

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

1. Informações da Instituição Organizadora	
A) Nome da Instituição Organizadora	Pacto Global da ONU - Rede Brasil
B) Relação com a agenda de Direitos Humanos e Empresas <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	O Pacto Global da ONU é um marco na responsabilidade corporativa e sustentabilidade global. Baseado em dez princípios de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, o Pacto Global implementa suas atividades por meio das estratégias das empresas, alinhadas aos princípios. Com a criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, o Pacto Global se dedica a fortalecer sua implementação através de capacitações, parcerias e projetos com diferentes stakeholders.

2. Informações do Evento	
C) Nome do evento	1º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos do Pacto Global da ONU – Rede Brasil
D) Tema do evento	Direitos Humanos e Empresas: proteção e promoção de grupos vulneráveis nas cadeias globais de valor
E) Localidade	São Bernardo do Campo/SP
F) Data e horário	04/06/2024 - 9h30/16h
G) Formato do Evento <i>(presencial, online, híbrido)</i>	Presencial
H) Número de Participantes	75 pessoas
I) Perfil de Participantes <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	Estiveram presentes no evento profissionais de empresas da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos (“Plataforma”), que atuam em áreas de responsabilidade social, ESG, direitos humanos e afins. Os níveis de cargos participantes incluíram pessoas <i>C-level</i> , gerentes,



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

	coordenadores e analistas de variados níveis.
J) Temas de trabalho (<i>as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido</i>)	Cadeia global de valor; Combate ao trabalho e exploração sexual infantil, e a defesa e promoção dos direitos de crianças e adolescentes face as atividades e operações empresariais; Proteção e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ face as atividades e operações empresariais; Proteção e promoção dos direitos de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas face as atividades e operações empresariais; Defesa e promoção dos direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e comunidades tradicionais face as atividades e operações empresariais; Trabalho decente e condições laborais.
K) Objetivo(s) do Evento	Coletar contribuições das empresas participantes da Plataforma para a PNDHEMP, considerando discussões acerca do respeito e promoção de direitos humanos para grupos vulneráveis em cadeias globais de valor.

3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores	
1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Painelista: Barbara Rosemberg, Sócia do Barbosa Müssnich Aragão – BMA
2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Painelista: Juliana Ramalho, Sócia de Empresas e Direitos Humanos do Mattos Filho
3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Painelista: Raphael Soré, Sócio do Machado Meyer
4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Mediadora: Ana Bavon, CEO e Head de Estratégia da Consultoria B4People
5. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Painelista: Tayná Leite, Gerente Executiva de Direitos Humanos e Trabalho do Pacto Global da ONU – Rede Brasil



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.

O 1º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos (“Plataforma”) do Pacto Global da ONU – Rede Brasil foi realizado no dia 04 de junho de 2024 em São Bernardo do Campo/SP. O encontro teve duração de pouco mais de 6 horas e contou com a participação de 75 profissionais de empresas da Plataforma, atuantes em áreas de responsabilidade social, ESG, direitos humanos e correlatas.

A Plataforma visa discutir o papel das organizações empresariais em relação aos direitos humanos à luz dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (POs) e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, dentro da própria operação, nas cadeias de valor e nas comunidades onde operam. Atualmente, a iniciativa conta com mais de 380 instituições participantes, entre empresas, organizações da sociedade civil e da Academia, agências do Sistema ONU, além de órgãos da Administração Pública de diferentes esferas.

Neste sentido, as contribuições das pessoas integrantes da Plataforma têm um ponto de partida robusto, com suas e seus integrantes possuindo um olhar crítico e proativo para avançar na agenda de Direitos Humanos e Empresas em nível nacional. Logo, é evidente o potencial que este público tem em oferecer contribuições significativas para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP) atualmente em desenvolvimento pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) coordenado pelo Ministério de Direitos Humanos e Cidadania (MDHC).

O 1º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma teve como objetivo explorar os seguintes temas a partir de uma visão transversal sobre gênero e raça: cadeia global de valor, combate ao trabalho e exploração sexual infantil, proteção e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+, proteção e promoção dos direitos de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas, defesa e promoção dos direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e comunidades tradicionais, e trabalho decente e condições laborais.

