



Integração dos direitos humanos às ações climáticas empresariais: Aprendizados do setor privado



Em parceria com





Prezados,

Os impactos da crise climática no planeta são claros – temperaturas mais quentes do que nunca em todo o mundo, desastres relacionados com o clima, aumento do nível do mar e perda de recursos naturais e de biodiversidade. A crise climática é também uma crise de direitos humanos. Os impactos do aquecimento global nas pessoas e nas comunidades também são claros.

Ao abrigo do Acordo de Paris, os Estados concordaram em limitar o aumento das temperaturas globais a 1,5 graus Celsius acima dos níveis pré-industriais. As empresas também desempenham um papel fundamental, ao reduzirem drasticamente as suas emissões de gases com efeito de estufa (GEE). Muitas empresas estão atualmente definindo metas e introduzindo medidas para reduzir as emissões e os impactos dos GEE, mas seus esforços para a transição para um planeta mais verde e sustentável não devem ocorrer às custas das pessoas.

O Global Business Initiative on Human Rights (GBI) tem o prazer de trabalhar com o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) para lançar esta publicação em português, de modo que os profissionais de negócios possam compreender os riscos para as pessoas decorrentes de suas atividades de mitigação e transição, e como implementar eficazmente a devida diligência em direitos humanos em seus programas de ação climática. Embora a prática nesta área ainda esteja em desenvolvimento, esperamos que este recurso seja útil para empresas e profissionais que procuram abordar questões de clima e direitos humanos de forma mais holística.

Sinceramente,

Ron Popper
CEO da, GBI

Prezados,

A humanidade vivencia hoje, simultaneamente, três graves crises que se entrelaçam e para as quais poder público, setor privado e sociedade civil precisam dar respostas: a emergência climática, a perda de biodiversidade e a desigualdade social. Na corrida contra o tempo para evitar os piores cenários da crise climática, as empresas estão intensificando esforços para mitigar seus impactos, o que inclui a definição de estratégias e metas *net zero*. No entanto, ao implementar essas ações é necessário considerar seus impactos no âmbito dos direitos humanos. Nós, como líderes empresariais, precisamos colocar as lentes dos direitos humanos em nossas ações climáticas.

Há uma expectativa crescente dos stakeholders para que as empresas abordem as questões de clima e direitos humanos sob uma perspectiva mais sistêmica. É preciso combater as desigualdades e frear a destruição dos nossos ecossistemas de forma conjunta, com um olhar para a criação de prosperidade com respeito aos povos e comunidades tradicionais e engajamento significativo de todos aqueles impactados pelas ações climáticas empresariais.

Por isso, o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), por meio de sua Câmara Temática de Impacto Social, em parceria com o Global Business Initiative on Human Rights (GBI), lança essa publicação, que tem o objetivo de destacar caminhos possíveis para a mitigação e adaptação às mudanças climáticas com um olhar estratégico para os direitos humanos.

Por meio de exemplos e aprendizados coletados a partir da prática empresarial, o documento busca mapear intersecções entre ação climática e direitos humanos, além de orientar as empresas no desenvolvimento de abordagens e estruturas de governança para a tomada de decisão relacionada ao clima. O estudo examina alguns dos riscos específicos de direitos humanos, que podem estar associados a quatro estratégias de ação climática: transição para energia renovável, expansão da economia circular, adoção de agricultura regenerativa e implementação de soluções baseadas na natureza. Assim, propomos que a devida diligência de direitos humanos tenha um olhar atento às ações climáticas das empresas.

Boa leitura!

Marina Grossi
presidente do CEBDS

Índice

Introdução	2
Sumário executivo	3
Boas práticas empresariais para a integração de direitos humanos e ações climáticas	5
Parte 1: Incorporando os direitos humanos às ações climáticas	6
Parte 2: Devida diligência em direitos humanos nas ações climáticas: Exemplos práticos	13
Transição para energia renovável	13
Ampliação da economia circular	16
Mudança para a agricultura regenerativa	18
Implementação de soluções baseadas na natureza	20
Aprendizados transversais	23
Olhando para o futuro	26

Introdução

Este documento foi desenvolvido para apoiar as empresas que buscam incorporar a salvaguarda dos direitos humanos às suas ações climáticas.

As ações climáticas devem ser entendidas como atividades e decisões tomadas para responder às mudanças climáticas e seus impactos. Isso inclui a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE), mitigação climática, além dos esforços de adaptação aos impactos atuais e futuros da crise enfrentada. Globalmente, um número crescente de empresas está acelerando suas ações para cumprir as metas de redução de emissões de GEE.

Este material oferece orientações para as empresas de como identificar e abordar riscos e impactos adversos aos direitos humanos em suas ações climáticas - tendo como referência os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs) - para garantir o respeito aos direitos humanos e uma transição justa.

O advento de recentes normas e diretrizes está contribuindo para uma rápida transição, ao mesmo tempo em que evoca a necessidade de que clima e direitos humanos sejam entendidos de forma holística. A Diretiva de Devida Diligência e Sustentabilidade Corporativa da União Europeia (UE) exige que grandes empresas da UE desenvolvam planos de transição climática. Adicionalmente, o acordo obtido na COP28 demanda uma transição justa, ordenada e equitativa que nos distancie dos combustíveis fósseis.¹

À medida que as empresas priorizam o desenvolvimento e a implementação de suas estratégias para combater as mudanças climáticas e seus impactos, crescem as expectativas de que suas ações climáticas estejam em consonância com os direitos humanos.

Este documento apresenta exemplos e aprendizados para o setor privado sobre:

- **Mapeamento das interseções entre ações climáticas e direitos humanos** e como as empresas podem identificar e melhor compreender essas conexões à medida que buscam mitigar as mudanças climáticas.
- **Desenvolvimento de abordagens e estruturas de governança** que integrem os direitos humanos nos processos de tomada de decisão relacionados ao clima.
- **Aumento da conscientização interna** sobre as interseções entre as ações climáticas e os direitos humanos a fim de desenvolver competências, prevenir e mitigar os impactos adversos sobre os direitos humanos.
- **Compreensão e abordagem dos impactos sobre os direitos humanos** por meio de exemplos de práticas empresariais relacionadas à transição para a energia renovável, ampliação da economia circular, mudança para a agricultura regenerativa e implementação de soluções baseadas na natureza.

Ao compartilhar esses aprendizados, o Global Business Initiative on Human Rights (GBI) busca apoiar o setor privado a acelerar seus esforços nesta área tão desafiadora.

Esses aprendizados resultam de trocas entre empresas do grupo de trabalho do GBI sobre clima e direitos humanos, e de discussões no programa mais amplo de aprendizado com demais empresas associadas à organização. Além de trocas com membros, o GBI também envolveu um número considerável de representantes de empresas de diferentes partes do mundo por meio de organizações empresariais parceiras no sudeste da Ásia, Brasil e sul da África.²

¹ [Conselho da UE, Comunicado à imprensa, Due diligence de sustentabilidade corporativa: Conselho e Parlamento fecham acordo para proteger o meio ambiente e os direitos humanos](#), 14 Dez 2023 e [UN FCCC, Resultado do primeiro levantamento global](#), 13 Dez 2023.

² Este relatório não deve ser interpretado como representativo das opiniões das empresas associadas ao GBI. Nada neste documento constitui aconselhamento jurídico ou comercial, não devendo ser considerado como tal. Todas as informações, conteúdos e materiais aqui contidos e vinculados servem apenas para fins informativos. Caso precise de orientação profissional, procure um consultor jurídico ou comercial.

Sumário executivo

As empresas têm a responsabilidade normativa de identificar e abordar os impactos de suas ações climáticas sobre os direitos humanos.

