nos direitos humanos, tomem medidas concretas para abordá-las e implementem medidas para mitigar os impactos adversos no futuro. Esse é o objetivo dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) aprovados em 2011 para estabelecer obrigações e ferramentas para Estados e empresas com o objetivo de realizar a proteção e o respeito aos direitos humanos considerando os riscos e os impactos oferecidos pelos negócios. Com isso, um dos objetivos da ONU foi reagir às “falhas” e “inconsistências” em movimentos como o da Responsabilidade Social Corporativa sobretudo acerca da falta de clareza sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Isso, apesar de os Princípios funcionarem como parâmetros e expectativas a dependerem de ações dos Estados para serem efetivos no âmbito dos territórios nacionais e para as empresas, diferentemente de um Tratado ou Convenção, os quais, apesar dos desafios de implementação, dispõem de um arcabouço institucional internacional que contribui com sua exigibilidade.</p> <p>Considerando essa expectativa e o fato de que o principal formato utilizado para o relato pelas empresas, da <i>Global Report Initiative</i>, também adotou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos como parâmetro, esse projeto de pesquisa tem como objetivo identificar, a partir da análise dos relatórios publicados pelas empresas de mineração e siderurgia operando no Brasil entre 2009 e 2019, como as</p>	

ANEXO 4

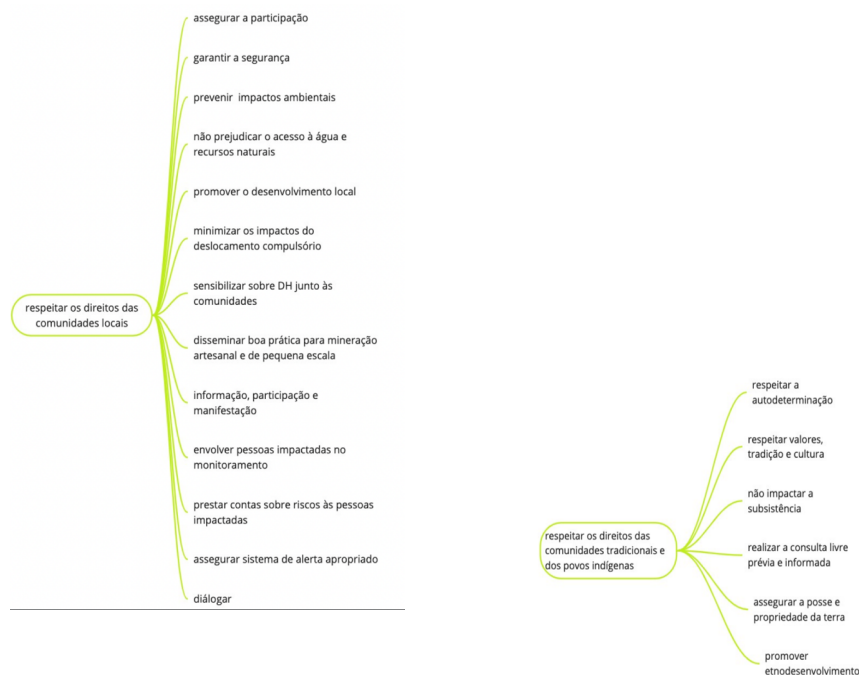
Roteiro de Entrevistas – Pessoas Atingidas

1. Em que comunidade/Município você vive?
2. Como que é que começou a sua história com empresa de mineração?
3. O que você entende seja o papel das empresas em relação aos direitos humanos?
4. O que você acha que as empresas não fazem em relação aos direitos humanos e deveriam fazer?
5. Você acha que as empresas são transparentes com atingidos? Se não, o que poderia ser feito para tornarem-se mais transparentes com atingidos?
6. Os gráficos abaixo baseiam-se nas Políticas de Direitos Humanos de 8 empresas mineradoras que operam no Brasil, o primeiro resume o que elas declaram como compromissos e o segundo representa os compromissos que assumem em relação às populações locais e comunidades tradicionais. Na sua percepção, é isso que acontece? Por quê? Você poderia citar exemplos?