Para tanto, a agenda teve início com uma apresentação conceitual sobre legislações pertinentes à agenda de direitos humanos e empresas em todo o mundo, seguida por discussões interativas sobre os temas de trabalho devidamente listados na respectiva seção, e que ocuparam toda a programação a partir das 11h10, com o intuito de promover a cocriação de soluções para a PNDHEMP a partir da experiência acumulada pelas empresas participantes.



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

No contexto de cadeias globais de valor, os debates partiram das premissas de que (i) diversas empresas desempenham papéis e têm responsabilidades variadas dentro do processo produtivo, o qual é caracterizado por uma dinâmica complexa e em constante mudança, influenciada por diferentes portes e estruturas socioeconômicas e político-normativas específicas; e de que (ii) é essencial entender essas múltiplas interações e como elas podem impactar os direitos humanos para garantir o respeito e a promoção desses direitos no ambiente empresarial. A discussão ocorreu entre 11h30 e 12h20, assumindo a seguinte metodologia: trocas em grupos (10 com até 6 pessoas participantes) por 30 minutos, balizadas pelas perguntas orientadoras listadas em sequência; e exposição dos pontos de encaminhamento pertinentes à PNDHEMP nos 20 minutos finais.

1. Quais são os principais riscos de direitos humanos que podem surgir em uma cadeia global de valor, e como as empresas podem identificá-los e mitigá-los de forma eficaz?
2. Como as empresas podem melhorar a transparência e a comunicação ao longo da cadeia de valor para garantir que todos os stakeholders estejam cientes e comprometidos com os padrões de direitos humanos?
3. Quais são as melhores práticas para o monitoramento contínuo e a auditoria das condições de trabalho e respeito aos direitos humanos em todas as etapas da cadeia de valor?
4. Quais são os principais desafios que as empresas enfrentam na implementação de políticas de direitos humanos em suas cadeias globais de valor, e como podem ser superados?
5. Como políticas públicas nacionais e internacionais podem influenciar as práticas empresariais relacionadas aos direitos humanos na cadeia global de valor, e como as empresas podem se adaptar a essas políticas?
6. De que forma a tecnologia pode ser utilizada para melhorar a rastreabilidade e a responsabilidade na cadeia de valor, garantindo o cumprimento dos direitos humanos?
7. Como as empresas podem medir e comunicar o impacto social e econômico de suas ações na cadeia de valor, particularmente em relação aos direitos humanos?

Durante esta primeira discussão autogerida, o foco esteve no processo global de vínculos com fornecedores, desde a seleção inicial até o término da vigência do vínculo contratual. Um dos principais pontos abordados foi a identificação e avaliação dos segmentos e empresas na cadeia de fornecimento, considerando seu grau de estruturação e capacidade para cumprir com as exigências de direitos humanos. A importância da empresa contratante em lidar com essas questões foi enfatizada, destacando o cuidado necessário com as variações regionais e o porte dos fornecedores. Foi também debatido até onde se estende a responsabilidade da empresa tomadora de serviços e quais ações podem ser implementadas para mitigar impactos, como a utilização adequada de formulários de avaliação e a transparência dos padrões de contratação e vínculo com fornecedores, não apenas dentro da



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

empresa tomadora de serviço, mas para todo o mercado, respeitando os princípios de concorrência.

Outro tema relevante foi o impacto das questões geopolíticas globais, que representam desafios para a agenda de direitos humanos nas cadeias de valor, especialmente quando empresas brasileiras produzem para países com legislações diferentes. A necessidade de um instrumento global para evitar concorrências desleais foi destacada, junto com a importância de capacitação contínua para assegurar que toda a cadeia esteja alinhada aos mesmos padrões e aparatos técnicos. A aplicação de tecnologias, como plataformas de rastreabilidade para informar sobre o ciclo de produção dos produtos, que potencializariam a transparência e a eventual necessidade de reparação. Também foram levantados desafios específicos, como a dependência de fornecedores únicos e a falta de acesso à internet em regiões como a Amazônia, que dificultam a implementação de projetos de rastreio.

