

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

<b>1. Informações da Instituição Organizadora</b>	
<b>A) Nome da Instituição Organizadora</b>	Conectas Direitos Humanos, em nome das organizações que compõem o Grupo de 4a feira, articulação de organizações de direitos humanos e entidades de trabalhadores(as), cuja missão é promover a erradicação das causas e consequências do trabalho escravo no Brasil por meio de incidência política e denúncias, visando uma sociedade justa, igualitária e democrática, no marco da luta contra o racismo e o sexismo e da promoção da dignidade do trabalho
<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 organização atua há mais de 10 anos com a pauta e dedica uma de suas iniciativas para o tema, com o recorte do olhar socioambiental. Além de ter organizado/participado de diversos eventos sobre a agenda e publicado diferentes materiais relacionados, a organização compõe vários coletivos e grupos que atuam diretamente ou transversalmente com o tema.

<b>2. Informações do Evento</b>	
<b>C) Nome do evento</b>	Evento autogerido do Grupo de Quarta Feira
<b>D) Tema do evento</b>	Prevenção, responsabilização e reparação de violações de direitos humanos por empresas e o papel do Estado
<b>E) Localidade</b>	São Paulo
<b>F) Data e horário</b>	13 de junho, das 09h às 17h, e 26 de junho, das 16h às 18h
<b>G) Formato do Evento (presencial, online, híbrido)</b>	Híbrido, com uma reunião presencial e outra facilitada pela internet.
<b>H) Número de Participantes</b>	31
<b>I) Perfil de Participantes (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</b>	Atingidos(as) e/ou Representantes de Atingidos(as), Entidades públicas, Trabalhadores(as), Comunidades Quilombolas, Comunidades Tradicionais.
<b>J) Temas de trabalho (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</b>	Desafios à responsabilização das empresas e o Sistema de Justiça; Mecanismos de Responsabilização e Sanções; Monitoramento de cadeias globais de valor e devida diligência em Direitos Humanos.
<b>K) Objetivo(s) do Evento</b>	(i) Identificar questões que precisam ser tratadas pela agenda de direitos humanos e empresas, (ii) identificar desafios que precisam ser superados para o avanço da pauta e (iii) produzir recomendações acerca do que a PNDHE precisa prever, com base nos conhecimentos práticos e teóricos de comunidades atingidas e de atores da área.



**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

**3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores***(Adicione novas linhas, se necessário)*

<b>Organização e Mediação:</b>	
1. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Julia Mello Neiva, Diretora de fortalecimento do movimento de direitos humanos na Conectas Direitos Humanos
2. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Fernanda Drummond Pinheiro, Assessora de Defesa dos Direitos Socioambientais na Conectas Direitos Humanos
3. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Flávia Scabin, ponto focal do Projeto Conduta Empresarial Responsável para a América Latina e o Caribe pelo Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos (ACNUDH)
4. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Letícia Lopes Brito, Pesquisadora do Centro de Direitos Humanos e Empresas da FGV (FGV CeDHE)
5. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Ieda Giriboni de Mello e Silva, Pesquisadora do Centro de Direitos Humanos e Empresas da FGV (FGV CeDHE)
6. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Mônica Rocabado Mazzolenis de Oliveira, Pesquisadora do Centro de Direitos Humanos e Empresas da FGV (FGV CeDHE)
<b>Exposição:</b>	
7. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Catarina Von Zuben, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
8. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Manoela Roland, Professora da Universidade Federal de Juiz de Fora e Coordenadora do Homa
9. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Maria Inês Targa, Desembargadora aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
10. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Gustavo Ferroni, Coordenador de Justiça Rural e Desenvolvimento na Oxfam Brasil
11. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Fabiana Severo, Defensora Pública da União
12. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Jorge Ferreira Santos Filho, Coordenador da ADERE/MG
<b>Debate:</b>	
13. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Tássia Carvalho, Assessora de projetos na Repórter Brasil
14. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Victória Perino, Assistente da Secretaria Executiva na Repórter Brasil
15. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Luiz Carlos Firmino, Representante da ADERE/MG
16. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Camila Mikie, Assessora de Defesa dos Direitos Socioambientais na Conectas Direitos Humanos
17. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	João Godoy, Coordenador de Defesa dos Direitos Socioambientais na Conectas Direitos Humanos
18. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Julia Catão Dias, Especialista do programa de Consumo Sustentável no Instituto de Defesa de Consumidores (IDEC)