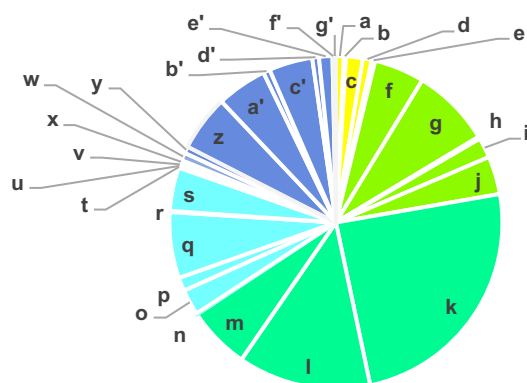
Fonte: elaboração própria.

Infográfico 1 – Compromissos de respeito aos direitos humanos contidos nas Políticas de Direitos Humanos de 8 empresas de mineração em relação às comunidades locais e aos povos tradicionais e comunidades tradicionais



- 7. Por fim, o gráfico abaixo resume o que 19 empresas de mineração que operam no Brasil dizem sobre a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos nos seus relatórios de sustentabilidade. Na sua percepção, é isso que acontece? Por quê? Você poderia citar exemplos?**

Gráfico 2 - Compromissos, ações e processos associados a "direitos humanos" relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 sistematizados segundo as expectativas sobre o respeito aos direitos humanos contidas nos Princípios Orientadores da ONU



Fonte: elaboração própria.

Legenda:

ação social / promoção dos DH	cooperação com as autoridades na promoção dos direitos humanos	a	7
	conscientização sobre a relevância de não violar direitos humanos	b	2
	voluntariado	c	15
	prêmio	d	8
	investimento social privado	e	3
verificação de conformidade legal	cadastro e seleção de fornecedores	f	45
	cláusula contratual sobre DH nos contratos de fornecedores	g	71
	posicionamento da empresa perante aos fornecedores sobre o respeito aos DH e repúdio ao trabalho escravo e infantil	h	2
	verificação da conformidade legal de fornecedores com notificação em caso de desrespeito aos direitos humanos devidamente comprovado, podendo ser suspensa ou quebrada a relação comercial	i	18
	cláusula contratual sobre DH em contratos de investimento	j	34
declaração de compromissos em relação aos direitos humanos	compromisso como respeito aos direitos humanos em geral	k	65
	compromisso com a saúde e a segurança no trabalho	l	7
	compromisso com a não discriminação, o respeito à diversidade e a promoção da equidade	m	17
	compromisso de não compactuar com a violação de direitos humanos em sua cadeia de fornecimento e repúdio ao trabalho escravo e infantil	n	6
	compromisso com o respeito aos direitos de comunidades locais e com a consulta	o	8
	compromisso com o respeito aos direitos de comunidades tradicionais e populações indígenas	p	1
	segurança privada	q	12
	cooperação com as autoridades em incidentes envolvendo abusos a direitos na cadeia de produção e pela não relação aos defensores de DHs	r	3
	compromisso com a reparação integral e a não repetição	s	4
	compromisso em relação aos DHs sob a normativa de DH: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Global da ONU, Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, Objetivo de Desenvolvimento do Milênio, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, não-discriminação, princípios do ICMM	t	103
	Política de Direitos Humanos	u	118
	parcerias: Pacto Global, Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), Childhood, hPACTO, Pacto pela Erradicação do Trabalho Forçado, Instituto Ethos, Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, OIT "Enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes", uma campanha promovida pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos.	v	56

promoção do respeito aos DI	disseminação de melhores práticas	x	1
	sensibilização de fornecedores	w	23
	sensibilização considerando as esferas de influência	y	12
	formação DH para colaboradores (maioria foca em novos colaboradores, alguns tratam de renovação junto a lideranças, 2 tratam de compartilhamento de boas práticas entre equipes)	z	59
	formação em DH para fornecedores	a'	1
ação voltada à prevenção e à mitigação de impacto adverso ou a	formação em DH para equipe de segurança	b'	39
	ação preventiva voltada ao controle de riscos de abusos a direito envolvendo segurança privada	c'	1
ação voltada a governança e processos voltados ao respeito aos DH	ação voltada ao respeito à diversidade e não discriminação	d'	1
	ação para tratamento a abuso de direito associado à mineração artesanal e de pequena escala	e'	2
	ação de mitigação em deslocamento forçado e reassentamento	f'	3
	remediação em caso de desastre	g'	7
	relacionamento com comunidades	h'	6
	avaliação de riscos considerando DH	i'	50
	avaliação de riscos considerando DH em relação à cadeia de fornecimento	j'	45
3	avaliação de riscos considerando DHs em contratos de valor significativo	k'	6
	mecanismos de denúncia e queixa	l'	39
	gestão de riscos e DH	m'	6
	governança voltada à gestão de riscos e impactos em DH	n'	12
	monitoramento	o'	1
	prestação de contas	p'	2