A questão da responsabilidade empresarial na capacitação e ajuste de conduta dos fornecedores foi amplamente debatida. As empresas precisam assumir um papel ativo na educação e treinamento dos fornecedores, promovendo workshops e iniciativas conjuntas que garantam a compreensão e aplicação dos direitos humanos em todas as etapas da cadeia produtiva. Além disso, foi enfatizado que a rastreabilidade e a transparência são essenciais para evitar conflitos de responsabilidade e garantir que as práticas empresariais sejam sustentáveis e justas.

No período das 14h30 às 16h, houve nova rodada de discussões autogeridas, desta vez dedicadas aos seguintes tópicos:

- Combate ao trabalho e exploração sexual infantil e a defesa e promoção dos direitos de crianças e adolescentes face as atividades e operações empresariais;
- Proteção e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ face as atividades e operações empresariais;
- Proteção e promoção dos direitos de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas face as atividades e operações empresariais;
- Defesa e promoção dos direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e comunidades tradicionais face as atividades e operações empresariais; e
- Trabalho decente e condições laborais.

A metodologia aplicada nesta parte do evento diferiu da manhã. Houve duas rodadas de discussões de 40 minutos cada, com cada tema sendo debatido simultaneamente em duas mesas distintas por até quatro pessoas. Cada grupo iniciou com uma introdução geral de seu tema em até cinco minutos, além da apresentação das pessoas facilitadora e relatora responsáveis pela discussão. Os 30 minutos seguintes foram dedicados à discussão em grupo, baseada em perguntas orientadoras definidas pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil e devidamente apresentadas, enquanto 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

pessoa relatora tomava notas e esboçava encaminhamentos sobre o tema debatido. Ao final, houve uma síntese de cinco minutos, na qual a pessoa relatora apresentou um resumo das discussões e conclusões para todos os participantes. Após isso, as pessoas facilitadora e relatora se moviam para a próxima mesa temática conforme as instruções do *staff*, repetindo o processo com novos participantes.

Referente aos pontos abordados em cada discussão, a seguir, há seu respectivo detalhamento.

Combate ao trabalho e exploração sexual infantil e a defesa e promoção dos direitos de crianças e adolescentes face as atividades e operações empresariais

A discussão sobre "Combate ao trabalho e exploração sexual infantil, e a defesa e promoção dos direitos de crianças e adolescentes face às atividades e operações empresariais" trouxe reflexões quanto à importância da formação e treinamento de novas(os) funcionárias(os), com a inclusão deste tema no código de conduta das empresas e no processo de *onboarding*. Desta forma, as estratégias de negócio terão condições de tratar o tema de maneira transversal, incorporando-o à sua cultura organizacional. Foi ressaltado que a Lei do Jovem Aprendiz pode ser uma ferramenta poderosa para prevenir violações de direitos contra jovens profissionais, promovendo uma conscientização interna sobre a diversidade de classe, raça e gênero.

A relevância de ações recorrentes, políticas de *due diligence* na contratação de fornecedores e auditorias foi amplamente discutida. A necessidade de mapeamento e rastreamento de riscos da operação, bem como a melhoria do acesso aos dados públicos sobre violações de direitos de crianças e adolescentes, foram identificadas como cruciais para uma abordagem eficaz. Além disso, destacou-se a necessidade de canais de denúncia efetivos, que sejam conhecidos e acessíveis a todas(os) as(os) funcionárias(os) e comunidades envolvidas na operação e cadeia de fornecimento.

O debate também abordou a diversidade regional e cultural, e a importância de um funcionamento eficiente da rede pública de proteção e atendimento às crianças e adolescentes. Foi enfatizada a criação de diretrizes orientadoras para que as empresas possam enfrentar a questão da exploração sexual e do trabalho infantil de maneira uniforme, respeitando as particularidades de cada setor, aspecto que pode e deve ser incorporado pela PNDHEMP. As associações empresariais foram vistas como atores fundamentais na formulação e promoção de práticas legislativas, assim como no apoio a projetos sociais focados na garantia dos direitos das crianças e adolescentes.