Há também uma justificativa comercial para que as empresas adotem uma abordagem mais integrada entre ação climática e direitos humanos. Isso inclui:

- Gerenciar os riscos jurídicos advindos das recentes legislações e do aumento dos litígios que estão levando as empresas a adotar uma abordagem mais integrada à devida diligência em direitos humanos (DDDH).
- Atender às crescentes expectativas de parceiros comerciais, autoridades governamentais, instituições financeiras, sindicatos, organizações da sociedade civil, comunidades locais e funcionários de que as empresas respeitarão os direitos humanos à medida que implementam ações climáticas e contribuem para uma transição justa.
- Atender às crescentes expectativas dos investidores, com o apoio de referências baseadas em dados que conectam os impactos ambientais (inclusive os relacionados ao clima) aos direitos humanos.
- Gerenciar os riscos reputacionais associados à sociedade civil, à mídia e aos apelos por uma maior responsabilização das empresas que falham em gerenciar riscos às pessoas em suas ações climáticas.

Para incorporar uma abordagem mais integrada das ações climáticas aos direitos humanos, o GBI, com base na prática empresarial, conseguiu identificar diversas medidas direcionadas às companhias:

- Mapear as possíveis conexões entre ações climáticas e direitos humanos para identificar possíveis oportunidades de atuação.
- Alinhar os compromissos da política empresarial para ajudar a esclarecer a visão da empresa sobre clima e direitos humanos e garantir coerência.
- Conduzir devida diligência ambiental e de direitos humanos em todas as atividades que sustentam as ações climáticas. Em áreas de conflitos, conduzir uma devida diligência em direitos humanos ainda mais robusta.
- Assegurar que a devida diligência em direitos humanos conte com engajamento significativo das partes interessadas para garantir que o contexto e as possíveis vulnerabilidades das pessoas afetadas pelas ações climáticas sejam considerados.
- Garantir que os mecanismos de denúncia da empresa abranjam os impactos sobre os direitos humanos relacionados às suas ações climáticas.
- Desenvolver estruturas de governança integradas que possam ajudar a empresa a abordar ações climáticas e direitos humanos de forma holística.
- Promover a conscientização e coordenar as atividades internamente para ajudar a eliminar os obstáculos entre os colaboradores que trabalham com clima, outras áreas de meio ambiente e direitos humanos.

Devida diligência em direitos humanos em ações climáticas: Exemplos de práticas empresariais

Esta seção examina alguns dos riscos específicos aos direitos humanos que podem estar associados a quatro exemplos de ações climáticas: **transição para energia renovável, ampliação da economia circular, mudança para agricultura regenerativa e implementação de soluções baseadas na natureza**. Os desafios potenciais na condução da devida diligência em direitos humanos (DDDH) em cada ação climática são destacados, juntamente com considerações sobre como as empresas podem abordar a DDDH. Estudos de caso também servem como exemplos de como as empresas já estão abordando suas ações climáticas em linha com os direitos humanos.

Aprendizados transversais

Os seguintes aprendizados transversais se aplicam a diversas áreas de ações climáticas e fornecem considerações adicionais para as empresas:

- Endereçar direitos humanos nas ações climáticas pode exigir mudanças na forma como uma empresa normalmente faz negócios. As empresas devem conduzir DDDH prévia e periodicamente para identificar e abordar os impactos de tais mudanças.
- Se a desativação de ativos ou a saída de mercados for necessária para atingir as metas climáticas, considere as implicações para os direitos humanos e garanta uma conduta responsável.
- As ações climáticas de uma empresa podem incluir parcerias ou outras colaborações, como com povos indígenas; nesses casos, as empresas devem desenvolver a parceria ou colaboração respeitando os direitos humanos.
- Tendo em vista que transformações sistêmicas são necessárias para garantir que as metas climáticas globais sejam atingidas, as empresas devem colaborar mais estreitamente com o governo e com a sociedade civil para garantir que as pessoas não sejam deixadas para trás.

Boas práticas empresariais para a integração de direitos humanos e ações climáticas

Há uma expectativa crescente das partes interessadas de que as empresas abordem os direitos humanos e o meio ambiente, inclusive o clima, de forma mais holística. Essa tendência é evidenciada por iniciativas legislativas recentes, pela revisão das Diretrizes OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (Diretrizes da OCDE) e por várias iniciativas de benchmarking. Essas expectativas de uma abordagem mais holística podem gerar os seguintes riscos para os negócios:

Riscos jurídicos

As legislações nacionais e da União Europeia estão introduzindo requisitos obrigatórios de devida diligência ambiental e de direitos humanos, bem como exigências de reporte. O aumento dos litígios contra as empresas também contribuiu para a adoção de uma abordagem mais holística em relação ao clima e aos direitos humanos, com vários tribunais em todo o mundo julgando casos relacionados às ações climáticas das empresas e seus impactos sobre os direitos humanos.³

Riscos financeiros

Os investidores também esperam cada vez mais essa visão integrada. O Regulamento de Taxonomia da UE inclui os POs da ONU e as Diretrizes da OCDE como garantias mínimas exigidas para atividades consideradas sustentáveis.⁴ Vários benchmarks corporativos, incluindo os de transição justa, natureza, alimentos e agricultura da *World Benchmarking Alliance*, estabelecem vínculos entre clima e direitos humanos e podem ser usados pelos investidores para avaliar o desempenho da empresa.

Riscos reputacionais

A sociedade civil, incluindo os defensores de direitos humanos e meio ambiente, está cada vez mais atenta aos riscos da ação climática em relação a esses direitos. Por meio de relatórios, engajamento e advocacy⁵, a sociedade civil está trabalhando para responsabilizar as empresas pelos impactos sobre as pessoas associados às suas ações climáticas. Os riscos reputacionais também podem ter implicações comerciais; os clientes e parceiros esperam cada vez mais uma abordagem integrada.

Outras partes interessadas, desde comunidades até a mídia e os funcionários da empresa, também esperam que a transição para economias descarbonizadas seja justa, e que as companhias avaliem cuidadosamente suas ações.

³ Gobierno Regional de Atacama con Ministerio de Minería y Otro and FOCSIV and others v. FCA Italy, Statness SF v Sør-Fosen sijte et al, Unión Hidalgo, ProDESC & ECCHR v EDF, and County Government of Turkana v National Land Commission et al.

⁴ [EU Sustainable Finance Platform, Final Report on Minimum Safeguards](#), Outubro de 2022.

⁵ Termo em inglês utilizado para “o conjunto de práticas destinadas a defender e obter apoio a uma causa ou proposta” ([IBGC](#)) e pode se desenvolver através de diversas ações, como diálogo com autoridades governamentais, produção de conteúdo, parcerias com profissionais de outras organizações, entre outras.

Parte 1: Incorporando os direitos humanos às ações climáticas

As empresas podem tomar as seguintes medidas iniciais para garantir uma abordagem mais integrada entre direitos humanos e suas ações climáticas:

Mapear as interseções entre as ações climáticas e os direitos humanos

O mapeamento é uma primeira etapa necessária para compreender os pontos de contato entre a ação climática e os direitos humanos em toda a empresa. As formas de abordar o mapeamento podem variar de empresa para empresa e não existe uma estratégia única e correta. As abordagens devem ser desenvolvidas com base no que funcionaria melhor para cada empresa.

Os aprendizados empresariais demonstram que:

- É útil revisar os compromissos climáticos da empresa ou sua estratégia de transição como ponto de partida para considerar onde se concentram os riscos às pessoas, associados às ações climáticas da empresa.
- As ações para reduzir as emissões dos escopos 1, 2 e 3 também podem oferecer um ponto de partida valioso – por exemplo, analisando toda a cadeia de valor da empresa para entender as ações tomadas para reduzir as emissões.
- Também pode ser útil compreender o ecossistema mais amplo onde a empresa está implementando suas principais ações climáticas – por exemplo, considerar setores relevantes, parceiros comerciais, governos e organizações da sociedade civil.

Identificação dos riscos aos direitos humanos na redução das emissões de escopo 1, 2 e 3

Como parte de suas estratégias de redução de emissões, empresas de quase todos os setores estão estabelecendo metas baseadas na ciência para reduzir suas emissões dos escopos 1, 2 e 3. Mapear as ações que estão sendo tomadas para reduzir tais emissões pode ajudar a orientar os esforços para identificar possíveis pontos de contato com os direitos humanos.

