

## **Orientações para preenchimento do Modelo de Relatório de Evento Autogerido**

1. O “Modelo de Relatório de Evento Autogerido” compreende as informações necessárias para coleta de subsídios advindas dos Eventos Autogeridos para o Grupo de Trabalho Interministerial, conforme disposto na [Portaria MDHC 132, de 12 de março de 2024](#).
2. Todas as informações deste “Modelo” devem ser devidamente fornecidas, sem prejuízo de informações adicionais no campo “10. Mais Informações”, a critério da instituição organizadora do Evento Autogerido.
3. Este documento é fornecido *apenas às instituições que devidamente inscreveram seus Eventos Autogeridos e tiveram sua inscrição deferida*, em acordo com a na Portaria MDHC 132, de 12 de março de 2024, não devendo ser este documento amplamente compartilhado. Para mais informações, acesse: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/gti-pndhemp>
4. Este é um documento em formato genérico (Word). É livre à instituição organizadora formatar o Relatório de Evento Autogerido em acordo com sua própria identidade visual, para divulgação própria, em formatos não-editáveis, **desde que também provenham ao Grupo de Trabalho Interministerial este documento em Word em formato aberto. Não serão considerados os envios de Relatórios de Eventos Autogeridos apenas em formatos não-editáveis.**
5. O Relatório de Evento Autogerido deve ser encaminhado em até **15 dias corridos**, a contar do dia seguinte à realização do evento, para o e-mail **gti.pndhemp@mdh.gov.br**. O texto do e-mail deve conter:
  - a. Identificação do Evento;
  - b. Data de realização;
  - c. Dados da Instituição responsável.
6. O Relatório Final de Evento Autogerido deve conter um máximo de 20 laudas.
7. O “Modelo de Relatório de Evento Autogerido” encontra-se no Anexo I.



**ANEXO I**  
**Modelo de Relatório de Evento Autogerido**

<b>1. Informações da Instituição Organizadora</b>	
<b>A) Nome da Instituição Organizadora</b>	Confederação Nacional de Trabalhadores assalariados Rurais - CONTAR
<b>B) Relação com a agenda de Direitos Humanos e Empresas (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</b>	A CONTAR tem atuado desde 2012, juntamente com parceiros para melhorar as cadeias produtivas, aumentando a responsabilização dos atores públicos e privados e melhorando o acesso aos mecanismos de reclamação; enfrentar a exploração, a violência e as violações dos direitos humanos; ampliar os espaços de participação social

<b>2. Informações do Evento</b>	
<b>C) Nome do evento</b>	Seminário Nacional sobre Certificação e Devida Diligência
<b>D) Tema do evento</b>	Certificação e Devida Diligência
<b>E) Localidade</b>	Brasília/DF
<b>F) Data e horário</b>	17 e 18 de abril
<b>G) Formato do Evento (presencial, online, híbrido)</b>	Presencial
<b>H) Número de Participantes</b>	30
<b>I) Perfil de Participantes (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</b>	Trabalhadores assalariados rurais / dirigentes sindicais
<b>J) Temas de trabalho (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</b>	Introdução à Devida Diligência: Princípios orientadores da ONU, práticas voluntárias, certificações e os principais selos, cadeias produtivas, a regulação sobre Direitos Humanos e Empresas no Brasil: PL 517-22 e Política Nacional, Direitos para os trabalhadores e obrigações para as empresas: pelo trabalho decente e contra a precarização e o assédio
<b>K) Objetivo(s) do Evento</b>	Estruturar a política da Contar no combate às desigualdades que afetam os/as assalariados/as rurais por meio da ação sindical nas cadeias produtivas; Fortalecer a estratégia de incidência e comunicação da Contar para a



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

	construção e implementação de marcos regulatórios públicos e privados que promovam a igualdade de gênero e raça, melhoria de condições de trabalho e respeito aos direitos humanos; Aplicar a devida diligência nas práticas cotidianas das empresas, de forma a reduzir a vulnerabilidade do(a) trabalhador(a) assalariado rural, de forma que o movimento sindical possa se valer desse instrumento para exigir o cumprimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho
--	--