Outra área de foco foi a necessidade de revisão das políticas de contratação de empresas de logística e fornecedores, garantindo que não haja precariedade nas condições de trabalho, mesmo sob as leis trabalhistas vigentes. A capilaridade dos negócios, incluindo setores como moda, portos e logística, foi considerada, com ênfase na capacitação de funcionários como agentes de proteção e na comunicação



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

efetiva com consumidores. A promoção de parcerias entre empresas e setores influenciadores também foi vista como essencial para enfrentar esse desafio.

Proteção e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ nas atividades e operações empresariais

O debate sobre a promoção dos direitos de pessoas LGBTQIA+ nas empresas abordou diversos pontos cruciais. Um destaque foi o desenvolvimento de planos de carreira inclusivos, com metas concretas e programas de mentoria para apoiar o crescimento profissional dessas pessoas. Também se discutiu a importância de enfrentar desafios internos e externos, como a resistência de tomadores de decisão contrários à inclusão e a necessidade de promover a conscientização e o respeito à diversidade em todos os níveis da organização. Criar um ambiente seguro e inclusivo foi considerado essencial, incluindo a implementação de canais de denúncia transparentes e eficazes, além de treinamento obrigatório para gestores e funcionários.

Outro tópico importante foi o suporte de políticas públicas para engajar as empresas na promoção dos direitos LGBTQIA+. Sugeriu-se o estabelecimento de canais de denúncia conectados com instâncias públicas e a criação de diretrizes que garantam a responsabilização e fiscalização, semelhantes às aplicadas em direitos trabalhistas pelo Ministério do Trabalho. A realização de censos de diversidade e a implementação de medidas inclusivas para além de raça e gênero foram apontadas como fundamentais. Além disso, foram discutidas a necessidade de cotas para a contratação de pessoas LGBTQIA+ em determinados setores, a definição de metas de diversidade com relatórios anuais de progresso e garantias legais para proteger denunciante de práticas discriminatórias.

Proteção e promoção dos direitos de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas nas atividades e operações empresariais

Nas discussões sobre a inclusão de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas no mercado de trabalho, foram destacados desafios e oportunidades para sua integração. As representantes de empresas exploraram as dificuldades em incluir produtivamente esses grupos, especialmente devido à resistência de alguns setores em contratar profissionais sem experiência prévia, perpetuando a exclusão.

Houve um consenso sobre a importância de simplificar procedimentos e facilitar o acesso à documentação necessária para o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, com o governo desempenhando um papel crucial em parceria com estados para preparar a mão de obra e implementar programas de conscientização que promovam a diversidade e inclusão nas empresas. A flexibilidade na legislação foi considerada relevante, permitindo que as empresas adaptem suas políticas de gestão de pessoas para atender às necessidades específicas dos migrantes e refugiados, incluindo a capacitação para indivíduos com baixa qualificação.



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

Além das questões de documentação e flexibilização legislativa, as discussões abordaram as barreiras existentes, como problemas de idioma, sociais e econômicos, e a falta de conscientização dos contratantes. Para superar esses desafios, foi sugerido um esforço conjunto do governo, setor privado e sociedade civil, promovendo o tema na cultura das empresas e concedendo incentivos fiscais para a contratação desses grupos. Contudo, enfatizou-se que esses incentivos não devem resultar na contratação de mão de obra com remunerações injustas, e a situação de desemprego deve ser abordada estrategicamente. A ampliação do debate sobre refúgio pode reconhecer as diferenças dentro desse grupo diversificado e ressignificar o conceito de comunidade, fortalecendo o diálogo sobre direitos humanos e promovendo a responsabilidade social corporativa.