Escopo	Exemplo
Emissões do escopo 1 Emissões diretas - pertencentes ou controladas pela empresa.	Para reduzir as emissões de escopo 1, uma empresa pode trabalhar para eletrificar sua frota de transporte. Os riscos aos direitos humanos decorrentes dessa ação podem incluir, por exemplo, trabalho infantil e forçado associado à cadeia de valor das baterias.
Emissões do escopo 2 Emissões indiretas da geração de energia comprada.	Para reduzir as emissões de escopo 2, as empresas podem recorrer à energia renovável para abastecer escritórios, fábricas e minas. Os riscos aos direitos humanos decorrentes dessa prática podem incluir impactos sobre os povos indígenas e as comunidades tradicionais localizadas perto ou em locais de geração de energia renovável.

Emissões do escopo 3

Emissões na cadeia de valor, tanto *upstream*, quanto *downstream*.⁶

Para muitas empresas, a redução das emissões de escopo 3 pode ser a meta mais desafiadora, pois requer a coleta de dados robustos em cadeias de suprimentos complexas.

Ao reduzir as emissões de escopo 3 em suas cadeias de suprimentos, as equipes de compras podem decidir priorizar os fornecedores que os ajudarão a atingir as metas climáticas, o que pode causar a perda de meios de subsistência para os fornecedores deixados para trás. A priorização de metas climáticas também pode levar à retenção de fornecedores, independentemente do fato de eles respeitarem os direitos humanos ou não.

Alinhamento de compromissos políticos

Os compromissos contidos na política de uma empresa esclarecem a sua visão e abordagem em relação ao clima e aos direitos humanos. De acordo com os POs da ONU, as empresas devem se esforçar para alinhar políticas e procedimentos que regem suas relações e atividades comerciais mais amplas.

As empresas devem considerar:

- Aumentar a conscientização interna sobre as interseções entre a ação climática e os direitos humanos - isso pode dar início a conversas sobre políticas.
- Revisar as declarações de política de direitos humanos existentes para incluir o clima como um risco importante para os direitos humanos ou para vincular sua DDDH às suas ações climáticas.
- Optar por alinhar os compromissos políticos com a transição justa e considerar as implicações para seus negócios.
- O alinhamento de diferentes políticas, como as de transição, comunidades indígenas e clima.
- Incluir colegas da área de clima e meio ambiente na revisão de suas políticas de direitos humanos para coletar suas contribuições e coprojetar possíveis revisões.

Conduzir a devida diligência em direitos humanos e meio ambiente em todas as atividades

A ação climática pode ocorrer em todas as operações, atividades e cadeia de valor de uma empresa. Companhias de todos os setores devem realizar a DDDH em todas as suas ações climáticas.

Iniciativas legislativas sobre a obrigatoriedade de DDDH estão exigindo que as empresas realizem a devida diligência ambiental e de direitos humanos para identificar e tratar dos riscos aos direitos humanos e ao meio ambiente. Isso também pode criar oportunidades para que os representantes empresariais aproveitem as mudanças que já estão ocorrendo nas companhias em resposta à legislação para conduzir a DDDH sobre a ação climática.

Algumas empresas podem optar por começar com a ação climática que estão realizando há mais tempo ou onde já identificaram riscos aos direitos humanos. Entretanto, as empresas devem realizar

⁶ Upstream e downstream referem-se às fases iniciais (fornecedores) e finais (clientes e atividade-fim) da cadeia de valor, respectivamente.

a DDDH em todas as atividades que sustentam suas estratégias climáticas. Se não for possível abordar os impactos adversos sobre os direitos humanos simultaneamente, as empresas devem estabelecer prioridades com base na orientação dos POs da ONU.

Por fim, as empresas devem estar preparadas para conduzir uma DDDH⁷ intensificada se sua ação climática envolver operações ou atividades em áreas afetadas por conflitos.

Os aprendizados das empresas incluem:

- Adaptar os processos existentes de avaliação de impacto sobre os direitos humanos para que sejam mais responsivos ao contexto operacional e às realidades da ação climática.
- Associar as equipes de direitos humanos e clima para identificar e abordar os riscos aos direitos humanos. Por exemplo, uma empresa que busca ampliar suas atividades de reciclagem para reduzir as emissões já havia identificado os impactos sobre os trabalhadores informais de resíduos como parte da DDDH anterior. O desafio da empresa era garantir que sua abordagem à economia circular estivesse formalmente vinculada à sua abordagem aos direitos humanos.
- Envolver-se em uma abordagem conjunta de devida diligência ambiental e de direitos humanos para identificar e endereçar os riscos ambientais de forma integrada.

⁷ [UNDP and the UN Working Group on Business and Human Rights, Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict Affected Contexts: A Guide](#), Junho de 2022.

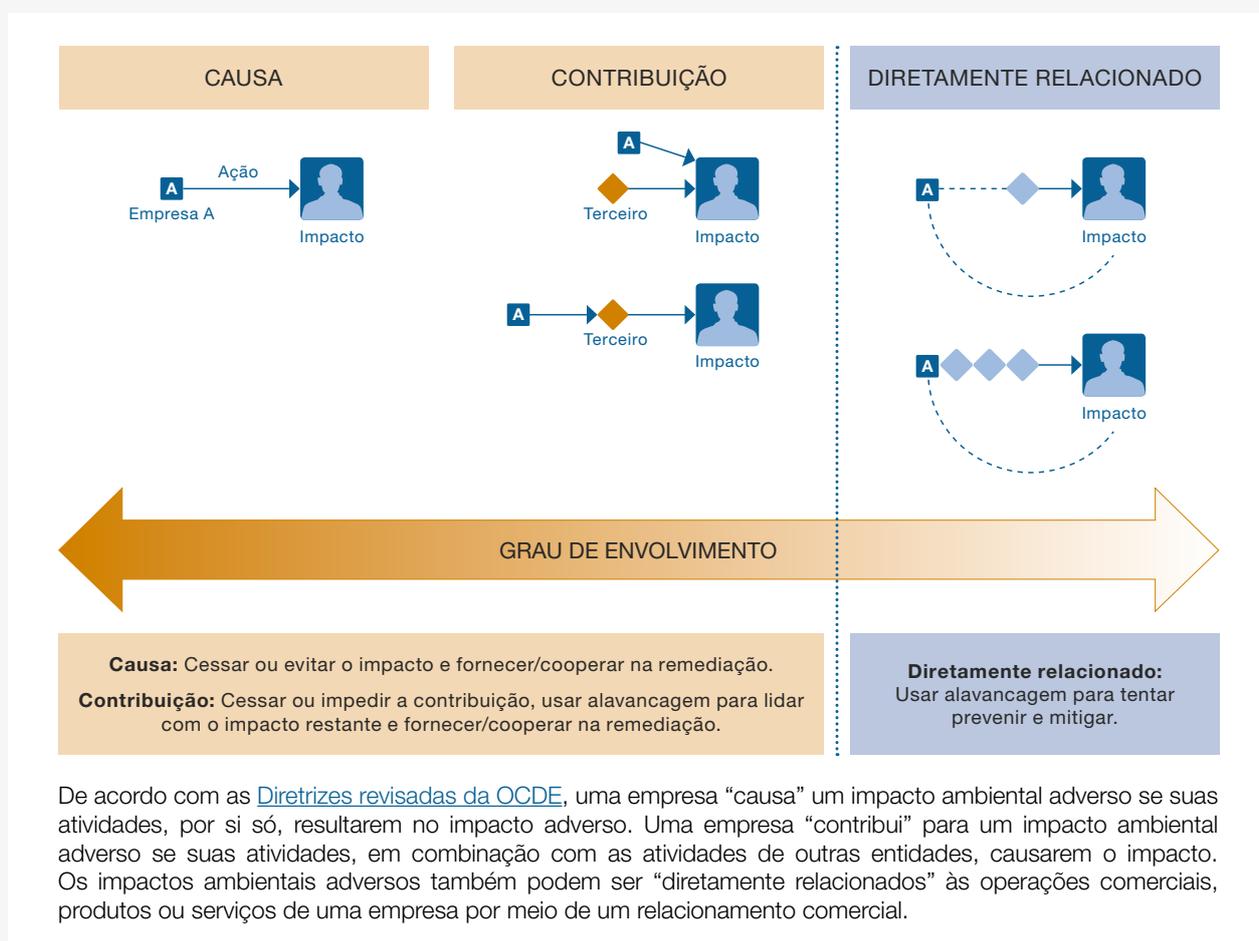
Devida Diligência em direitos humanos: Um processo contínuo, dinâmico e reativo

De acordo com os Princípios Orientadores da ONU, as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em todas as suas operações e relacionamentos comerciais, tomando medidas para identificar e abordar seus impactos adversos sobre os direitos humanos.