**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

19. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Karina Feliciano, Analista de pesquisa no IDEC
20. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Ney Strozake, Advogado do MST
21. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Claudia Marconi, Professora Titular da Cátedra Jean Monnet de Estudos Europeus (FECAP)
22. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Rafael Miranda, Coordenador Executivo da Cátedra Jean Monnet de Estudos Europeus (FECAP)
23. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	João Gonçalves, Diretor Sênior da Mighty Earth
24. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Natan Herbert Macedo, Representante da APIB
25. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Marina Ferro, Diretora do InPacto
26. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Gustavo Garcia, Gerente de programas na Solidarity Center
27. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Gabriel Bernardo da Silva, Oficial de Programas na Solidarity Center
28. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Karina Rie Ishida, Coordenadora de Campanhas de Sistemas Alimentares na Proteção Animal Mundial
29. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Ana Carolina Cazetta, Bolsista da Cátedra Jean Monnet de Estudos Europeus (FECAP)
30. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Aline Lara, Pesquisadora do Homa
31. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Marina Novaes, Representante do Business & Human Rights Resource Centre



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

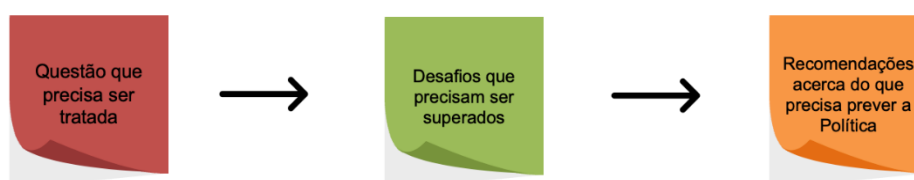
#### 4. Atividades realizadas e Conteúdo debatido

O evento foi realizado em dois momentos, um primeiro presencial, no dia 13 de junho de 2024, na sede da Conectas, em São Paulo – SP, e o segundo não presencial, facilitado por meio da plataforma Zoom.

No primeiro encontro, o objetivo foi coletar contribuições da sociedade civil organizada e de agentes do Estado envolvidos com a agenda de direitos humanos e empresas, por meio de debates focados em três grandes temas centrais: Prevenção, Responsabilização e Reparação relacionadas a violações de direitos humanos por empresas. Cada sessão foi composta pela apresentação de dois expositores ("exposição de arranque"), seguida por debate aberto entre todos os participantes, com o objetivo de desenvolver as problemáticas apresentadas, identificar gargalos sobre a pauta e formular recomendações para a PNDHEMP.

Com o objetivo de orientar as contribuições, as pessoas participantes foram convidadas a considerar (i) as questões que precisam ser tratadas pela PNDHEMP; (ii) os desafios a serem superados, com base na sua experiência prática; e (iii) as recomendações.