### 3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores

*(Adicione novas linhas, se necessário)*

1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Gustavo Ferroni, Coordenador de Justiça Rural e Desenvolvimento - Oxfam Brasil
2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Heidi Buzato, Certificação Florestal e Agrícola - Imaflo
3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Wolfgang Bindseil, Ministro da Embaixada da Alemanha
4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Manoela Roland, Instituto Brasileiro de DH e Empresas - HOMA
5. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Laura, Auditora Fiscal do Trabalho - Ministério do Trabalho e Emprego
6. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Tássia Camila, Repórter Brasil
7. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Maria Samara de Souza, Secretária de Gênero e Geração - CONTAR
8. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Diana Nunes de Oliveira, Analista de Projetos - CONTAR
9. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Gabriel Bezerra Santos, Presidente - CONTAR



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

#### 4. Atividades realizadas e Conteúdo debatido

*Explique quais foram as atividades realizadas e o conteúdo debatido neste Evento, com a avaliação sobre a relevância do conteúdo debatido para a agenda de Direitos Humanos e Empresas, em particular para a formulação de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.*

##### **Painel 1: Introdução à Devida Diligência: Princípios orientadores da ONU, práticas voluntárias, certificações e os trabalhadores rurais nas cadeias de commodities agrícolas que saem do Brasil. Gustavo Ferroni, Oxfam Brasil**

apresentou brevemente sua organização, e na sequência, fazendo um link entre o conceito de devida diligência e os princípios orientadores da ONU, comentou que as empresas devem demonstrar que não violam os direitos humanos. A verificação da legalidade inclui também a consulta aos grupos potencialmente atingidos pelas atividades da empresa. Sobre as diretrizes da OCDE, estas avançam mais em questões relevantes para o movimento sindical. Nos Princípios da OIT, consta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social enquanto processo em curso. O maior problema dos trabalhadores é que os instrumentos que falam da devida diligência foram construídos por organizações/Institutos privados, e de certa forma, excludentes. Empresas conversam com empresas/fornecedores. Certificações e empresas de auditoria conversam com produtores. Quem conversa com os trabalhadores? É preciso aproveitar e abrir oportunidades: num primeiro momento, é preciso utilizar os instrumentos de denúncia/Canais das próprias empresas à favor dos trabalhadores. As certificações possuem alto nível de exigência, porém, a fiscalização é fraca. Os ACT/CCT tem padrão mais baixo em seu conteúdo, porém, sua fiscalização é forte! O MPT é forte aliado.

**Painel 2: Certificação: principais selos. Heidi Buzato, IMAFLORA**, discorreu sobre os selos de certificação: Rain Forest Alliance; RTRS – soja; Bonsucro – açúcar; SAI/FSA – Aplica-se a todas as culturas. Não gera um selo, mas possui diversos níveis – ouro, prata, bronze. Promove boas práticas ecológicas. Ajuda no controle interno das empresas. Segue convenções da OIT; Fairtrade – gera bonificação para os pequenos produtores. Seu objetivo é assegurar que os produtos adquiridos respeitem normas sociais, econômicas e ambientais; FSC – cumprimento da legislação trabalhista, de saúde e segurança do trabalhador, proibição de trabalho infantil e escravo. Exige consulta às partes interessadas; ISCC – Certificação internacional em sustentabilidade e carbono. Parâmetros criados pela EU; 2BS; Global GAP; BCI/ABR – Algodão. Neste apanhado geral foi possível apresentar aos presentes quais selos preveem, especialmente, consultas aos sindicatos nos processos de certificação; aqueles que levam em consideração a existência de instrumentos coletivos de trabalho; o diálogo social com os sindicatos, analisam situações de trabalho escravo, respeito aos direitos dos trabalhadores/ direitos humanos, dentre outras práticas, além de preverem mecanismo de denúncia e reclamação por parte dos trabalhadores.