As empresas devem:

- 1) assumir compromisso político de cumprir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos
- 2) implementar um processo de devida diligência contínua em direitos humanos para identificar e abordar seus impactos adversos potenciais e reais; e
- 3) facilitar o acesso a recursos, inclusive ao estabelecer mecanismos de denúncia

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos abrange três tipos de envolvimento em impactos adversos: causalidade, contribuição e vínculo direto.



Pode não ser possível para as empresas endereçarem todos os impactos adversos sobre os direitos humanos simultaneamente. Nessas situações, as empresas devem buscar priorizações com base na escala, no escopo e na irremediabilidade do impacto negativo sobre os direitos humanos.

As empresas devem procurar se engajar de forma segura e significativa com as pessoas afetadas ou seus representantes, a fim de informar sua devida diligência em direitos humanos e facilitar o acesso à reparação. O [Portal de Práticas de Negócios do GBI](#) tem recomendações adicionais para as empresas sobre como começar a trabalhar com os POs da ONU.

Engajamento significativo com as partes interessadas

De acordo com os POs, espera-se que as empresas se engajem de forma significativa com as partes interessadas para informar sua DDDH e seus mecanismos de denúncia. O envolvimento significativo com as partes interessadas pode criar relações de confiança e ajudar a identificar possíveis impactos adversos sobre os direitos humanos no início do processo.

O envolvimento significativo das partes interessadas também pode direcionar a DDDH para que ela responda ao contexto e às vulnerabilidades das comunidades. Como resultado da ação climática, as comunidades podem ser afetadas de várias maneiras, incluindo os exemplos a seguir:

- Um aumento significativo na mineração será necessário como parte da transição para a energia renovável. As minas de minerais críticos geralmente estão localizadas em áreas com oportunidades limitadas de desenvolvimento econômico, o que pode gerar impactos aos direitos humanos, incluindo trabalho infantil e condições de trabalho perigosas.
- A transição para a agricultura regenerativa terá impactos sobre os pequenos agricultores e as comunidades agrícolas nas cadeias de suprimentos das empresas. Esses agricultores e comunidades podem ser mais vulneráveis do que as fazendas comerciais de grande escala.
- Para algumas empresas, a mudança para uma economia circular terá impactos significativos sobre os trabalhadores informais que trabalham com resíduos. Eles são particularmente vulneráveis devido à sua informalidade e geralmente são migrantes, refugiados ou crianças.

Dada a complexidade e gravidade dos possíveis riscos aos direitos humanos associados à ação climática, as empresas devem considerar a possibilidade de revisar seus processos de engajamento significativo das partes interessadas para garantir que sejam adequados ao propósito e, se necessário, revisá-los.

Garantir que os mecanismos de denúncia das empresas incluam a ação climática

As empresas devem garantir que os impactos sobre os direitos humanos de suas atividades de ação climática sejam incluídos em seus mecanismos de denúncia existentes e possam ser acessados pelas pessoas afetadas, incluindo as comunidades localizadas próximas às atividades, bem como por seus funcionários.

O Princípio 31 dos POs estabelece critérios para garantir a eficácia de mecanismos de denúncia.

Um desafio para muitas empresas é a multiplicidade de diferentes mecanismos de denúncia nas cadeias de suprimentos, o que pode dificultar tanto o acesso das comunidades afetadas ao mecanismo adequado quanto à informação de uma empresa sobre impactos adversos específicos em sua cadeia de valor. A colaboração do setor pode ajudar a harmonizar a inclusão da ação climática nos mecanismos de denúncia e também a simplificar estes mecanismos nas cadeias de suprimentos.

As empresas envolvidas em novas atividades devido à sua ação climática podem precisar criar novos mecanismos para cobrir tais atividades. Por exemplo, uma companhia entrevistada para este relatório reconheceu a necessidade de trabalhar com seus parceiros para cocriar um mecanismo de denúncia para garantir sua eficácia em um novo projeto.

Desenvolver estruturas de governança mais integradas

As empresas geralmente têm estruturas diferentes que regem suas funções de direitos humanos, clima e meio ambiente. Mesmo nas empresas em que as três áreas estão sob a estrutura de sustentabilidade, continuam a existir obstáculos internos, dificultando a comunicação entre as equipes.

Alguns exemplos de práticas empresariais incluem:

- Uma empresa de energia que elaborou a estrutura de governança para abordar clima e direitos humanos de forma mais integrada. Esse projeto incluiu ambas as áreas na estrutura de sustentabilidade com uma linha de reporte para compliance.
- Dentro de sua função de sustentabilidade, os profissionais de direitos humanos de outra empresa de energia trabalharam em estreita proximidade com a equipe de natureza. Isso facilitou as conversas entre os times e a eliminação de obstáculos internos.
- A equipe de direitos humanos de outra empresa se integrou à equipe de estratégia, de modo a participar das decisões iniciais sobre projetos e investimentos relacionados à ação climática.

O tom da alta administração, por meio da adesão da diretoria e da gerência executiva, também é uma etapa importante para garantir que os direitos humanos sejam incorporados à ação climática. Embora muitas diretorias e gerências tenham clareza sobre a importância de reduzir as emissões, a conexão com os direitos humanos pode ser menos clara. Aumentar a conscientização entre os membros da diretoria e da gerência executiva para que entendam as conexões entre o clima e os direitos humanos pode ajudar a promover uma abordagem mais holística.

Como parte de seus esforços para garantir a adequação da liderança, uma empresa do setor de mineração compartilha atualizações regulares com sua diretoria sobre litígios que demonstram, de forma crescente, a necessidade de clima e direitos humanos serem abordados de forma conjunta.

Bônus de desempenho e outros incentivos para a gerência sênior e equipes individuais, funções e unidades de negócios que estão vinculados a indicadores-chave de desempenho (KPIs) climáticos correm o risco de priorizar essas metas em detrimento dos direitos humanos. A aceleração das decisões estratégicas sobre o clima para atender aos KPIs também pode piorar ainda mais os impactos sobre os direitos humanos. Os KPIs destacam um desafio adicional na conexão entre os direitos humanos e o clima, já que os KPIs climáticos são geralmente quantitativos, enquanto os de direitos humanos são mais frequentemente qualitativos. As empresas talvez precisem pensar em abordagens diferentes ao definir metas nessas áreas.

Aumentar a conscientização para fortalecer a coordenação interna

Pode ser desafiador aumentar a conscientização interna entre os colegas para identificar os riscos aos direitos humanos decorrentes das atividades destinadas a reduzir as emissões. Entretanto, as empresas estão desenvolvendo essas atividades de conscientização.

Exemplos crescentes de práticas empresariais incluem:

- O desenvolvimento de iniciativas de direitos humanos que sejam diretamente adaptadas aos colegas da área climática e ambiental.
- O treinamento conjunto das equipes da área climática e de direitos humanos pode ajudar a fortalecer a capacidade de identificar problemas e conectar ambos os assuntos.

- Usar o termo “transição justa” para descrever os riscos aos direitos humanos associados à ação climática pode ser uma maneira eficaz de ganhar tração interna e estabelecer a ligação entre clima e direitos humanos para algumas empresas. Outras empresas podem preferir alternar entre “direitos humanos” e “transição justa”, dependendo do contexto.
- A inclusão de um especialista em direitos humanos na equipe climática.
- O estabelecimento de comitês multifuncionais ou grupos de trabalho que se concentrem na ação climática e nos direitos humanos também pode ser uma maneira eficaz de coordenação interna.

