

**Manual de Devida Diligência de Direitos
Humanos para as operações próprias de E&P e
refino da Petrobras**

2022

PÚBLICA

LISTA DE SIGLAS

AIDH	Avaliação de Impactos a Direitos Humanos
ANP	Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis
DDDH	Devida diligência de direitos humanos
E&P	Exploração e produção
GT	Grupo de trabalho
ISC	Inteligência protetiva e segurança corporativa
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
POs	Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos
SMS	Segurança, meio ambiente e saúde

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS	1
SUMÁRIO	2
METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO MANUAL	3
CONTEXTO DAS OPERAÇÕES DE E&P E REFINO DA PETROBRAS	4
1. INTRODUÇÃO	6
1.1. O que é a devida diligência de direitos humanos? Por que ela é relevante para as empresas?	6
1.2. Como as empresas podem estar envolvidas com impactos negativos aos direitos humanos? E o que deve ser feito?	8
1.3. Por que a devida diligência de direitos humanos é relevante para as operações de E&P e Refino da Petrobras?	10
1.4. Qual deve ser o foco da devida diligência de direitos humanos nas operações de E&P e Refino da Petrobras?	12
1.5. Como assegurar que o respeito aos direitos humanos seja integrado na empresa?	13
1.5.1. Desenvolvimento da capacidade interna e apoio de especialistas em direitos humanos	15
2. IMPLEMENTANDO A DDDH NAS OPERAÇÕES DE E&P E REFINO DA PETROBRAS	16
1.6. Delimitação geográfica dos mapeamentos e diagnósticos locais	20
2.1. Identificação e avaliação de riscos e impactos aos direitos humanos	21
2.1.1. Diretrizes para a etapa de identificação e avaliação de riscos e impactos	21
2.1.2. Identificação e avaliação de riscos e impactos na Petrobras: como implementar e por onde começar?	22
2.1.3. Engajamento e participação significativa de partes interessadas e detentores de direito	26
2.1.5. Consulta, livre, prévia e informada	28
2.1.4. Periodicidade e ciclo de vida dos negócios	29
2.1.5. Avaliação de Impacto a Direitos Humanos (AIDH)	30
2.1.6. Processos existentes de identificação e avaliação de riscos e impactos na Petrobras que podem contribuir para a DDDH	33
2.2. Integração de resultados & Monitoramento da eficácia das respostas	34
2.2.1. Diretrizes para integração e monitoramento	34

2.2.2. Integração dos resultados e monitoramento das respostas na Petrobras: por onde começar?	36
2.2.3. Processos existentes de integração e monitoramento de riscos e impactos na Petrobras que podem contribuir para a DDDH	37
2.3. Comunicação sobre a gestão de riscos e impactos	38
2.3.1. Diretrizes para comunicação	38
2.3.2. Processos existentes para comunicação que podem contribuir para a DDDH	40
3. REPARAÇÃO DE IMPACTOS E MECANISMOS DE QUEIXA	41
3.1. Diretrizes sobre reparação	41
3.1.1. Reparação justa e proporcional ao dano	41
3.2. Diretrizes sobre mecanismos de queixas	43
3.2.1. Objetivos e infraestrutura de queixas	43
3.2.2. Processos existentes na Petrobras referentes a mecanismos de queixa que podem contribuir para a DDDH	47
ANEXOS:	49
1- Nota técnica: Análise preliminar do grau de integração da DDDH nos processos existentes na Petrobras	49
2- Glossário de devida diligência de direitos humanos	49
3- Descrição das ferramentas indicadas	49
4- Parâmetros de referência na íntegra	49
5- Exemplos de atividades de E&P e Refino que podem impactar negativamente os direitos humanos	49

CONTEXTO DAS OPERAÇÕES DE E&P E REFINO DA PETROBRAS

Fundada em 1953, a Petrobras é uma empresa brasileira anônima de capital aberto, que tem o Governo Federal do Brasil como maior acionista¹. Destaca-se por ser uma das maiores produtoras de petróleo e gás natural do mundo e por ser líder mundial em exploração e produção (ou apenas "E&P") em águas profundas e ultraprofundas. A companhia atua, especialmente, na exploração, produção, refino, geração e comercialização de energia.

O escopo do presente Manual são as operações próprias da Petrobras de exploração e produção (E&P), e refino de petróleo, que são as atividades centrais da empresa, e incluem **operações onshore e offshore, avaliação, desenvolvimento, produção e incorporação** de reservas de petróleo.

Quadro 1: Descrição das fases de Exploração e Produção de petróleo e gás natural

Fase de Exploração	Fase de Produção
A fase de exploração precede a fase de produção e tem por objetivo descobrir e avaliar jazidas de petróleo e/ou gás natural. Caso a empresa não encontre, ela poderá devolver a área à União e, caso encontre, a empresa deverá avaliar se a descoberta possui viabilidade econômica ou não. Se a empresa entender que a descoberta é comercial, ela deve declarar isso à ANP por meio de uma "declaração de comercialidade". Caso contrário, a empresa poderá optar por continuar explorando a área (dentro do prazo previsto no edital) ou devolvê-la total ou parcialmente à União.	Após aprovado o plano de desenvolvimento, a área delimitada pela empresa torna-se um campo produtor e o contrato entra na fase de produção, que é dividida em duas etapas. A primeira é a de desenvolvimento da produção, na qual as empresas preparam a infraestrutura necessária para que o campo possa produzir. Por fim, há a etapa de produção propriamente dita, na qual as operadoras, de fato, produzem petróleo e/ou gás natural. É a etapa mais longa de todo o ciclo de vida de um campo de petróleo, podendo se estender por décadas a depender da capacidade produtiva do campo.

Fonte: [Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis](#), (2022).

Atualmente, as atividades da Petrobras se concentram na perfuração de campos marítimos em **águas profundas e ultraprofundas**, que, juntas, representaram 95% da produção total de petróleo em 2021². A Petrobras possui **refinarias** em várias regiões do território nacional.

As principais bacias produtoras da companhia são a Bacia de Campos (ES/RJ) e a Bacia de Santos (PR/SC/SP/RJ), sendo esta última a principal fonte do crescimento futuro em reservas provadas e em produção de petróleo da Petrobras³. A empresa busca atualmente expandir a produção para a região conhecida como "Margem Equatorial", que abrange as bacias do Foz do Amazonas, Pará-Maranhão, Barreirinhas, Ceará e Potiguar. A região vai do Rio Grande do Norte ao Oiapoque, no Amapá, um território de características socioeconômicas distintas das bacias até então exploradas pela empresa, em especial por

¹ O Governo Federal detém 28,67% das ações totais da Petrobras, seguido por investimento estrangeiro (24,67%) e recibos depositários americanos (ADR) (19,91%). O Governo Federal possui 50,26% das ações ordinárias que conferem direito a voto e participação nas decisões, seguido pelo ADR Nível 3 (27,74%). Por outro lado, a maior proporção de acionistas preferenciais vem de investimento estrangeiro (39,62%), seguido pelo BNDESPar (16,07%). Petrobras, "[Composição acionária](#)" (2022).

² Petrobras, "[Exploração e produção de petróleo e gás](#)" (2022).

³ Petrobras, "[Bacias](#)" (2022); Petrobras, "[Relatório de Sustentabilidade 2021](#)".

ser onde estão localizados povos indígenas e comunidades tradicionais. O projeto está em fase de licenciamento ambiental e não iniciou as perfurações⁴.

Figura 2: Locais de atividade de E&P



Fonte: [Petrobras](#), 2022.

⁴ EPBR, "[Petrobras prevê iniciar perfuração na margem equatorial em novembro](#)" (2022).

1. INTRODUÇÃO

1.1. O que é a devida diligência de direitos humanos? Por que ela é relevante para as empresas?

- Todos os seres humanos têm direito às mesmas liberdades e direitos considerados essenciais para uma vida digna, que foram reconhecidos e protegidos em diversos instrumentos internacionais, ratificados por Estados e consagrados na Declaração Universal de Direitos Humanos. Abrangem direitos civis, políticos, culturais, econômicos e sociais⁵. Esses direitos devem ser respeitados não apenas pelo Estado e indivíduos, mas também por empresas, no decorrer de suas atividades.
- Em 2011, após uma série de casos paradigmáticos trazerem à luz a interface entre as atividades empresariais e violações a direitos humanos, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou, de maneira unânime, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) e estabeleceu o Grupo de Trabalho (GT) sobre Empresas e Direitos Humanos para promover, disseminar e implementar os POs. Ao trazerem diretrizes claras sobre o que é esperado das empresas em relação à responsabilidade de respeitar os direitos humanos, os POs estabeleceram um novo paradigma para a conduta empresarial responsável.
- Os POs fundamentam-se em três pilares, cujas responsabilidades são definidas como segue:
 - **Proteger:** os **Estados** possuem o dever de **proteger** e de garantir os direitos humanos e as liberdades fundamentais em seus territórios e jurisdições⁶.
 - **Respeitar:** as **empresas** têm a responsabilidade de **respeitar** os direitos humanos em suas operações e junto às suas cadeias de valor. Em termos práticos, isso significa não apenas assumir um compromisso público de respeitar os direitos humanos, mas implementar um processo contínuo de **devida diligência** a fim de prevenir e mitigar impactos negativos às pessoas.
 - **Reparar:** ambos os **Estados** e as **empresas** devem prover **reparação** efetiva e adequada quando forem identificados impactos negativos decorrentes das atividades empresariais.
- Apesar de ser relativamente fácil para uma empresa afirmar que respeita os direitos humanos, ela precisa **saber e ser capaz de mostrar** que está respeitando os direitos humanos. Na prática, isso requer ação por parte das empresas, que precisam ter políticas e processos em vigor que sejam adequados para respeitar os direitos humanos. Segundo os POs, essas políticas e processos

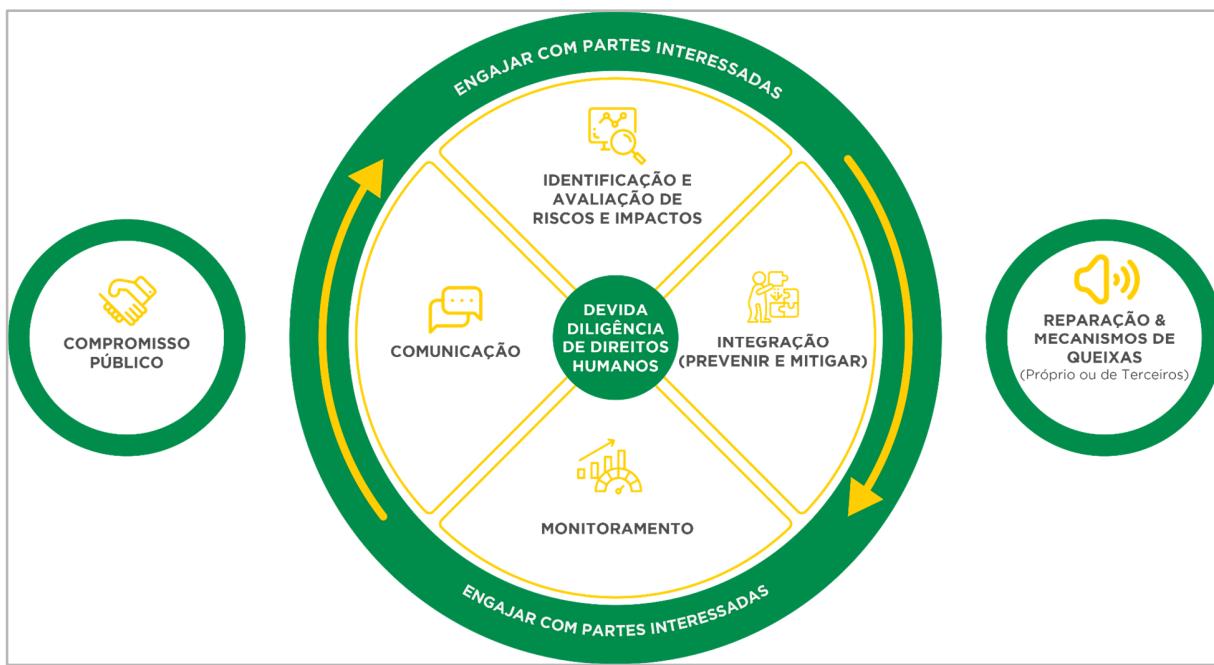
⁵ Por exemplo, direitos civis e políticos: o direito à vida; a não ser submetido à tortura ou penas ou tratamento cruéis, desumanos ou degradantes; a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de escravos; à liberdade e segurança pessoal; à livre circulação; à igualdade perante tribunais e cortes de justiça; à liberdade de pensamento, de consciência e de religião e de expressão;; e direitos econômicos sociais e culturais incluem os direitos à alimentação adequada, à moradia adequada, à educação, à saúde, à segurança social, à participação na vida cultural, à água, ao saneamento e ao trabalho.

⁶ A obrigação dos Estados possui respaldo no dever de cumprimento dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966).

englobam um compromisso político, um processo de devida diligência e processos que possibilitem reparar os impactos adversos identificados.

- A DDDH consiste no processo de gestão contínua que uma empresa deve realizar para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos e evitar impactos aos direitos humanos, dentro das circunstâncias relevantes para o seu setor e contexto operacional. Normalmente, o impacto negativo aos direitos humanos é resultado da falta de análise tanto dos riscos derivados de suas atividades, como da forma que a empresa poderia ter atuado para reduzir os impactos gerados.
- O Princípio Orientador n. 17 estabelece que a DDDH “variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos aos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações”. Assim, **ainda que não haja uma fórmula única para implementar a DDDH nas empresas**, existe um consenso de que a DDDH **deve observar certas diretrizes** previstas nos POs (que são apresentadas em cada seção deste Manual).

Figura 2: Representação esquemática da devida diligência de direitos humanos para as empresas



- Com o fortalecimento da agenda de direitos humanos, há uma expectativa cada vez maior de que as empresas não apenas assumam o compromisso de respeitar os direitos humanos, mas também demonstrem como o estão implementando. Tais expectativas são expressadas por diversas partes interessadas, tais como a mídia, a sociedade civil, entidades setoriais, investidores e órgãos intergovernamentais. Desde o seu lançamento, os POs têm sido incorporados ou servido de inspiração para avanços legislativos, medidas governamentais e iniciativas voluntárias de empresas,

indústrias e organizações inter-governamentais⁷. Há, ainda, uma crescente expectativa por parte de investidores em relação à transparência das empresas na gestão de impactos e riscos de direitos humanos.

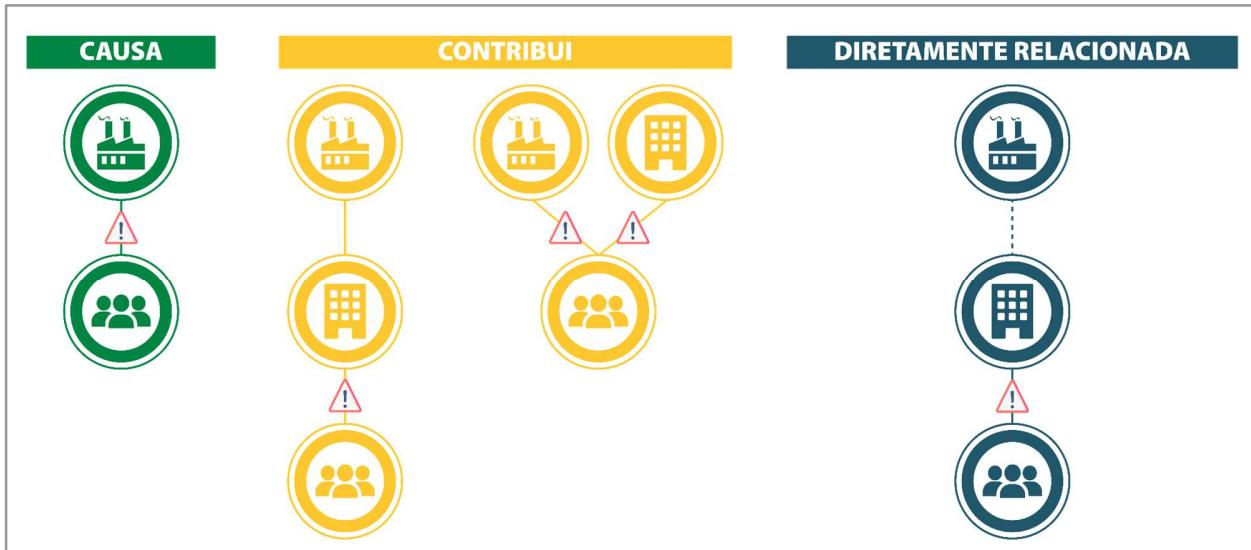
1.2. Como as empresas podem estar envolvidas com impactos negativos aos direitos humanos? E o que deve ser feito?

As empresas podem se envolver em impactos aos direitos humanos conforme três situações, descritas a seguir e representadas na Figura 3.

Como as empresas podem impactar os direitos humanos
A empresa causa impacto por meio de suas atividades quando as suas ações impedem ou reduzem diretamente a capacidade de uma pessoa ou comunidade de desfrutar de um direito humano.
A empresa contribui para o impacto por meio de suas atividades, seja de forma direta ou por outra entidade (governo, empresa). Essa contribuição pode ocorrer de duas maneiras: i) quando contribui para um impacto por meio de suas atividades, mas o impacto não é resultado exclusivo de sua atividade, sendo resultado também de ações de outros entes; ou ii) quando a empresa contribui - pressionando, facilitando, financiando - para que um terceiro cause impactos adversos.
A empresa está diretamente relacionada a um impacto adverso. Isso ocorre quando a empresa não contribui para o impacto, mas mantém relações comerciais com a entidade que está causando o impacto por meio de suas operações, produtos ou serviços.

⁷ Por exemplo, [Guia da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico \(OCDE\) de devida diligência para uma conduta empresarial responsável](#), [Princípios do Equador](#), [Padrões de Desempenho sobre Sustentabilidade Socioambiental do International Finance Corporation \(IFC\)](#), a lei alemã do Dever de Diligência em Direitos Humanos na Cadeia de Fornecimento, e a lei norueguesa de Transparéncia, entre outros.

Figura 3: Formas de envolvimento de empresas com impactos aos direitos humanos

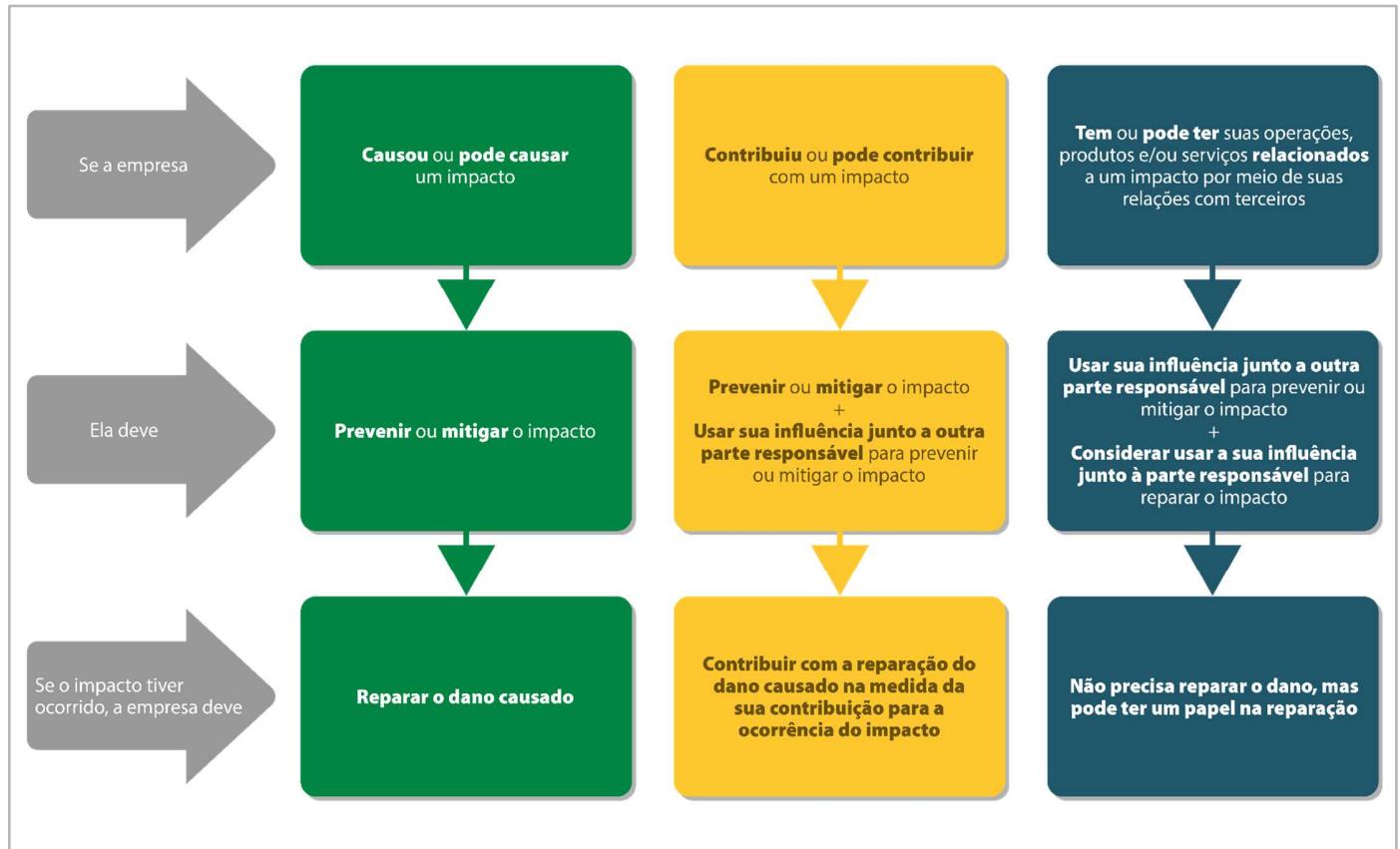


Fonte: Figura elaborada com base no [The corporate responsibility to respect human rights](#) (2012).