**Painel 3: A regulação no mundo – as legislações nacionais de devida diligência na Europa. Wolfgang Bindseil, Ministro da Embaixada da Alemanha**, atualizou os presentes sobre os temas abarcados pela lei de devida diligência alemã: 1 - Não haja trabalho forçado e infantil; 2 – Ter em conta a proteção do trabalhador e sua saúde; 3



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

– Água potável no local de trabalho; 4 – Não colocar em perigo a vida dos trabalhadores; 4 – Prevenção de cansaço físico e mental; 5 – salário digno; 6 – liberdade sindical. No tocante às empresas alemãs, o que diz a lei: as Empresas devem estabelecer um sistema de gestão de riscos integrados em seus procedimentos operacionais, visando a proteção do DH; Empresas devem possuir medidas de prevenção de riscos; Obrigação de estabelecer mecanismos de reclamação para os trabalhadores afetados pelas violações de DH; Devem fazer relatório anual para comunicar publicamente aos órgãos de controle sobre o cumprimento de seus termos de devida diligência; Estes por sua vez, irão avaliar se as medidas adotadas são adequadas. Podem sofrer sanções como multas. Já no tocante às empresas brasileiras: Parceiros/fornecedores das empresas alemãs devem estar preparados para fornecer as informações solicitadas sobre o cumprimento das normas e regulações ambientais e de DH; podem ser acordadas a realização de treinamentos, controles próprios, auditorias de terceiros independentes. Se constatada a violação por parte do fornecedor, o cliente irá tomar medidas para minimizar ou terminar tais violações; Eliminação do fornecedor da lista de fornecedores; as empresas não podem garantir que não irão existir violações ao longo da cadeia produtiva. A empresa deve fazer o possível para evitar os riscos, mas se por ventura acontecer, a empresa deve no mínimo tentar mitigar a situação. Sobre o Projeto de lei de DD da União Europeia: possui 12 acordos ambientais / a lei alemã apenas 3. Existe a responsabilidade civil das empresas por violações de DH. A previsão de entrada em vigor é apenas em 2027.

#### **Painel 4: A regulação sobre Direitos Humanos e Empresas no Brasil: PL 572-22 e Política Nacional, Manoela Roland da HOMA:**

Como surgiu a iniciativa do PL? Articulação com diversas outras organizações que já trabalhavam com a temática de DH. Fazendo um retrospecto da evolução histórica: Agenda internacional de DH existente na ONU desde 1970, cujo marco foi o discurso de Salvador Allende, denunciando as empresas transnacionais no Chile, pois estas atuavam de forma desigual/predatória, e que uma regulação que atingisse tais empresas era necessária. Iniciou-se o enfrentamento entre duas vertentes: uma voltada para as normas voluntárias, e outra que esteja à altura do poder das transnacionais e que estabeleça normas obrigatórias. As empresas colocam a responsabilidade pela violação de DH no sul global, na própria desorganização dos estados, no ambiente hostil encontrado. A resposta da ONU, inicialmente, foi um código de conduta (normas éticas/voluntárias – responsabilidade social corporativa), na década de 70; Pacto Global em 1999; Normas em 2003, com obrigações vinculantes, mecanismos de extraterritorialidade – não foi aprovada! A ONU nomeou em Secretário Especial para tratar da temática (com o tripé: proteger, respeitar, remediar). Em seu segundo mandato, foram elaborados os princípios orientadores (31) sobre Empresas e Direitos Humanos, que foram adotados por consenso no Conselho da ONU. O próximo passo foi a elaboração de um tratado com o objetivo de internalização dos princípios nas normas nacionais. Foi criado em grupo de trabalho sobre empresas e DH para produzir/gerar informações, estudos e conhecimento sobre o tema. O HOMA se destacou nesse momento. Quando a lei alemã começou a ser elaborada, nas empresas com mais de 500 empregados, apenas 16% das empresas seguiam as normas voluntárias. Ou seja, as normas voluntárias não eram suficientes. A partir de 2016 começa o processo de elaboração de leis nacionais



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

(lei francesa, alemã, europeia), porém, ainda de caráter voluntário. Em 2018, no governo Temer, o decreto 9571 entrou em vigor, porém, não teve qualquer debate com a sociedade civil. Não previa obrigações, contudo, as empresas que seguissem seus princípios, seriam “premiadas” com selos, daí o processo de certificação.