Uma empresa descobriu que os motivadores incluíam desenvolvimentos internos e externos. Internamente, o desenvolvimento da estratégia de zerar as emissões líquidas da empresa criou uma oportunidade de engajamento com os colegas para promover considerações sobre direitos humanos. Externamente, o desenvolvimento de políticas levou a empresa a abordar conjuntamente a ação climática e os direitos humanos.

Parte 2: Devida diligência em direitos humanos nas ações climáticas: Exemplos práticos

A seção a seguir examina alguns dos riscos específicos aos direitos humanos que podem estar associados a quatro exemplos de ação climática. Os possíveis desafios na condução da DDDH em cada ação climática foram destacados, além das considerações sobre como as empresas podem abordar a DDDH. Os estudos de caso também servem como exemplos de como as empresas estão abordando as ações climáticas com respeito aos direitos humanos.



Transição para energia renovável

Energia renovável é a energia derivada de fontes naturais reabastecidas em uma quantidade maior do que são consumidas, incluindo energia eólica e solar.⁸ A transição dos combustíveis fósseis para as energias renováveis é necessária e urgente para cumprir as metas globais de redução de GEE. Entretanto, os riscos aos direitos humanos estão presentes em toda a extensão da cadeia de valor renovável.

Abaixo estão exemplos ilustrativos de possíveis impactos sobre os direitos humanos e onde eles podem ocorrer nas cadeias de valor.

Metais e minerais

A mineração de **cobalto, lítio, níquel, grafite e cobre**, necessários para baterias e turbinas eólicas, exigirá aumentos drásticos na mineração em todo o mundo.

Os riscos aos direitos humanos associados à mineração dos minerais necessários para alimentar a transição para a energia renovável incluem:

- trabalho infantil em operações de mineração
- condições de trabalho perigosas nas operações de mineração e processamento
- ameaças aos meios de subsistência das comunidades próximas às minas
- exposição à degradação ambiental relacionada à perda de terra e de biodiversidade
- escassez de água para as comunidades
- violações de direitos humanos pelas forças de segurança
- aumento de violações de direitos humanos em áreas afetadas por conflitos ou de alto risco de conflito
- minas localizadas em terras indígenas ou próximas a elas

Na República Democrática do Congo, de 15 a 30% do cobalto necessário para produzir baterias para veículos elétricos é obtido de mineradores artesanais, que geralmente trabalham em condições perigosas. A Rep. Dem. do Congo produz a maior parte do cobalto do mundo.

Fonte: Fórum Econômico Mundial

⁷ Nações Unidas, Ação Climática

Exemplos de riscos ao longo da cadeia de valor

- **Polissilício** é um material comumente usado em painéis solares e está ligado ao suposto trabalho forçado patrocinado pelos Estados em metade dos locais onde é fabricado
- **O Transporte e a logística** podem estar ligados à exploração de trabalhadores, ao pagamento de taxas de recrutamento, a condições de trabalho perigosas, à discriminação de gênero e à discriminação contra grupos minoritários.
- **A implantação** de projetos de energia renovável também foi associada à “apropriação” e à aquisição de terras de povos indígenas sem consentimento livre, prévio e informado (CLPI), interferência em locais sagrados e tradicionais, destruição ambiental e perda de biodiversidade.
- **O Descomissionamento** de locais de projetos renováveis pode causar impactos adversos nas comunidades indígenas e em outras comunidades devido à falta de restauração adequada dos direitos à terra ou ao descarte de resíduos do projeto.

Identificação e tratamento dos riscos e impactos sobre os direitos humanos

Para limitar o aquecimento global a um nível bem abaixo de 2°C (e, idealmente, a 1,5°C), a transição para a energia renovável precisa ocorrer rapidamente e em escala - e um progresso significativo precisa ser alcançado nesta década. O ritmo acelerado da mudança necessária apresenta uma série de desafios para as empresas que trabalham para identificar e abordar quaisquer impactos sobre os direitos humanos em que ela possa estar envolvida por meio de seus esforços de transição para a energia renovável.

Por exemplo:

- A demanda por minerais essenciais está crescendo rapidamente, sendo que alguns minerais, como o lítio, têm uma previsão de aumento de sete vezes até 2030⁹. Portanto, é necessária uma rápida expansão da mineração e processamento de minerais essenciais, com impactos potenciais significativos sobre as comunidades locais e trabalhadores afetados. A escala e a velocidade do crescimento desses mercados podem comprometer a capacidade das empresas de implementar uma DDDH upstream rigorosa e eficaz e de limitar a influência das empresas downstream.
- O crescimento e a expansão dos projetos de energia renovável exigem a identificação dos locais dos projetos e a emissão de licenças e autorizações. Há uma sobreposição significativa entre locais potencialmente adequados e terras pertencentes ou sob a posse de povos indígenas e outras comunidades tradicionais, causando impactos sobre eles. O ritmo normalmente lento dos processos de licenciamento e aprovação existentes (incluindo o envolvimento com as comunidades locais e outras partes interessadas afetadas) representa um desafio à luz do ritmo acelerado da transição necessária.
- Internamente, as empresas podem precisar lidar com as tensões percebidas entre o desejo de fazer a transição para a energia renovável rapidamente para cumprir as metas climáticas e a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Os esforços para garantir a realização de uma DDDH eficaz podem levar à resistência interna de colegas que vêem a descarbonização como prioridade e percebem que os direitos humanos estão retardando ou interferindo no processo de transição.

⁹ [BNEF, Race to Net Zero: The Pressures of the Battery Boom in Five Charts, 21](#), Junho de 2022.

Os aprendizados a seguir podem ajudar as empresas a enfrentar esses desafios:

- Incorporar a perspectiva dos direitos humanos nos processos que envolvem projetos de energia renovável para ajudar as empresas a identificar e abordar os riscos aos direitos humanos associados a cada estágio do projeto de energia renovável.
- Envolver os colegas desde o início para aumentar a conscientização sobre os possíveis riscos aos direitos humanos e evitar a percepção de que esses riscos estão atrasando os projetos. Dar seguimento a esse envolvimento durante o projeto para integrar melhor os direitos humanos à ação climática.
- Envolvimento em processos de Consulta Livre Prévia e Informada para antecipar e resolver quaisquer problemas emergentes com as comunidades afetadas por atividades de mineração ou locais de energia renovável. O engajamento aprofundado e antecipado com as comunidades pode ajudar a criar confiança e apoiar a execução contínua do projeto.



Uma empresa de energia estava expandindo seu negócio de energia renovável, o que exigiu que a companhia adaptasse seus processos existentes de avaliação de impacto sobre os direitos humanos para se adequar ao contexto dos novos projetos de energia renovável. A empresa também estava mantendo os aprendizados de iniciativas anteriores, junto com os princípios sobre direitos humanos que havia desenvolvido ao longo do tempo. A companhia reconheceu que incorporar uma perspectiva de direitos humanos nos processos relacionados aos seus projetos de energia renovável a ajudou a identificar e abordar os riscos aos direitos humanos associados a cada etapa do projeto. Em um empreendimento específico de energia renovável, a empresa percebeu que as preocupações das comunidades eram baseadas em desinformação e mal-entendidos. Ao se envolver e colaborar com as comunidades, a empresa conseguiu construir confiança no projeto.



Ampliação da economia circular

A economia circular é um modelo de produção e consumo que envolve o compartilhamento, *leasing*, reutilização, reparo, reforma e reciclagem de materiais e produtos existentes pelo maior tempo possível.¹⁰

Em alguns setores, a ampliação da economia circular é uma atividade fundamental nas estratégias das empresas para reduzir as emissões de GEE, evitar a perda de biodiversidade e adaptar-se a um mundo mais quente. A economia circular também está se tornando cada vez mais importante para atender à demanda da transição energética por minerais e metais que podem ser reutilizados.