Defesa e promoção dos direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e comunidades tradicionais nas atividades e operações empresariais

A discussão sobre os direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e tradicionais enfatizou a necessidade de metodologias efetivas para a reparação dos impactos causados pela atuação empresarial. A Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP) deve proporcionar melhores condições para garantir os direitos dessas comunidades, com destaque para o Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI). Este processo é essencial, especialmente para as indústrias extrativas, assegurando que as comunidades tenham voz nas decisões que afetem seus direitos.

Outro ponto crucial foi a necessidade de a PNDHEMP fornecer diretrizes claras para o processo de CLPI, garantindo a participação das comunidades, mesmo sem poder de veto. Foram sugeridas estratégias para balizar o processo de CLPI conforme os protocolos específicos de cada comunidade, incluindo a possibilidade de estabelecer prazos para que as comunidades reivindiquem seu direito de serem consultadas. A transparência sobre os impactos causados pelas operações empresariais foi enfatizada, junto com a importância de avaliações de impacto em direitos humanos antes da obtenção de licenças ambientais. A comunicação acessível dos impactos e a obtenção da "licença social" foram discutidas, destacando a necessidade de entender as particularidades de cada comunidade.

Trabalho decente e condições laborais

A discussão sobre "Trabalho decente e condições laborais" focou na implementação de normas e práticas que garantam condições de trabalho dignas. A Norma Regulamentadora No. 24 foi destacada como um ponto de partida, sugerindo que as empresas utilizem as regulações existentes como base mínima e adotem normas mais robustas conforme necessário. A segurança foi enfatizada como um pilar fundamental, com um foco especial em treinamentos para combater preconceitos de gênero e raça. A necessidade de equipamentos adequados, a humanização dos processos e a maior fiscalização para assegurar o cumprimento normativo também foram temas centrais.



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

Foi sugerida a criação de um órgão regulador ou de suporte para garantir que empresas estejam devidamente regulamentadas e alinhadas com a agenda de direitos humanos, com mais responsabilidades atribuídas às de grande porte em comparação com as de menor. A utilização de tecnologias compartilhadas para fortalecer a rastreabilidade e a criação de indicadores sociais de direitos humanos foram propostas para melhorar a conformidade nas cadeias produtivas. A saúde mental foi outro destaque, considerada essencial para a construção de um trabalho digno, com foco na prevenção de doenças como Burnout e na redução de jornadas exaustivas. A responsabilização contínua e a implementação de parâmetros claros sobre salários dignos, com um componente de equidade para abordar desigualdades, foram apontadas como necessárias. Bases de dados confiáveis e modelos padrão de *report* sobre indicadores sociais e de conformidade também foram enfatizados para assegurar maior responsabilização nas cadeias de produção.

Ademais, as discussões sobre o tema se aprofundaram em questões críticas que afetam o bem-estar dos trabalhadores. A segurança ocupacional foi um dos principais focos, com ênfase na necessidade de estabelecimento de práticas robustas e conformidade rigorosa em toda a cadeia de valor. A prática de exames periódicos, treinamentos obrigatórios e capacitação contínua para os colaboradores também foram indicadas como essenciais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, de modo que as empresas sejam incentivadas a adotar uma abordagem proativa na promoção da saúde integral, tanto física quanto mental, ampliando o olhar para os riscos psicológicos, como a segurança psicológica e o impacto do assédio moral.

Outro ponto abordado foi a necessidade de estabelecer parâmetros claros para salários dignos e garantir a equiparação salarial. A falta de transparência nos planos de carreira e a insegurança gerada pela aceleração tecnológica e uso intensivo de inteligência artificial foram identificadas como fatores que contribuem para o desgaste psicológico dos trabalhadores. A implementação de mecanismos que assegurem a saúde e bem-estar dos colaboradores, como a disponibilização de psicólogos e clínicas especializadas, bem como a criação de ambientes de trabalho acolhedores e inclusivos, foram discutidas, neste sentido, como medidas fundamentais para promover o trabalho decente.

5. Resultados

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

As atividades realizadas no 1ª Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos elucidaram as expectativas e as responsabilidades percebidas pelas organizações acerca da atuação do Estado na



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

agenda de Direitos Humanos e Empresas, considerando experiências e práticas de diferentes setores e portes.