O tipo de resposta sob responsabilidade da empresa dependerá do seu grau de envolvimento com o dano causado⁸:

⁸ OHCHR, "[The corporate responsibility to respect human rights](#)" (2012).

Figura 4: Formas de responsabilidade de empresa de acordo com seu envolvimento com o dano



Fonte: Figura elaborada com base no [The corporate responsibility to respect human rights: An Interpretive Guide](#) (2012).

1.3. Por que a devida diligência de direitos humanos é relevante para as operações de E&P e Refino da Petrobras?

- Como outras empresas, a Petrobras pode causar, contribuir ou estar diretamente relacionada a impactos negativos aos direitos humanos por meio de suas atividades e junto à sua cadeia de valor. As atividades de E&P e Refino apresentam riscos negativos inerentes aos direitos humanos, havendo casos notórios de impactos que ocorreram no setor de óleo e gás incluindo no Brasil⁹.
- Além disso, a instalação de operações da Petrobras em determinadas regiões pode causar alterações em dinâmicas sociais e econômicas que podem também estar associadas ou potencializar impactos negativos aos direitos humanos. Por exemplo, a chegada de um novo

⁹ Por exemplo, em 2010, uma plataforma da empresa British Petroleum (BP) explodiu no Golfo do México, o que causou a morte de 11 trabalhadores, derramou milhões de barris de petróleo no mar por quase três meses e afetou comunidades de pescadores.

negócio pode gerar a migração de trabalhadores, aumento da população local e consequente aumento da demanda sobre a infraestrutura de serviços públicos, especulação imobiliária, entre outros.

- A Petrobras atua em locais do Brasil onde existem questões sistêmicas que contribuem para a vulnerabilidade de populações locais e consequentemente aumentam o risco de ocorrência de impactos a direitos humanos, como altos índices de pobreza, baixo índice de escolaridade, disputas fundiárias, entre outros.

Questões sistêmicas

Questões sistêmicas referem-se a problemas ou desafios que prevalecem em um contexto e são motivados por causas raízes fora do controle imediato da empresa. As questões sistêmicas podem surgir por conta de falhas do Estado em cumprir seu dever de proteger e promover os direitos humanos. Embora não seja responsabilidade das empresas resolver questões sistêmicas, as empresas têm a responsabilidade de lidar com os impactos adversos que causam ou com os quais contribuem, mesmo quando operam em contextos onde as questões sistêmicas são predominantes.

- Além de todas as empresas serem responsáveis por respeitar os direitos humanos, os POs enfatizam a responsabilidade e o papel estratégico que empresas estatais têm em relação ao respeito às normas internacionais de direitos humanos¹⁰: os Estados são os garantidores do regime internacional de direitos humanos, portanto, “quanto mais próxima ao Estado for uma empresa ou quanto mais ela dependa da autoridade estatal ou de recursos públicos, mais se justifica que o Estado assegure o respeito aos direitos humanos”¹¹. Nesse sentido, em 2016, o GT da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos afirmou que os Estados devem se certificar de que as empresas que controlam: (a) não obstruam a justiça; (b) cooperem plenamente com os mecanismos de queixa judiciais e não judiciais; e (c) cumpram integralmente sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, incluindo a reparação de abusos de direitos humanos que possam estar causando ou contribuindo¹².

¹⁰ Princípio Orientador n. 4: “Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações a direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade , sob seu controle e, ou que recebam significativo apoio e serviços dos órgãos estatais, tais como órgãos oficiais de crédito à exportação e órgãos oficiais de seguro ou de garantia de investimentos, exigindo, quando adequado, a devida diligência em direitos humanos”.

¹¹ Governo Federal, "[Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: implementando os parâmetros "proteger, respeitar e reparar"](#) das Nações Unidas" (2011).

¹² OHCHR, "[Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises: Leading by example - The State, State-owned enterprises, and Human Right](#)" (2016).

1.4. Qual deve ser o foco da devida diligência de direitos humanos nas operações de E&P e Refino da Petrobras?

O objetivo primordial da DDDH é prevenir **impactos negativos às pessoas**. Por isso, o foco da DDDH começa e termina com os indivíduos cujos direitos são potencialmente afetados pelas atividades empresariais. Dessa maneira, é importante distinguir o conceito de **detentores de direitos** de outros conceitos usados para se referir a um público mais amplo que tem interface com as corporações, como “**partes interessadas**”¹³ (também chamados de **stakeholders**) ou, no caso da Petrobras, os “**públicos de interesse**”:

- **Públicos de interesse:** são “grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a Petrobras e são capazes de influenciar – ou ser influenciados por – atividades, negócios e/ou a reputação da companhia”. O conceito é utilizado para estabelecer práticas contínuas de comunicação e relacionamento para cada um dos públicos. Os públicos de interesse cujos direitos podem ser impactados devem ser chamados de detentores de direitos (*rightholders*).
- **Detentores de direitos (rightholders)** são indivíduos ou grupos sociais, como empregados diretos e indiretos e comunidades na área de abrangência, cujos direitos humanos podem ser afetados pela empresa. O grupo de detentores de direitos pode ser grande e diverso, incluindo mesmo aqueles que não têm interação direta com as operações, mas são afetados por elas, por exemplo, moradores de comunidades mais distantes, que ainda assim sentem seus efeitos (por exemplo, pescadores que recebem uma corrente marítima).

Assim, apesar da DDDH prever etapas similares aos processos de gestão dos chamados “riscos corporativos” ou “riscos para o negócio” - que incluem análises de riscos financeiros, reputacionais e operacionais - a DDDH se distingue por focar no risco do **impacto negativo para os detentores de direitos**.

Respeitar x promover os direitos humanos

Apesar de direitos humanos terem interface com outras agendas relevantes para a sustentabilidade corporativa, como os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)¹⁴, é importante distinguir os objetivos das diferentes agendas para a eficaz implementação da DDDH.

Projetos ou iniciativas que a empresa desenvolve para apoiar ou promover os direitos humanos e gerar benefícios para a sociedade não se confundem com a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos e implementar a DDDH para prevenir, mitigar e reparar **impactos negativos**. Esta

¹³ De acordo com os parâmetros e referências do [IFC](#), que se tornaram uma das principais referências internacionais em gestão de impactos socioambientais de projetos de desenvolvimento, partes interessadas são aqueles indivíduos, grupos ou entidades que têm um interesse nas atividades de uma empresa - seja ele financeiro, social, ambiental ou outro -, podendo afetar ou serem afetados por suas atividades, de forma positiva ou negativa.

¹⁴ Nações Unidas Brasil, "[ODS](#)".

responsabilidade não pode ser reduzida ou substituída pelos esforços das empresas em realizar investimentos sociais ou atividades filantrópicas.

Por outro lado, a prevenção de impactos negativos e o engajamento significativo com detentores de direitos humanos neste processo podem contribuir para que, em paralelo, a empresa potencialize os benefícios que busca gerar nos territórios onde atua.

1.5. Como assegurar que o respeito aos direitos humanos seja integrado na empresa?

Uma vez assumido o compromisso de respeitar os direitos humanos, é importante que o compromisso seja refletido em ações efetivas. Inúmeros fatores podem contribuir para a implementação de uma DDDH eficaz, sendo essencial que o respeito aos direitos humanos se torne um componente integral da cultura e da forma de operar da empresa. Para tanto, as empresas devem adotar medidas de fortalecimento da governança e do conhecimento, tais como:

- **Oferecer treinamentos internos** gerais para que todos os colaboradores, próprios e terceirizados, tenham conhecimento a respeito do compromisso da empresa e da importância da DDDH, além de treinamentos para profissionais de áreas específicas, a respeito dos desafios e contribuições de cada área no processo.
- **Atribuir responsabilidade aos níveis e funções adequados:**
 - Inicialmente, uma área da empresa pode assumir a liderança, mas à medida que a implementação da DDDH progride, mais áreas deverão ser envolvidas para garantir que haja suporte multifuncional para o processo, podendo também serem criadas instâncias transversais, como Grupos de Trabalho.
 - Podem também ser criadas instâncias especializadas para apoiar na resolução de dilemas e prover orientações, como um painel ou comitê de especialistas (internos apenas ou internos e externos) que tenham conhecimento técnico e expertise na resolução das questões de direitos humanos relevantes para a empresa (por exemplo, os temas prioritários). Ao longo da implementação de ferramentas de gestão para a DDDH, recomenda-se prever momentos para consulta e validação com especialistas em DDDH (conforme proposto na descrição das ferramentas de gestão no Anexo 3).
 - A revisão e validação de processos por especialistas externos confere maior imparcialidade aos processos, contribuindo para uma boa governança de direitos humanos.
 - A alta liderança deve ser envolvida na definição de metas, incentivos e desincentivos, a fim de promover uma cultura empresarial que respeite os direitos humanos e liderar as mudanças necessárias.

Figura 5: Envolvimento dos diferentes níveis da empresa na DDDH



Fonte: Figura elaborada com base no [The corporate responsibility to respect human rights: An Interpretive Guide](#) (2012).

- **Elaborar procedimentos/padrões específicos ou revisar procedimentos/padrões existentes** para integrar as metodologias e processos necessários para DDDH.
- **Desenvolver ou expandir os sistemas de recompensa e reconhecimento** para incluir o respeito pelos direitos humanos, por exemplo, estabelecer metas relacionadas a direitos humanos para gestores, vincular bônus por desempenho em metas e KPIs de direitos humanos, integrar o respeito aos direitos humanos entre as competências da avaliação de colaboradores.
- **Incentivar que se aborde de maneira técnica os riscos e impactos negativos aos direitos humanos**, para além das conversas sobre os impactos positivos e as ações de promoção de direitos humanos, por exemplo através da criação de esferas para compartilhamento de desafios e boas práticas.

1.5.1. Desenvolvimento da capacidade interna e apoio de especialistas em direitos humanos

A implementação das diferentes etapas e processos da DDDH requer conhecimento de processos e boas práticas de gestão corporativa de riscos e impactos aos direitos humanos, conhecimento sobre o escopo de proteção dos direitos humanos protegidos, e domínio de metodologias específicas para participação significativa de detentores de direitos. Neste sentido, é importante que o conhecimento da normativa internacional de direitos humanos seja acompanhado do entendimento das diretrizes e interpretações dos órgãos da ONU, tais como os comentários gerais do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e

elucidações dos relatores especiais, assim como da jurisprudência regional do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Por isso, quando as empresas estão construindo sua capacidade interna para compreensão da temática de direitos humanos é importante contar com apoio de especialistas internos e/ou externos em direitos humanos. A participação de apoio externo poderá ocorrer em maior ou menor grau, dependendo das capacidades que a companhia desenvolver, suas metas e a complexidade dos seus impactos negativos aos direitos humanos.

Sobretudo na fase inicial de implementação das ferramentas indicadas neste Manual, recomenda-se que a empresa obtenha o apoio de especialistas em momentos-chave dos processos, até que se consolide a capacidade e os processos internos da empresa. Dessa maneira, na descrição das ferramentas a seguir, foram indicados **momentos-chave** onde a revisão e validação por especialistas é indicada durante o desenvolvimento da capacidade interna da empresa. Destaca-se, no entanto, que além de contribuir para aumentar a compreensão da temática, a revisão de diagnósticos, mapeamentos e análises por **especialistas externos** contribui para a boa governança da agenda de direitos humanos na empresa ao conferir maior imparcialidade aos processos internos. A revisão pode ocorrer através de diferentes estruturas, como por exemplo um painel consultivo de especialistas internos e/ou externos, assessoria especializada, etc.

2. IMPLEMENTANDO A DDDH NAS OPERAÇÕES DE E&P E REFINO DA PETROBRAS

Considerando que a Petrobras adotou um **compromisso público** de respeitar os direitos humanos, por meio das Diretrizes de Direitos Humanos, a empresa deve implementar um processo de devida diligência adequado ao seu porte e complexidade, considerando os riscos inerentes às suas atividades e contexto operacional.

Para empresas de grande porte, a implementação plena e consistente da DDDH em todas as operações, de maneira simultânea, é um grande desafio. Dado que as atividades de E&P e Refino da Petrobras são realizadas em diversas unidades operacionais e distribuídas em diferentes regiões do país, a DDDH deverá ser implementada por meio de um processo **que permita à empresa aprofundar progressivamente o seu escopo e continuamente aprimorar os seus processos internos**.

O presente manual foi estruturado da seguinte maneira:

1. O Manual está dividido em seções que correspondem às etapas do processo de DDDH (representadas na Figura 2 acima)¹⁵:

¹⁵ Como a implantação de mecanismos de denúncias e queixas eficazes podem contribuir para os processos de identificação e avaliação de riscos e impactos e na reparação de danos, estes elementos são abordados

- a. Identificação e avaliação de riscos e impactos a direitos humanos;
 - b. Integração de resultados e monitoramento da eficácia das respostas; e
 - c. Comunicação sobre a gestão de riscos e impactos a direitos humanos
 - d. Reparação de impactos
 - e. Mecanismos de Queixas/Denúncias
2. No início de cada seção, apresentam-se as principais diretrizes estabelecidas nos POs a respeito da DDDH;
 3. Ainda dentro de cada seção, são apresentadas as respectivas ferramentas/procedimentos a serem adotadas pela a Petrobras na execução de sua DDDH (mais detalhes sobre cada ferramenta estão disponíveis no Anexo 3);
 4. Ao final de cada seção, apresentam-se as principais lacunas de gestão da DDDH na empresa e recomendações para o fortalecimento de processos já existentes na companhia e que podem contribuir para a DDDH.
 5. O Manual apresenta **caixas explicativas** ao longo do texto, em duas cores: amarelo e verde. As caixas explicativas amarelas são utilizadas para destacar pontos de atenção e os verdes, para trazer exemplos e detalhamentos.

Importante esclarecer que apesar de estar apresentado em etapas sequenciais, **na prática**, o processo de devida diliggência deve ser:

- **Iterativo**, pois diferentes processos de identificação e gestão de riscos e impactos podem ser realizados simultaneamente e em diferentes escalas (por exemplo, no âmbito nacional e no âmbito local), alimentando-se e aprimorando-se reciprocamente.
- **Responsivo**, prevendo ciclos de *feedback* para que a empresa possa aprender com o que funcionou e o que não funcionou e, assim, aprimorar o seu processo de DDDH de forma contínua;
- **Mutável**, pois a empresa deve ser capaz de responder adequadamente a possíveis mudanças em seu perfil de risco à medida que as circunstâncias evoluem (por exemplo, mudanças na estrutura regulatória do país, expansão das operações para novas áreas, novos relacionamentos comerciais).

Quadro 1 - Resumo de ferramentas/processos para implementação da DDDH na Petrobras (a descrição de cada uma é apresentada no Anexo 3)

Ferramentas	Escopo	Objetivo	Resultados	Periodicidade
Etapa: Identificação e avaliação de riscos e impactos (Seção 2.1)				
1) Mapeamento de temas prioritários de direitos humanos	Abordagem macro, transversal a todas as unidades de E&P e Refino da empresa no país	Identificar e avaliar os “temas prioritários” de direitos humanos para as operações de E&P e Refino, incluindo as categorias de detentores de direitos potencialmente afetados, contemplando o engajamento de partes interessadas relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Matriz de riscos (geral) identificando os “temas prioritários” para as operações de E&P e Refino</u> ● <u>Identificação das principais categorias de detentores de direitos potencialmente afetados</u> 	<p>Uma vez identificados os temas prioritários, a matriz de riscos geral deve ser atualizada sempre que os mapeamentos locais de riscos indicarem novos riscos aos direitos humanos ou que as operações sofrerem mudanças que possam levar à identificação de novos riscos.</p> <p>Periodicidade recomendada para revisão/atualização: de 2 a 3 anos, aproveitando os ciclos existentes que tenham sinergia com esse processo</p>
2) Mapeamento de riscos local	Unidade/localidad e/projeto de acordo.	<p>Elaborar matriz de riscos a direitos humanos para a unidade/localidade/projeto, identificando os detentores de direitos potencialmente mais afetados e medidas de tratamento para cada risco.</p> <p>Se necessário, estabelecer plano de priorização das unidades/localidades/projetos, a partir de critérios relevantes de direitos humanos, para realização de mapeamentos de riscos locais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Plano de priorização das unidades/localidades/projetos para realização progressiva de mapeamentos de risco local</u> ● <u>Matriz de riscos local, com identificação dos detentores de direitos potencialmente afetados</u> em cada unidade/localidade/projeto 	<p>Periodicidade recomendada para revisão/atualização: anualmente ou quando ocorrerem alterações no contexto socioeconômico e de proteção de direitos humanos que possam ensejar a identificação de novos riscos.</p>
Etapa: Integração & Monitoramento (Seção 2.2)				
3) Diagnóstico da capacidade gestão de riscos corporativo	Políticas, processos, padrões e recursos corporativos de E&P e Refino que tenham interface com a DDDH (p.ex. gestão de riscos e	Avaliar se as políticas, processos e medidas de controle adotadas pela empresa para tratar os temas prioritários (i) são eficazes e (ii) estão de	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Diagnóstico identificando lacunas de gestão</u> dos riscos e impactos a direitos humanos e respectivos pontos de melhoria ● <u>Plano de ação</u> para sanar as lacunas de gestão identificadas 	<p>Deve-se reavaliar a capacidade de gestão de riscos e impactos a direitos humanos sempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Uma nova política, processo ou padrão for elaborado. ● Ocorrer mudanças nas premissas

	impactos, relações com comunidades, comunicação externa, mecanismos de denúncia)	acordo com as melhores práticas para a DDDH.		que embasaram o diagnóstico da capacidade de gestão (mudanças normativas, redução de recursos etc.) A empresa deve estabelecer mecanismos de feedback para o aprimoramento contínuo da sua capacidade de gestão com base em lições aprendidas e no monitoramento dos indicadores de eficácia da DDDH. Periodicidade recomendada para revisão/atualização: de 2 a 3 anos, acompanhando a atualização do Mapeamento de Temas Prioritários
4) Diagnóstico da capacidade gestão de riscos local	Medidas de prevenção e mitigação dos riscos identificados na Matriz de Riscos Local de cada unidade/localidad e /projeto	Avaliar se as medidas de controle adotadas pela unidade para tratar os riscos identificados (i) são eficazes e (ii) estão de acordo com as melhores práticas para a DDDH.	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Diagnóstico identificando lacunas de gestão</u> dos riscos e impactos a direitos humanos e respectivos pontos de melhoria ● <u>Plano de ação</u> para sanar as lacunas de gestão identificadas 	Deve-se buscar realizar o diagnóstico anualmente, por ocasião da revisão da Matriz de Riscos Local.
 Etapa: Comunicação (Seção 2.3)				
5) Seguir a UNGP Reporting Framework	Processo de comunicação externa ampla para os públicos de interesse sobre a DDDH nas operações de E&P e Refino na Petrobras	Orientar a elaboração dos reportes formais sobre a DDDH	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Diagnóstico com base no checklist de atendimento da UNGP Reporting Framework</u> 	Periodicidade recomendada para revisão/atualização: a cada ciclo de reporte.
 Reparação & Mecanismos de Queixas (Seções 2.4 e 2.5)				
6) Avaliar a eficácia dos mecanismos de queixas	Políticas, processos e recursos referentes à gestão dos mecanismos de queixas da empresa (Ovidoria, Canal	Avaliar se os mecanismos de queixas da Petrobras são eficazes de acordo com os POs.	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Diagnóstico com base no checklist de atendimento dos critérios de eficácia dos POs</u> 	Periodicidade recomendada para revisão/atualização: de 2 a 3 anos.

	de Denúncias, etc.)			
Avaliações aprofundadas (integram múltiplas etapas da DDDH)				
7) Avaliação de Impactos aos Direitos Humanos (AIDH) prévia	Unidade/localidad e/projeto	<p>Avaliar <i>in loco</i> a existência de riscos aos direitos humanos, estabelecendo um <i>baseline</i> do grau de respeito aos direitos humanos.</p> <p>A avaliação <i>in loco</i> deve ser realizada por meio de visitas de campo, incluindo o engajamento com detentores de direito</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Avaliação de impacto</u> que permita: <ul style="list-style-type: none"> (i) traçar um baseline do status do respeito aos direitos humanos e do contexto socioeconômico na localidade; (ii) identificar e avaliar <u>riscos e impactos aos direitos humanos</u> (ii) Identificar <u>lacunas de gestão</u> (iv) desenvolver plano de ação para: <ul style="list-style-type: none"> (a) sanar lacunas de gestão, prevenir e mitigar impactos; 	<p>Antes de momentos críticos do ciclo de vida dos negócios, como por exemplo: implantação de projetos/novas operações, expansão de operações, aquisição de ativos, descomissionamento, etc.</p> <p>É recomendado buscar sinergias com processos internos, por exemplo estabelecendo que AIDHs devem ser realizadas em paralelo ou em complementação aos estudos de impacto do licenciamento ambiental¹⁶.</p> <p>AIDHs realizadas em fases avançadas do ciclo de vida dos negócios devem contemplar, simultaneamente, tanto os impactos ocorridos, quanto os riscos presentes na próxima fase do negócio.</p>
8) Avaliação de Impactos aos Direitos Humanos (AIDH) posterior	Unidade/localidad e/projeto	<p>Avaliar <i>in loco</i> a ocorrência e a severidade de impactos aos direitos humanos, a fim de se definir, se for o caso, medidas reparatórias adequadas.</p> <p>A avaliação <i>in loco</i> deve ser realizada por meio de visitas de campo, incluindo o engajamento com detentores de direito</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Avaliação de impacto</u> que permita: <ul style="list-style-type: none"> (i) Identificar e avaliar <u>impactos e os detentores de direito impactados</u>; (ii) Identificar <u>lacunas de gestão</u> (iv) desenvolver plano de ação para: <ul style="list-style-type: none"> (a) sanar lacunas de gestão, prevenir e mitigar impactos; (b) <u>reparar os impactos existentes</u> 	<p>Quando os mapeamentos de risco ou demais fontes (p.ex. mecanismo de denúncia, auditorias, etc.) indicarem a ocorrência de impacto(s) aos direitos humanos e se apresentar a necessidade de se aprofundar a sua avaliação.</p>

1.6. Delimitação geográfica dos mapeamentos e diagnósticos locais

Como o objetivo primordial da realização de mapeamentos de riscos e diagnósticos da capacidade de gestão a nível “local” é possibilitar uma gestão eficaz dos riscos (isto é, prevenir e mitigar impactos negativos às pessoas), a delimitação do escopo geográfico dos mapeamentos e diagnósticos locais deve ser adequado a este objetivo. Nesse sentido, pode-se abordar um ativo de maneira isolada (por exemplo, uma refinaria)

¹⁶ Ver orientações do [IPIECA](#) sobre benefícios e prejuízos de se fazer a avaliação de maneira integrada e um passo a passo de como fazê-lo.

ou abordar diferentes ativos (por exemplo, plataformas de exploração *offshore* localizadas numa bacia, que constitui uma unidade operacional), desde que a abordagem conjunta dos ativos não prejudique a identificação e avaliação dos riscos e impactos aos direitos humanos associados a todos aqueles ativos e os detentores de direitos que possam ser afetados, nem a análise da capacidade de gestão dos riscos e impactos existente em cada ativo.