No segundo dia, **no Painel 1: Direitos para os trabalhadores e obrigações para as empresas: pelo trabalho decente e contra a precarização e o assédio (Laura – SIT/MTE)**, a palestrante trouxe os principais pontos que permeiam o debate de devida diligência, que são: sustentabilidade social, ambiental e econômica. Esclareceu ainda que Direitos trabalhistas são direitos humanos, e que não existe sustentabilidade sem trabalho decente. A sustentabilidade social é o ponto mais negligenciado do tripé. A inspeção do trabalho está vinculada ao princípio da legalidade: deve existir lei prevendo a fiscalização. Não há como atuar sem existir essa base legal. As orientações e prevenção são prévias à safra (e a fiscalização ocorre durante a safra): incentivo ao diálogo social, e conduta empresarial responsável. Há produção de materiais e palestras, que podem ser demandas pelos movimentos sociais. Sobre os riscos psicossociais do trabalho: impactam a saúde física e mental dos trabalhadores. Relacionam-se aos acidentes de trabalho, baixa produtividade, rotatividade, absenteísmo, etc. Os principais fatores são: carga de trabalho excessiva, exigências contraditórias, falta de participação na tomada de decisão, assédio, comunicação ineficaz, precariedade laboral, falta de apoio da chefia e dos colegas, etc. A participação do trabalhador é determinante nos processos de inspeção do trabalho (por meio de questionários/entrevistas, que serão avaliados por equipe de psicólogos). Muitos trabalhadores sequer se dão conta que estão em algumas destas situações. É preciso promover um ambiente adequado de acolhimento. Precisamos pensar em formas de os sindicatos se inserirem nesse debate. Sobre a questão do assédio, o público vulnerável (mulheres, LGBTQIA+, pessoas negras, povos e comunidades tradicionais, pessoas com deficiência, migrantes, etarismo, etc): é preciso observar as especificidades e encaminhar com assertividade. Tratou ainda da Lei 7.716/1989: define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Ressaltou que na lei a conduta de obstar promoção, não fornecer equipamento de proteção, diferenças salariais para a mesma função, são criminosas. As empresas devem garantir a inclusão laboral, a igualdade, a saúde e segurança do trabalhador: adoção de medidas antidiscriminação. Os objetivos devem ser o esclarecimento, a conscientização e o estabelecimento de regras de conduta a serem observadas pelos gestores e empregados, além de mecanismos efetivos de denúncias, apuração e punição disciplinar.

**No Painel 2: Papel da Aliança pelos Direitos Humanos em devida diligência: atuação da Repórter Brasil, Tássia Camila**, apresentou a Aliança pelos Direitos Humanos em cadeias produtivas, que engloba 18 organizações/instituições, e que atualmente é bem atuante na temática. Algumas provocações foram trazidas por ela: No que as leis europeias de DD influenciam o Brasil? A responsabilização das empresas passa por todos os elos das cadeias produtivas, e estas devem responder ao seu consumidor final. A exploração do trabalhador na ponta, é reflexo direto dos benefícios obtidos pelas empresas. Apresentou ainda, brevemente, os principais instrumentos internacionais de responsabilização das empresas: lei francesa, lei alemã (possui



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

instituição específica para fiscalização), lei da União Europeia. No Brasil: PL 572 + Lei em elaboração – MDHC. Exemplificou sobre a atuação da RB testando a lei francesa contra o grupo Casino (pão de açúcar, Extra e Assaí). No tocante a participação da Aliança, foram desenvolvidas diversas atividades entre 2022-2023 com foco em DD, a exemplo dos Diálogos da Laranja (nov/2022), da Formação sobre a Lei Alemã de DD (fev/2023), posicionamento da Aliança junto a mais de 140 organizações frente a Comissão Europeia solicitando a inclusão na diretiva europeia de DD, de uma abordagem de gênero que garanta a proteção dos direitos das mulheres (mar/2023), Oficina temática sobre DD no Congresso da CONTAR (ago/2023), Treinamento sobre DD e combate ao trabalho escravo na cadeia da laranja e do café etc. Como indicativo de próximos passos a seguir, pontuou os seguintes: a) Influenciar a constituição de uma lei brasileira; b) Construir casos e posicionamentos para “testar” as leis de DD – interconexão com o internacional.