Durante a manhã, as discussões focaram nas cadeias globais de valor. Foram abordadas questões como a identificação e mitigação de riscos de direitos humanos, a transparência e comunicação ao longo da cadeia, e as melhores práticas para monitoramento contínuo e auditoria das condições de trabalho. A discussão evidenciou a necessidade de as empresas desempenharem um papel ativo na educação e treinamento de seus fornecedores, promovendo uma cultura de transparência e responsabilidade compartilhada.

Além disso, foram levantados desafios específicos relacionados às variações regionais e ao porte dos fornecedores, destacando a importância de a empresa contratante estar atenta às diferenças e adaptar suas práticas de acordo. A utilização de tecnologias para rastreabilidade e a criação de plataformas informativas sobre o ciclo de produção dos produtos foram apontadas como soluções viáveis para aumentar a transparência e a responsabilidade na cadeia de valor.

Os resultados relacionados à discussão sobre "Combate ao trabalho e exploração sexual infantil, e a defesa e promoção dos direitos de crianças e adolescentes face às atividades e operações empresariais" incluem um maior engajamento das empresas na prevenção e enfrentamento dessas violações. Espera-se que as empresas implementem programas de formação e treinamento contínuos para seus colaboradores, integrando esses temas nos códigos de conduta e processos de integração de novos funcionários. A transversalidade do tema dentro da cultura organizacional e a conscientização sobre a Lei do Jovem Aprendiz são compreendidas como essenciais para prevenir violações e promover um ambiente seguro e inclusivo para jovens trabalhadores. Além disso, a realização de auditorias regulares e a implementação de políticas de *due diligence* efetivas na cadeia de fornecedores visam garantir que todos os aspectos das operações empresariais estejam alinhados com os direitos humanos e a proteção de crianças e adolescentes.

Outro resultado esperado é a criação de canais de denúncia mais efetivos e acessíveis, junto com uma maior colaboração entre empresas, setor público e organizações da sociedade civil para mapear e rastrear riscos. A melhoria do acesso a dados públicos sobre violações de direitos humanos e a integração desses dados nas análises de riscos empresariais também são objetivos fundamentais. Neste sentido, a PNDHEMP deve considerar as diversidades regionais e culturais, estabelecendo diretrizes claras e uniformes que as empresas possam seguir para enfrentar a exploração sexual e o trabalho infantil.

No que tange à "Proteção e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ face as atividades e operações empresariais", a criação de planos de carreira inclusivos, a implementação de canais de denúncia eficazes e a necessidade de políticas públicas de suporte foram alguns dos pontos cruciais abordados. A conscientização e o respeito



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

à diversidade em todos os níveis organizacionais foram considerados essenciais para criar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

A inclusão de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas no mercado de trabalho foi outro tema de destaque. As discussões apontaram para a necessidade de simplificar procedimentos de documentação e flexibilizar a legislação para facilitar a contratação desses grupos. A colaboração entre governo, setor privado e sociedade civil foi considerada fundamental para promover a inclusão e superar barreiras como problemas de idioma e falta de conscientização dos contratantes.

A defesa e promoção dos direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e tradicionais destacaram a importância do Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI). A PNDHEMP tem a oportunidade de garantir diretrizes mais assertivas para o CLPI, assegurando a participação das comunidades nas decisões que as afetam. A transparência sobre os impactos das operações empresariais e a necessidade de avaliações de impacto em direitos humanos foram pontos também discutidos e que merecem atenção na elaboração da política.

Por fim, a discussão sobre trabalho decente e condições laborais enfatizou a necessidade de normas robustas e práticas que garantam condições dignas de trabalho. A segurança, a humanização dos processos e a maior fiscalização foram temas centrais. A criação de um órgão regulador para garantir a conformidade com a agenda de direitos humanos e a utilização de tecnologias para melhorar a rastreabilidade foram propostas para fortalecer as cadeias produtivas. Como recomendações adicionais à PNDHEMP no tema de trabalho decente e condições laborais, destacam-se: a obrigatoriedade de exames periódicos e treinamentos, com ênfase na saúde integral dos trabalhadores; a criação de parâmetros para garantir a conformidade das empresas com as normas de direitos humanos na agenda para equiparação e salários dignos. A política deve também incluir mecanismos para a promoção da saúde mental, como a certificação de empresas engajadas nessa área e a implementação de relatórios anuais que tragam questões de saúde e bem-estar dentro dos relatórios de sustentabilidade.