Exemplos de riscos aos direitos humanos

A expansão da economia circular apresentará riscos aos direitos humanos, incluindo:

- condições de trabalho perigosas em fábricas de reciclagem
- perda de meios de subsistência devido à automação ou à inteligência artificial
- perda de meios de subsistência devido à mudança ou fechamento de centros de produção ou manufatura
- impactos sobre os povos indígenas devido ao uso de terras e florestas para aumentar a escala de embalagens recicláveis
- acesso desigual a produtos e serviços circulares e preocupações com a privacidade dos clientes devido a modelos circulares habilitados por tecnologia
- perda de meios de subsistência para trabalhadores que atualmente dependem da extração e exportação de combustíveis fósseis e outros minerais e metais

Novas abordagens para a gestão de resíduos, incluindo a formalização da gestão de resíduos e processos de automação de triagem, podem levar aos seguintes impactos sobre os trabalhadores do setor de resíduos, especialmente os informais:

- deslocamento de trabalhadores informais de resíduos
- perda de meios de subsistência, principalmente para as mulheres
- riscos à saúde dos trabalhadores e das comunidades devido aos produtos químicos presentes na reciclagem e reutilização de produtos
- aumento do trabalho infantil

Na Turquia, os trabalhadores informais de resíduos incluem algumas das comunidades mais marginalizadas, inclusive crianças trabalhadoras, migrantes e refugiados. Alguns dos trabalhadores da instalação de reciclagem de plástico e moradores que vivem perto de uma instalação descreveram problemas respiratórios, fortes dores de cabeça e doenças de pele. As pessoas que trabalhavam na fábrica tinham pouco acesso a equipamentos de proteção e pouco ou nenhum acesso a tratamento médico para doenças ocupacionais. Além disso, os moradores relataram odores fortes e poluição que os impediam de dormir e passar o tempo ao ar livre.

¹⁰ [European Parliament, Circular Economy: definition, importance, and benefits](#), 24 de maio de 20.

Identificação e tratamento dos riscos e impactos sobre os direitos humanos

A DDDH para ampliar a economia circular exigirá um foco especial nos trabalhadores informais do setor de resíduos, que sofrerão um impacto significativo com o aumento da reciclagem. As condições dos trabalhadores informais do setor de resíduos são específicas ao contexto e variam significativamente de acordo com a geografia e o ecossistema de gestão de resíduos dos materiais. A DDDH deve ser particularmente sensível aos riscos para grupos frequentemente marginalizados, incluindo refugiados, crianças, minorias e mulheres.

Além disso, as empresas precisarão avaliar os possíveis impactos sobre os direitos humanos do redesenho das cadeias de valor, de lineares para circulares. Isso pode resultar em mudanças de fornecedores e de regiões geográficas. Por exemplo, no setor de moda, o foco na moda circular causará rupturas significativas nos locais de fabricação de roupas. O design de produtos e decisões sobre seu uso também podem criar desafios para as empresas que precisam equilibrar o respeito aos direitos humanos com a mitigação climática.



Uma empresa do setor de alimentos e bebidas identificou que um terço de suas emissões de GEE provém das embalagens dos produtos. Como parte de seus esforços para atingir suas metas baseadas na ciência, a empresa decidiu expandir significativamente seu modelo de economia circular para embalagens, que inclui mudanças no design existentes e maior recuperação de embalagens.

A empresa já havia identificado alguns dos riscos aos direitos humanos dos trabalhadores de resíduos como parte de suas atividades de reciclagem existentes. Ela reconheceu que o processo de coleta variava de acordo com as empresas individuais e que, muitas vezes, o setor era altamente informal, deixando os trabalhadores de resíduos particularmente vulneráveis.

Em resposta ao seu maior foco na economia circular, a empresa vinculou seu compromisso de reduzir as emissões de embalagens à sua DDDH existente sobre trabalhadores informais de resíduos.

Agora, a empresa está trabalhando com outras empresas, organizações da sociedade civil e governos locais para abordar algumas das causas fundamentais dos impactos adversos sobre os direitos humanos associados aos trabalhadores informais de resíduos. A empresa reconhece que também há lições a serem aprendidas em outros setores em que a circularidade pode ser cada vez mais priorizada para reduzir as emissões, incluindo bens de consumo não duráveis, setor automotivo e de vestuário.

A seguir, destacamos aprendizados que podem ajudar as empresas a enfrentar os desafios da DDDH na ampliação da economia circular:

- O design de produtos é uma oportunidade para que as empresas identifiquem os riscos aos direitos humanos em um estágio inicial, permitindo que tomem medidas para mitigar esses riscos antes que eles se desenvolvam.
- Como os impactos sobre os direitos humanos dos trabalhadores informais podem ser diferentes para as mulheres, a DDDH sensível ao gênero deve ser considerada para identificar e abordar os impactos sobre os direitos humanos das mulheres na ampliação da economia circular.
- Devem ser consideradas maneiras pelas quais os trabalhadores possam ser requalificados para responder às mudanças na produção e manufatura.
- A ação coletiva entre empresas do mesmo setor pode ajudá-las a identificar e abordar algumas das causas fundamentais dos impactos adversos sobre os trabalhadores informais de resíduos.



Mudança para a agricultura regenerativa

A agricultura regenerativa é uma abordagem que busca restaurar e renovar os recursos naturais por meio de uma série de práticas. A mudança para sistemas de agricultura regenerativa pode ajudar as empresas a reduzir as emissões de GEE, adaptar-se a um mundo mais quente e auxiliar nos esforços para evitar a perda de biodiversidade.

Exemplos de riscos aos direitos humanos

Alguns dos riscos aos direitos humanos associados à transição para a agricultura regenerativa incluem:

- condições de trabalho perigosas devido às horas mais longas de cultivo e aos processos menos industrializados
- trabalho infantil, principalmente em fazendas de pequenos produtores, devido ao aumento das expectativas de rendimento
- perda de meios de subsistência para pequenos agricultores que são substituídos por fazendas de grande escala para atender às metas climáticas da empresa
- redução da produtividade das safras; quebra ou vulnerabilidade das safras e as baixas margens de lucro podem afetar a renda e os meios de subsistência dos agricultores
- riscos ambientais devido ao uso contínuo de pesticidas
- ameaças contra defensores dos direitos humanos ambientais

Identificação e tratamento dos riscos e impactos sobre os direitos humanos

Transformações significativas dos sistemas agrícolas e de alimentos representarão desafios para uma DDDH eficaz. A não abordagem dos impactos sobre os direitos humanos associados às práticas de agricultura regenerativa pode levar a uma maior marginalização e exacerbar as desigualdades.

A transição para a agricultura regenerativa exigirá mudanças significativas nos sistemas agrícolas, o que pode causar grandes impactos sobre as pessoas, principalmente sobre os pequenos agricultores e as comunidades agrícolas. Por exemplo, a transição para a agricultura regenerativa pode levar a cadeias de suprimentos mais curtas e mais controladas e a uma preferência por agricultores de grande escala, deixando para trás os pequenos agricultores.

A mudança das cadeias de suprimentos agrícolas devido ao aumento das temperaturas também terá impactos consideráveis sobre as pessoas nas regiões para onde as cadeias de suprimentos são transferidas e nas regiões que são deixadas para trás.

A seguir, destacamos outros aprendizados que podem ajudar as empresas a enfrentar os desafios da DDDH na transição para a agricultura regenerativa:

- Os impactos sobre todos os grupos potencialmente afetados devem ser considerados na DDDH, inclusive agricultores e comunidades agrícolas, trabalhadores ao longo da cadeia de suprimentos agrícolas, povos indígenas como guardiões do conhecimento sobre biodiversidade e consumidores.
- A gestão eficaz da cadeia de suprimentos pode exigir um trabalho conjunto com os fornecedores para desenvolver sua capacidade de fazer a transição para práticas agrícolas regenerativas e respeitar os direitos humanos.

- Envolver-se com especialistas em meio ambiente para identificar e tratar de forma holística os riscos ao meio ambiente e aos direitos humanos associados à agricultura regenerativa.
- Os níveis de pobreza associados aos pequenos agricultores podem ser exacerbados por uma transformação para a agricultura regenerativa, o que pode exigir que as empresas usem sua influência nas comunidades para entender e endereçar as raízes da situação de vulnerabilidade destes agricultores.