Figura 1 – Caminho das contribuições para a PNDHEMP

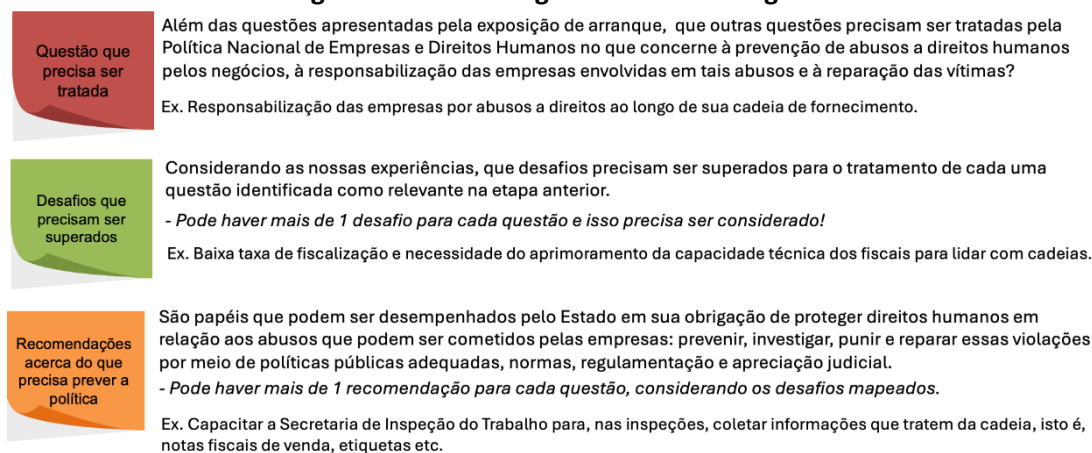


Fonte: elaboração própria.

As questões consideradas relevantes para serem tratadas pela PNDHEMP consideram as atribuições do Estado brasileiro, as normativas de direitos humanos vigentes e os tratados e convenções internacionais com os quais o Brasil já se comprometeu. Para os desafios a serem superados, é importante ressaltar a relevância da experiência vivida por cada organização e ator participante. Neste ponto, vale mencionar que os envolvidos apresentam, em âmbito nacional, grande acúmulo na atuação junto ao tema, em âmbito nacional, considerando desde a perspectiva de trabalhadores, de povos indígenas, de organizações de defesa de direito nacional e internacional, assim como de instituições de justiça.

Considerando essas diferentes perspectivas, a Figura abaixo, utilizada para orientar os participantes no dia do evento, possibilitou que as contribuições fossem, simultaneamente, apresentadas e anotadas (em *post-its*), o que propiciou a complementariedade entre as falas e o seu encadeamento.

Figura 2 – Metodologia do Evento Auto gerido



Fonte: elaboração própria.



**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

A sistematização desse primeiro dia de evento deu-se considerando todas as falas de todas as pessoas participantes. Para isso, foi feita gravação para fins de uso interno, além das anotações (*post-it*) e relatoria escrita. Como resultado, foi criado um relatório de sistematização, considerando os três temas previamente sugeridos, (Prevenção, Responsabilização e Reparação) e outros subtemas identificados como essenciais a partir das falas realizadas.

Essa sistematização inicial foi compartilhada com todas as pessoas participantes para que pudessem oferecer sugestões e novas contribuições em 5 dias. Essas complementações foram então incorporadas nos resultados e recomendações, apresentados nos itens abaixo.

Para as recomendações, foco das discussões do segundo dia do evento, foi elaborada sistematização gráfica, com apoio do *software* miro, agrupando temas recorrentes e grandes questões levantadas pelas pessoas participantes. Essa sistematização gráfica é apresentada no item "Recomendações" abaixo.

## 5. Resultados

Como resultados do evento, foi realizado um diagnóstico a partir das problemáticas identificadas e foram elencados os desafios que precisam ser superados para o avanço da regulamentação do tema de direitos humanos e empresas. Abaixo, apresentamos o diagnóstico, questões a serem consideradas e os desafios a serem enfrentados, considerando os seguintes temas: Prevenção, Responsabilização e Reparação.