Em resumo, o 1º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos destacou a importância de uma abordagem integrada e colaborativa para avançar na agenda de Direitos Humanos e Empresas no Brasil. As discussões e encaminhamentos gerados durante o evento servirão como base para a elaboração de uma PNDHEMP eficaz, que reflita as necessidades e expectativas das diversas partes interessadas envolvidas.

Os resultados do encontro revelam que as pessoas e organizações participantes da Plataforma não apenas possuem uma compreensão avançada acerca da responsabilidade empresarial em relação aos direitos humanos, mas também reconhecem as áreas onde a intervenção estatal pode complementar e fortalecer sua atuação para prevenir e enfrentar impactos aos direitos humanos. Logo, a PNDHEMP



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

tem o potencial de se tornar um instrumento fundamental e capaz de refletir um papel proativo do Estado em proteger as melhores práticas de direitos humanos pelas empresas, conforme definem os POs.

6. Recomendações

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

As principais recomendações para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas obtidas através do 1º Evento Autogerido para empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos incluem simplificar as diretrizes sobre o tema, estabelecendo conceitos objetivos e práticas exemplificativas. Para isto, envolver câmaras setoriais nas negociações e criar uma matriz de relação com fornecedores aplicável e adaptável a todos os setores são passos essenciais. Promover boas práticas e aculturar fornecedores às normativas de direitos humanos, com eventuais incentivos fiscais para empresas que cumpram esses critérios, portanto, é crucial, juntamente à utilização de recursos de tecnologia para melhorar a rastreabilidade e a transparência nas cadeias de valor. Ademais, grandes empresas devem assumir riscos e liderar com práticas de responsabilidade social, à medida que a PNDHEMP deve garantir requisitos mínimos de cumprimento e processos de escuta ativa para identificar gargalos, trazendo capacitação técnica e cultura de respeito e promoção dos direitos humanos pelas empresas como pilares para mudanças e avanços estruturais na agenda.

No período da tarde, as discussões se aprofundaram em temas específicos. As discussões sobre combate ao trabalho e exploração sexual infantil e a defesa e promoção dos direitos de crianças e adolescentes face as atividades e operações empresariais, para a PNDHEMP, algumas recomendações principais incluem a institucionalização do tema, para que haja a institucionalização da agenda como parte essencial do compromisso empresarial em respeitar e promover os direitos humanos. Deve-se regulamentar a inclusão de cláusulas explícitas nos documentos institucionais e contratos, demonstrando a postura da empresa e suas expectativas em relação ao tema.

A PNDHEMP deve, também, assegurar a criação e manutenção de canais de denúncia eficazes para eventuais impactos negativos a crianças e adolescentes, com equipes treinadas e procedimentos bem definidos para o tratamento de casos de exploração sexual e trabalhista. Incentivar a implementação de boas práticas e a promoção dos direitos de crianças e adolescentes na cadeia de fornecimento é fundamental. Neste sentido, as empresas devem contar com uma regulamentação que vá além da mitigação de riscos, promovendo ativamente os direitos dos menores através de critérios específicos nos processos de contratação de fornecedores e reconhecimento de boas práticas.



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

Por fim, medidas de fomento ao letramento sobre o tema deve ser uma prioridade na PNDHEMP, para que as empresas tenham definições mínimas sobre como capacitar suas equipes para reconhecerem os riscos associados à exploração sexual e ao trabalho de crianças e adolescentes, e para implementar ações preventivas e de mitigação. A transferência de conhecimento para os fornecedores e o engajamento das lideranças são essenciais.