Para uma empresa, reduzir substancialmente suas emissões de GEE significava trabalhar com sua cadeia de suprimentos para apoiar uma transição para a agricultura regenerativa. A empresa identificou logo no início que os pequenos agricultores eram fundamentais para a transição.

Para promover meios de subsistência resilientes, justos e trabalho digno para os agricultores, a empresa está colaborando e consultando os agricultores e outras partes interessadas em sua cadeia de suprimentos para facilitar sua transição. A empresa também está oferecendo incentivos financeiros aos agricultores que implementarem práticas agrícolas regenerativas.

A empresa descobriu que o uso da transição justa como narrativa ajudou a integrar os direitos humanos e o clima para obter a adesão interna.

Além disso, por meio da DDDH em sua transição para a agricultura regenerativa, a empresa identificou outros impactos adversos potenciais sobre os direitos humanos, incluindo trabalho forçado, trabalho infantil e impactos sobre os direitos dos povos indígenas.

A empresa está implementando medidas de acordo com seu programa de direitos humanos existente para mitigar e abordar os impactos adversos sobre os direitos humanos de outras partes interessadas.



Implementação de soluções baseadas na natureza

Soluções baseadas na natureza podem ser definidas como ações tomadas para proteger, gerir de forma sustentável ou restaurar ambientes e ecossistemas naturais. Elas podem contribuir significativamente para o enfrentamento das mudanças climáticas e da perda de biodiversidade. As crises climática e de biodiversidade estão intimamente interconectadas, e os esforços para restaurar a biodiversidade são necessários para limitar o aquecimento global e combater as mudanças climáticas.¹¹

Soluções baseadas na natureza, emissão zero e créditos de carbono

As empresas estão estabelecendo cada vez mais metas para zerar as emissões de carbono até 2050 ou antes. Para atingir a meta, a orientação atual é de que as empresas neutralizem suas emissões residuais por meio da remoção do carbono da atmosfera e de seu armazenamento permanente. Essa neutralização pode incluir a compra de créditos de carbono.

Os créditos de carbono derivados de soluções baseadas na natureza geralmente não são considerados adequados para essa finalidade, devido a preocupações com o armazenamento permanente. No entanto, as soluções baseadas na natureza podem ser usadas para evitar ou reduzir emissões e para remover e armazenar GEEs da atmosfera em horizontes de curto a médio prazo. A orientação para o estabelecimento de meta zero não desestimula esse uso, mas considera essas soluções como um investimento adicional das empresas, para além de suas metas.¹² Esses investimentos podem ser feitos por meio do envolvimento direto no desenvolvimento de projetos de soluções baseadas na natureza ou por meio da compra de créditos de carbono desses projetos.

Há vários motivos pelos quais as empresas ainda podem optar por fazer um investimento em soluções baseadas na natureza. Isso inclui fazer declarações verdes, como declarações de neutralidade de carbono de produtos ou serviços. Estão surgindo regulamentações e iniciativas voluntárias para fornecer requisitos e orientações sobre como as empresas podem fazer declarações ambientais confiáveis sobre produtos e serviços.

Como os programas de compensação de carbono são adicionais aos esforços necessários para mitigar as emissões corporativas até a emissão zero, eles foram criticados como uma “distração perigosa” das ações climáticas necessárias para atingir a meta.¹³ Apesar disso, os créditos de carbono de soluções baseadas na natureza continuam a fazer parte de muitas estratégias climáticas corporativas¹⁴ e, portanto, é importante entender os riscos aos direitos humanos que surgem com seu uso.

¹¹ [Nações Unidas, Biodiversidade](#) – nossa mais forte defesa natural contra as mudanças climáticas.

¹² [Friends of the Earth, A dangerous distraction](#) – o golpe da compensação, outubro de 2021.

¹³ Science Based Targets, [Beyond Value Chain Mitigation](#), Outubro de 2021.

¹⁴ [OECD, Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct](#), Edição de 2011, Publicação da OCDE, Paris.

Exemplos de riscos aos direitos humanos

Apesar de seu impacto positivo na mitigação das mudanças climáticas e da perda de biodiversidade, as soluções baseadas na natureza podem ter impactos adversos claros sobre os direitos humanos das comunidades, incluindo:

- violações dos direitos originários à terra e ao carbono dos povos locais, incluindo povos indígenas e comunidades tradicionais
- falta de consulta significativa às comunidades sobre o uso da terra e o compartilhamento de benefícios
- compensação inadequada e exploração de comunidades que participam de soluções baseadas na natureza
- deslocamento de comunidades por meio de grilagem e apropriação de terras
- perda de terras usadas para pastagem e agricultura, levando à perda de meios de subsistência
- violência por parte das forças de segurança
- assédio sexual e violência baseada em gênero nos locais do projeto
- ameaças aos defensores de direitos humanos ambientais

Identificação e tratamento dos riscos e impactos sobre os direitos humanos

A realização da DDDH em soluções baseadas na natureza pode ser um desafio, pois pode haver uma “névoa verde” em torno desses projetos devido aos seus impactos positivos sobre o meio ambiente. Muitas vezes, esses projetos também são gerenciados por fornecedores terceirizados e, no caso de compensações de carbono, são comprados de fornecedores que podem estar a um ou dois níveis de distância dos próprios projetos. Se as empresas estiverem gerenciando projetos de soluções baseadas na natureza diretamente, eles podem representar uma nova atividade comercial para a empresa. Os impactos sobre a biodiversidade e os direitos humanos podem ser altamente complexos e específicos ao contexto, o que pode criar desafios na identificação e tratamento dos impactos sobre os direitos humanos associados às soluções baseadas na natureza.

Os seguintes aprendizados podem ser úteis para as empresas que realizam DDDH em soluções baseadas na natureza:

- Esclareça as expectativas em um estágio inicial com relação ao respeito aos direitos humanos com parceiros que implementam soluções baseadas na natureza e fornecedores de compensações de carbono.
- Considere a possibilidade de desenvolver a capacidade e aumentar a conscientização sobre possíveis questões de direitos humanos entre os parceiros de implementação, incluindo organizações da sociedade civil ambientais.
- Considere o papel das forças de segurança em projetos de soluções baseadas na natureza e consulte os Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos.¹⁵
- Como as terras dos povos indígenas geralmente estão ligadas a soluções baseadas na natureza, procure se envolver significativamente com essas comunidades na DDDH. Deve ser oferecida uma compensação adequada aos povos indígenas cujas terras estejam sendo usadas para projetos de compensação, especialmente se esse uso exigir que eles renunciem a práticas culturais e ao uso da terra.
- Ser transparente ao relatar como as compensações de carbono se relacionam com as estratégias gerais de redução de emissões.

¹⁵ [Voluntary Principles on Security and Human Rights](#)



Uma empresa envolvida em um projeto de plantio de árvores identificou a necessidade de realizar a DDDH desde o desenvolvimento do projeto até sua implementação. Esse projeto em particular era uma nova atividade para a empresa. A empresa tinha princípios estabelecidos para abordar soluções baseadas na natureza, que incluíam evitar danos sociais e ambientais e realizar um engajamento significativo com as partes interessadas. Também foi desenvolvida uma orientação para a repartição de benefícios. Como o projeto estava sendo implementado por uma ONG ambiental, a empresa reconheceu a necessidade de capacitação e conscientização em termos de respeito aos direitos humanos. A empresa também revisou seus processos e protocolos para mecanismos eficazes de resolução de denúncias no local do projeto, reconhecendo que poderia ser necessário modificar os processos existentes para refletir um novo contexto. Ao longo da duração do projeto, a empresa se engajou com as partes interessadas, inclusive com as comunidades localizadas próximas ao empreendimento.

Aprendizados transversais

Os seguintes aprendizados de práticas e abordagens empresariais emergentes podem ser relevantes em diferentes áreas de ação climática, e fornecer considerações adicionais para abordar a ação climática com respeito aos direitos humanos de forma eficaz.

A ação climática pode exigir mudanças na forma como uma empresa normalmente faz negócios, portanto, as empresas devem conduzir a DDDH desde o início e continuamente para identificar e abordar os impactos dessas mudanças.

