

MANUAL PARA IDENTIFICAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DE RISCOS AOS DIREITOS  
HUMANOS NA COPEL (HOLDING)  
E SUAS SUBSIDIÁRIAS

## Sumário

1. FINALIDADE .....	3
2. INTRODUÇÃO .....	3
3. METODOLOGIA.....	4
3.1 MODELO .....	4
3.2 UTILIZAÇÃO .....	5
3.3 CLASSIFICAÇÃO E PRIORIZAÇÃO.....	5
4. MATERIAIS DE APOIO .....	6
5. LEGISLAÇÃO E NORMAS RELACIONADAS AO ASSUNTO .....	7
6. GLOSSÁRIO .....	7
7. CONTROLE DE ALTERAÇÕES.....	9

---

## **1. FINALIDADE**

O presente manual tem como objetivo apresentar a metodologia de identificação e priorização de riscos em Direitos Humanos em atividades da Copel e de suas contratadas. Ele deve ser utilizado como um guia para que cada subsidiária desenvolva os próprios procedimentos para o mapeamento de riscos em Direitos Humanos, considerando as especificidades intrínsecas de suas operações e contratações.

## **2. INTRODUÇÃO**

Cada atividade do cotidiano de uma empresa, se encarada pela ótica da Sustentabilidade, ou seja, pelas esferas econômica, social e ambiental, tem riscos específicos que podem diferir entre si, em termos de extensão ou gravidade do impacto.

Assim, determinado tipo de serviço pode representar alto risco poluente, ao emitir grande quantidade de gases de efeito estufa, por exemplo, ao mesmo tempo em que oferece baixo risco de violação aos direitos humanos. Uma atividade pode ser considerada crítica ou de elevado risco financeiro, mas não implicar impactos ambientais significativos, e assim por diante.

Desta perspectiva, para adotar medidas efetivas de prevenção e mitigação de riscos de violação aos Direitos Humanos, é necessário adotar uma metodologia que permita identificá-los adequadamente. Em outras palavras, uma metodologia específica deve orientar para 1. o reconhecimento do que é uma atividade de risco em direitos humanos e 2. a ordem de priorização de medidas de fiscalização e ação.

Tal demanda é reforçada pela Política de Direitos Humanos da Copel (NPC 0320), a qual estabelece, entre outras diretrizes, o dever de:

4.1 - Comprometer-se com o respeito aos Direitos Humanos reconhecendo sua responsabilidade para com sua área de influência, priorizando as partes da cadeia produtiva: a) cujas atividades são contratadas ou impactadas diretamente pela Copel; e b) que apresentam maior risco de violações, seja pela natureza da atividade, pelo local em que ela é exercida, ou quaisquer outras características identificadas como relevantes.

4.2 - Realizar estudos e monitoramento para a prevenção, mitigação e reparação de violações aos Direitos Humanos que possam ocorrer, por meio dos mecanismos legais existentes e do processo de Due Diligence em Direitos Humanos.

A criação de uma metodologia com essa finalidade é uma tarefa complexa, uma vez que no âmbito social existem diversos elementos de difícil medição e que são determinantes para a análise dos riscos. Por isso, durante os anos de 2018 e 2019, foram realizados estudos com este objetivo.

Os Princípios Orientadores da ONU Sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) funcionaram como um norteador no processo: além de delimitar o papel das empresas e do Estado frente a violações aos Direitos Humanos, eles indicam como deve ocorrer a priorização das ações.

Não obstante, pesquisas recentes e dados de órgãos oficiais embasaram o processo de elaboração da metodologia, a qual também foi apresentada às Subsidiárias Integrais como a primeira versão de um modelo que deverá ser aprimorado no decorrer do tempo, com a contribuição de outras áreas e a experiência com a utilização do material.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 MODELO**

<b>Tema</b>	<b>Itens</b>	<b>Avaliação (atribuir 1, 3 ou 5)</b>
<b>I. Impacto na Comunidade Local</b>	1.1 A atividade traz uma quantidade significativa de pessoas para uma comunidade, de modo que gere impacto na rotina dos habitantes?	
	1.2 A atividade e a presença dos trabalhadores vinculados a ela podem originar ou impulsionar a exploração sexual de mulheres e crianças nas proximidades do local de trabalho?	
	1.3 A atividade é em uma comunidade tradicional (indígena, ribeirinha, quilombola, entre outras)?	
	1.4 A atividade é em uma comunidade em situação de vulnerabilidade social?	
	1.5 A atividade requer deslocamento populacional?	
<b>II. Saúde e Segurança e Trabalho análogo ao escravo</b>	2.1 O trabalho oferece risco para a saúde do trabalhador (periculosidade e/ou insalubridade)?	
	2.2 É necessária a estadia em alojamentos para a realização do trabalho?	
	2.3 O trabalho implica exposição a intempéries?	
	2.4 Há longos deslocamentos para a execução do trabalho?	
	2.5 O trabalho é executado em local isolado,	

	com dificuldade de acesso a transporte ou a meios de comunicação?	
<b>III. Discriminação</b>	3.1 A atividade envolve diretamente grupos vulneráveis citados na ISO 26000? (a saber: mulheres e meninas; pessoas com deficiência; crianças; povos indígenas; migrantes e trabalhadores migrantes; pessoas discriminadas com base na sua descendência).	