ANEXO 5

Roteiro de Entrevista – Empresas de Mineração

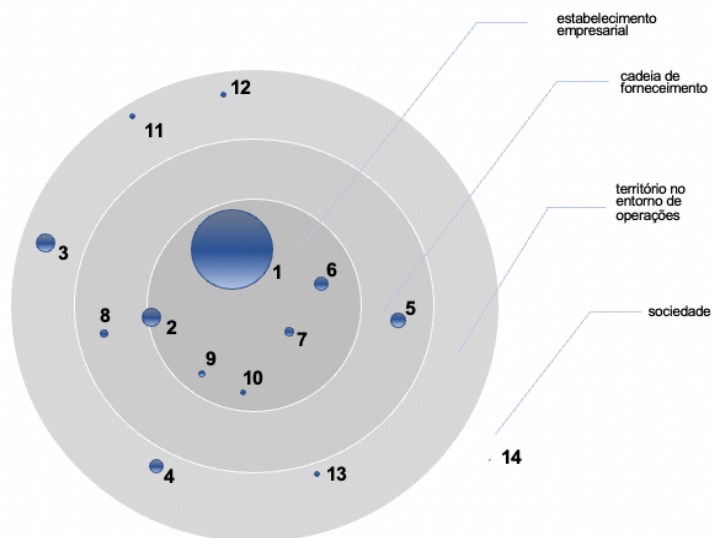
O roteiro preliminar aqui apresentado contém os tópicos mais relevantes a serem abordados pela pesquisadora durante a condução das entrevistas semiestruturadas. As entrevistas serão conduzidas de forma aberta, mas orientadas pelos tópicos de interesse voltados à compreensão, considerando-se também alguns resultados alcançados por meio de análise de relatórios de sustentabilidade de empresas de mineração entre os anos de 2009 e 2019.

Neste caso, os questionamentos abaixo serão feitos aos/às participantes após uma explicação breve sobre a pesquisa de documentos realizada até o momento assim como seus principais achados: (i) empresas de mineração tendem a concentrar seus esforços em direitos humanos mais em questões associadas à condições de trabalho e garantias trabalhistas do que outros temas; (ii) empresas tendem a concentrar seus esforços em direitos humanos mais em questões relacionadas ao ambiente e espaço de trabalho, comparativamente a questões que podem envolver riscos a direitos em sua cadeia de fornecimento e entorno de suas operações.

Tendo isso em vista, segue o roteiro semiestruturado a ser aplicado na entrevista:

1. Que papel você desempenha na empresa? Há quanto tempo? Essa foi a única função desempenhada por você na empresa
2. De que forma o seu trabalho está relacionado ao tema “direitos humanos?”
3. Na sua visão, qual é a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos? Isso mudou ao longo dos anos? Por que mudou?
4. E qual é a sua visão sobre a transparência devida pela empresa em relação aos direitos humanos?
5. O que você entende sejam as principais motivações para a empresa realizar a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos? Considerando as motivações tratadas por você, como elas poderiam ser ordenadas considerando a mais prioritária para a menos prioritária?
6. Considerando a figura abaixo, por que você entende que exista uma maior preocupação das empresas em relação aos riscos que podem estar associados aos direitos de seus colaboradores (condições de trabalho, não discriminação, entre outros) do que com riscos associados à sua operação ao longo de sua cadeia de fornecimento e entorno de suas operações?