### Prevenção

#### Questões a serem consideradas:

- Trabalhadores de plataformas *online* e aplicativos enfrentam jornadas exaustivas e não há regulamentação da jornada, tampouco construção e compreensão jurídica de que podem ser enquadrados como trabalhadores em situação análoga à escravidão, pela ideia de serem autônomos;
- Risco tem limites: nem todo risco é gerenciável, sendo necessário aplicar o princípio da precaução;
- É necessário estabelecer quem define o que é o risco, e como este é definido;
- A informalidade do trabalho é um fator de risco para abusos de direitos humanos, especialmente em se tratando de categorias específicas;
- A Convenção n° 169 da OIT determina como objetivo da realização do direito à Consulta livre, prévia e informada (CLPI) conseguir pelo Estado, em boa-fé e em respeito a todos os direitos dos povos e comunidades consultados, o consentimento dos povos e comunidades interessados e potencialmente impactados por quaisquer medidas públicas ou privadas que possam impactar, violar ou abusar seus direitos (art. 6.2). Isto é, o espaço da CLPI não é meramente consultivo, mas sim um espaço de diálogo para construção de consensos. No entanto, o Estado tem se eximido de sua responsabilidade e as consultas têm sido realizadas meramente *pro forma* pelas empresas, gerando abusos e violações de direitos nesses processos e consequências graves para os povos e comunidades impactados. Nesse sentido, considerando que, na prática, o conceito de Consulta tem sido disputado e utilizado de forma menos protetiva aos povos e comunidades em situação de vulnerabilidade, a Declaração da ONU sobre Direitos dos Povos Indígenas (2007) avançou na temática garantindo aos povos e comunidades o direito ao consentimento livre, prévio e informado;
- É necessário fortalecer os órgãos do Poder Executivo como o Ibama e o ICMBio;

#### Desafios a serem superados:



## 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

- Pessoas resgatadas não recolhem INSS;
- Juiz do Trabalho não tem competência para emitir guia do Seguro-desemprego, sujeitando a emissão aos longos prazos da Auditoria Fiscal do Trabalho;
- Falta de diálogo entre o Ministério da Justiça, encarregado do combate ao tráfico de pessoas, e o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, encarregado do combate ao trabalho escravo: cada órgão e pasta tem um plano, sendo que os problemas enfrentados são interrelacionados;
- Migrantes indígenas não são protegidos pelo Ministério dos Povos Indígenas por estarem fora de seu território e, no entanto, também são vítimas de trabalho escravo ou de tratamento abusivo por empresas;
- Auditoria Fiscal do Trabalho e Magistratura do Trabalho pouco representativas da população brasileira e malformadas, especialmente quanto à centralidade dos direitos humanos;
- Na realização dos estudos de impacto e diagnósticos são utilizadas linguagens técnicas não acessíveis e compreensíveis para os povos e comunidades potencialmente impactados, o que gera obstáculos à participação significativa e efetiva. O Estado deve garantir que a técnica não se sobreponha às violações e abusos de direitos, especialmente sem que haja o consentimento livre, prévio e informado dos povos e comunidades potencialmente impactados no que tange às medidas a serem adotadas para prevenir tais impactos;
- Não é realizada busca ativa por parte do Estado de povos e comunidades tradicionais potencialmente impactados por atividades empresariais, tampouco é incentivado e implementado um letramento das diversas comunidades no que tange aos seus direitos fundamentais para fins de diminuição da assimetria, aumento das capacidades de reação e promoção da resiliência comunitária;
- A informalidade é um grande desafio a ser enfrentado para diversas categorias e é um fator de risco a ser enfrentado e considerado quando forem desenvolvidas atividades empresariais;
- Relatórios, estudos de impacto e demais processos realizados pelas empresas em matéria de direitos humanos são processos de meio; os resultados dos estudos de impactos e danos, das devidas diligências em direitos humanos não são verdadeiramente independentes e imparciais, não contam com significativa e adequada participação dos povos e comunidades atingidos pelas atividades empresariais;
- Falta de uma cultura de prevenção e de centralidade dos direitos humanos de modo geral;
- Não há órgão público incumbido da realização da consulta livre, prévia e informada;
- Alunos da área de negócios estão sendo formados desconsiderando os direitos humanos; como formar os alunos que serão os gestores das próximas gerações considerando uma abordagem baseada em direitos humanos e não visando somente o lucro independentemente dos riscos?