2.1. Identificação e avaliação de riscos e impactos aos direitos humanos

2.1.1. Diretrizes para a etapa de identificação e avaliação de riscos e impactos

O passo inicial da devida diligência em direitos humanos é **identificar e avaliar a natureza dos impactos adversos, reais e potenciais** (neste Manual, os impactos potenciais são chamados de “**riscos**”), nos direitos humanos com os quais a empresa possa estar envolvida. Durante esse processo, é especialmente importante que as empresas assegurem a participação significativa dos detentores de direitos potencialmente afetados (quando possível) e/ou de partes interessadas¹⁷ - o que pode ser feito através de diferentes metodologias e ferramentas e em diferentes escalas.

Riscos x impactos a direitos humanos

Os POs estabelecem que as empresas devem realizar a DDDH em relação aos impactos existentes e potenciais. Neste Manual o termo “**riscos**” é adotado para se referir aos impactos potenciais, enquanto “**impactos**” é utilizado para se referir aos impactos existentes - que ocorreram ou estão ocorrendo.

O processo de **identificação e avaliação de riscos e impactos** deve observar as seguintes diretrizes:

Diretrizes para a identificação e avaliação de riscos e impactos a direitos humanos

- Deve contemplar a **ampla gama de direitos humanos**, reconhecidos nos instrumentos internacionais e nacionais, partindo do conjunto mínimo de direitos referenciados nos POs.
- Deve estar baseada na **severidade do impacto negativo para as pessoas**, de acordo com os critérios técnicos de escala, escopo e grau de reparabilidade (ver definições no Anexo 3).
- Deve considerar **todos os riscos e impactos** que a empresa possa causar, contribuir ou estar diretamente envolvida através das suas operações e cadeia de valor.

¹⁷ Princípios Orientadores n. 15, 17 e 18.

- Deve considerar, com especial atenção, os riscos e impactos a direitos humanos de pessoas pertencentes a grupos ou populações expostas a um **maior risco de vulnerabilidade** ou de marginalização.
- Deve incluir “**consultas significativas**” (ver definição a seguir) com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outras partes interessadas relevantes, sempre que possível, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação
- Deve ser orientado por **especialistas** internos ou externos em **direitos humanos**.
- Deve considerar **fontes de informações adequadas**, que permitam compreender a perspectiva dos detentores de direitos.
- Deve ser realizado de maneira **contínua** e quando os negócios e operações da companhia estiverem passando por **mudanças e momentos-chave**, tais como aquisição de ativos, desenvolvimento de novos planos ou projetos, abertura de novas unidades, aquisição de áreas para expansão, encerramento ou redução de operações e descomissionamento de estruturas, dentre outros.

2.1.2. Identificação e avaliação de riscos e impactos na Petrobras: como implementar e por onde começar?

Para nortear a DDDH das operações de E&P e Refino na Petrobras, a empresa deve iniciar esta etapa de maneira abrangente, realizando um mapeamento para identificar os temas prioritários de direitos humanos de maneira transversal para todas as unidades de E&P e Refino.

Em seguida, de modo a garantir que a DDDH seja iniciada e esteja integrada aos processos de cada unidade de E&P e Refino, devem ser realizados mapeamentos de riscos locais, conforme descrito no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 - Resumo de ferramentas/processos para implementação da DDDH na Petrobras - etapa de Identificação e avaliação de riscos e impactos (a descrição de cada uma é apresentada no Anexo 3)

Ferramentas	Escopo	Objetivo	Resultados	Periodicidade
 Etapa: Identificação e avaliação de riscos e impactos (Seção 2.1)				
1) Mapeamento de temas prioritários de direitos humanos	Abordagem macro, transversal a todas as unidades de E&P e Refino da empresa no país	Identificar e avaliar os “temas prioritários” de direitos humanos para as operações de E&P e Refino, incluindo as categorias de detentores de direitos potencialmente afetados, contemplando o engajamento de partes interessadas relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Matriz de riscos (geral) identificando os “temas prioritários” para as operações de E&P e Refino</u> • <u>Identificação das principais categorias de detentores de direitos potencialmente afetados</u> 	Uma vez identificados os temas prioritários, a matriz de riscos geral deve ser atualizada sempre que os mapeamentos locais de riscos indicarem novos riscos aos direitos humanos ou que as operações sofrerem mudanças que possam levar à identificação de novos riscos. Periodicidade recomendada para revisão/atualização: de 2 a 3 anos, aproveitando os ciclos existentes que tenham sinergia com esse processo
2) Mapeamento de riscos local	Unidade/localidad e/projeto de acordo.	Elaborar matriz de riscos a direitos humanos para a unidade/localidade/projeto, identificando os detentores de direitos potencialmente mais afetados e medidas de tratamento para cada risco. Se necessário, estabelecer plano de priorização das unidades/localidades/projetos, a partir de critérios relevantes de direitos humanos, para realização de mapeamentos de riscos locais.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano de priorização das unidades/localidades/projetos para realização progressiva de mapeamentos de risco local</u> • <u>Matriz de riscos local, com identificação dos detentores de direitos potencialmente afetados</u> em cada unidade/localidade/projeto 	Periodicidade recomendada para revisão/atualização: anualmente ou quando ocorrerem alterações no contexto socioeconômico e de proteção de direitos humanos que possam ensejar a identificação de novos riscos.

“Temas prioritários” de direitos humanos podem se referir tanto a direitos humanos individuais (p. ex., liberdade de expressão, liberdade de associação, direito à não discriminação, direito à água), como a categorias de direitos humanos relacionadas a grupos de indivíduos potencialmente afetados ou a contextos operacionais que têm implicação em um conjunto de direitos (p. ex. segurança, direito dos povos indígenas, direitos relacionados à terra).

A identificação dos temas prioritários é extremamente relevante para a DDDH, porque permite que a empresa compreenda macro temas de relevância transversal, e identifique onde concentrar esforços e recursos. A identificação dos **temas prioritários** será importante referência para guiar os trabalhos de mapeamento de risco em nível local e também de comunicação sobre a DDDH (ver seção 2.3 adiante).

Para identificar os **temas prioritários**, deve-se considerar todos os impactos negativos aos direitos humanos e avaliá-los de acordo com os seguintes critérios:

- **Severidade:** avaliação dos riscos em termos de:
 - escala: a gravidade do risco sobre os direitos humanos;
 - escopo: o número de indivíduos que são ou podem ser afetados;
 - grau de irreparabilidade: a dificuldade que envolve a reparação do impacto, quando este ocorrer, restaurando-se o detentor de direito à situação anterior à sua ocorrência;
- **Probabilidade:** impactos que tenham probabilidade de ocorrer no futuro;

Após a identificação dos Temas Prioritários, é importante que a empresa realize Mapeamentos de riscos de direitos humanos (locais) para cada unidade, localidade ou projeto de E&P e Refino. Caso não seja possível realizar os mapeamentos em todas as unidades de uma maneira simultânea, recomenda-se estabelecer um **plano de priorização** das unidades/localidades/ projetos, a partir de critérios relevantes de direitos humanos, de acordo com a disponibilidade de recursos e cronogramas existentes.

Dois conjuntos de informações podem ser considerados como de ponto de partida nos processos de identificação e avaliação de riscos e impactos a ser implementado na Petrobras: (i) Os **temas prioritários** de direitos humanos comuns para empresas do setor de óleo e gás no Brasil; (ii) As **categorias de detentores de direitos** mais comumente afetados por atividades ligadas ao setor, no país. No processo de mapeamento de riscos locais, é importante que a empresa considere os riscos/temas e detentores de direitos específicos para as unidades/ operações em questão, de acordo com os respectivos contextos e natureza das atividades.

Temas prioritários de direitos humanos de empresas do setor de Óleo e Gás no Brasil¹⁸

- Trabalho decente/ condições de trabalho, em especial:
 - Liberdade sindical
 - Discriminação e assédio
 - Saúde e segurança ocupacional, incluindo saúde mental
- Aquisição de terra e conflitos fundiários
- Saúde e segurança das comunidades locais e proteção do meio ambiente
- Acesso à água
- Segurança patrimonial/Uso da força
- Informação, participação e consulta de comunidades locais, incluindo povos indígenas e comunidades tradicionais
- Impactos às crianças
- Impactos às mulheres e meninas

¹⁸ A lista não é exaustiva e foi elaborada com base em diversas fontes, incluindo publicações do [IPIECA](#).

- Impactos a povos indígenas e comunidades tradicionais
- Retaliação e atuação de defensores de direitos humanos

**Principais detentores de direitos humanos
potencialmente afetados por empresas do setor de Óleo e Gás¹⁹**

- Empregados diretos e terceirizados, em especial:
 - Jovens aprendizes²⁰ ou outros trabalhadores em idade escolar
 - Trabalhadores migrantes
 - Trabalhadores minoritários na empresa (mulheres, LGBTQIA+, idosos, negros, PCDs, entre outros)
 - Trabalhadores pouco qualificados
 - Trabalhadores embarcados
- Povos indígenas e comunidades tradicionais, em especial comunidades ribeirinhas;
- Comunidades locais
- Mulheres e crianças
- Defensores de direitos humanos
- Pescadores comerciais e artesanais
- Pessoas que trabalham no setor de turismo costeiro

Na **identificação de detentores de direitos potencialmente afetados**, é importante considerar os diferentes contextos em que são realizadas as atividades da Petrobras e os diferentes detentores que podem ser afetados ao longo das diferentes fases do ciclo de vida das operações de E&P e Refino:

- A localização dos recursos pode determinar a quantidade e o tipo de comunidades afetadas, assim como a natureza dos impactos e a sua probabilidade. Por exemplo, na exploração e extração *offshore*, as comunidades pesqueiras podem ser as comunidades mais afetadas, mas comunidades que vivem próximas à costa, pescadores comerciais e o setor de turismo costeiro também podem sofrer impactos adversos.
- Também é importante considerar os métodos de processamento e transporte de empregados nas operações, que podem variar de acordo com o local de extração - a extração de petróleo e gás *onshore*, normalmente, envolve dutos terrestres, enquanto que a extração *offshore* envolverá dutos submarinos e navios. Além disso, as indústrias utilizam métodos de embarque e instalações portuárias que podem fazer parte da sua área de impacto, mesmo quando estão longe dos pontos de extração.

No Anexo 5, são apresentados **exemplos de atividades de E&P e Refino que podem impactar negativamente os direitos humanos**.

¹⁹ IPIECA, "[Human rights due diligence guidance](#)" (2021).

²⁰ No contexto brasileiro.

2.1.3. Engajamento e participação significativa de partes interessadas e detentores de direito

De acordo com o Princípio Orientador n. 18, no processo de identificação e avaliação de riscos e impactos, as empresas devem *“incluir consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação”*. O objetivo do engajamento é obter a perspectiva dos potencialmente impactados a respeito aos riscos e impactos identificados e as respectivas medidas preventivas e mitigatórias.

Figura 6 - Partes interessadas para o engajamento significativo



O engajamento de partes interessadas representa **uma parte essencial da implementação da devida diligência de direitos humanos**. É também reconhecidamente uma atividade eficaz para identificar e evitar potenciais impactos, uma vez que as partes interessadas podem contribuir com informações e conhecimentos importantes para ajudar a identificar riscos e impactos que podem sofrer ou que podem afetar o seu entorno.

Nas situações em que não for possível consultar diretamente os detentores de direito, as empresas devem considerar alternativas razoáveis, como consultar especialistas confiáveis e independentes, defensores de direitos humanos, e outras entidades da sociedade civil, tais como organizações que trabalham com temáticas relevantes ou que representem os interesses dos detentores de direito (por exemplo, sindicatos, ONGs).

Por outro lado, o engajamento realizado de maneira inadequada ou incompleta pode frustrar expectativas, gerar incompreensões e até acirrar tensões. **Por isso, recomenda-se que o engajamento de detentores de direito, especialmente em contextos de vulnerabilidade e de tensão pré-existente, seja realizado de maneira assessorada ou diretamente realizado por especialistas treinados em engajamento para os fins específicos de DDDH, por meio de metodologias consagradas como, por exemplo, as AIDHs.**

Engajamento de partes interessadas nas ferramentas para DDDH

Para a realização do **Mapeamento de Temas Prioritários**, considerando a abrangência do seu escopo (todas as unidades de E&P e Refino), recomenda-se engajar **partes interessadas** que possam contribuir para melhor compreensão da perspectiva dos detentores de direito potencialmente afetados, que atuem de maneira mais abrangente no território nacional, tais como organizações da sociedade civil, sindicatos e especialistas.

Nos **Mapeamentos de riscos locais**, recomenda-se que a perspectiva dos detentores de direitos humanos seja obtida por meio de pesquisa de dados secundários, análise das reclamações e denúncias recebidas através do Relacionamento Comunitário e da Ouvidoria, além de consultas que tenham sido realizadas nas AIDHs, enquetes (por exemplo, sobre ambiente de trabalho, diversidade e inclusão, etc.) e outros diagnósticos e estudos realizados pela empresa.

Nas **Avaliações de Impacto a Direitos Humanos (AIDHs)** prévias ou posteriores, recomenda-se priorizar a realização de engajamento significativo com os detentores de direitos, sempre que possível.

O que é engajamento ou participação “significativo(a)”²¹?

O engajamento significativo das partes interessadas é caracterizado pela **comunicação bidirecional** e depende da **boa fé** de todos os participantes. É, também, um processo **responsivo** e **contínuo** que, em muitos casos, envolve um engajamento com as partes interessadas **antes** da tomada de decisões.

- **Engajamento bidirecional** significa que tanto a empresa quanto as partes interessadas podem expressar livremente as suas opiniões, compartilhar suas perspectivas e escutar outros pontos de vista para alcançar um entendimento mútuo. Isso também significa que as partes interessadas relevantes têm a oportunidade de ajudar a desenvolver e realizar as próprias atividades de engajamento.
- **Boa fé:** espera-se que tanto a empresa quanto as partes interessadas ajam de boa fé nas atividades de engajamento. Isso significa que a empresa se engaja com a intenção genuína de entender como os interesses relevantes das partes interessadas são afetados por suas atividades. Além de significar que a empresa está preparada para lidar com os impactos negativos que cause ou contribua e que as partes interessadas, de fato, representem os seus interesses, intenções e preocupações.
- **Engajamento responsável** significa que a empresa busca embasar suas decisões por meio do levantamento das perspectivas das pessoas que podem ser afetadas por suas decisões. É importante engajar as partes interessadas e os detentores de direitos antes de tomar qualquer decisão que possa impactá-los. Tal iniciativa envolve o fornecimento oportuno de todas as informações necessárias às partes interessadas e aos detentores de direitos para que eles possam tomar uma decisão embasada sobre como as decisões da empresa podem afetá-los. Além disso, é necessário que haja o acompanhamento na implementação dos compromissos acordados, de forma a garantir que impactos negativos sejam abordados, inclusive por meio de remédios quando a empresa tenha causado ou contribuído para o(s) impacto(s).
- **Engajamento contínuo** significa que as atividades de engajamento das partes interessadas continuem durante todo o ciclo de uma operação ou atividade, ou seja, a atividade de engajamento não é um ato pontual.

²¹ Traduzido diretamente do [Guia de Due Diligence da OCDE para o Engajamento Significativo das Partes Interessadas no Setor Extrativo](#).

Além disso é importante lembrar que:

- Atividades de engajamento devem ser sempre desenvolvidas de acordo com as necessidades e o contexto do público que se quer engajar. Para que a participação de **grupos vulneráveis** seja realmente significativa, é necessário haver abordagens específicas para permitir sua participação.
- Em qualquer situação, o engajamento deve respeitar os direitos humanos dos envolvidos e não colocá-los em risco. A empresa também deve assegurar que não haverá retaliação contra os que participarem.

As atividades de engajamento das partes interessadas devem ser proporcionais aos riscos e impactos que a empresa pode causar ou contribuir. Por exemplo, onde as operações envolverem o reassentamento de comunidades, pode ser necessário o compartilhamento de informações, a realização de consultas e de negociações mais amplas, se comparado com uma situação na qual os impactos são mais limitados, como nos casos de mudança das rotas de transportes.

Engajamento obrigatório

Em alguns casos, realizar o engajamento ou consulta de partes interessadas é um dever da empresa e deve ser cumprido de acordo com a legislação aplicável:

- O direito do trabalhador de formar ou filiar-se a um sindicato e o direito à negociação coletiva são direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Por este motivo, é importante que, ao engajar trabalhadores, deva-se, também, promover o engajamento de seus representantes ou sindicatos.
- As comunidades situadas em área de influência de projetos e empreendimentos têm o direito de serem informadas sobre o escopo e características dos projetos a serem implantados, por meio de audiências públicas, durante o processo de licenciamento ambiental.
- Deve-se consultar povos indígenas e comunidades tradicionais a respeito de medidas legislativas ou administrativas suscetíveis de afetá-los diretamente, com o objetivo de se chegar a um acordo e alcançar o consentimento acerca das medidas propostas, nos termos da Convenção n. 169 da OIT.

Apesar de o licenciamento ambiental brasileiro poder requerer a realização de audiências públicas e/ou reuniões informativas (a depender do objeto do licenciamento e órgão envolvido), via de regra, não há uma exigência clara de que estes processos tenham um caráter bidirecional e responsável. Reuniões e audiências públicas informativas são relevantes para o processo de DDDH, mas é importante prever, para além delas, momentos onde se possa realizar engajamento mais significativo com os detentores de direito potencialmente afetados, conforme descrito neste Manual.

2.1.5. Consulta, livre, prévia e informada

Quando projetos e atividades podem afetar a vida dos povos indígenas e suas terras e recursos, os padrões mínimos de direitos humanos prevêem que os Estados realizem consultas livres, prévias e informadas “com o objetivo de se chegar a um acordo e conseguir o consentimento” das comunidades envolvidas (Convenção 169 da OIT). Instrumentos não vinculantes mais recentes, como a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas e o VGGT estabelecem que nessas situações, os Estados obtenham o consentimento livre, prévio e informado das comunidades indígenas (UNDRIP, art. 19). Os povos indígenas

não podem ser deslocados compulsoriamente de suas terras. Excepcionalmente, podem ser reassentados de acordo com a lei e compensados, mas apenas se for obtido o seu consentimento livre, prévio e informado (Convenção 169 da OIT).

O histórico brasileiro, desde a colonização, é marcado por violências estruturais contra povos e comunidades indígenas e tradicionais, que até hoje lutam pelo efetivo reconhecimento de seus direitos. O direito brasileiro avançou no reconhecimento da proteção conferida pela Convenção n. 169 da OIT aos povos indígenas e, mais recentemente, em casos envolvendo comunidades quilombolas (em linha com a jurisprudência mais recente do Sistema Interamericano de Direitos Humanos), mas a sociedade civil segue buscando o mesmo reconhecimento aos povos e comunidades chamados de “tradicionais”, como quebradeiras de coco, geraizeiros, seringueiros, entre outros. De todo modo, comunidades tradicionais estão amparadas por legislação nacional específica, que ressalta a relação essencial existente entre a manutenção dos modos de vida das comunidades tradicionais e sua dependência do território e recursos naturais nele existentes.

Apesar do dever primário de proteger e implementar o direito à consulta, livre, prévia e informada pertencer aos Estados, a capacidade do Estado brasileiro para o diálogo intercultural com povos indígenas, comunidades tradicionais e quilombolas, ainda está em construção. A fraca atuação estatal nesse sentido, no entanto, não exime as empresas de respeitarem os direitos humanos reconhecidos. Dessa forma, é importante que as empresas em setores onde atividades e operações possam afetar os direitos de comunidades indígenas e tradicionais conheçam e elaborem procedimentos para a realização de consultas, livres, prévias e informadas (CLPI) de acordo com os padrões internacionais. A realização da CLPI requer metodologia própria de consulta, devendo ser voluntária, de boa fé e dirigida pela própria comunidade, a qual deverá ser informada, em linguagem adequada e de forma tempestiva, de todas as questões necessárias para compreender a extensão da medida que possa afetá-la.