A DDDH também deve ser conduzida no início do processo de desenvolvimento ou investimento em uma nova atividade ou projeto. Muitos profissionais de negócios expressam frustração por serem envolvidos tardiamente e por serem vistos como potenciais 'obstáculos' ao manifestarem preocupações sobre questões de direitos humanos que poderiam – e deveriam – ter sido consideradas mais cedo no processo.

Para as empresas dos setores de mineração ou energia, a transição para a energia renovável pode exigir a participação em *joint ventures* adicionais. Conduzir a DDDH desde o início e articular claramente as expectativas de direitos humanos da empresa, antes de fechar um contrato, estabelecerá a base para identificar problemas em um estágio inicial e aumentar as oportunidades de alavancagem.

Uma empresa de mineração do sul da África destacou que os projetos de energia renovável criaram novas oportunidades de negócios para a empresa, muitas vezes resultando em um aumento de *joint ventures*. A empresa descobriu que era melhor identificar e esclarecer os riscos no início do processo de negociação e incluir disposições relevantes nos contratos de *joint venture*, em vez de ter que esclarecer os riscos de direitos humanos após a contratação.

Se for necessário descontinuar ativos ou sair de mercados para cumprir as metas climáticas, considere as implicações para os direitos humanos daí decorrentes e conduza esse processo de forma responsável.

A ação climática pode exigir que as empresas tomem decisões difíceis ao descontinuar ativos ou sair de mercados que não estão alinhados com as metas de redução de emissões de GEE da empresa ou com as metas climáticas globais. A transição energética exigirá uma transição para o fim do uso de combustíveis fósseis, obrigando as empresas a fechar ou deixar ativos. A expansão da economia circular pode levar as empresas a encerrar o ciclo de certos materiais, deslocando-se, em seguida, de alguns mercados e regiões geográficas. Algumas empresas também podem optar por deixar mercados ou regiões se o mercado não for capaz ou não estiver disposto a descarbonizar-se rapidamente o suficiente.

Para uma empresa do setor de vestuário, a eletrificação das fábricas dos fornecedores foi identificada como essencial para reduzir suas emissões de escopo 3. A empresa incluiu considerações sobre direitos humanos e clima em suas decisões sobre as regiões de onde obtém materiais. Entretanto, na prática, ela descobriu que precisa encontrar um equilíbrio entre os direitos humanos e as considerações climáticas ao se concentrar na eletrificação. A empresa tem usado sua influência para incentivar os fornecedores a se descarbonizar e, em alguns casos, para incentivar os governos a facilitar a eletrificação. No entanto, a empresa também reconheceu que talvez precise se afastar de algumas regiões onde as autoridades governamentais não estão apoiando a eletrificação de acordo com as metas climáticas da empresa. A companhia reconheceu as possíveis implicações para os direitos humanos de uma decisão de transferir seções de sua cadeia de suprimentos para novas áreas geográficas devido a desafios de eletrificação e estava trabalhando para fortalecer os relacionamentos existentes com os principais governos para ajudar a identificar e mitigar tais riscos.

Quando for necessário e apropriado descontinuar ou sair de um mercado, as empresas devem fazê-lo de forma responsável e buscar identificar e mitigar os impactos sobre as pessoas e comunidades que ficam para trás.

A ação climática de uma empresa pode incluir parcerias ou outras colaborações com povos indígenas; nesses casos, as empresas devem abordar a parceria ou colaboração com respeito aos direitos humanos.

As empresas que implementam ações climáticas podem buscar parcerias com os povos indígenas devido ao seu conhecimento tradicional e às suas funções como guardiões da terra. Por exemplo, os povos indígenas podem colaborar com as empresas para apoiar a gestão de florestas para soluções baseadas na natureza ou a reabilitação do solo na mudança para a agricultura regenerativa.

Em suas parcerias ou colaborações com os povos indígenas, as empresas devem respeitar os direitos humanos, inclusive evitando danos adicionais aos povos indígenas, respeitando as tradições culturais e os direitos à terra. As empresas devem se engajar de forma significativa e respeitosa com os povos indígenas de maneira sensível à sua dinâmica de poder e aos possíveis impactos contínuos de práticas coloniais.

Operacionalização de uma transição justa

Para os fins deste relatório, transição justa é entendida como a transformação mais ampla pela qual Estados, instituições, economias e empresas precisarão passar para responder à crise climática – uma transformação que deve respeitar os direitos humanos e, ao mesmo tempo, promover o desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza e a criação de trabalho decente e empregos de qualidade.¹⁶

Uma transição justa abrange todo o espectro dos direitos humanos e é relevante para todas as empresas, independentemente do setor. Muitas empresas já estão tentando entender como implementar uma transição justa no contexto de seu ambiente operacional e de seu setor. Alguns aprendizados extraídos dessas práticas incluem:

- Embora não exista um padrão claro para a transição justa, há vários princípios que foram aplicados para considerar o que é “justo”. Apesar disso, muitas empresas negociarão projetos no plano local, onde pode haver uma definição diferente. As empresas precisarão ouvir os diferentes pontos de vista das partes interessadas para determinar o que é justo.
- Em algumas regiões, o termo foi politizado e não é útil em discussões. No entanto, muitas empresas acham que é um termo útil para ser usado internamente para ganhar força em projetos relacionados a direitos humanos e clima.
- Os benchmarks de transição justa podem ajudar a fornecer um roteiro com uma linguagem comum que garanta que as empresas entendam o que está sendo demandado delas.
- Para empresas de diferentes setores e regiões geográficas, a transição justa pode ser operacionalizada de diferentes maneiras. A orientação setorial relevante pode esclarecer como as empresas podem abordar a transição justa.

¹⁶ [Institute for Human Rights and Business, Just Transitions Dialogue: Exploring the Need for International Rules Based on Local Realities](#), 2 de fevereiro de 2023.

Como são necessárias transformações sistêmicas para garantir que as metas climáticas globais sejam atingidas, as empresas talvez precisem colaborar mais estreitamente com o governo e a sociedade civil para garantir que as pessoas não sejam deixadas para trás.

As empresas estão reconhecendo que suas ações climáticas podem exigir a colaboração de várias partes interessadas para lidar com os impactos adversos sobre os direitos humanos de pessoas e comunidades.

Por exemplo, as companhias que estão extraído os minerais necessários para impulsionar a transição energética reconhecem a necessidade de colaborar com o governo e com a sociedade civil para facilitar os objetivos de desenvolvimento das comunidades próximas às minas, incluindo o acesso à energia. Muitas empresas voltadas para a economia circular reconhecem a necessidade de colaborar com outras empresas, com o governo e com a sociedade civil para lidar com os impactos sobre os direitos humanos dos trabalhadores informais que lidam com resíduos.

A colaboração com outras partes interessadas pode ajudar a fortalecer a influência de uma empresa para evitar ou mitigar um impacto adverso. Entretanto, os governos também precisarão ser ativos no apoio a abordagens coletivas para lidar com questões desafiadoras de direitos humanos.

Olhando para o futuro

As empresas estão acelerando suas ações climáticas como uma questão urgente para alcançar as metas climáticas globais. No entanto, as companhias devem se esforçar para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos em todas as suas ações climáticas e, ao fazê-lo, contribuir para uma transição justa. Reconhecendo que a prática nessa área ainda está em desenvolvimento, o GBI continuará a se envolver com as empresas para promover abordagens mais integradas à ação climática e aos direitos humanos.¹⁷

¹⁶ Agradecimentos: O GBI consultou empresas e organizações empresariais em várias regiões geográficas para obter aprendizados e práticas. Gostaríamos de agradecer à Rede do Pacto Global da ONU na Tailândia, à Rede do Pacto Global da ONU no Quênia e ao Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS). Além disso, gostaríamos de agradecer às empresas Braskem, Anglo American e Eletrobrás por suas contribuições.



Global Business Initiative on Human Rights

19c Commercial Road, Eastbourne, East Sussex, BN21 3XE, UK

engage@gbih.org www.gbih.org