Figura 1 – Temas materiais considerados nos relatórios das empresas de mineração entre 2009 e 2019 considerando suas “esferas de influência”



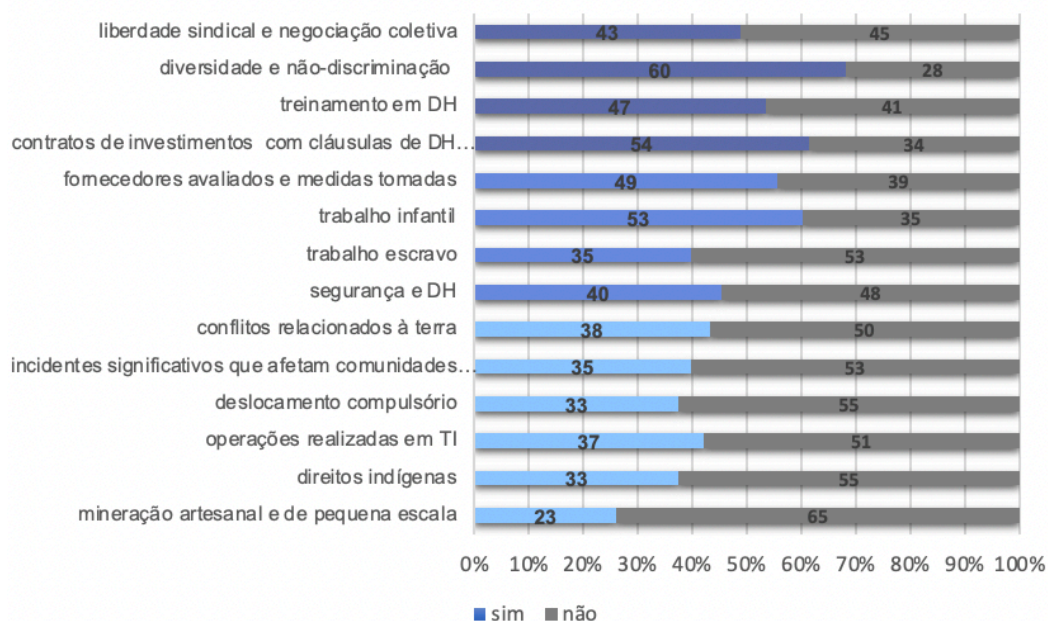
Fonte: elaboração própria.

LEGENDA

1. saúde e segurança no trabalho
2. mecanismos de denúncias e queixas
3. contribuições socioeconômicas ao território
4. investimentos sociais
5. avaliação de fornecedores considerando trabalho escravo e infantil
6. diversidade e não discriminação
7. relações trabalhistas
8. trabalho escravo e infantil
9. liberdade de associação e negociação coletiva
10. remuneração e benefícios trabalhistas
11. geração de emprego e renda
12. povos e comunidades tradicionais
13. parceria com organizações locais
14. fomento à pesquisa

7. Como resultado da definição dos temas materiais, o gráfico abaixo apresenta os temas relatados por essas empresas. Como você avalia os resultados desse gráfico considerando os temas mais relatados e os menos relatados?

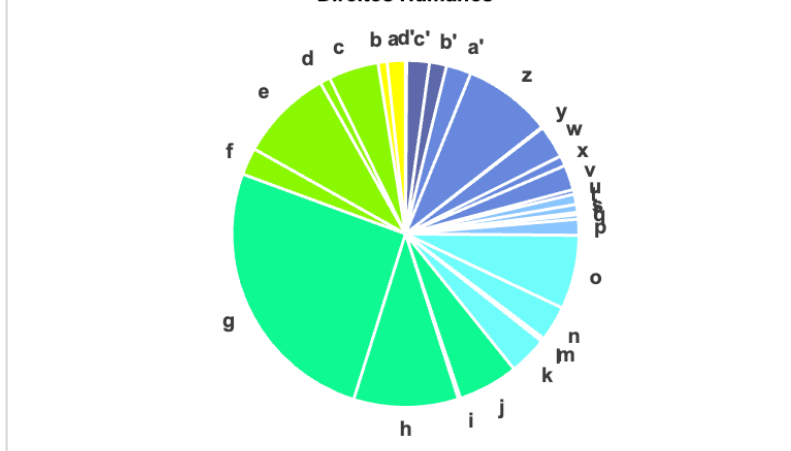
Gráfico 1 – Indicadores associados a DH relatados pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019.



Fonte: elaboração própria.