2.1.4. Periodicidade e ciclo de vida dos negócios

A DDDH deve considerar os riscos e impactos a direitos humanos que a empresa pode causar/contribuir ao longo de **todo ciclo de vida dos negócios** - desde os primeiros estudos para avaliar a implantação de um projeto/estrutura de E&P e refino até o encerramento da operação e descomissionamento de estruturas, incluindo impactos que possam ocorrer após o descomissionamento (por exemplo, um passivo de contaminação do solo).

Dado que a DDDH tem caráter **preventivo e mitigatório**, e considerando o ciclo de vida de uma operação/projeto, quanto mais cedo a empresa mapear riscos aos direitos humanos e engajar as partes interessadas, mais cedo a empresa estará se munindo de informações importantes para prevenir (ou mitigar) riscos e impactos, e mais eficaz será o seu processo de devida diligência.

Possíveis consequências de se começar a DDDH muito tarde:

- As perspectivas das partes interessadas podem não ser compreendidas de forma adequada e o relacionamento com elas pode ser comprometido ao longo de todo o ciclo de vida do negócio.
- Como resultado, alguns impactos negativos podem não ser evitados ou tratados de maneira adequada, podendo vir a afetar inclusive a percepção sobre os impactos positivos do negócio.

Assim, cronogramas de projetos e operações devem ser planejados de forma a permitir que a empresa realize mapeamentos de risco e impacto, e engaje as partes interessadas tão logo inicie a sua atuação no território em questão. A seguir são apresentadas algumas ferramentas que podem ser utilizadas nas etapas iniciais:

- **Mapeamentos de riscos de direitos humanos locais** a serem realizados na fase de exploração de petróleo/gás natural nos negócios de E&P ou na fase de planejamento de operações de Refino e demais operações/projetos, identificando-se os detentores de direito potencialmente afetados nesta fase.
- **Avaliações de impacto a direitos humanos (AIDH)** em paralelo aos estudos de impacto requeridos pelo licenciamento ambiental, e/ou prévias à mudanças críticas nas operações (expansão, redução, encerramento, descomissionamento, etc.).

Atividades exploratórias:

De acordo com o Guia de *Due Diligence* da OCDE para o Engajamento Significativo das Partes Interessadas no Setor Extrativista, quando as empresas realizam atividades exploratórias (por si ou por meio de terceiros), devem seguir as diretrizes dos POs para a DDDH (ou requerer que seus representantes as sigam), independentemente dos resultados da exploração e se o projeto for considerado viável ou não. A maneira como a empresa se aproxima e inicia a atuação em uma determinada região é crucial para o estabelecimento de um ambiente positivo para o engajamento com as partes interessadas ao longo de todo o projeto.

2.1.5. Avaliação de Impacto a Direitos Humanos (AIDH)

A AIDH é um estudo robusto realizado por especialistas em direitos humanos, que inclui pesquisa de campo, combinando visitas *in loco*, entrevistas, engajamento de partes interessadas, e abrange a elaboração de um *baseline* sobre o status do respeito aos direitos humanos na localidade em questão.

A AIDH deve seguir metodologias testadas e elaboradas com base nas diretrizes dos POs e, sobretudo, deve incluir **consultas e engajamento com partes interessadas e, quando possível, detentores de direitos**. Pode ser empregada com diferentes escopos e em diversos momentos do ciclo de vida de um projeto/operação, dependendo das necessidades e objetivos da empresa ao longo do processo de DDDH (ver Anexo 3).

Quadro 3 - Resumo de ferramentas/processos para implementação da DDDH na Petrobras - etapa de Identificação e avaliação de riscos e impactos (a descrição de cada uma é apresentada no Anexo 3)

Ferramentas	Escopo	Objetivo	Resultados	Periodicidade
Avaliações aprofundadas, que combinam as etapas da DDDH				
7) Avaliação de Impactos aos Direitos Humanos (AIDH) prévia	Unidade/localidade/projeto	<p>Avaliar <i>in loco</i> a existência de riscos aos direitos humanos, estabelecendo um <i>baseline</i> do grau de respeito aos direitos humanos.</p> <p>A avaliação <i>in loco</i> deve ser realizada por meio de visitas de campo, incluindo o engajamento com detentores de direito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Avaliação de impacto</u> que permita: <ul style="list-style-type: none"> (i) traçar um baseline do status do respeito aos direitos humanos e do contexto socioeconômico na localidade, (ii) identificar e avaliar <u>riscos e impactos aos direitos humanos</u> (iii) Identificar <u>lacunas de gestão</u> (iv) desenvolver plano de ação para: <ul style="list-style-type: none"> (a) sanar lacunas de gestão, prevenir e mitigar impactos; 	<p>Antes de momentos críticos do ciclo de vida dos negócios, como por exemplo: implantação de projetos/novas operações, expansão de operações, aquisição de ativos, descomissionamento, etc.</p> <p>É recomendado buscar sinergias com processos internos, por exemplo estabelecendo que AIDHs devem ser realizadas em paralelo ou em complementação aos estudos de impacto do licenciamento ambiental²².</p> <p>AIDHs realizadas em fases avançadas do ciclo de vida dos negócios devem contemplar, simultaneamente, tanto os impactos ocorridos, quanto os riscos presentes na próxima fase do negócio.</p>
8) Avaliação de Impactos aos Direitos Humanos (AIDH) posterior	Unidade/localidade/projeto	<p>Avaliar <i>in loco</i> a ocorrência e a severidade de impactos aos direitos humanos, a fim de se definir, se for o caso, medidas reparatórias adequadas.</p> <p>A avaliação <i>in loco</i> deve ser realizada por meio de visitas de campo, incluindo o engajamento com detentores de direito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Avaliação de impacto</u> que permita: <ul style="list-style-type: none"> (i) Identificar e avaliar <u>impactos e os detentores de direito impactados</u>; (ii) Identificar <u>lacunas de gestão</u> (iv) desenvolver plano de ação para: <ul style="list-style-type: none"> (a) sanar lacunas de gestão, prevenir e mitigar impactos; (b) <u>reparar os impactos existentes</u> 	<p>Quando os mapeamentos de risco ou demais fontes (p.ex. mecanismo de denúncia, auditorias, etc.) indicarem a ocorrência de impacto(s) aos direitos humanos e se apresentar a necessidade de se aprofundar a sua avaliação.</p>

A AIDH realizada a nível de projeto, unidade ou localidade, é uma ferramenta extremamente útil para assegurar a efetividade do processo de DDDH de uma empresa, uma vez que:

²² Ver esclarecimentos do [IPIECA](#) sobre sinergias e diferenças entre estudos de impacto ambiental e AIDHs.

- Contribui para a empresa identificar a natureza do seu envolvimento com os riscos e impactos adversos mapeados - se causou (ou pode causar) o impacto adverso; se contribuiu (ou poderia contribuir) para o impacto adverso; se o impacto adverso está (ou estaria) diretamente relacionado às suas operações, produtos ou serviços - a fim de adotar a resposta adequada em relação ao (possível) dano;
- Facilita o diálogo entre a empresa, os detentores de direitos e outras partes interessadas;
- Fortalece o processo de gestão de conhecimento sobre direitos humanos da empresa, por meio da documentação dos riscos e impactos identificados e das ações tomadas para tratá-los
- Pode resultar na construção de parcerias entre a empresa e partes interessadas sobre como para abordar riscos e impactos dos direitos humanos, inclusive através do desenvolvimento de ações conjuntas para tratar riscos e impactos cumulativos ou questões de legado²³;
- Permite identificar lições aprendidas que podem contribuir para aprimorar a DDDH para outros projetos ou atividades.

Recomenda-se que AIDHs sejam realizadas nos seguintes momentos do ciclo de vida dos negócios:

- Em momentos-chave envolvendo mudanças significativas nas operações, tais como implantação de novo projeto, expansão, redução e encerramento de operações, descomissionamento de estruturas, etc.
- Quando o mapeamento de riscos ou outras fontes indicarem que a empresa pode estar causando ou contribuindo para um impacto negativo em alguma localidade/unidade/projeto e houver a necessidade de se realizar um estudo aprofundado para verificar a ocorrência e avaliar a severidade dos impactos negativos.

Sinergia entre AIDHs e Estudos de Impactos Ambientais (EIAs)

Apesar de terem objetivos distintos, os estudos de impacto ambiental (EIAs) requeridos no âmbito do licenciamento ambiental brasileiro e avaliações de impactos a direitos humanos (AIDHs) podem apresentar sinergias, especialmente no que tange os estudos do meio socioeconômico. Os dados e informações colhidas a respeito da realidade socioeconômica no âmbito de um EIA podem contribuir para análises de impactos negativos aos direitos humanos. Por outro lado, há importantes diferenças entre os dois, entre as principais:

- As AIDHs se concentram na avaliação dos impactos à ampla gama de direitos humanos protegidos, o que pode ampliar o leque de temas comumente abordados nos EIAs (abordando, por exemplo, questões sobre segurança e conflito, corrupção, acesso à justiça, disputas fundiárias, perspectivas de gênero e discriminação, além de dar especial atenção a grupos vulnerabilizados)
- Como o foco da AIDH são os impactos negativos aos direitos humanos, a avaliação deve ser feita com maior profundidade
- A AIDH abrange riscos e impactos relacionados aos trabalhadores do projeto e também os

²³ As questões de legado dizem respeito aos riscos e impactos causados por empresa(s) ou entidades do Estado que atuavam na região anteriormente à empresa e que seguem refletindo negativamente nos detentores de direito. Por exemplo, reassentamentos de comunidades mal conduzidos antes da empresa adquirir a área onde hoje opera.

- associados à cadeia de valor do projeto, que nem sempre são considerados em EIAs
- A AIDH exige o engajamento e a participação significativa com detentores de direito potencialmente afetados ao longo do processo de avaliação.

Outras diferenças importantes e maneiras de realizar os dois tipos de estudos de forma complementar são apresentadas em diversos manuais, como o Guia *Integrating human rights into environmental, social and health impact assessments* do IPIECA²⁴.

2.1.6. Processos existentes de identificação e avaliação de riscos e impactos na Petrobras que podem contribuir para a DDDH

A Petrobras desenvolveu e adotou políticas e processos internos que, ainda que não estejam inteiramente alinhados com as diretrizes dos POs, podem desde já contribuir para os processos de **identificação e avaliação de riscos e impactos a direitos humanos**, entre os principais:

- Política de Responsabilidade Social
- Gerir Riscos Sociais e Relacionamento Comunitário;
- Gerir Riscos Sociais dos Investimentos, Operações, Descomissionamentos, Hibernações e Desinvestimentos;
- Modelo de Relatório de Responsabilidade Social;
- Catálogo de riscos sociais (evento) por tema de responsabilidade social;
- Matriz de Riscos Sociais;
- Régua para Avaliação de Impacto na Dimensão Social – Modelo Consensado na Reunião de 8/7/22;
- Régua de Riscos Sociais;
- Diagnóstico e Análise do Relacionamento Comunitário;
- Gerir Planos Locais de Responsabilidade Social e o Relacionamento Comunitário;
- Níveis de Engajamento com as Comunidades;
- Diretrizes para Remoção e Reassentamento de Comunidades;
- Questionário de Avaliação dos Comitês Comunitários;
- Avaliação de Impactos Socioeconômicos;
- Política de SMS;
- Política de Inteligência Protetiva e Segurança Corporativa (ISC);
- Gerir Riscos de Segurança Corporativa;
- Política de Gestão de Riscos Empresariais;
- Gerenciamento de Riscos Empresariais;
- Declaração de Apetite a Riscos Empresariais;
- Base de Riscos Empresariais;
- Ferramenta para Gestão dos Riscos Empresariais;
- Realizar Análise Qualitativa de Riscos;

Recomenda-se, no entanto, fortalecer a DDDH nos referidos processos ou através da elaboração de processos específicos, atentando para as lacunas e recomendações apresentadas na Nota Técnica, anexa a este Manual.

²⁴ IPIECA, “*Integrating human rights into environmental, social and health impact assessments*”. (2013)

2.2. Integração de resultados & Monitoramento da eficácia das respostas

2.2.1. Diretrizes para integração e monitoramento

De acordo com os Princípios Orientadores n. 19 e 20, uma vez identificados os riscos relacionados às suas atividades, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações nas funções e processos internos, tomando as medidas adequadas para enfrentá-los, o que pode envolver medidas preventivas e/ou mitigadoras.

Abaixo, são apresentadas as diretrizes que devem ser observadas no processo de **integração dos resultados das avaliações de impactos a direitos humanos e monitoramento das respostas adotadas**:

Diretrizes para integração e monitoramento dos resultados das avaliações de impactos a direitos humanos
Definir medidas de prevenção e mitigação com base no resultado da avaliação de riscos e impactos de direitos humanos e, se necessário, priorizá-las de acordo com o grau de severidade dos riscos e impactos identificados para as pessoas .
Definir atribuições para implementação e supervisão das medidas de prevenção e mitigação dos riscos e impactos de direitos humanos junto aos níveis e funções adequados dentro da empresa, incluindo o envolvimento e supervisão da alta administração nos temas mais severos .
Os processos internos para tomada de decisão e alocação de recursos devem ser capazes de garantir a implementação de medidas efetivas para prevenir e mitigar os riscos e impactos aos direitos humanos identificados.
Monitorar a eficácia das medidas adotadas de acordo com os feedbacks de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas e detentores de direitos potencialmente afetados .

Assim, se a empresa tiver identificado a ocorrência de um impacto que ela possa ter causado ou contribuído, deve tomar medidas tempestivas e adequadas para repará-lo, conforme abordado na Seção 3, a seguir.

O processo de **integração** de resultados visa determinar:

- A área da empresa responsável por implementar as medidas para prevenir ou mitigar o impacto
- Como garantir a eficácia das medidas tomadas
- Formas de aprimorar continuamente os processos internos, a partir das lições aprendidas no processo de devida diligência.

Vale destacar, ainda, que as medidas definidas devem ser voltadas para a prevenção e mitigação de impactos negativos às pessoas, não apenas ao negócio, devendo ser desenvolvida por especialistas que

compreendam o processo de prevenção e mitigação de impactos aos direitos humanos. Trata-se de um processo que deve ser feito sempre que um risco for identificado.

Medidas de prevenção do impacto: ações que visam evitar que impactos negativos ocorram, por exemplo medidas que reduzem a probabilidade de ocorrência de um impacto negativo.

Medidas de mitigação do impacto: ações que reduzem a extensão do impacto caso ele venha a ocorrer.

O foco da DDDH é na prevenção dos impactos negativos.

Uma vez adotadas as medidas preventivas e mitigadoras (muitas vezes chamadas de “controles” de risco), as empresas devem **monitorar** a implementação e a eficácia das referidas medidas. Para tanto, as empresas devem se valer de uma série de fontes de informação internas (por ex. relatórios de auditorias, dados dos mecanismos de queixas, indicadores de compliance) e externas, em especial a **perspectiva de detentores de direito potencialmente impactados** (o que pode se dar através de dados secundários, como publicações de organizações da sociedade civil, reportagens, etc.), mas também através do **engajamento significativo das partes interessadas** (que deve seguir as diretrizes apresentadas na seção 2.1).

A frequência com que uma empresa acompanha o progresso das respostas depende da natureza e da gravidade do impacto negativo, real ou potencial, que a empresa está monitorando. Por exemplo, para impactos mais severos, há uma maior urgência em determinar se os impactos negativos estão sendo efetivamente tratados. Em muitos casos, as atividades para acompanhar a implementação e os respectivos resultados podem ser integradas em processos internos de monitoramento e comunicação existentes.

Em suma, o monitoramento deve permitir que as empresas avaliem se os processos e medidas implementados estão permitindo que a empresa previna e/ou mitigue de maneira efetiva os impactos negativos de suas atividades, e o que pode ser feito para torná-los mais efetivos. O monitoramento também é essencial para que a empresa possa realizar comunicações para partes interessadas a respeito do que está sendo feito para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

Exemplos de indicadores para monitoramento da DDDH²⁵

O estabelecimento de indicadores qualitativos e quantitativos apropriados pode ser útil para o monitoramento. Por exemplo, indicadores relevantes podem incluir:

- Percentual de detentores de direitos impactados que sentem que os impactos negativos foram tratados adequadamente.
- Percentual de partes interessadas impactadas que sentem que os canais para apresentar reclamações são acessíveis, equitativos e eficazes.
- Porcentagem/número de medidas de controle acordadas que foram implementadas de acordo com os cronogramas planejados.

²⁵ Indicadores que trazem a perspectiva das partes afetadas, como os dois primeiros exemplos, são extremamente relevantes para a DDDH uma vez que o objetivo da DDDH é prevenir, mitigar e reparar os impactos às pessoas. Existem diferentes metodologias que podem ser empregadas para se obter a perspectiva dos afetados, por exemplo consultas estruturadas e enquetes, que devem ser adequadas ao contexto e à realidade das partes afetadas.

- Taxa de problemas recorrentes relacionados ao(s) impacto(s) negativo(s) identificado(s).

2.2.2. Integração dos resultados e monitoramento das respostas na Petrobras: por onde começar?

A Petrobras adotou procedimentos para integração e monitoramento de riscos que têm interface com direitos humanos (riscos sociais pela RS, riscos para direitos humanos pela ISC, riscos de saúde e segurança ocupacional pelo SMS)²⁶. A partir das diretrizes dos POs e demais parâmetros de referência, recomenda-se que a Petrobras realize um **Diagnóstico da capacidade de gestão de riscos a direitos humanos a nível corporativo**, a fim de avaliar se as políticas, processos e medidas de controle adotadas pela empresa para gerir os temas prioritários (i) são eficazes e (ii) estão de acordo com as melhores práticas para a DDDH. Realizado o diagnóstico, deve-se definir um plano de ação para sanar lacunas e, de maneira estruturada e priorizada, fortalecer a DDDH. Caso haja muitas ações a serem implementadas, elas devem ser priorizadas de acordo com a severidade do potencial impacto que visam prevenir/mitigar.

O **Diagnóstico da capacidade de gestão corporativo** visa identificar se:

- A empresa atribuiu responsabilidades aos níveis adequados, internamente, para prevenir ou mitigar os riscos e impactos aos direitos humanos, incluindo o **envolvimento e supervisão da alta administração nos temas prioritários**.
- Os processos internos para tomada de decisão e alocação de recursos são capazes de garantir a implementação de medidas efetivas para prevenir e mitigar os riscos e impactos aos direitos humanos identificados.
- A empresa monitora a eficácia das medidas adotadas de acordo com os *feedbacks* de fontes internas e externas, incluindo a perspectiva das **partes interessadas e detentores de direitos potencialmente afetados**.
- Estabeleceu mecanismos de *feedback* para melhoria contínua com base nos resultados da DDDH

Ao realizar o **Diagnóstico da capacidade de gestão (corporativo)**, a empresa também deve buscar compreender quais atividades e áreas da empresa estiveram envolvidas na geração de impactos negativos aos direitos humanos. Se as evidências forem suficientemente claras, a companhia pode vincular esse tipo de análise aos **incentivos de desempenho** dos funcionários – sejam incentivos financeiros, promoções ou outras recompensas – o que pode ter um papel importante para ajudar a incorporação do respeito aos direitos humanos nas práticas da empresa.

Quadro 4 - Resumo de ferramentas/processos para implementação da DDDH na Petrobras - etapa de integração e monitoramento (a descrição de cada uma é apresentada no Anexo 3)

Ferramentas	Escopo	Objetivo	Resultado	Periodicidade
-------------	--------	----------	-----------	---------------

²⁶ Por exemplo, no Processo de Gerir Riscos Sociais e Relacionamento, “os riscos sociais devem ser tratados por meio da elaboração de um plano de resposta com descrição das ações, prazos e responsáveis, sendo que o produto desta etapa deve ser registrado na matriz de riscos sociais” e a Diretriz de Gerenciamento dos Riscos Empresariais da Petrobras define que “as unidades da estrutura geral devem planejar o monitoramento como parte integrante do gerenciamento de riscos”.


Etapa: Integração & Monitoramento (Seção 2.2)

3) Diagnóstico da capacidade gestão de riscos corporativo	Políticas, processos, padrões e recursos corporativos de E&P e Refino que tenham interface com a DDDH (p.ex. gestão de riscos e impactos, relações com comunidades, comunicação externa, mecanismos de denúncia)	Avaliar se as políticas, processos e medidas de controle adotadas pela empresa para tratar os temas prioritários (i) são eficazes e (ii) estão de acordo com as melhores práticas para a DDDH.	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Diagnóstico identificando lacunas de gestão dos riscos e impactos a direitos humanos e respectivos pontos de melhoria</u> ● <u>Plano de ação para sanar as lacunas de gestão identificadas</u> 	<p>Deve-se reavaliar a capacidade de gestão de riscos e impactos a direitos humanos sempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Uma nova política, processo ou padrão for elaborado. ● Ocorrer mudanças nas premissas que embasaram o diagnóstico da capacidade de gestão (mudanças normativas, redução de recursos etc.) <p>A empresa deve estabelecer mecanismos de feedback para o aprimoramento contínuo da sua capacidade de gestão com base em lições aprendidas e no monitoramento dos indicadores de eficácia da DDDH.</p> <p>Periodicidade recomendada para revisão/atualização: de 2 a 3 anos, acompanhando a atualização do Mapeamento de Temas Prioritários</p>
4) Diagnóstico da capacidade gestão de riscos local	Medidas de prevenção e mitigação dos riscos identificados na Matriz de Riscos Local de cada unidade/localidade /projeto	Avaliar se as medidas de controle adotadas pela unidade para tratar os riscos identificados (i) são eficazes e (ii) estão de acordo com as melhores práticas para a DDDH.	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Diagnóstico identificando lacunas de gestão dos riscos e impactos a direitos humanos e respectivos pontos de melhoria</u> ● <u>Plano de ação para sanar as lacunas de gestão identificadas</u> 	<p>Deve-se buscar realizar o diagnóstico anualmente, por ocasião da revisão da Matriz de Riscos Local.</p>

Além do Diagnóstico da capacidade de gestão a nível corporativo, é importante que cada mapeamento de risco local seja acompanhado de um **Diagnóstico da capacidade de gestão (local)** dos riscos identificados no mapeamento local, que tem o mesmo objetivo do diagnóstico realizado a nível corporativo.