#### Responsabilização

##### Questões a serem consideradas:

- O litigante contumaz viola direitos humanos com recorrência;
- Multas decorrentes da fiscalização estão defasadas, de forma que é mais vantajoso economicamente transgredir e violar direitos e pagar as multas eventualmente, pois o valor das multas é muito baixo;
- Grupo móvel de fiscalização é muito pequeno: consiste em quatro equipes para o país todo, de forma que é impossível a realização de uma fiscalização adequada;
- Apesar do mapeamento da cadeia de valor, o fiscal do trabalho somente pode atribuir a responsabilidade e autuação a uma única pessoa jurídica, o que pode estar relacionado à forma como os formulários são elaborados para serem preenchidos e encaminhados;
- Composição majoritariamente homogênea do Judiciário, inclusive a partir de troncos familiares tradicionais, o que facilita a captura dos agentes de Justiça e a impunidade;



## 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

- Os princípios orientadores para empresas e direitos humanos são voluntários e a ausência de mecanismos que obrigam as empresas e Estado dificulta a responsabilização;
- É necessário que as empresas considerem as conexões distintas dos povos e comunidades tradicionais com elementos da natureza;
- Poucos compromissos assumidos por bancos e instituições financeiras, apesar de serem grandes litigantes e detentores de muitas informações;
- Necessidade de conectar a agenda de direitos humanos e empresas com o combate ao desmatamento e a rastreabilidade.

#### Desafios a serem superados:

- Insuficiência da Lista Suja: ocorre somente em âmbito administrativo; depende de longo trâmite administrativo e é por certo tempo, não incluindo lista de condenações judiciais e de litigantes contumazes; também é limitada a trabalho escravo, sem abranger trabalho infantil, acidentes de trabalho, assédio, entre outras questões;
- Pejotização mascara o trabalho escravo;
- Mesmo com o mapeamento das cadeias de valor, o Ministério do Trabalho só pode autuar uma única pessoa jurídica, assim como o Fundo decorre apenas de uma conta;
- O mapeamento das cadeias de valor depende do juiz, não havendo previsão geral de fazê-lo;
- Ausência de restrição de acesso a crédito para empresas que violam direitos humanos;
- Falta de mecanismos de extraterritorialidade e para aferir atividade transnacional das empresas;
- Estabelecer obrigações e deveres para Estados e empresas no âmbito dos Direitos Humanos e Empresas, pois a regulação da matéria somente pela via de *soft law* não tem sido efetiva em prevenir violações e abusos de direitos humanos e dificulta a atribuição de responsabilização;
- Não há autoridade para fiscalizar e avaliar os relatórios de como as empresas lidam com direitos humanos;
- Falta de mecanismos para trazer as empresas para a mesma normatividade dos tratados internacionais de direitos humanos;
- Consultas às comunidades atingidas realizadas pela empresa e não pelo Estado;
- Substituição do monitoramento realizado do Estado pelo monitoramento realizado pela empresa, autorregulação e *greenwashing*;
- Tornar o sistema Judicial mais plural, heterogêneo e representativo da composição da sociedade brasileira;
- Baixa criminalização de quem comete trabalho escravo, e falta de meios para as comunidades cobrarem a criminalização ao Estado;
- Há pouco diálogo e coordenação entre os bancos de dados existentes, especialmente aqueles referentes a dados ambientais e trabalhistas;
- Deve ser evitada a prática dúbia de exportar produtos “limpos” de acordo com os padrões de devida diligência internacionais enquanto o mercado brasileiro segue consumindo produtos sem esse padrão;
- Deve ser abordada a questão do financiamento das empresas contra a democracia, bem como a possibilidade de mover ações civis pela sociedade civil organizada para reparar os danos coletivos à democracia: quando é feito o TAC, o valor vai para o Fundo de Direitos Difusos, mas não é claro onde os valores deste fundo são alocados;
- Devem ser tomados cuidados para que sejam regulamentadas obrigações empresariais em matérias de direitos humanos e não apenas um sistema de gestão empresarial em matéria de direitos humanos, isto é, deve-se evitar que a empresa possa ser responsabilizada por não ter feito análise de risco adequada, mas não seja responsabilizada por ter cometido violações de direitos humanos;