Ao final dos painéis, passou aos trabalhos de grupo. Os participantes foram divididos em 4 grupos para responder as seguintes questões: 1 – O que os sindicatos de assalariados rurais querem das empresas na devida diligência? 2 – O que querem das legislações/regulações sendo criadas? 3 – Quais são os principais problemas/riscos da sua região? O que as empresas/ sindicatos deveriam fazer para mitigar os riscos? Os resultados dos trabalhos encontram-se descritos no item 6 de Recomendações.

## 5. Resultados

Avalie os resultados esperados pelo Evento Autogerido, caso tenham sido definidos encaminhamentos sobre o mesmo.

A CONTAR acredita que os objetivos propostos para a atividade foram atingidos, quais sejam: a) Estruturar a política da Contar no combate às desigualdades que afetam os/as assalariados/as rurais por meio da ação sindical nas cadeias produtivas; b) Fortalecer a estratégia de incidência e comunicação da Contar para a construção e implementação de marcos regulatórios públicos e privados que promovam a igualdade de gênero e raça, melhoria de condições de trabalho e respeito aos direitos humanos; c) Aplicar a devida diligência nas práticas cotidianas das empresas, de forma a reduzir a vulnerabilidade do(a) trabalhador(a) assalariado rural, de forma que o movimento sindical possa se valer desse instrumento para exigir o cumprimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Tais resultados se manifestam em dirigentes mais empoderados nas negociações coletivas de trabalho, atuando pela inclusão de cláusulas de proteção dos trabalhadores, antidiscriminatórias, de igualdade de gênero e raça, dentre outras.



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

#### 6. Recomendações

Proposições acerca do tema abordado e como elas podem ser inseridas na proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

Ao final do segundo dia, foi possível sistematizar os seguintes desafios/contribuições:

##### **Sobre o processo de certificação, é preciso:**

- Que envolva e considerem as entidades sindicais antes dos processos de certificação das empresas;
- Que comuniquem aos sindicatos a certificação da empresa. Semelhante ao procedimento da Cipa.
- Acesso aos mapas das áreas de risco (PGRTR-Programa de Gerenciamento de Risco do Trabalho Rural)
- Os sindicatos querem se aproximar das certificadoras para garantir a devida diligência e os direitos humanos.
- Que seja considerado as questões de gênero nos processos de certificação das empresas.
- A existência de acordos coletivos e convenção como requisitos para a certificação;
- Fazer valer o PL;
- Cumprimento das obrigações trabalhistas impostas pela devida diligência;
- Livre acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para acompanhamento e monitoramento das relações de trabalho, bem como, inclusão de cláusulas de boas práticas em acordos e convenções coletivas, respeitando a NR31, em especial cláusulas que garantam a segurança e a saúde do trabalhador;
- Realização de atividades estatais de fiscalização, a fim de punir as empresas que não cumprem as suas obrigações legais, principalmente no tocante aos direitos humanos;

##### **Sobre as legislações e regulações sendo criadas:**

- Que seja um instrumento eficaz para que as empresas respeitem e não violem os direitos humanos.
- Que seja mais uma ferramenta para garantir o trabalho decente no campo.
- Que a Inspeção do Trabalho considere nas ações de fiscalização a certificação e a devida diligência.
- Que o PL se torne lei, para ser divulgado pelos sindicatos e nas empresas;
- Inclusão das entidades sindicais representativas da categoria assalariados rurais;
- O rigor no cumprimento da legislação atual é o ponto central para a garantia dos direitos dos trabalhadores. Entretanto, para as futuras legislações é necessário que haja participação popular, de forma a



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

viabilizar que os trabalhadores tenham suas necessidades escutadas e suas demandas atendidas