Referente à proteção e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+ nas atividades empresariais na PNDHEMP, recomenda-se a criação de diretrizes obrigatórias para implementar políticas de diversidade e inclusão, com benefícios fiscais para empresas que atinjam essas metas. Leis que proíbam a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no trabalho são essenciais, assim como a criação de agências para fiscalizar o cumprimento dessas políticas. Auditorias regulares, subsídios e linhas de crédito favoráveis para empresas inclusivas, bem como a criação de canais de denúncia públicos e independentes também foram sugeridos. Adicionalmente, a inclusão da temática LGBTQIA+ em capacitações nas empresas precisa ser regulamentada para que haja a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente diversificados.

Para a defesa e promoção dos direitos de povos indígenas, quilombolas, comunidades ribeirinhas e tradicionais em relação às empresas, a PNDHEMP deve definir estratégias objetivas e factíveis para o processo de Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI), respeitando os protocolos de cada comunidade. Estabelecer mecanismos de transparência eficazes e prazos específicos para esta modalidade de consulta, promover a coparticipação das comunidades na mitigação de impactos e implementar um sistema de cadastramento e fiscalização são, desta forma, fundamentais. A PNDHEMP deve estabelecer critérios mínimos para prevenção de impactos negativos aos direitos humanos que sejam aplicáveis e adaptáveis a diferentes setores e portes, garantindo comunicação eficaz de e integradora das comunidades potencialmente afetadas no processo decisório, respeitando o conhecimento tradicional e evitando apagamentos. Considerar as mudanças climáticas e a inclusão digital, bem como fomentar projetos locais com financiamento adequado e fortalecer lideranças locais, são também aspectos essenciais.

Os debates sobre proteção e promoção dos direitos de pessoas migrantes, refugiadas e apátridas culminaram em recomendações à PNDHEMP que incluem a simplificação dos procedimentos de documentação no Brasil destes grupos e desenvolvimento de padrões mínimos de programas de capacitação e inclusão produtiva. Estabelecer políticas de incentivos fiscais a empresas que promovam contratação justa e digna são importantes, juntamente à definição de diretrizes mínimas para que todas as empresas priorizem o acesso ao emprego formal destas pessoas, evitando subemprego e trabalho análogo à escravidão. Mecanismos de validação da escolaridade e qualificações profissionais das pessoas refugiadas também devem ser considerados pela PNDHEMP, fomentando estratégias de desenvolvimento de carreira e, conseqüentemente, a promoção de um ambiente corporativo seguro e inclusivo.



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

No tema de trabalho decente e condições laborais, as recomendações incluem a implementação de diretrizes claras que dialoguem com Normas Reguladoras e a CLT, garantindo uma cadeia de corresponsabilização. A criação de um órgão de suporte para oferecer diretrizes, promover capacitação e identificar riscos é essencial. Indicadores sociais dinâmicos e de fácil consulta devem ser promovidos para garantir a transparência e a rastreabilidade nas cadeias produtivas. Fomentar a utilização de bases de dados confiáveis, financiadas por fundos específicos, também assegurará a construção de parâmetros mínimos de conformidade e responsabilidade social.

7. Considerações finais

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

A principal conclusão do 1º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos é que a sinergia entre a atuação das empresas e a do Estado, facilitada por uma PNDHEMP bem delineada e detalhada, é fundamental para promover o respeito aos direitos humanos no contexto dos negócios no país.

Para tanto, em síntese, a PNDHEMP deve incentivar a transparência e a rastreabilidade nas cadeias produtivas, utilizando tecnologias avançadas para monitorar o cumprimento dos direitos humanos. A capacitação contínua de gestores e funcionários sobre direitos humanos e a criação de canais de denúncia eficazes são essenciais para assegurar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. Além disso, a política deve priorizar a criação de mecanismos robustos de fiscalização e responsabilização, promovendo políticas inclusivas que abordem a diversidade de gênero, raça e orientação sexual com incentivos para a adoção de práticas inclusivas e a proteção contra discriminação de qualquer ordem.

8. Referências bibliográficas

N/A

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



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.*