### 3.2 UTILIZAÇÃO

A metodologia deverá ser utilizada por meio do preenchimento de um quadro, composto por três grandes temas, a saber:

- I. Impacto na comunidade local;
- II. Saúde e Segurança e Trabalho análogo ao escravo e
- III. Discriminação.

Cada **tema** está subdividido em **itens** no formato de questões. Para cada item, deverá ser atribuído um valor de acordo com a resposta mais adequada para a atividade avaliada, sendo:

- 1. não;
- 3. parcialmente;
- 5. sim.

Recomenda-se que, no âmbito da Copel, a pessoa responsável pela coordenação ou supervisão da atividade realize a avaliação do risco para os Direitos Humanos. Ao fim do preenchimento, deverão ser verificadas: a) a quantidade de temas nos quais foram assinalados itens com os valores “3” ou “5” e b) a soma total dos valores de todos os itens, para os três temas.

O menor valor total possível é 11, caso seja atribuído “1” para todos os itens. Neste caso, a atividade ou operação avaliada representa baixo risco de violação aos Direitos Humanos. Quanto maior for o valor final, maior o risco para Direitos Humanos, sendo a maior soma possível 55.

### 3.3 CLASSIFICAÇÃO E PRIORIZAÇÃO

---

Uma vez atribuído o número para cada item, será o momento de classificar os riscos, entre baixo, médio e alto. Deverão ser consideradas, respectivamente: a) atividades nas quais mais **temas** foram assinalados com os valores “3” e “5”; b) as atividades com mais **itens** assinalados, ou seja, a maior pontuação final.

Deste modo, se em uma operação foram assinalados os itens 1.2; 1.3 e 2.3; e em outra os itens 2.2 e 2.3; e em uma terceira não foi assinalado item algum, a primeira atividade representará maior risco; a segunda representará menor risco e a terceira não representará riscos.

Diante de um conjunto de atividades diagnosticadas, será possível classificá-las como alto risco, médio risco e baixo risco, sempre em uma perspectiva relacional entre as atividades e operações mais comuns da subsidiária, área ou prestadora de serviços. Em outras palavras, haverá um **mapeamento das atividades e operações de risco em direitos humanos**.

É importante destacar que a metodologia serve como um guia, mas caso a subsidiária veja a necessidade de adaptar algum elemento, a alteração é possível, desde que informada no momento de relatar as informações.

O passo seguinte é a priorização para que as medidas de prevenção e mitigação sejam executadas, ou seja, a definição de onde será o foco de atuação. A priorização é necessária quando há muitas operações e atividades, pois dificilmente seria possível atuar igualmente em todas ao mesmo tempo, com a mesma estrutura e urgência.

A priorização dependerá do impacto e extensão do risco, e o seu objetivo é determinar quais operações devem receber tratativas específicas, ou ações de prevenção e mitigação antes de outras. Tais ações deverão ser concebidas em conjunto com partes interessadas envolvidas.

Este é, portanto, um processo fundamental para o estabelecimento de um plano de ação sistemático e viável, de acordo com a disponibilidade de recursos, de profissionais, entre outros. Serve ainda para definir a periodicidade de fiscalizações, por exemplo. Afinal, uma operação com baixo risco para os direitos humanos não necessariamente demanda a mesma frequência de fiscalização de uma atividade de alto risco.

#### **4. MATERIAIS DE APOIO**

A Copel conta com materiais próprios para informar sobre os Direitos Humanos no trabalho e para divulgar os canais de denúncia pertinentes, tal como previsto na NAC 0320 – Política de Direitos Humanos. Eles podem ser mobilizados tanto para aprimorar a compreensão da metodologia apresentada acima, quanto para utilização em planos de sensibilização e informação da força de trabalho própria, terceirizada e comunidade local.

- Cartilha [“Direitos Humanos no Trabalho: Vamos conversar?”](#), cuja proposta central é tornar a linguagem dos Direitos Humanos de fácil compreensão para toda a força de

---

trabalho, independente de onde ela exerça as suas atividades ou de seu grau de instrução formal. Afinal, uma vez que todas as pessoas conheçam os seus direitos, elas estarão aptas para identificar irregularidades e utilizar os canais de denúncia oficiais, informados ao fim da cartilha. Há a versão física e a digital do material.