#### **Quais são os principais problemas e riscos encontrados nos Estados/municípios:**

- Terceirização fraudulenta e informalidade.
- Não cumprimento da convenção coletiva referente a cota de contratação de mulheres na cadeia da cana de açúcar.
- Uso indiscriminado de agrotóxicos nas empresas de uva do sertão do São Francisco: leis que proibam a pulverização aérea
- Exposição dos trabalhadores a produtos tóxicos.
- Migração de trabalhadores.
- Ausência de fiscalização pelos órgãos competentes / baixo contingente de auditores fiscais: necessidade de concurso público
- Falta de diálogo entre auditores fiscais e os sindicatos na fiscalização de campo
- Ações anti-sindicais praticadas pelas empresas
- Dificuldades de identificar e juntar provas sobre assédio moral no ambiente de trabalho.
- Dificuldades de acesso aos órgãos públicos.
- Os CEREST não identificam o histórico de adoecimento dos trabalhadores rurais.
- Atestados: quem mora no interior não tem acesso aos médicos;
- Conflitos agrários: a participação dos sindicatos na resolução dos conflitos;
- As empresas são orientadas a não fazer acordos e convenções pela federação patronal;
- Recusa dos empregadores/empresas em negociar convenção/acordo coletivo de trabalho;
- Sustentabilidade financeira das entidades sindicais de assalariados rurais;
- Informalidade x pejotização
- A informalidade que cresce de forma agigantada, em conjunto com a falta de material humano para fiscalização, bem como o descumprimento de acordos e convenções coletivas e da legislação;
- O crescimento desenfreado do uso de agrotóxicos e venenos;
- Os acidentes de trabalho com máquinas agrícolas e silos;

#### **Ações para mitigar os riscos**

- Cumprir leis, convenções coletivas
- Promover um ambiente seguro e saudável na empresa
- Respeitar os Sindicatos
- Participação das entidades sindicais nas palestras de saúde e segurança.



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

- Sindicatos solicitar as empresas a entrega do PGRTR.
- Garantir o diálogo social entre o Ministério Público e Ministério do Trabalho com os Sindicatos.
- os sindicatos devem conduzir a informação até os trabalhadores para que possam, fazer denúncias aos órgãos governamentais, de maneira a tornar a fiscalização mais efetiva;
- Apropriar-se dos instrumentos e canais de denúncia das empresas que violam os direitos humanos e fazer denúncias aos parceiros internacionais

## 7. Considerações finais

Sumário das principais observações e recomendações para eventos e debates futuros.

A CONTAR avalia como bastante produtiva a atividade, uma vez que tem realizado diversas formações e capacitações nos últimos anos, trazendo informações que possam ser disponibilizadas aos dirigentes, e ao mesmo tempo, serem replicadas em suas bases. É nítido perceber a evolução do debate e o empoderamento dos trabalhadores, uma vez que estes se apropriam especialmente dos mecanismos de reclamação das normas, como ferramentas para cobrar e denúncias práticas abusivas das empresas no tocantes aos direitos humanos dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, considerando a devida diligência como uma prática cotidiana que deve ser ampliada e respeitada por empresas não apenas no tocante aos trabalhadores, mas também na relação com parceiros, fornecedora, e ao longo de toda a cadeia produtiva. Por outro lado, a devida diligência também traz aos dirigentes sindicais a obrigação de estabelecer a melhor negociação coletiva possível, de forma a preservar direitos dos trabalhadores, a combater práticas desleais e predatórias, discriminações de todos os tipos, especialmente de gênero e raça, tendo como norte os princípios orientadores dos direitos humanos na ONU. Os dirigentes saem com a missão de buscar a inclusão de cláusulas nos acordos e convenções coletivas de trabalho que visem justamente a aplicação da devida diligência na relação empresa x trabalhador.

## 8. Referências bibliográficas

1. Cartilha de Certificação e Devida Diligência, Carlos Eduardo Chaves Silva (2022)
2. Projeto de Lei 572/2022
3. Lei de Vigilância Francesa nº 2017-399 de 27 de março 2017
4. Lei da Cadeia de Fornecimento alemã, aprovada em 16 de julho de 2021 (*LkSG*)
5. Corporate Sustainability Due Diligence, Comissão Europeia (UE/2022)