2.2.3. Processos existentes de integração e monitoramento de riscos e impactos na Petrobras que podem contribuir para a DDDH

A Petrobras desenvolveu e adotou políticas e processos internos (listados no item 2.1.6 acima) que, ainda que não estejam inteiramente alinhados com as diretrizes dos POs, podem desde já contribuir para a integração e o monitoramento de riscos e impactos de direitos humanos. Recomenda-se, no entanto,

fortalecer a DDDH nos referidos processos ou através da elaboração de processos específicos, atentando para as lacunas e recomendações apresentadas na Nota Técnica, anexa a este Manual.

2.3. Comunicação sobre a gestão de riscos e impactos

2.3.1. Diretrizes para comunicação

Empresas como a Petrobras, cuja natureza das operações apresenta riscos severos para os direitos humanos, devem relatar formalmente como os abordam para a ampla gama de partes interessadas²⁷. Para além de relatórios formais, como os relatórios anuais de sustentabilidade ou relatórios específicos de direitos humanos, as empresas devem ter processos que lhes permitam comunicar sobre o seu processo de devida diligência aos detentores de direito impactados ou potencialmente impactados de maneira tempestiva, culturalmente adequada e acessível, em especial quando informações forem demandadas pelos detentores de direito ou partes interessadas.

Diretrizes para comunicação sobre a gestão dos riscos e impactos aos direitos humanos
<ul style="list-style-type: none">● Comunicar externamente os riscos e impactos sobre os direitos humanos que foram identificados, bem como as medidas tomadas para enfrentá-los. Quando houver riscos de impactos graves aos direitos humanos, as ações de comunicação devem incluir relatórios formais contendo temas e indicadores sobre a identificação de tais impactos e medidas adotadas para enfrentá-los.
<ul style="list-style-type: none">● As comunicações devem:<ul style="list-style-type: none">○ Fornecer informações suficientes para que seja possível avaliar a adequação da resposta dada aos impactos negativos aos direitos humanos.○ Ser acessíveis ao público pretendido○ Possuir forma e frequência que refletem os impactos nos direitos humanos
<ul style="list-style-type: none">● As ações de comunicação não devem expor os detentores de direito impactados ou os colaboradores da empresa a riscos.

A informação comunicada deve estar fisicamente acessível e ser compreensível. Deve ser compartilhada no momento, formato, idioma e local que melhor assegure sua visibilidade e entendimento pelo público-alvo. As seguintes perguntas podem ser úteis para identificar a forma apropriada de informar as partes interessadas:

- Quem é o público-alvo?
- Como o público pode acessar as informações?
- Quais barreiras de acessibilidade podem existir para certos grupos marginalizados ou vulneráveis?
- Quais são as características do público-alvo (idioma, grau de escolaridade, localização, conhecimento técnico)?

²⁷ Princípio Orientador n. 21.

- O que as partes interessadas e os detentores de direitos consideram que pode ser importante ou útil em termos de conteúdo e métodos de compartilhamento de informações?

Respondendo a essas perguntas, a empresa deve estabelecer modos de comunicação distintos para públicos com necessidades distintas. Por exemplo, se comunidades locais não tiverem acesso frequente à internet, é importante que a comunicação considere tais fatores.

As formas mais comuns de comunicação, a depender do público alvo, são:

- Relatórios públicos formais, tais como relatórios anuais da empresa, relatórios de sustentabilidade ou de responsabilidade social corporativa, relatório específico sobre a gestão de direitos humanos;
- Publicação dos resultados ou resumo executivo das AIDHs realizadas;
- Engajamento direto com detentores de direitos impactados ou potencialmente impactados para comunicar os resultados da AIDH ou o progresso da gestão de temas específicos, o que pode ser feito em reuniões, fóruns, audiências, a depender da situação e do momento.

Empresas de maior porte que têm se destacado na implementação da DDDH têm adotado relatórios separados para apresentar informações sobre a gestão de direitos humanos na empresa, seja sobre a DDDH em geral ou sobre temas ou estudos específicos realizados²⁸.

O tipo de informação, a frequência e a maneira de divulgá-la vão variar de acordo com os impactos. Por exemplo:

- Se a empresa pode ter impacto na qualidade da água que é utilizada por uma metrópole, é importante que ela publique de maneira acessível aos gestores dos recursos hídricos e à população local informações que incluam dados sobre como realiza a gestão hídrica .
- Se a empresa detectou que há um desafio relacionado à inclusão ou identificou que existem práticas generalizadas de discriminação entre os colaboradores de uma determinada unidade, e realizou uma avaliação aprofundada sobre a questão, deve comunicar sobre o processo de avaliação e seus resultados aos seus colaboradores, o que pode ser feito através de reuniões informativas, publicação no veículo de comunicação interno, workshops, etc.
- Se a empresa pode causar impactos a um determinado povo indígena devido à expansão das suas operações, é importante comunicar sobre a gestão desses riscos de maneira direta (se possível) engajando as lideranças e os membros das comunidades potencialmente afetadas, de acordo com as normativas aplicáveis e da maneira como elas determinarem ser culturalmente adequado.
- A comunicação dos resultados da gestão de impactos socioambientais menos severos e relacionados ao dia-a-dia das operações (como ruído e emissão de particulados, mudanças no trânsito, iluminação, etc.) podem ser abordados em reuniões periódicas estabelecidas para tratar destes temas, como os Fóruns Comunitários, diálogos sociais, etc.

Dependendo do caso, os processos de comunicação poderão ocorrer concomitantemente ou levar a um processo de engajamento e participação dos detentores de direitos e outras partes interessadas. Por

²⁸ Unilever, "[Human Rights Progress Report](#)" (2021); Unilever, "[Labour Rights in Unilever's Supply Chain: from compliance towards good practice](#)" (2013); Nestlé, "[Nestlé's human rights framework and roadmap](#)" (2021); Nestlé, "[Tackling Child Labor](#)" (2019); Nestlé, "[Nestlé Commitment on Labour Rights in Agricultural Supply Chains](#)" (2015); Rio Tinto, "[Report into workplace culture at Rio Tinto](#)" (2022).

exemplo, ao comunicar sobre os resultados da gestão de impactos socioambientais (ruído, emissão de particulado, etc.) em fóruns comunitários ou reuniões com lideranças locais, os detentores de direitos podem trazer sugestões e as suas próprias perspectivas (ver seção 2.1.3 sobre diretrizes para realização de engajamento).

A melhor maneira de avaliar a **adequação e suficiência das informações publicadas** sobre como a empresa está gerindo os impactos negativos é através do engajamento e *feedback* do público-alvo.

UN Guiding Principles Reporting Framework²⁹

A *Reporting Framework* apresenta um guia com perguntas e indicações que ajudam empresas a começar o processo de comunicação externa formal sobre a sua DDDH de maneira ampla para as diversas partes interessadas, independente do seu tamanho ou do estágio que se encontra a implementação dos POs. Partindo do pressuposto de que a DDDH é um processo de melhoria contínua, o foco da *Reporting Framework* é guiar as empresas na comunicação, incluindo como progrediram na implementação dos POs. Os seguintes princípios guiam o uso da UN Guiding Principles Reporting Framework:

- Situar as informações comunicadas no contexto das atividades empresariais;
- Atender o patamar mínimo de informação que deve ser comunicada, de acordo com a Reporting Framework;
- Demonstrar a melhoria contínua;
- Focar no respeito aos direitos humanos;
- Abordar os impactos mais severos aos direitos humanos;
- Fornecer exemplos de como a gestão ocorre nas diferentes geografias onde atua;
- Explicar qualquer omissão de informações importantes.

2.3.2. Processos existentes para comunicação que podem contribuir para a DDDH

A Petrobras desenvolveu e adotou políticas e processos internos (como o processo para realização do relatório de sustentabilidade e os processos de Relacionamento Social, Fóruns Comunitários e Diálogos de SMS) que, ainda que não estejam inteiramente alinhados com as melhores práticas sobre comunicação da DDDH, desde já contribuem para a comunicação sobre a DDDH às partes interessadas. Recomenda-se, no entanto, fortalecer a DDDH nos referidos processos ou através da elaboração de processos específicos, atentando para as lacunas e recomendações apresentadas na Nota Técnica, anexa a este Manual.

²⁹ O Reporting Framework é a principal referência para a comunicação sobre a devida diligência de direitos humanos seguindo os POs e foi desenvolvida através da *Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative* (RAFI). A RAFI foi co-facilitada pela Shift e pela Mazars por meio de um processo aberto, global e consultivo que envolveu representantes de mais de 200 empresas, grupos de investidores, organizações da sociedade civil, governos, advogados e outras organizações especializadas de todas as regiões do mundo. As consultas ocorreram em Adis Abeba, Bangkok, Jacarta, Londres, Manila, Medellín, Nova York e Yangon.

3. REPARAÇÃO DE IMPACTOS E MECANISMOS DE QUEIXA

3.1. Diretrizes sobre reparação

De acordo com o Princípio Orientador n. 22, as empresas devem “adotar medidas reparatórias quando constatarem que tiverem causado ou contribuído com impactos negativos aos direitos humanos”. Uma empresa não cumprirá com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, se tiver identificado que causou ou contribuiu para um impacto negativo mas deixou de realizar a sua reparação.

Nos comentários aos POs, ressalta-se que uma das maneiras de garantir que o processo de reparação ocorra é por meio de um mecanismo de queixa confiável a nível operacional, que permite o tratamento sistemático de diferentes tipos de queixas e denúncias (ver mais a seguir), mas as empresas também devem reparar impactos que tenham sido identificados através de outros meios, como por exemplo, avaliações de impactos sociais e/ou de direitos humanos, investigações da mídia, etc.

3.1.1. Reparação justa e proporcional ao dano

A reparação deve ser justa e proporcional à gravidade do dano sofrido e nunca deve substituir a responsabilidade criminal. A determinação do que é uma **reparação justa** depende das circunstâncias de cada caso, mas em todos a reparação deve ser compatível com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos e não violar direitos de terceiros. Outras características de uma reparação justa incluem:

- A reparação deve buscar reverter a parte impactada à mesma situação em que se encontrava antes do(s) impacto(s) negativo(s) ocorrer(em);
- As partes impactadas podem necessitar de reparações diferentes. Por exemplo, mulheres podem sofrer danos de maneira diferente dos homens, exigindo, portanto, uma reparação diferente;
- Nem sempre compensações financeiras serão uma medida reparatória suficiente. Por exemplo, embora possa-se oferecer recursos financeiros na aquisição de uma área utilizada por comunidades tradicionais, estas podem se relacionar com a referida área por meio de valores que extrapolam a ideia de bem material ou de unidade de produção.

Exemplos de medidas reparatórias, a depender do dano causado:

- Fornecimento de explicações e informações
- Alteração de práticas e planos operacionais
- Implementação de medidas disciplinares
- Restrição ou redução das atividades que causam impacto
- Restauração do emprego
- Restituição de bens
- Reconhecimento do erro e declaração formal de desculpas
- Correção de imprecisões em declarações da empresa
- Custeio de assistência jurídica
- Fornecimento de assistência médica ou psicológica
- Desenvolvimento de programas de restauração ambiental e/ou de meios de subsistência
- Compensações financeiras e não financeiras
- Pagamento de indenização justa
- Compromisso de não repetição

Por fim, se um suposto impacto foi trazido à atenção da empresa e, após a realização de uma avaliação aprofundada, a empresa não venha a reconhecer o seu envolvimento e/ou a ocorrência do impacto, esta não deve impedir ou dificultar o acesso dos detentores de direitos ao judiciário ou a outros meios legítimos de reparação (por exemplo, negociação com o sindicato, mediação do Ponto Nacional de Contato da OCDE, etc.).

Passo-a-passo para a reparação:

- 1) Avaliar a necessidade de se realizar um estudo aprofundado (por exemplo, uma AIDH) para se verificar a ocorrência do impacto, a conexão da empresa com o impacto e a sua severidade.
- 2) Consultar as partes interessadas e os detentores de direitos ou seus representantes para entender a sua perspectiva.
- 3) Procurar especialistas em Direitos Humanos, internos e/ou externos, conforme necessário.
- 4) Se as partes interessadas ou detentores de direitos impactados discordarem da avaliação da empresa sobre seu envolvimento com qualquer risco ou impacto negativo, a empresa deve cooperar de boa-fé com os mecanismos de resolução de disputas (por exemplo, o judiciário) para ajudar a resolver as divergências e fornecer reparação (se for o caso).

A seguir, são apresentados de maneira objetiva exemplos de cenários de impactos negativos e reparações proporcionais ao dano, para ilustrar o tipo de abordagem que deverá ser buscada, com a devida análise e encaminhamento técnico sobre a proteção dos direitos humanos:

Cenário 1

Empresa constrói um oleoduto nas terras tradicionais de uma comunidade indígena, deslocando-a para um local que não possui o mesmo significado cultural para seus membros.

Possíveis medidas de reparação:

- Considerar locais mais próximos às terras tradicionais para realocá-los;
- Garantir que o local de reassentamento tenha meios de transporte para as terras tradicionais;
- Garantir que as comunidades continuarão tendo acesso às terras tradicionais para realizar os seus rituais.

Cenário 2

Trabalhadores sofreram um acidente decorrente de falha na segurança durante a execução de suas atividades. Como consequência, não podem mais trabalhar, tendo sua renda familiar e práticas de interação social comprometidas.

Possíveis medidas de reparação:

- Promover a reabilitação dos trabalhadores;
- Realocá-los em novas atividades e/ou funções na empresa;

- Ajudá-los a desenvolver outras habilidades e competências para que possam executar outras atividades;
- Fornecer um pacote de compensação que inclua lucros cessantes.

3.2. Diretrizes sobre mecanismos de queixas

Queixas são inevitáveis em qualquer projeto ou operação que apresente riscos inerentes significativos, mesmo quando se adota o mais alto padrão de gestão. Portanto, a atitude mais responsável das empresas é adotar mecanismos de queixa de nível operacional que sejam eficazes para receber e resolver as queixas que surgirem.

De acordo com os POs, para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de queixa de nível operacional eficazes, que estejam à disposição de indivíduos e grupos que possam sofrer os impactos adversos, sem ameaça de sofrerem retaliação³⁰.

Diretrizes para implementação de mecanismos de queixa
● Possuir um mecanismo para receber, processar e resolver queixas/denúncias internas e externas relacionadas às suas operações e cadeia de suprimentos e reparar danos (quando for o caso).
● O mecanismo deve ser concebido e implementado de acordo com critérios de eficácia (deve ser acessível, transparente, previsível, equânime, baseado no diálogo, legítimo, compatível com os direitos humanos), garantindo que as pessoas às quais se destina o conhecem, confiem nele e sejam capazes de utilizá-lo.
● Adotar medidas pertinentes, a fim de melhorar o mecanismo e prevenir futuras denúncias e violações, tornando-o uma fonte de aprendizagem contínua
● Não utilizar os mecanismos para debilitar a função dos sindicatos legítimos no marco das disputas trabalhistas, nem para impedir o acesso aos mecanismos de denúncia judiciais ou outros de tipo não-judicial.

3.2.1. Objetivos e infraestrutura de queixas

Os mecanismos de queixa de nível operacional devem desempenhar primordialmente duas funções relacionadas à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos:

- 1) Contribuir para a identificação de impactos negativos aos direitos humanos como parte da devida diligência em direitos humanos de uma empresa. Ao analisar as tendências e os padrões das queixas, as empresas também podem identificar problemas sistêmicos e ajustar suas práticas adequadamente;

³⁰ UNGP, "Princípios Orientadores 29 e 31".

- 2)** Tornar possível que as queixas, assim que identificadas, sejam tratadas e que os impactos adversos sejam reparados antecipadamente pela empresa, impedindo, assim, que os danos e as queixas escalem.

Mecanismos de “queixa” x “denúncia” x “canais de relacionamento”

Os POs se referem à implementação de “grievance mechanisms”, traduzidos comumente como mecanismos de “denúncias” ou de “queixas”. Uma vez que muitas empresas definem “denúncias” apenas como sendo os casos mais graves de violações das suas políticas corporativas, também utiliza-se neste Manual o termo “queixas” pois os mecanismos devem ser aptos a tratar também de **reclamações e preocupações** dos detentores de direito. Muitas vezes preocupações, se não tratadas, poderão escalar e levar a situações como conflitos, que podem causar impactos aos direitos humanos, sendo portanto importante endereçá-las desde cedo.

Mecanismos de queixa são distintos das estruturas comumente chamadas de “canais de relacionamento” - canais estabelecidos para que comunidades locais, clientes e parceiros possam sanar dúvidas e obter informações sobre as atividades da empresa, produtos e serviços. No entanto, o mecanismo de queixas pode ter mais de uma função e receber também dúvidas e perguntas, desde que tenha um procedimento adequado e eficaz para tratar reclamações, queixas e denúncias relacionadas a impactos negativos aos direitos humanos.

Normalmente, as empresas têm mais de uma estrutura ou canal para receber queixas e denúncias de diferentes públicos, sendo possível falar em um “ecossistema” ou “infraestrutura” de recebimento de queixas/denúncias. Considerando a ideia de “**ecossistema**” para reparação, é importante que os mecanismos de queixas tenham:

- Diferentes pontos de acesso, ou seja, várias maneiras para as partes interessadas indicarem problemas ou preocupações;
- Diferentes caminhos para resolução, a depender do tipo de processo que é mais apropriado para o problema; e
- Um ponto de monitoramento conjunto, onde se pode monitorar os indicadores e identificar tendências de todas as queixas e denúncias recebidas, de forma que a empresa possa aprender com os impactos que ocorreram, alimentar a DDDH e avaliar a efetividade do ecossistema de reparação como um todo.

No setor de óleo e gás, é especialmente importante que, para além dos processos de tratamento de queixas de seus funcionários e colaboradores terceirizados, as empresas tenham também mecanismos de queixas eficazes para os moradores das localidades na sua área de influência devido aos riscos inerentes que as atividades deste setor representam para eles.

Exemplos de diferentes estruturas para tratar queixas e denúncias por público	
Funcionários	Comunidades
<ul style="list-style-type: none"> ● Canal de ética e/ou canal de denúncia ● Processos de queixa da área de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Canal de ética ou canal de denúncia ● Mecanismo de queixa para as

recursos humanos <ul style="list-style-type: none"> ● Canais de diálogo e negociação com sindicatos ● Pontos de Contato Nacional³¹ ● Processos judiciais 	comunidades <ul style="list-style-type: none"> ● Relacionamento com comunidades (diálogo social, fóruns comunitários, etc.) ● Pontos de Contato Nacional³² ● Processos judiciais
--	--

4.3. Como garantir mecanismos eficazes para os públicos-alvo?

De acordo com os POs³³, para serem eficazes aos públicos aos quais se destinam, os mecanismos de queixa devem preencher os critérios descritos a seguir. Ver Anexo 3 para uma [Lista de Perguntas \(“checklist”\) com orientações](#) que podem auxiliar a Petrobras a verificar se a infraestrutura de queixas da empresa está alinhada com os critérios de eficácia.

Critério	Descrição dos POs
Legitimidade	Suscitar a confiança dos indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e responder pelo correto desempenho dos processos de queixas
Acessibilidade	Ser conhecidos por todos os indivíduos e grupos interessados aos quais estão destinados, e oferecer processos de suporte aos que possam ter dificuldades para acessá-los
Previsibilidade	Dispor de um procedimento definido e conhecido, com prazo indicativo de cada etapa, e esclarecimento sobre os processos e resultados possíveis, assim como os meios para monitorar a sua implementação
Equitativo	Assegurar que as vítimas tenham acesso a fontes de informação, assessoramento e conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de queixas em condições de igualdade, com plena informação e respeito;
Transparência	Manter as partes em um processo de queixas informadas sobre sua evolução e fornecer informação suficiente sobre o desempenho do mecanismo, visando fomentar a confiança em sua eficácia
Compatibilidade com os direitos humanos	Assegurar que os resultados e as medidas reparatórias estejam em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos;
Fonte de aprendizado contínuo	Identificar experiências relevantes a fim de aprimorar o mecanismo e prevenir novas queixas e violações no futuro;
Baseado no diálogo e engajamento com as partes interessadas	Consultar indivíduos e grupos interessados, para os quais esses mecanismos são destinados, sobre sua concepção e desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para tratar as queixas e resolvê-las.

³¹ Pontos de Contato Nacional são agências estabelecidas pelos governos que possuem um mandato duplo: promover as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, incluindo orientações relacionadas à devida diligência, e lidar com casos como um mecanismo de reclamação não judicial.

³² Pontos de Contato Nacional são agências estabelecidas pelos governos que possuem um mandato duplo: promover as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, incluindo orientações relacionadas à devida diligência, e lidar com casos como um mecanismo de reclamação não judicial.

³³ Princípio Orientador n. 31.

Importante esclarecer que ser “**baseado no diálogo e engajamento**” significa que o mecanismo deve não apenas adotar o diálogo como meio para tratar as queixas, mas também deve ser aperfeiçoado de acordo com a perspectiva dos usuários. Dessa maneira, a empresa deve buscar obter a perspectiva de comunidades locais e trabalhadores a respeito do mecanismo, o que pode ser feito de diversas maneiras:

- Avaliações de satisfação dos usuários do canal no encerramento da queixa;
- Enquetes direcionadas para trabalhadores ou moradores das localidades da área de influência;
- Solicitação *feedbacks* durante diálogos operacionais e sociais.