- O vídeo [“Direitos Humanos no Trabalho”](#), publicado nas redes sociais e no site da Copel. É um material complementar à cartilha, que visa a praticidade de utilização e divulgação, disponível para todos os públicos. Ela é útil especialmente por prescindir da leitura, a qual pode ser um obstáculo para alguns grupos que pretende atingir.
- Curso EaD sobre Direitos Humanos: disponível na área de treinamentos virtuais da Copel. O objetivo do curso é ampliar o olhar do quadro da Empresa para a importância do respeito aos Direitos Humanos, incorporando-o à rotina de trabalho e aos processos corporativos. Entre os seus conteúdos, há conhecimentos básicos sobre o tema, incluindo o vínculo entre o tema e a Constituição Federal; o reconhecimento de condições laborais análogas às de escravidão; o alerta para a discriminação por gênero, raça, religião e demais minorias políticas; bem como a divulgação dos canais de denúncia cabíveis.

## **5. LEGISLAÇÃO E NORMAS RELACIONADAS AO ASSUNTO**

- a. Carta Internacional dos Direitos Humanos;
- b. Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos
- c. Princípios do Pacto Global da ONU
- d. Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos Trabalhistas da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- e. Constituição Federal de 1988
- f. ISO 26.000/2010
- g. NPC 0320 - Política de Direitos Humanos
- h. NPC 0303 - Política de Sustentabilidade

## **6. GLOSSÁRIO**

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS:** Estabelecida em 1948 pela Organização das Nações Unidas - ONU, é um conjunto de 30 artigos ratificados por mais de 195 países e que traz direitos civis, políticos, econômicos e culturais básicos: comuns a todos os seres humanos. A Constituição Brasileira de 1988 tem como base este documento.

**DUE DILIGENCE:** Conhecida também como Devida Diligência, é um processo de auditoria. Este processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os Direitos Humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de Direitos Humanos: a) deve abranger

---

os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; b) será de complexidade variável em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; c) deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os Direitos Humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

**EQUIDADE:** Todos os seres humanos têm os mesmos direitos, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Brasileira de 1988. No entanto, há construções sociais e processos históricos sobre as pessoas que as colocam em diferentes condições de acesso a esses direitos, em decorrência de características como cor da pele, origem, orientação sexual, sexo biológico, identidade de gênero, idade, deficiência, religião cultura, condição financeira, classe social e afins. Por isso, respeitar a diversidade significa garantir que todas as pessoas tenham seus direitos respeitados, de acordo com as necessidades de cada uma, dado o contexto em que se encontra. Este é o conceito de equidade.

**TRABALHO DECENTE:** Trabalho adequadamente remunerado, em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o trabalho decente tem como base quatro pilares: a) respeito às normas internacionais do trabalho, aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; e d) diálogo social.

**PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS:** Documento que define e detalha as responsabilidades do Estado e das empresas em relação aos Direitos Humanos, a saber: a) é dever do Estado proteger os Direitos Humanos; b) é responsabilidade das empresas respeitar os Direitos Humanos; e c) é dever do Estado e das empresas garantir o acesso das vítimas a mecanismos de reparação, nos casos de violações aos Direitos Humanos.

Segundo os Princípios Orientadores da ONU, uma empresa que contribua ou possa contribuir para gerar consequências negativas sobre os Direitos Humanos deve tomar as medidas necessárias para pôr fim ou prevenir essa situação e exercer sua influência para mitigar na maior medida possível outras consequências. Considera-se que tem influência a empresa que seja capaz de modificar as práticas prejudiciais de uma entidade que provoque um dano.

Se uma empresa não tiver contribuído para os impactos negativos sobre os Direitos Humanos, mas essas consequências guardarem relação direta com as operações, produtos ou serviços prestados por outra entidade com a qual mantém relações comerciais, a situação é mais complexa. Nestes casos, entre os fatores que determinam a eleição e a priorização das medidas adequadas, figuram a influência da empresa sobre a entidade em questão, a importância dessa relação comercial para a empresa, a gravidade da infração e a possibilidade de que a ruptura de seu relacionamento com a entidade em questão provoque em si mesmo impactos negativos sobre os Direitos Humanos.



---

**7. CONTROLE DE ALTERAÇÕES**

<b>CONTROLE DE ALTERAÇÕES</b>			
<b>Data</b>	<b>Área e Responsável</b>	<b>Aprovador</b>	<b>Descrição</b>
07/05/2021	CSG / Gabriella Ane Dresch		Primeira versão, elaborada a partir da metodologia de identificação de riscos em Direitos Humanos.