8. Para você, qual é a responsabilidade da empresa em relação a riscos como o trabalho escravo e o infantil que podem existir ao longo de sua cadeia de fornecimento? O que seria uma boa prática neste campo?
9. Para você, qual é a responsabilidade da empresa em relação a riscos associados aos direitos de comunidades indígenas que vivem no território próximos da operação da empresa? O que seria uma boa prática neste campo?
10. Considerando os tipos de relatos, o gráfico abaixo considera os compromissos, as ações e os processos associados a direitos humanos relatados por empresas? No gráfico, mostra uma preponderância de declarações de compromissos a prestação de contas sobre ações e processos. Por que você acha que isso ocorre?

Gráfico 2 - Compromissos e ações relatadas pelas empresas de mineração entre 2009 e 2019 considerando expectativa de seu cumprimento com o respeito aos direitos humanos, segundo os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos



Fonte: elaboração própria.

Legenda:

ação social / promoção dos DH	cooperação com as autoridades na promoção dos direitos humanos	a	7	135	disseminação de melhores práticas	x	1
	conscientização sobre a relevância de não violar direitos humanos	b	2		sensibilização de fornecedores	w	23
	voluntariado	c	15		sensibilização considerando as esferas de influência	y	12
	prêmio	d	8		formação DH para colaboradores (maioria foca em novos colaboradores, alguns tratam de renovação junto a lideranças, 2 tratam de compartilhamento de boas práticas entre equipes)	z	59
	investimento social privado	e	3		formação em DH para fornecedores	a'	1
verificação de conformidade legal	cadastro e seleção de fornecedores	f	45	formação em DH para equipe de segurança	b'	39	
	cláusula contratual sobre DH nos contratos de fornecedores	g	71	14	ação preventiva voltada ao controle de riscos de abusos a direito envolvendo segurança privada	c'	1
	posicionamento da empresa perante aos fornecedores sobre o respeito aos DH e rápido ao trabalho escravo e infantil	h	2		ação voltada ao respeito à diversidade e não discriminação	d'	1
	verificação da conformidade legal de fornecedores com notificação em caso de desrespeito aos direitos humanos devidamente comprovado, podendo ser suspensa ou quebrada a relação comercial	i	18		ação para tratamento a abuso de direito associado à mineração artesanal e de pequena escala	e'	2
	cláusula contratual sobre DH em contratos de investimento	j	34		ação de mitigação em deslocamento forçado e reassentamento	f'	3
	k	65	remediação em caso de desastre		g'	7	
declaração de compromissos em relação aos direitos humanos	compromisso com o respeito aos direitos humanos em geral	k	65	164	relacionamento com comunidades	h'	6
	compromisso com a saúde e a segurança no trabalho	l	7		avaliação de riscos considerando DH	i'	50
	compromisso com a não discriminação, o respeito à diversidade e a promoção da equidade	m	17		avaliação de riscos considerando DH em relação à cadeia de fornecimento	j'	45
	compromisso de não compactuar com a violação de direitos humanos em sua cadeia de fornecimento e repúdio ao trabalho escravo e infantil	n	6		avaliação de riscos considerando DHs em contratos de valores significativo	k'	6
	compromisso com o respeito aos direitos de comunidades locais e com a consulta	o	8		mecanismos de denúncia e queixa	l'	39
	compromisso com o respeito aos direitos de comunidades tradicionais e populações indígenas	p	1	gestão de riscos e DH	m'	6	
	segurança privada	q	12	governança voltada à gestão de riscos e impactos em DH	n'	12	
	cooperação com as autoridades em incidentes envolvendo abusos a direitos na cadeia de produção e pela não retaliação aos defensores de DHs	r	3	3	monitoramento	o'	1
	compromisso com a reparação integral e a não repetição	s	4		prestação de contas	p'	2
	compromisso em relação aos DHs aliou à normativa de DH: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Global da ONU, Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos, Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, Objetivo de Desenvolvimento do Milênio, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, não-discriminação, princípios do ICMM	t	103				
	Política de Direitos Humanos	u	118				
	parcerias: Pacto Global, Conselho Internacional de Mineração e Metais (ICMM), Childhood, InPACTO, Pacto pela Erradicação do Trabalho Forçado, Instituto Ethos, Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, OIT "Enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes", uma campanha promovida pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos.	v	56				

11. Você acredita que isso mudou ao longo dos anos? Se sim, o que mudou? O que teria impulsionado essa mudança?