As empresas costumam ter reuniões regulares com comunidades locais, durante as quais fornecem atualizações sobre as suas operações. Pode ser útil incorporar nas agendas dessas reuniões um relatório sobre como as queixas recebidas foram resolvidas. A empresa também pode produzir relatórios regulares para as comunidades sobre o monitoramento ambiental e social, que podem incluir informações sobre o desempenho dos mecanismos de queixa. Informar as comunidades sobre os números e tipos de queixas recebidas e as formas de reparação fornecidas evidencia que a empresa está buscando solucionar as queixas de forma eficaz. O grau de transparência maior também pode ajudar a promover e construir a compreensão sobre os mecanismos de queixa e aumentar a confiança neles.

Em certas ocasiões as empresas poderão receber queixas que num primeiro olhar possam parecer exageradas, infundadas ou frívolas. Apesar do custo e esforço necessários, é importante receber e tratar essas queixas, mesmo que se confirme que a queixa era infundada, porque:

- Abordar todas as queixas da mesma forma garante consistência;
- Queixas infundadas podem esconder um problema apartado que é importante e merece atenção.

O procedimento para receber, investigar e resolver queixas pode variar dependendo da empresa e até mesmo de local para local dentro de uma mesma empresa. No entanto, um típico mecanismo de queixa apresentará sete etapas básicas, começando com o recebimento da queixa e terminando com sua resolução ou encerramento, conforme figura abaixo:

Figura 7 - Etapas de um típico mecanismo de queixa



Queixas mais simples poderão ser resolvidas mais rapidamente. Inclusive, para queixas que se repetem com frequência a empresa pode estabelecer um procedimento padrão para sua resolução (além, de buscar entender as causas de sua recorrência para diminuí-la). A etapa de investigação será especialmente importante para casos mais complexos em que a empresa necessite entender como está envolvida com o suposto dano e a sua severidade. Nestes casos, a empresa poderá empregar ferramentas como avaliações de impacto a direitos humanos (AIDH) ou outros estudos para melhor compreender a sua responsabilidade de reparar o dano.

Em circunstâncias específicas, a legitimidade e a confiança de comunidades locais no mecanismo também podem ser aumentadas por meio da inserção de terceiros vistos como independentes no processo. Em tais circunstâncias, pode-se avaliar uma abordagem diferenciada, que pode considerar aspectos como:

- Levar a queixa a um comitê de revisão interno composto por pessoas da alta gerência para considerar se ações adicionais são necessárias;
- Propor o uso de um mediador independente que ambas as partes aceitem para facilitar o diálogo³⁴;
- Envolver um terceiro, tal como um especialista, confiável e independente para avaliar a queixa e propor uma solução imparcial;
- Estabelecer um comitê de apelação permanente em parceria com a comunidade, composto por indivíduos que tenham credibilidade e sejam vistos como imparciais pelos membros das comunidades.

Por fim, é importante lembrar que queixas podem surgir desde as primeiras fases de um projeto. Então junto com os esforços para mapear riscos de direitos humanos desde a fase de exploração ou de planejamento dos negócios, é importante também que um mecanismo de queixas esteja disponível e seja divulgado tão logo a empresa comece as primeiras atividades (pesquisa, construção, etc.) num determinado local.

3.2.2. Processos existentes na Petrobras referentes a mecanismos de queixa que podem contribuir para a DDDH

A Petrobras possui uma Ouvidoria³⁵ e um Canal de Denúncias³⁶, ambos abertos aos públicos internos e externos, com canais que incluem 0800, WhatsApp e telefones corporativos com as lideranças, além de receber queixas através do Relacionamento Social, dos Fóruns Comunitários³⁷ e reuniões, e as Diretrizes para Remoção e Reassentamento de Comunidades prevê que “deve-se assegurar a abertura de um canal local de relacionamento com as comunidades afetadas, através do qual estas poderão dar e receber retorno

³⁴ O procedimento para contratar o mediador deve ser estabelecido no momento em que o mecanismo for desenvolvido.

³⁵ Canal independente de relacionamento com públicos de interesse. Recebe e trata denúncias, reclamações, solicitações de informações, pedidos, sugestões ou elogios, consultas de conflitos de interesse e demandas relacionadas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

³⁶ Canal independente e sigiloso que está disponível para os públicos externo e interno da Petrobras e suas controladas. Ao canal podem ser submetidas denúncias a respeito de: fraude, corrupção, lavagem de dinheiro, conflito de Interesses, Assédios, Discriminação, Segurança, Meio Ambiente e Saúde e outras irregularidades.

³⁷ Escopo: espaços de diálogo permanentes com as lideranças comunitárias formais e informais. Estrutura: gerida pelo setor de Relacionamento Comunitário As reuniões devem ser periódicas e recomenda-se a aplicação do Questionário de Avaliação dos Comitês Comunitários

de suas queixas e reclamações". Recomenda-se, no entanto, fortalecer a DDDH nos referidos processos, atentando para as lacunas e recomendações apresentadas na Nota Técnica, anexa a este Manual.

ANEXOS:

- 1- Nota técnica: RETIRADO DESSE RESUMO**
- 2- Glossário de devida diligência de direitos humanos**
- 3- Descrição das ferramentas indicadas**
- 4- Parâmetros de referência na íntegra**
- 5- Exemplos de atividades de E&P e Refino que podem impactar negativamente os direitos humanos**

ANEXO 2

GLOSSÁRIO DE TERMOS RELEVANTES PARA A DEVIDA DILIGÊNCIA DE DIREITOS HUMANOS

Capacidade de influência: no contexto dos POs, refere-se à capacidade de uma empresa de efetuar mudanças nas práticas ilícitas de uma parte que está causando ou contribuindo para um impacto negativo aos direitos humanos.

Detentores de direitos (*rightholders*): indivíduos ou grupos sociais que detém determinados direitos humanos que devem ser respeitados pela empresa. O grupo de detentores de direitos pode ser grande e diverso, incluindo aqueles que não têm interação direta com as operações, tais como moradores de comunidades distantes que também são afetados pelos empreendimentos.

Devida diligência em direitos humanos (DDDH): processo contínuo de gerenciamento de risco que uma empresa precisa seguir para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lida com os seus impactos negativos sobre os direitos humanos. A DDDH contempla quatro etapas: avaliar os impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos; integrar e agir sobre as descobertas; monitorar as respostas; e comunicar sobre como os impactos são tratados.

Direitos humanos: padrões internacionais básicos destinados a garantir dignidade e igualdade para todos. Todo ser humano tem o direito de desfrutá-los sem discriminação.

Engajamento das partes interessadas: processo contínuo de interação e diálogo entre uma empresa e as partes interessadas, que permite que a empresa ouça, entenda e responda aos seus interesses e preocupações, inclusive por meio de abordagens colaborativas. O engajamento deve ser feito de maneira significativa, o que significa que deve ser bidirecional e responsável.

Graves violações aos direitos humanos: não há uma definição uniforme de violações graves de direitos humanos no direito internacional. As seguintes práticas são geralmente incluídas: genocídio, escravidão e práticas análogas à escravidão, execuções sumárias ou arbitrárias, tortura, desaparecimentos forçados, detenção arbitrária, remoção forçada e discriminação sistemática. Outros tipos de violação de direitos humanos, incluindo direitos econômicos, sociais e culturais, também podem ser considerados violações graves se forem sistemáticos, ocorrerem em grande escala ou forem direcionados a grupos populacionais específicos.

Indivíduos ou grupos vulneráveis/vulnerabilizados: indivíduos ou grupos que apresentam um risco mais alto de não conseguirem antecipar, lidar, resistir e/ou se recuperar de impactos adversos ou ainda grupos que poderão sofrer o impacto de maneira desproporcional. Dependendo do contexto, podem ser idosos, crianças, mulheres, povos indígenas, entre outros.

Impacto negativo aos direitos humanos: ocorre quando uma ação remove ou reduz a capacidade de um

indivíduo de desfrutar de seus direitos humanos. Os impactos nos direitos humanos podem ter ocorrido ou estar em andamento ou, ainda, ser impactos potenciais, também chamados de riscos aos direitos humanos.

Mecanismo de queixas (ou denúncias): processo para receber, investigar, responder e encerrar reclamações, queixas ou denúncias das partes interessadas de maneira tempestiva, justa e consistente.

Mitigação: ações tomadas para reduzir a extensão do impacto negativo. A mitigação de um risco de direitos humanos refere-se a ações tomadas para reduzir a probabilidade de ocorrência de um potencial impacto negativo.

Partes interessadas (stakeholders): indivíduos, grupos ou entidades que têm interesse - financeiro, social, ambiental ou outro - nas atividades da empresa - podendo afetar ou serem afetados por suas atividades, de forma positiva ou negativa. As partes interessadas cujos direitos podem ser impactados são chamadas de detentores de direitos (*rightholders*). Na Petrobras, utiliza-se um termo similar, “**públicos de interesse**” para se referir a grupos de indivíduos e/ou organizações com questões e/ou necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural, que estabelecem ou podem estabelecer relações com a Petrobras e são capazes de influenciar – ou ser influenciados por – atividades, negócios e/ou a reputação da companhia.

Prevenção: ações tomadas para garantir que o impacto negativo sobre os direitos humanos não ocorra.

Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (POs): diretrizes da ONU que esclarecem o papel do Estado e das empresas frente à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos. Os POs se aplicam a todos os Estados e todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, localização, contexto operacional e estrutura. Ainda, devem ser implementados com atenção especial aos direitos, necessidades e desafios enfrentados por indivíduos de grupos ou populações com risco acentuado de vulnerabilidade.

Probabilidade: chance de ocorrência de impacto aos direitos humanos, levando-se em consideração a natureza do risco e o contexto em questão.

Relações comerciais: relações que uma empresa mantém com parceiros de negócios, entidades da sua cadeia de valor e qualquer outra entidade (pública ou privada) diretamente ligada às suas operações, produtos ou serviços.

Reparação: refere-se tanto ao processo de fornecer uma reparação para um impacto negativo nos direitos humanos, quanto aos resultados que podem neutralizar ou compensar o impacto negativo. Esses resultados podem assumir várias formas, tais como desculpas, restituição, reabilitação, compensação financeira ou não financeira, sanções punitivas (criminais ou administrativas, como multas), bem como a prevenção de danos por meio, por exemplo, de liminares ou garantias de não repetição.

Responsabilidade de respeitar os direitos humanos: responsabilidade que uma empresa tem de evitar violar os direitos humanos de detentores de direitos e abordar os impactos negativos com os quais possa estar envolvida, conforme estabelecido nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

Severidade: a severidade dos impactos é determinada por sua escala, escopo e grau de irreparabilidade. Por “escala”, entende-se a gravidade das consequências negativas para os detentores de direitos, decorrentes dos

riscos ou impactos identificados. Por "escopo", compreende-se o número (absoluto ou relativo) de detentores de direitos (pessoas) afetados negativamente por um risco ou um impacto. Por "Irreparabilidade" entende-se o grau de dificuldade de se restaurar a situação do detentor de direitos, à posição original, antes da ocorrência do risco ou impacto.

Temas prioritários de direitos humanos: direitos humanos que estão em risco de sofrer impactos negativos mais graves por meio das atividades de uma empresa ou de suas relações comerciais. São aqueles que se destacam como os que estão em maior risco, o que pode variar de acordo com o setor e com o contexto operacional em questão.

ANEXO 3

DESCRIÇÕES DAS FERRAMENTAS/PROCEDIMENTOS RECOMENDADOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE DDDH NAS OPERAÇÕES DE E&P E REFINO

A seguir serão descritas as ferramentas indicadas ao longo do Manual que podem contribuir para a implementação da DDDH nas operações de E&P e Refino da Petrobras.

Desenvolvimento da capacidade interna e apoio de especialistas

Conforme destacado na seção 1.5.1 do Manual, sobre desenvolvimento da capacidade interna e apoio de especialistas em direitos humanos, a implementação das diferentes etapas e processos da DDDH requer conhecimento de processos e boas práticas de gestão corporativa de riscos e impactos aos direitos humanos, conhecimento sobre o escopo de proteção dos direitos humanos protegidos, e domínio de metodologias específicas para participação significativa de detentores de direitos. Por isso, quando as empresas estão construindo sua capacidade interna para compreensão da temática de direitos humanos é importante contar com apoio de especialistas internos e/ou externos em direitos humanos. A participação de apoio externo poderá ocorrer em maior ou menor grau, dependendo das capacidades que a companhia desenvolver, suas metas e a complexidade dos seus impactos negativos aos direitos humanos.

Sobretudo na fase inicial de implementação das ferramentas indicadas neste Manual, recomenda-se que a empresa obtenha o apoio de especialistas em momentos-chave dos processos, até que se consolide a capacidade e os processos internos da empresa. Dessa maneira, na descrição das ferramentas a seguir, foram indicados **momentos-chave** onde a revisão e validação por especialistas é indicada durante o desenvolvimento da capacidade interna da empresa. Destaca-se, no entanto, que além de contribuir para aumentar a compreensão da temática, a revisão de diagnósticos, mapeamentos e análises por **especialistas externos** contribui para a boa governança da agenda de direitos humanos na empresa ao conferir maior imparcialidade aos processos internos. A revisão pode ocorrer através de diferentes estruturas, como por exemplo um painel consultivo de especialistas internos e/ou externos, assessoria especializada, etc.

Etapa: Identificação e avaliação de riscos e impactos (Seção 2.1)

1. Mapeamento de temas prioritários de direitos humanos e de risco local

Duas ferramentas podem ser utilizadas para identificar e avaliar riscos e impactos em direitos humanos, de acordo com a abrangência analítica que se pretende atingir: o **mapeamento de temas prioritários de direitos humanos**, cuja abrangência é macro e transversal a toda empresa; e o **mapeamento de riscos locais**, cuja abrangência restringe-se a localidades específicas.

Etapas e métodos

Tanto o **mapeamento de temas prioritários de direitos humanos**, como o **mapeamento de riscos locais** devem cumprir as seguintes etapas considerando-se, quando pertinente, as especificidades de cada um:

Quadro 1: Etapas e métodos dos mapeamentos de temas prioritários de direitos humanos e de riscos locais

ETAPAS/MÉTODOS	MAPEAMENTO	
	TEMAS PRIORITÁRIOS DE DH	RISCOS LOCAIS
1. Definição de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Definir os recursos necessários e equipe responsável. A equipe (própria e/ou de terceiros) deve apresentar as seguintes características: <ul style="list-style-type: none"> Conhecimento sobre riscos e impactos a direitos humanos correlatos às atividades da empresa, Conhecimento sobre as atividades da empresa. Os processos devem contemplar o envolvimento das áreas que têm interface com a gestão de riscos e impactos a direitos humanos, sendo recomendada a participação, no mínimo, das seguintes áreas: Responsabilidade social, Recursos humanos, Riscos Empresariais, Riscos Sociais, Ouvidora-geral, Conformidade, Relacionamento Comunitário, SMS e ISC. O objetivo do envolvimento é contar com a experiência e conhecimento das referidas áreas para a avaliação dos temas prioritários de direitos humanos. 	
	<p>Deve-se definir uma equipe com representantes de cada área que tenham conhecimento dos diferentes riscos e impactos aos direitos humanos sob a alcada de cada área, de maneira transversal às unidades de E&P e refino.</p>	<p>Deve-se envolver os representantes de cada área que tenham a unidade/localidade/projeto sob sua alcada e também os gestores da unidade que possam contribuir para identificação e avaliação de riscos e impactos.</p>
1.1. Método	<ul style="list-style-type: none"> A definição dos prazos de trabalho, reuniões, canais para troca de informações, etc. devem ser geridas pela área designada como responsável pela gestão do processo, podendo ser elaborado um procedimento específico para tanto. Para envolvimento das áreas e gestores das unidades no processo: Realizar workshops, seminários, grupos de discussão, etc. É importante preparar e orientar a participação dos representantes de cada área/unidade. <p>→ Para melhor compreensão do processo e do objetivo da sua participação, é essencial que as áreas e gestores envolvidos tenham recebido treinamentos sobre o que é a DDDH e sua metodologia de avaliação de riscos a direitos humanos.</p>	
2. Parametrização: direitos humanos	<p>Considerar a ampla gama de direitos humanos protegidos por convenções e instrumentos, no mínimo expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.</p>	
2.1. Método	<p>Analizar referências de direitos humanos que se apliquem ao contexto das atividades da empresa³⁸. Desenvolver planilha com os direitos humanos mais relevantes (a nível macro e a nível local).</p>	

³⁸ Ver Anexo 4 para uma lista dos instrumentos mais relevantes para o setor de óleo e gás.

3. Identificação de riscos inerentes aos direitos humanos e detentores de direitos potencialmente impactados	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, com base no conhecimento técnico em direitos humanos, os riscos inerentes, a partir da análise das atividades realizadas a nível macro/nível local e do contexto socioeconômico a nível macro/local, prevendo possíveis interfaces entre os riscos. Identificar as categorias de detentores de direitos potencialmente impactados pelos riscos especificados, dando especial atenção às categorias de detentores de direitos que apresentam maior vulnerabilidade. 	
3.1. Método	Pesquisa desk-based	Pesquisa desk-based <u>(priorizar fontes de dados locais)</u>
Considerar as seguintes fontes de consulta na pesquisa desk-based: <ul style="list-style-type: none"> Organizações internacionais intergovernamentais (p. ex.: ONU e OCDE, CEPAL) e de entidades governamentais (IBGE, Fiocruz, etc.); Publicações especializadas sobre do setor de O&G; Publicações acadêmicas especializadas no tema; Mídia especializada; Informações internas e estudos realizados pela Petrobras: avaliações de impacto de direitos humanos (AIDHs) realizadas pela empresa, estudos de impacto ambiental (EIA), sistemas de gestão de conformidade, auditorias, diagnósticos sociais, diagnósticos de segurança, inspeções de saúde e segurança, etc.; Informações levantadas por meio de sistemas de alerta e mecanismos de queixa. <p>Obs: Lacunas de informação poderão ser sanadas através do engajamento com partes interessadas, conforme previsto na etapa 6.</p>		
4. Avaliação de severidade e de probabilidade	<ul style="list-style-type: none"> Os riscos identificados devem ser avaliados de acordo com a severidade, averiguada a partir de três critérios: escala, escopo e grau de irreparabilidade, a partir do conhecimento e abordagem técnica em DDDH. 	
4.1 Método	<ul style="list-style-type: none"> Para cada critério, deve-se atribuir um grau de gravidade: “baixo/médio/alto” em granularidade que possibilite diferenciar a severidade dos diferentes riscos, a fim de identificar os mais severos (ver definição e descrição de cada critério na Tabela 2). 	
<ul style="list-style-type: none"> Por se tratar de mapeamento transversal, contemplando diversas unidades da empresa, deve-se adotar uma abordagem macro de avaliação, considerando-se, por exemplo, os riscos mais frequentes, presentes no histórico da empresa. No mapeamento de temas prioritários de direitos humanos, não é necessário avaliar a probabilidade de ocorrência do risco. Aqui, o fator preponderante para a definição dos temas prioritários de direitos humanos é a severidade. 		<ul style="list-style-type: none"> No mapeamento de riscos locais, deve-se considerar os riscos de impactos que tenham alguma probabilidade de acontecer no futuro (tanto a curto quanto a longo prazo) na respectiva unidade/localidade/projeto. Avaliar a probabilidade de o impacto ocorrer em graus como “alta/média/baixa probabilidade” ou “pouco provável/provável/muito provável”. Considerar a existência de fatores que possam contribuir para aumentar a probabilidade de ocorrência de impactos.

		em direitos humanos³⁹.
Avaliação de riscos		
5. Síntese dos resultados preliminares	Síntese: Os resultados obtidos devem ser sintetizados de modo a identificar os temas prioritários de direitos humanos/riscos locais. É importante que cada risco apresente uma descrição da sua severidade e esteja correlacionado aos direitos humanos e ao grupo de detentores de direitos potencialmente afetados.	
5.1. Método	<ul style="list-style-type: none"> A lista de temas prioritários de direitos humanos deve ser organizada conforme o seu grau de severidade. Os temas mapeados devem ser correlacionados com os detentores de direitos identificados (Quadro 3). Recomenda-se que os temas que tenham severidade média e alta sejam considerados prioritários para atuação da empresa. Riscos que tenham afinidade entre si (p.ex. “risco de assédio moral” e “risco de assédio sexual”) e classificados em um mesmo grau de severidade, podem ser agrupados em grupos temáticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar uma planilha que possibilite sintetizar as informações e conclusões de cada etapa do mapeamento. Elaborar uma “Matriz” ou “Mapa de calor” de riscos para facilitar a visualização dos riscos mais prioritários para a unidade, por meio dos cruzamentos dos graus de severidade e de probabilidade (ver Figura 1).
Engajamento com partes interessadas		
6. Engajamento com partes interessadas	Recomenda-se que especialistas em DDDH (internos e/ou externos) engajem com as partes interessadas , através de metodologias adequadas , para obter a perspectiva das partes interessadas sobre a identificação e avaliação riscos e a fim de sanar lacunas e falta de informações na avaliação.	
6.1. Método	Engajamento com partes interessadas (nível macro): Engajar com organizações que atuam no âmbito nacional e que tenham interface com os riscos e impactos da empresa e/ou representem interesses de detentores de direitos potencialmente afetados, tais como sindicatos e organizações da sociedade civil.	Engajamento com partes interessadas (âmbito local): Ver diretrizes sobre consultas no Manual, inclusive recomendação sobre realização de consultas por meio de metodologias consagradas com apoio de especialistas, principalmente em situações em que possa haver tensões pré-existentes e fatores de vulnerabilidade socioeconômica. Pode-se utilizar o resultado de AIDHs já realizadas na unidade/localidade/projeto.
7. Momento-chave para revisão e validação da lista de temas prioritários/mapeamento de riscos locais por especialistas [ver item 1.5.1 do Manual]		