**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA**  
**Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas**

Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas

**9. Anexos**

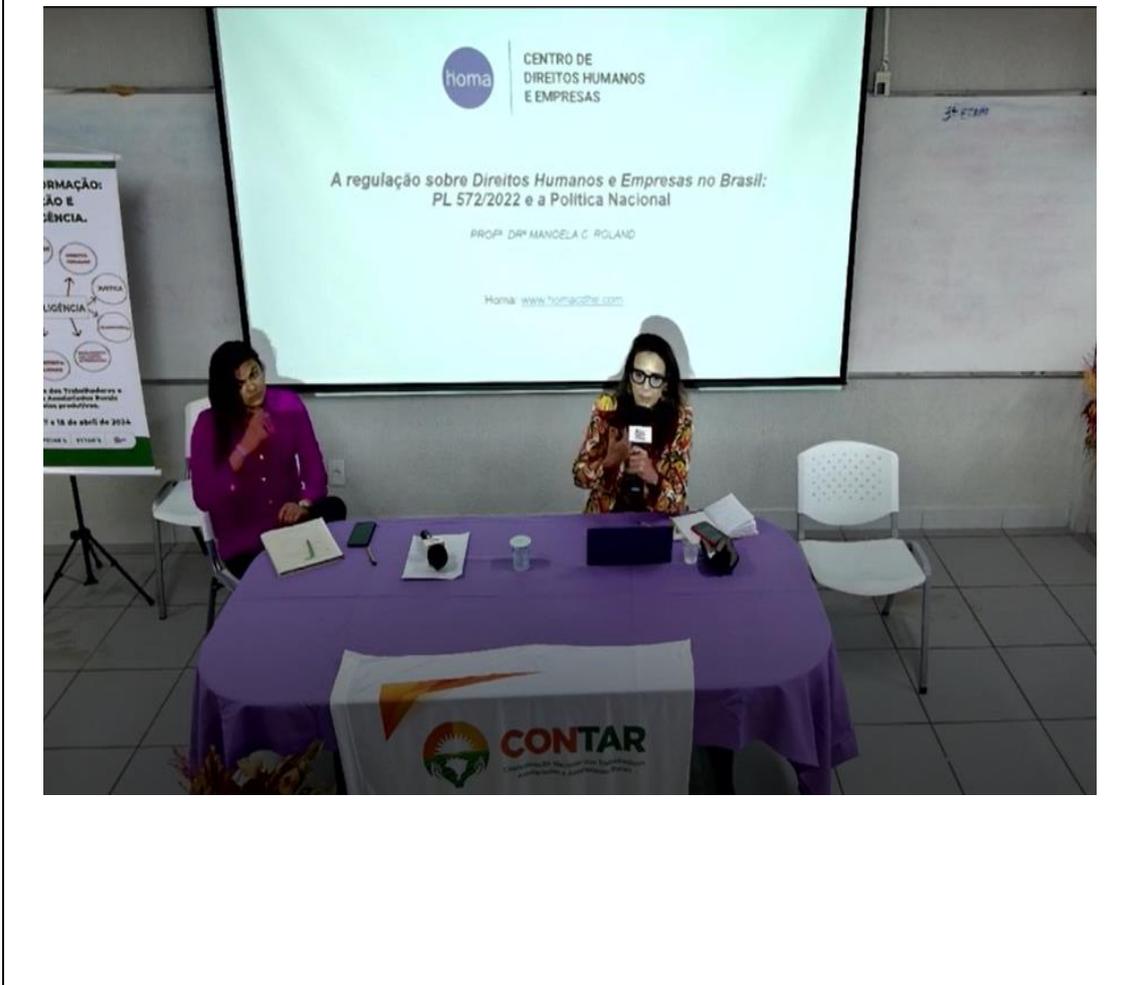
Material utilizado, fotos do evento e outros documentos relevantes.



**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA**  
**Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas**  
Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas



**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA**  
**Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas**  
Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas



**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA**  
**Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas**  
Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas



**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA**  
**Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas**  
Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas



**MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA**  
**Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas**  
Grupo de Trabalho Interministerial para a Política de Direitos Humanos e Empresas



### 10. Mais Informações

*Campo a ser preenchido apenas se a Instituição Organizadora julgar pertinente.*

*\*Este documento é parte integrante da Metodologia do Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, em acordo com a Portaria MDHC 132, de 12 de março de 2024, e não deve ser amplamente compartilhado.*