³⁹ Fatores que podem ser considerados: a) Inerentes às atividades realizadas na unidade/localidade/projeto (p.ex.: predominância de atividades que apresentam alto grau de periculosidade, frequência de atividades geradoras de risco); b) Inerentes à localidade (p.ex.: vulnerabilidades socioeconômicas, baixa fiscalização dos órgãos competentes); c) Incapacidade da empresa para gerir tal risco (p.ex.: ausência ou ineficácia de procedimentos e recursos, ocorrência de muitos casos no passado)

8. Definição e atribuição de medidas de controle (prevenção e mitigação) dos riscos identificados	O mapeamento de temas prioritários de direitos humanos, por ser macro, não contempla a etapa de tratamento dos riscos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar a área e o profissional responsável pela implementação da medida de controle e, se pertinente, o prazo para sua implementação. ● Estabelecer: <ul style="list-style-type: none"> ○ indicadores para monitoramento da eficácia da medida; ○ o responsável pelo monitoramento; ○ a frequência do monitoramento
--	--	---

Quadro 2: Critérios para avaliar a severidade de riscos e impactos

Critérios de severidade ⁴⁰	Descrição	Sugestão de descrição para auxiliar na avaliação ⁴¹		
		Baixo	Médio	Alto
Escala	<p>Avalia a gravidade das consequências negativas para os detentores de direitos decorrentes dos riscos ou impactos identificados.</p> <p>A presença de grupos vulneráveis aumenta a escala do impacto.</p>	Não há danos físicos graves ou consequências de longo prazo (como na saúde ou nos meios de subsistência)	Há danos físicos ou mentais graves e/ou outras consequências de longo prazo (como na saúde, meios de subsistência)	Há danos que representam risco de vida e/ou outras consequências de longo prazo (como na saúde, meios de subsistência)
Escopo	Avalia o número (absoluto ou relativo) de detentores de direitos (pessoas) afetados negativamente por um risco ou um impacto.	<10% do grupo de detentores de direitos identificado ou poucos detentores de direitos foi afetado	10-50% do grupo de detentores de direitos identificado ou a maioria dos detentores de direitos foi afetada	>50% do grupo de detentores de direitos identificado ou todo o grupo de detentores de direitos
Grau de irreparabilidade	Avalia se a situação do detentor de direitos pode ser restaurada, de forma a ter a mesma posição de antes da ocorrência.	Pode ser totalmente restaurada	Pode ser restaurada, mas de forma limitada	Não pode ser restaurada

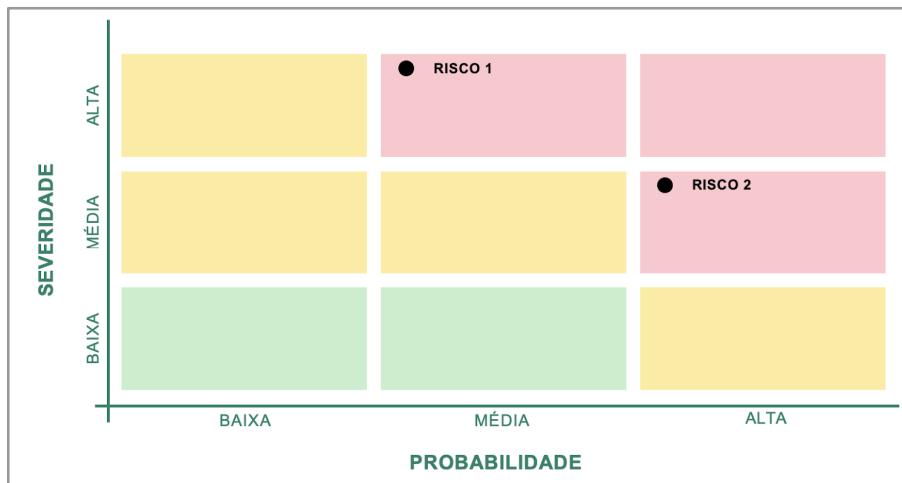
⁴⁰ A terminologia utilizada para os critérios de severidade segue a terminologia consagrada nos POs e demais parâmetros internacionais sobre DDDH, como o guia da OCDE sobre conduta empresarial responsável. Caso a empresa queira integrar os critérios de severidade de impactos a direitos humanos em seus processos de avaliação de riscos (que podem adotar terminologia distinta), recomenda-se avaliar a melhor maneira de realizar a compatibilização de termos, de modo a não se perder de vista os objetivos e eficácia da DDDH. Além disso, a utilização da terminologia consagrada nos POs permite às equipes melhor compreenderem os parâmetros de referência de direitos humanos e comunicarem sobre a DDDH na terminologia padrão.

⁴¹ Recomenda-se que os critérios de avaliação sejam acompanhados por descrições que ajudem ao avaliador determinar o grau de severidade, conforme sugerido na tabela acima. As descrições podem ser mais detalhadas e inclusive podem prever definições específicas de impactos para os diferentes grupos de detentores de direitos potencialmente afetados.

Quadro 3: Exemplo de tabela para temas prioritários de direitos humanos e detentores de direitos

Temas prioritários de direitos humanos	Detentores de direitos			Grau de severidade
	Categoria de detentores de direitos potencialmente afetados	Categoria de detentores de direitos potencialmente afetados	Categoria de detentores de direitos potencialmente afetados	
TEMA PRIORITÁRIO DE DIREITOS HUMANOS 1	assinalar categoria relacionada ao tema prioritário de direitos humanos mapeado			Classificar em ALTO MÉDIO BAIXO
TEMA PRIORITÁRIO DE DIREITOS HUMANOS 2		assinalar categoria relacionada ao tema prioritário de direitos humanos mapeado		Classificar em ALTO MÉDIO BAIXO

Figura 1: Modelo de matriz/mapa de calor para priorização dos riscos locais



1.1. Plano de priorização para mapeamento de riscos locais

- 1) **Elaborar matriz de priorização:** Utilizar uma planilha (**Figura 2**), que facilite identificar quais unidades/projetos/localidades podem estar expondo os detentores de direitos a riscos e impactos a direitos humanos.
- 2) **Definir critérios para avaliação:** Considerar critérios que indiquem maior probabilidade de um impacto negativo mais severo ocorrer (ver exemplos no **Quadro 4**). No entanto, outros critérios relevantes para a

execução do plano podem ser adicionados à avaliação, tais como a disponibilidade dos gestores locais para realizar o mapeamento, alinhamento com o cronograma da unidade, etc.

- 3) **Avaliar e comparar:** A comparação entre as unidades pode ser facilitada através da atribuição de notas para cada grau de criticidade, sendo recomendado atribuir pesos distintos para destacar a relevância de certos critérios.
 - Não é necessário realizar estudos aprofundados de cada unidade pois trata-se de uma avaliação preliminar para fins de priorização. Pode-se utilizar estudos e diagnósticos já realizados pela empresa e complementá-los com o conhecimento de gestores das unidades/projetos/localidades, quando necessário.
- 4) **Desenvolver plano de priorização:** Com base no resultado da priorização, elaborar o plano de priorização considerando recursos existentes e cronogramas das unidades. No plano, estabelecer prazos para implementação dos Mapeamentos de riscos locais.
- 5) **Momento-chave para revisão do plano de priorização por especialistas [ver item 1.5.1 do Manual].**

Quadro 4: Exemplos de critérios priorização⁴²

EXEMPLOS DE CRITÉRIOS DE PRIORIZAÇÃO	
Contexto das comunidades nas áreas de influência da unidade/projeto/localidade	<ul style="list-style-type: none"> ● Existência de vulnerabilidades socioeconômicas que possam contribuir para a ocorrência de impactos a direitos humanos (a partir de dados como IDH, distribuição de renda, taxa de escolarização, taxa de desocupação/ocupação, etc.). ● Proximidade das comunidades em relação à unidade/projeto/localidade da atividade geradora de risco. ● Histórico de impactos negativos nas comunidades locais, incluindo povos indígenas e comunidades tradicionais. ● Histórico de tensões, conflitos e manifestações locais contra a Petrobras.
Contexto da força de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● Existência de queixas e/ou denúncias sobre impactos a direitos humanos dos trabalhadores (assédio moral, assédio sexual, discriminação, jornadas exaustivas, salários atrasados, etc.). ● Indicadores elevados de acidentes de trabalho. ● Existência de tensões com sindicatos e lideranças sindicais. ● Baixa representatividade de minorias (gênero, raça, PCDs, etc.).
Características das operações: riscos inerentes das atividades realizadas ou planejadas	<ul style="list-style-type: none"> ● Atividades que representam riscos inerentes mais severos para os direitos humanos, tanto de trabalhadores quanto de comunidades locais. ● Ocorrência de fase-crítica na unidade/projeto/localidade, no momento da avaliação ou em passado recente (p.ex.: início ou expansão de operação, descomissionamento de estruturas, etc.). ● A unidade/projeto/localidade apresenta ausência ou insuficiência de gestão para tratar riscos (p.ex.: falta de manutenção de equipamentos e infraestruturas, insuficiência de recursos humanos etc).

⁴² A lista não é exaustiva. Outros critérios podem ser considerados de acordo com o contexto de operação da empresa.

Figura 2: Modelo de matriz de priorização de unidades/localidades/projetos

CRITÉRIOS LOCALIDADES	PROXIMIDADE	IDH	RENDA	ESCOLARIDADE	CONFLITOS	QUEIXAS	ATIVIDADES
LOCALIDADE 1							
LOCALIDADE 2							
LOCALIDADE 3							
UNIDADE 1							
UNIDADE 2							
UNIDADE 3							
PROJETO 1							
PROJETO 2							

Etapa: Integração & Monitoramento (Seção 2.2)

2. Diagnósticos da capacidade de gestão dos temas prioritários de direitos humanos e dos riscos locais

As avaliações da capacidade de gestão dos temas prioritários de direitos humanos e de riscos locais passam pelas mesmas etapas, diferenciando-se em relação aos seguintes aspectos :

- **Escopo** - o diagnóstico da capacidade de gestão de **temas prioritários de direitos humanos** foca na eficácia da gestão dos riscos associados aos temas prioritários de direitos humanos, enquanto que o de **riscos locais** foca na eficácia das medidas implementadas para os riscos mapeados no nível local;
- **Abordagem** - o diagnóstico da capacidade de gestão de **temas prioritários de direitos humanos** tem uma abordagem mais macro e transversal, e o diagnóstico da capacidade de gestão de **riscos locais** restringe-se às medidas implementadas nas localidades específicas.

Etapas e métodos

1) Definir os recursos necessários e equipe responsável. A equipe (própria e/ou de terceiros) que realizará o diagnóstico deve apresentar as seguintes características:

- Conhecimento sobre riscos e impactos a direitos humanos correlatos às atividades da empresa,
- Conhecimento sobre as atividades da empresa.

2) Estabelecer conjunto de quesitos de avaliação: identificados os **temas prioritários de direitos humanos/riscos locais**, deve-se estabelecer o conjunto de quesitos de avaliação da sua capacidade para gerir adequadamente os temas prioritários de direitos humanos/riscos locais identificados. Com base nos Princípios Orientadores e nas Diretrizes da OCDE, recomenda-se que os quesitos de avaliação contemplem pelo menos os apresentados no **Quadro 5**, que devem ser respondidos para cada tema prioritário de direitos humanos.

3) Realizar diagnóstico: Deve-se realizar o diagnóstico das **políticas, procedimentos, padrões e práticas de gestão** da Petrobras, com base nos métodos descritos no Quadro 5, para cada quesito.

→ Recomenda-se o envolvimento das áreas responsáveis pelas políticas, procedimentos, padrões e práticas sendo analisados. Em geral, os temas prioritários de empresas do setor de óleo e gás perpassam políticas, procedimentos e padrões das seguintes áreas: Responsabilidade social, Recursos humanos, Riscos Empresariais, Riscos Sociais, Ouvidoria-geral, Conformidade, Relacionamento Comunitário, SMS e ISC. Nos diagnósticos locais, deve-se envolver os representantes de cada área que tenham a unidade/localidade/projeto sob sua alcada e também os gestores da unidade que possam contribuir para a análise realizada.

4) Elaborar de plano de ação: identificadas as lacunas de gestão que comprometem a eficácia das políticas, procedimentos, padrões e práticas implementadas, elaborar plano de ação para saná-las, o que inclui a revisão e reformulação dos documentos ou elaboração de novas políticas, procedimentos e padrões.

Para elaboração do plano de ação, deve-se identificar:

- Responsável pela coordenação da implementação do plano
 - Responsáveis pela implementação de cada ação
 - Áreas envolvidas em cada ação
 - Cronograma para implementação das ações
 - Priorização das ações.
- Ressalta-se que a priorização das ações deve ser feita com base na severidade de cada tema prioritário de direitos humanos/risco local, isto é, ações para melhorar a eficácia da gestão de temas mais severos devem ser priorizadas.

5) Momento-chave para revisão do plano de priorização por especialistas [ver item 1.5.1 do Manual].

Quadro 5: Etapas e métodos dos diagnósticos da capacidade de gestão dos temas prioritários de direitos humanos e dos riscos locais

CRITÉRIO	MÉTODO
Aderência das políticas e processos aos padrões de direitos humanos e melhores práticas	
1) A empresa estabeleceu políticas e procedimentos que estão de acordo com os padrões de direitos humanos internacionais e nacionais.	<ul style="list-style-type: none"> ● Avaliar, com base em conhecimento especializado, se as políticas e procedimentos estão alinhados com os padrões de direitos humanos internacionais e nacionais pertinentes a cada tema prioritário de direitos humanos. ● Realizar benchmarking de melhores práticas de direitos humanos no setor para avaliar o grau de aderência da empresa a elas.
Eficácia das medidas implementadas	
2) A <u>responsabilidade</u> por implementar e supervisionar medidas para prevenir e mitigar os impactos aos direitos humanos é atribuída aos níveis e funções apropriados dentro da empresa, incluindo a supervisão da alta administração nos temas mais prioritários de direitos humanos e riscos locais.	<ul style="list-style-type: none"> ● Avaliar a eficácia das medidas implementadas, com base nos indicadores qualitativos e quantitativos monitorados pela empresa para cada tema prioritário de direitos humanos/risco local, tais como: <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>fontes internas</u> (avaliações de impacto a direitos humanos (AIDHs), diagnósticos sociais, auditorias, registro e relatórios

<p>3) Os <u>processos internos para tomada de decisão e alocação de recursos</u> permitem a implementação de medidas eficazes para prevenir e mitigar os riscos e impactos identificados.</p> <p>4) Os responsáveis pela implementação das medidas para prevenir e mitigar os riscos e impactos foram devidamente treinados e <u>têm a expertise necessária</u> para responderem aos riscos e impactos.</p>	<p>de queixas e/ou denúncias tratadas, relatórios internos de RH, SMS, Responsabilidade Social, ISC, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>fontes externas</u> (indicadores sociais e ambientais, publicações da mídia especializada, de organizações da sociedade civil, de especialistas e organizações governamentais e intergovernamentais, etc.). <ul style="list-style-type: none"> ● Recomenda-se realizar análises comparativas com os diagnósticos anteriores, a fim de identificar tendências de melhora/piora na eficácia das medidas tomadas.
---	--

Etapa: Comunicação (Seção 2.3)

3. Diretrizes para realizar a comunicação formal ampla sobre a gestão de direitos humanos

Para fins da realização de comunicação formal da empresa de maneira abrangente para os diversos públicos de interesse da Petrobras, recomenda-se seguir as diretrizes do UNGP Reporting Framework, reproduzidas a seguir. Além disso, recomenda-se responder à checklist⁴³ detalhada estabelecida pelo UNGP Reporting Framework.

Quadro 6: Princípios e requisitos do UNGP Reporting Framework⁴⁴

PRINCÍPIOS	REQUISITOS
Contextualizar a informação de acordo com as atividades e o setor da empresa	<p>Os leitores da divulgação devem entender o contexto da empresa, por isso o relatório deve apresentar informações como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O modelo de negócios da empresa; ● A estrutura organizacional; ● A estrutura de governança; ● As estratégias; e ● A estrutura das operações. <p>Se o relatório de direitos humanos da empresa estiver incluído em seu Relatório Anual, Relatório Integrado, Relatório de Sustentabilidade ou similar, pode ser que a empresa já forneça essas informações.</p>
Atender a um patamar mínimo de informações	<p>A empresa deve, minimamente⁴⁵:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Responder às perguntas relacionadas ao respeito aos direitos humanos; ● Atender aos quatro requisitos sobre o foco da comunicação; e ● Responder às perguntas sobre a gestão dos temas prioritários de direitos humanos. <p>Esses patamares mínimos devem ser observados por qualquer empresa que tenha começado a abordar a questão dos direitos humanos em suas atividades. A empresa deve, portanto, trabalhar para atingir estes patamares e melhorar a qualidade de suas respostas a todas as perguntas ao longo do tempo.</p>

⁴³ [UNGP Reporting Framework](#) (2017).

⁴⁴ Tradução livre realizada pela XXX.

⁴⁵ Os pontos elencados fazem menção às perguntas trazidas nas diretrizes do [UNGP Reporting Framework](#).

Demonstrar melhoria contínua	A empresa deve divulgar a sua progressão na implementação dos Princípios Orientadores, bem como as respectivas estratégias de melhoria
Focar no respeito aos direitos humanos	A divulgação de iniciativas de promoção dos direitos humanos não supre a necessidade da empresa divulgar os procedimentos específicos adotados para não violar os direitos humanos, bem como as estratégias para prevenir, mitigar e reparar os riscos e impactos negativos com os quais esteja envolvida.
Abordar os impactos mais severos	O foco da comunicação devem ser os riscos e impactos aos direitos humanos de maior severidade.
Fornecer respostas precisas	A empresa deve fundamentar suas respostas ao questionário com informações precisas, incluindo exemplos de riscos e impactos aos temas prioritários de direitos humanos e como foram/serão prevenidos, mitigados ou reparados.
Explicar falta de informações importantes	Em circunstâncias excepcionais, pode não ser possível para uma empresa divulgar certas informações necessárias para atender a estes princípios. Nesses casos, a empresa deve justificar a omissão das informações.

Reparação & Mecanismos de Queixas (Seções 2.4 e 2.5)

4. Avaliar a eficácia dos mecanismos de queixa

Conforme descrito no Manual, a eficácia dos mecanismos de queixa deve ser periodicamente avaliada com base nos critérios de eficácia dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs ou Princípios Orientadores). O **Questionário 1** apresenta a descrição de cada critério e perguntas para orientar a empresa sobre os quesitos mínimos que devem ser avaliados. Ao responder “não” ou “parcialmente” a cada critério, a empresa deve buscar as medidas adequadas para sanar as lacunas identificadas.

A lista de perguntas do **Questionário 1** é indicativa a fim de orientar a avaliação da empresa com base nos critérios de eficácia descritos nos Princípios Orientadores. No entanto, diagnósticos aprofundados podem ser realizados a partir de quesitos que considerem características específicas dos públicos-alvo do mecanismo, dos contextos operacionais aos quais o mecanismo se aplica e dos indicadores de desempenho do mecanismo.

Outras referências que podem ser consultadas para a avaliação da eficácia dos mecanismos de queixa:

- *Community grievance mechanisms in the oil and gas industry* (IPIECA, 2015);
- *Handling and Resolving Local-level Concerns and Grievances: Human Rights in the Mining and Metals Sector* (ICMM, 2019);
- *Addressing Gender-Based Violence and Harassment - Emerging Good Practice for the Private Sector* (EBRD, CDC e IFC, 2020);
- *A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Development Projects - The Office of the Compliance Advisor/Ombudsman, CAO* (IFC, 2008);
- *Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities* (IFC, 2009); e
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (ONU, 2011).

Questionário 1: Critérios e perguntas que contribuem para avaliar a efetividade dos mecanismos de queixa

CRITÉRIOS DE EFETIVIDADE	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS E PERGUNTAS PARA A EMPRESA
Legitimidade	<i>O mecanismo suscita a confiança dos indivíduos e grupos aos quais está destinado, e a empresa responde pelo correto desempenho dos processos de queixa</i>
	Avalia o nível de informação e confiança dos usuários no mecanismo?
	Adota e divulga um compromisso público/política de não retaliação contra os que utilizam o mecanismo de queixa?
	Assegura o anonimato dos usuários do mecanismo de queixa?
	Garante a confidencialidade do processo de utilização do mecanismo de queixa?
Acessibilidade	<i>O mecanismo de queixa é conhecido por todos os indivíduos e grupos aos quais está destinado, e a empresa presta a devida assistência aos que possam ter dificuldades para acessá-lo</i>
	Divulga a existência dos mecanismos de queixa nos seus principais canais de comunicação (internos e externos)?
	Implementou diferentes canais e pontos de acesso aos mecanismos de acordo com as necessidades e localização do público-alvo, levando em consideração questões como idioma e cultura?
	Garante que o uso dos canais seja de fácil compreensão e acesso?
	Adota meios para reduzir as barreiras que podem impedir o acesso ao mecanismo (por exemplo, aquelas relacionadas ao idioma, analfabetismo, custo de acesso, localização e medo de represálias)?
Previsibilidade	<i>O mecanismo de queixa dispõe de um processo definido e conhecido, com indicação de prazos, esclarecimento sobre os seus procedimentos e possíveis resultados, assim como os meios para monitorar a sua implementação</i>
	A empresa comunica claramente a diferença de escopo dos diferentes canais existentes?
	Definiu um processo claro para cada etapa de utilização do mecanismo de queixa, desde o registro até a conclusão das manifestações?
	Divulga como ocorre o processo de registro e tratamento das manifestações, incluindo os possíveis resultados?
	Estipulou prazos para apuração e resolução das manifestações?
Equidade	<i>Os processos envolvendo o mecanismo de queixa asseguram que as vítimas tenham acesso a fontes de informação, assessoramento e conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de queixa em condições de igualdade, com plena informação e de forma respeitosa</i>
	A empresa estabeleceu diretrizes para que a comunicação e o engajamento com o usuário seja feita de maneira respeitosa?
	Em casos mais complexos, a empresa orienta o usuário sobre como encontrar informações e/ou apoio especializado?
	Possibilita que os usuários complementem suas manifestações no decorrer da apuração, caso necessário?
	<i>A empresa mantém as partes em um processo de queixa informadas sobre sua evolução e fornece informação suficiente sobre o desempenho do mecanismo de queixa, visando fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo</i>
Transparência	Mantém o usuário informado sobre o desenvolvimento do caso e prazo de resolução?
	Publica indicadores sobre o desempenho do mecanismo de queixa? (p.ex. Número de casos recebidos vs. número de casos tratados; classificação dos casos, considerando os tipos de usuário, os temas e as respostas oferecidas; progresso dos indicadores ao longo dos anos etc.)

	<i>Assegura que os resultados e as reparações estejam em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos</i>
Compatibilidade com os direitos humanos	Respeita os direitos humanos no processo de registro, apuração e resolução das manifestações de queixas?
	Envolve, no tratamento das manifestações, especialistas em direitos humanos sempre que necessário?
	Classifica as manifestações de acordo com o tema, prioridade e urgência, a fim de priorizar as queixas mais severas e garantir maior celeridade no processo de resolução?
	A empresa não estabeleceu qualquer tipo de restrição ao direito dos usuários de utilizar outros métodos de resolução de conflitos (por exemplo, ajuizamento de ações).
Fonte de aprendizado contínuo	<i>Experiências relevantes são identificadas com o objetivo de se melhorar os processos envolvendo a utilização do mecanismo de queixas e a prevenção de violações no futuro</i>
	Estabeleceu indicadores e processo de monitoramento da eficácia do mecanismo?
	Realiza uma análise crítica dos indicadores, buscando entender a causa das queixas?
	Estabeleceu um processo de discussão interna com as áreas responsáveis sobre como melhorar os resultados e prevenir impactos, tendo como base as queixas reportadas?
Baseado no diálogo e no engajamento das partes interessadas	<i>Há consulta de indivíduos e grupos interessados, para os quais esses mecanismos são destinados, sobre sua concepção e desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para tratar as queixas e resolvê-las</i>
	Solicita avaliação dos usuários sobre o processo de manifestação de queixas e sobre a resposta recebida?
	Envolve as partes interessadas no processo de construção e revisão do mecanismo?
	Em casos complexos em que pode ser necessário maior engajamento, a empresa estabeleceu momentos de diálogo com o usuário?

Avaliações aprofundadas (Seção 2.1.5)

5. Avaliação de Impactos aos Direitos Humanos (AIDH)

A AIDH pode ter diferentes objetivos e ser empregada em diversos momentos do ciclo de vida de uma unidade/projeto/localidade, a depender das necessidades e objetivos da empresa ao longo do processo de devida diligência em direitos humanos, conforme resumido no **Quadro 7**.

Quadro 7: Exemplos de objetivos de AIDHs

Exemplos de objetivos de uma Avaliação de Impacto a Direitos Humanos (AIDHs)	
Quando avaliar	Escopo da avaliação

Início de projeto/ atividade/ operação	Durante a execução de projeto/ atividade/ operação	Encerramento de projeto/ atividade/ operação	Abrangente	Especifico
Identificar e avaliar impactos para definir medidas de gestão adequada	Identificar e avaliar riscos e impactos e avaliar a adequação das medidas de gestão implementadas, além de estabelecer as respostas adequadas aos impactos existentes	Identificar e avaliar riscos e impactos relativos ao encerramento de determinado projeto/ atividade/ operação e avaliar a adequação das medidas de gestão implementadas, além de estabelecer as respostas adequadas aos impactos existentes	Identificar e avaliar impactos referentes a todos os direitos humanos reconhecidos relevantes	Avaliar impactos relacionados a um ou mais temas prioritários de direitos humanos que a empresa entende ser necessário o aprofundamento de sua compreensão

Etapas e métodos

Conforme descrito no Manual, AIDHs devem ser realizadas seguindo as diretrizes dos Princípios Orientadores, em especial no tocante à realização de **engajamento de partes interessadas e detentores de direitos ao longo do processo**. As principais etapas adotadas em metodologias consagradas de AIDHs estão descritas resumidamente no **Quadro 8**.

Definição de recursos e equipe: AIDHs devem ser realizadas por equipes multidisciplinares de especialistas que tenha profissionais com conhecimento técnico e experiência em:

- Realização de AIDHs através de metodologias consagradas,
- Avaliação e gestão de impactos a direitos humanos relacionados a temas críticos de direitos humanos comuns no setor de óleo e gás (por exemplo, direitos de povos indígenas e comunidades tradicionais, conflito e segurança, questões fundiárias, acesso à água),
- Realização de engajamento com partes interessadas e detentores de direitos potencialmente afetados, incluindo equipes especializadas para realização de engajamento e consulta com povos indígenas e comunidades tradicionais (quando necessário).

Caso AIDHs sejam realizadas por equipes internas, recomenda-se que o processo conte com apoio periódico e revisão de especialistas externos em DDDH, para garantir a imparcialidade do processo e a robustez técnica da avaliação.

Quadro 8: Etapas e métodos de AIDHs

ETAPA	DESCRIÇÃO
Pesquisa preliminar (“scoping”)	<ul style="list-style-type: none"> ● Coleta e análise de dados primários e secundários para compreender as características da unidade/projeto/localidade, o histórico de atuação da empresa na região e conhecer os estudos já

	<p>realizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Coleta e análise de dados primários e secundários para identificar os principais riscos de direitos humanos inerentes ao contexto socioeconômico, à unidade/projeto/localidade analisada e aos parceiros da empresa.
Coleta e análise de dados e estabelecimento do contexto socioeconômico e de direitos humanos (“baseline”)	<ul style="list-style-type: none"> Coleta e análise de dados secundários e levantamento do arcabouço jurídico, a fim de estabelecer um panorama da atual proteção e efetivação dos direitos humanos no contexto local, incluindo grupos mais vulneráveis e/ou marginalizados.
Pesquisa de campo e engajamento com partes interessadas <i>in loco</i>	<ul style="list-style-type: none"> Visita à unidade/projeto/localidade para realização de engajamento com partes potencialmente afetadas (e outras partes interessadas internas e externas, como: comunidades locais, empregados diretos e indiretos, organizações da sociedade civil locais, órgãos municipais, etc.). Realização de percorridos na área de influência para observações <i>in loco</i>, georreferenciamento, etc.
Avaliação da severidade do impacto (catalogação, avaliação) com engajamento das partes interessadas e detentores de direito	<ul style="list-style-type: none"> Catalogação e avaliação dos impactos identificados a partir das normativas de direitos humanos e dos critérios de severidade estabelecidos nos Princípios Orientadores, com especial atenção para o escopo de cada um dos direitos humanos protegidos. Engajamento das partes interessadas e detentores de direito, a fim de integrar a sua perspectiva na (i) avaliação dos riscos e impactos identificados e na (ii) elaboração de medidas de prevenção e mitigação a serem desenvolvidas. O engajamento deve ser feito de acordo com metodologias adequadas à cultura local e alinhadas com os direitos humanos e pode tomar diversas formas (entrevistas individuais, grupos focais, workshops, mesas redondas, etc.) de acordo com o que for mais adequado ao público-alvo e etapa da AIDH.
Elaboração de recomendações sobre prevenção, mitigação e reparação dos impactos identificados e plano de ação para implementação e monitoramento	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração de recomendações sobre como responder (prevenir, mitigar e reparar) os impactos identificados com correspondente plano de ação para implementação e monitoramento. Estabelecimento de indicadores, metas e KPIs para o efetivo monitoramento das medidas a serem tomadas.
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração de publicação com a apresentação dos principais riscos e impactos identificados e recomendações adotadas pela empresa para divulgação e engajamento das partes interessadas, com linguagem e grau de profundidade adequado à realidade local. Realização da comunicação e gerenciamento de expectativas na apresentação dos resultados da AIDH, no contexto local específico.

ANEXO 4

INSTRUMENTOS DE DIREITOS HUMANOS INTERNACIONAIS

Instrumentos referenciados (como mínimo) nos POs:

[Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948](#)

[Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, 1966](#)

[Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966](#)

[Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho, 1998, que é baseada nas 8 convenções da OIT \(C029, C087, C098, C100, C105, C111, C138, C182\)](#)

Outros instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho:

C019 – [Igualdade de Tratamento \(Indenização por Acidente de Trabalho\), 1925](#)

C026 - [Métodos de Fixação de Salários Mínimos, 1928](#)

C029 – [Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930](#)

C081 – [Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947](#)

C087 – [Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948⁴⁶](#)

C089 – [Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria \(Revista\), 1948](#)

C095 – [Proteção do Salário, 1949](#)

C097 – [Trabalhadores Migrantes \(Revista\), 1949](#)

C098 – [Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949](#)

C100 – [Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, 1951](#)

C102 – [Normas Mínimas da Seguridade Social, 1952](#)

C103 – [Amparo à Maternidade \(Revista\), 1952](#)

C104 – [Abolição das Sanções Penais no Trabalho Indígena, 1955](#)

⁴⁶ Apesar de fazer parte das convenções fundamentais da OIT, o Brasil não ratificou a convenção porque adota a unicidade sindical compulsória.

- C105 – [Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado](#), 1957
- C111 – [Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação](#), 1958
- C119 – [Proteção das Máquinas](#), 1963
- C131 – [Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento](#), 1970
- C135 – [Proteção de Representantes de Trabalhadores](#), 1971
- C136 – [Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno](#), 1971
- C138 – [Idade Mínima para Admissão](#), 1973
- C139 – [Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos](#), 1974
- C145 – [Continuidade no Emprego do Marítimo](#), 1976
- C148 – [Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações](#), 1977
- C154 – [Fomento à Negociação Coletiva](#), 1981
- C155 – [Segurança e Saúde dos Trabalhadores](#), 1981
- C159 – [Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes](#), 1983
- C161 – [Serviços de Saúde do Trabalho](#), 1985
- C169 – [Povos Indígenas e Tribais](#), 1989
- C170 – [Segurança no Trabalho com Produtos Químicos](#), 1990
- C171 – [Trabalho Noturno](#), 1990
- C174 – [Sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores](#), 1993
- C182 – [Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação](#), 1999

Principais instrumentos internacionais de direitos humanos referentes a grupos potencialmente vulneráveis ou marginalizados para o setor de óleo e gás:

- [Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial](#), 1965
- [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher](#), 1979
- [Convenção sobre os Direitos da Criança](#), 1989
- [Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias](#), 1990
- [Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#), 2007

Instrumentos regionais de direitos humanos:

[Convenção Americana sobre Direitos Humanos \(Pacto de São José da Costa Rica\)](#), 1969

[Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador"](#), 1999

[Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos Referente à Abolição da Pena de Morte](#), 1990

[Convenção Interamericana sobre a concessão dos direitos civis da mulher](#), 1948

[Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura](#), 1985

[Protocolo à Convenção Americana sobre Direitos Humanos refente à Abolição da Pena de Morte](#), 1990

[Convenção Interamericana Sobre o Desaparecimento Forçado de Pessoas](#), 1994

[Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher](#), 1994

[Convenção Interamericana Para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência](#), 1999

[Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância](#), 2013

ANEXO 5

EXEMPLOS DE ATIVIDADES DE E&P E REFINO QUE PODEM IMPACTAR NEGATIVAMENTE OS DIREITOS HUMANOS

**EXEMPLOS DE ATIVIDADES DE E&P E REFINO QUE PODEM IMPACTAR NEGATIVAMENTE OS DIREITOS
HUMANOS**

O quadro abaixo apresenta os impactos mais comuns associados a atividades que das operações de E&P e refino no Brasil. A lista de impactos é não exaustiva, podendo haver outros, a depender do contexto e particularidades de cada operação. A lista abaixo pode contribuir para iniciar o processo de mapeamento de riscos das operações, mas não substitui a realização de um mapeamento de riscos conforme diretrizes e metodologia prevista neste Manual.

OPERAÇÃO	EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM IMPACTAR OS DIREITOS HUMANOS POR AÇÃO/ATIVIDADE (Lista não exaustiva)	EXEMPLOS DE DIREITOS HUMANOS POTENCIALMENTE IMPACTADOS
	Exploração	
EXPLORAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Restrição de acesso a áreas de pesca, o que pode levar a perda de meios de subsistência e insegurança alimentar Redução de fontes de renda, como turismo e pesca devido a impactos ambientais e redução da biodiversidade marinha Impactos à livre utilização de recursos naturais por parte da comunidade local Acidentes de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Direito ao meio ambiente seguro, limpo e sustentável (Resolução A/RES/76/300, ONU); Direito à participação no desenvolvimento (Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento) e direito a um padrão de vida adequado (art. 25, DUDH); Direito à vida (digna) (art. 6, PIDCP); Direito à Saúde (Art. 25 DUDH); Convenção n. 155 da OIT, sobre Saúde e Segurança no Trabalho; Direito à segurança pessoal (Art. 3 DUDH; Art. 9 PIDCP); Direito à integridade pessoal (art. 5, CADH);
	Aquisição de terras para novas operações ou para expandir operações, oleodutos, etc.	
PRODUÇÃO REFINO	<ul style="list-style-type: none"> Deslocamento forçado de indivíduos e comunidades Ausência de processos de consulta e participação, incluindo ausência de CLPI Supervalorização dos imóveis na região devido à especulação imobiliária, levando ao deslocamento de arrendatários Perda de acesso a áreas relevantes para subsistência ou de valor espiritual e cultural para comunidades locais, povos indígenas e tradicionais Mudanças nos modos de vida de comunidades locais, povos indígenas e comunidades tradicionais Surgimento ou aumento de conflitos para acessar recursos naturais 	<ul style="list-style-type: none"> Direito à consulta livre, prévia e informada (art. 10 Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas; art. 17 Convenção nº 169 OIT); Direito ao território tradicional (art. 14 Convenção n. 169 OIT); Direito de utilização, administração e conservação dos recursos naturais próprios das terras tradicionais pelos povos e comunidades tradicionais e indenização por danos às terras tradicionais (art. 15 Convenção n 169 OIT); Direito à moradia e alimentação adequadas (art. 25, DUDH); Direito de acesso à informação (Art. 19 DUDH; Art. 19 PIDCP) e à participação (DUDH art. 27.1, art. 21.1, art. 21.2) Direito à liberdade de movimento e residência (art. 13, DUDH); Igualdade de gênero na propriedade, decisão e participação da terra (art.

	<ul style="list-style-type: none"> ● (terra, água, alimentos) ● Insegurança alimentar 	<ul style="list-style-type: none"> ● 14, 2, g CEDAW); igualdade de gênero no acesso à terra (art. 14, 2, h CEDAW); ● Direito à vida (digna) (art. 6, PIDCP); ● Direito à reparação efetiva (art. 8, PIDCP); ● Não-discriminação e igualdade (art. 2, DUDH)
	Construção/installação de infraestrutura	
PRODUÇÃO REFINO	<ul style="list-style-type: none"> ● Supervalorização dos imóveis devido à especulação imobiliária, gerando evasão de arrendatários e locatários, incluindo pequenos agricultores, pescadores, entre outros grupos que podem se encontrar em vulnerabilidade socioeconômica ● Desvalorização dos imóveis na região decorrente de mudanças na paisagem e impactos ambientais ● Destrução ou danos ao patrimônios culturais arqueológicos ● Redução da segurança viária devido ao aumento de deslocamentos na região e danos às vias de acesso por caminhões e maquinário ● Aumento de furtos e roubos, devido à chegada de grande contingente de trabalhadores de outras regiões, que podem receber salários maiores do que a média da região ● Impactos na segurança de mulheres devido ao aumento de trabalhadores homens circulando na região ● Aumento do abuso de álcool e drogas por trabalhadores migrantes ● Exploração e abuso sexual de mulheres e crianças ● Condições degradantes de trabalho e de alojamento, jornadas de trabalho exaustivas, trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil ● Acidentes de trabalho ● Ruídos e redução da qualidade de vida devido a obras e transporte de estruturas e máquinas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Direito à participação no desenvolvimento (Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento) e direito a um padrão de vida adequado (art. 25, DUDH); ● Direito à moradia (art. 25, DUDH); ● Direito de participar na vida cultural (art. 27, DUDH) ● Igualdade de gênero na propriedade, decisão e participação da terra (art. 14, 2, g CEDAW); ● Direito à vida (digna) (art. 60, PIDCP); Direito à segurança pessoal (art. 3 DUDH); ● Proibição da tortura, tratamento desumano ou degradante (art. 5, DUDH); ● Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis (Art. 23 DUDH; Art. 7 PIDESC); ● Direito de proteção da criança contra exploração econômica e trabalho infantil (art. 32, CDC); Proteção contra exploração sexual de crianças (art. 34, CDC); ● Vedação à escravidão e servidão (Art. 8 PIDCP; Art. 4 DUDH); ● Direito à Saúde (Art. 25 DUDH); Convenção n. 155 da OIT, sobre Saúde e Segurança no Trabalho; ● Direito à segurança pessoal (Art. 3 DUDH; Art. 9 PIDCP); ● Direito à integridade pessoal (art. 5, CADH);
	Atividades de perfuração (com ou sem sonda), drenagem do poço, instalação e execução de atividades operacionais em plataforma	
EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Off shore</i>: Restrição de acesso a áreas de pesca ● Acidentes de trabalho ● Danos à saúde devido a explosões ou incêndios ou devido ao contato com substâncias tóxicas em casos de vazamentos ● <i>On shore</i>: Redução da qualidade e quantidade de água disponível para consumo e redução no acesso a fontes de água para consumo ● Restrição de acesso a áreas relevantes para subsistência ou de valor 	<ul style="list-style-type: none"> ● Direito à participação no desenvolvimento (Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento) e direito a um padrão de vida adequado (art. 25, DUDH); ● Respeito aos costumes e direito consuetudinário dos povos indígenas e tribais (Convenção n. 169); ● Direito à saúde (art. 25, DUDH, art. 12, PIDESC); ● Direito à alimentação adequada (art. 25, DUDH); ● Direito à água potável e limpa (Resolução 64/292 da Assembleia Geral da

	<p>espiritual e cultural para comunidades locais, povos indígenas e tradicionais</p> <ul style="list-style-type: none"> Mudanças nos modos de vida de comunidades locais, povos indígenas e comunidades tradicionais decorrentes de impactos ambientais 	<p>ONU),</p> <ul style="list-style-type: none"> Direito ao meio ambiente seguro, limpo e sustentável (Resolução A/RES/76/300, ONU); Direito de Igualdade no gozo de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 3 PIDESC)
Transporte de óleo (navios e oleodutos)		
PRODUÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Restrição de acesso a áreas de pesca Impactos à saúde e segurança e à fontes de subsistência devido a explosões ou incêndios, presença de substâncias tóxicas em casos de vazamentos Redução de fontes de renda, como turismo e pesca devido a impactos ambientais e redução da biodiversidade marinha Impactos à livre utilização de recursos naturais por parte da comunidade local Ruídos Redução da qualidade e quantidade de água devido a vazamentos e má gestão de rejeitos Acidentes de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Direito ao meio ambiente seguro, limpo e sustentável (Resolução A/RES/76/300, ONU); Direito à água potável e limpa (Resolução 64/292 da Assembleia Geral da ONU), Direito à Saúde (Art. 25 DUDH); Convenção n. 155 da OIT, sobre Saúde e Segurança no Trabalho; Direito à segurança pessoal (Art. 3 DUDH; Art. 9 PIDCP); Direito à integridade pessoal (art. 5, CADH);
Processos de refino		
REFINO	<ul style="list-style-type: none"> Redução da qualidade do ar e emissão de poluentes no ar (através do flaring) Redução na qualidade de vida e do sono devido a ruídos e impactos da iluminação da planta Redução da qualidade e quantidade de água devido a vazamentos e má gestão de rejeitos Acidentes de trabalho, impactos à saúde e segurança devido a explosões ou incêndios, contato com substâncias tóxicas em casos de vazamentos e pela operação de maquinário pesado 	<ul style="list-style-type: none"> Direito ao meio ambiente seguro, limpo e sustentável (Resolução A/RES/76/300, ONU); Direito à água potável e limpa (Resolução 64/292 da Assembleia Geral da ONU), Direito à Saúde (Art. 25 DUDH); Convenção n. 155 da OIT, sobre Saúde e Segurança no Trabalho; Direito à segurança pessoal (Art. 3 DUDH; Art. 9 PIDCP); Direito à integridade pessoal (art. 5, CADH);
Atividades de vigilância e segurança patrimonial		

EXPLORAÇÃO PRODUÇÃO REFINO	<ul style="list-style-type: none">● Uso abusivo da força por forças de segurança privadas contra comunidades legais, tais como invasão de domicílio● Uso abusivo da força por forças de segurança privadas contra colaboradores próprios e terceirizados, por exemplo repressão a manifestações pacíficas● Discriminação ou violência contra colaboradores em processos de revista pessoal● Violência contra povos e comunidades tradicionais e defensores de direitos humanos● Aumento de conflitos locais em decorrência da atuação das forças de segurança <ul style="list-style-type: none">● Direito à segurança pessoal (Art. 3 DUDH; Art. 9 PIDCP);● Direito à integridade pessoal (art. 5, CADH);● Não-discriminação e igualdade (art. 2, DUDH)● Proibição da tortura, tratamento desumano ou degradante (art. 5, DUDH);● Direito ao trabalho livre, em condições justas e favoráveis (Art. 23 DUDH; Art. 7 PIDESC);● Direito à inviolabilidade do domicílio (art. 12, DUDH; art. 17, PIDCP);● Direito ao devido processo legal (art. 8 DUDH; art. 9 PIDCP)
---	---