## 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

- Ausência de órgãos de governo e de orçamento destinado para cruzamento dos dados e fiscalização dos diagnósticos, relatórios, estudos de impacto e checagem de veracidade das informações divulgadas pelas empresas;
- Há empresas que, ao serem autuadas, realizam o desmonte das plantas industriais de uma localidade/um país e remontam em outro, perpetuando as violações de direitos humanos;
- Diversas comunidades possuem baixas taxas de trabalho análogo à escravidão devido à ausência de fiscalização;
- Denúncias de localidades pouco visibilizadas costumam receber pouca atenção.

#### Reparação

##### Questões a serem consideradas:

- Muitas vezes, as pessoas resgatadas de situação de trabalho análogo à escravidão não têm condições de serem reinseridas no mercado de trabalho e ficam desamparadas, pois recebem seguro-desemprego apenas;
- Na prática, é mais desafiador obrigar a empresa em Juízo do que o Estado, pois é o caso de litigância assimétrica;
- Alguns povos e comunidades tradicionais atingidos por empreendimentos têm sua continuidade ameaçada pela proximidade com fazendas, hotéis e especulação imobiliária, além de haver casos em que membros dessas comunidades são cooptados pelos empreendimentos para atravancar a reparação integral;
- É necessário prever garantias para as vítimas de trabalho escravo e tráfico de pessoas;
- A reparação deve abarcar o fato de que muitas comunidades atingidas passam a sofrer com insegurança alimentar, mortalidade infantil, falta de água, de peixe, de caça, assoreamento de rios e violência, que alteram os modos de vida e o Bem Viver nas comunidades;
- A reparação deve endereçar também os danos psicológicos sofridos pelas comunidades atingidas, especialmente em caso de desastre;
- No caso do enfrentamento do trabalho escravo moderno, as medidas de acolhimento das vítimas não são suficientes e acabam gerando reincidência tanto das empresas envolvidas como das vítimas, que deixam de enfrentar condições degradantes em um lugar para, sem alternativas, passar a enfrentá-lo em outro. Nesse caso, para assegurar o acolhimento dos trabalhadores e trabalhadoras resgatados é preciso considerar especificidades como é o caso dos trabalhadores e das trabalhadoras migrantes;

##### Desafios a serem superados

- Empresas que devem reparar costumam definir quem são as pessoas e comunidades atingidas;
- O trabalho escravo é um ciclo vicioso, do qual muitas vítimas não conseguem sair porque a indenização é irrisória e porque o papel do Estado tem se limitado a resgatar o trabalhador e liberar o Seguro-desemprego;
- Ausência de participação dos atingidos em todo o processo de reparação, desde a identificação dos riscos e danos, até a definição das medidas de remediação e monitoramento e avaliação destas;
- Para que os atingidos participem do processo de reparação, há a necessidade de receberem recursos; no entanto, por vezes o recusam porque não têm como fazer a gestão desses recursos. Além disso, a destinação de recursos financeiros pelas empresas responsáveis pela reparação às comunidades sem a devida triangulação com órgãos de Estado tem gerado conflitos intracomunitários e possíveis capturas de lideranças;





## 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

- As empresas costumam cortar fornecedores envolvidos com violações de direitos humanos, sem oferecer reparação, o que faz com que tais fornecedores simplesmente vendam para outras empresas e continuem violando direitos humanos;
- Em vez de as empresas publicarem suas listas de fornecedores, elas pedem para trazer o problema, em caso de violações de direitos humanos, que elas verificam se é um de seus fornecedores, o que prejudica a apuração dessas violações;
- A participação dos atingidos no processo de reparação é, por vezes, obstruída pela exigência de contratação de empresa terceira, especialmente nos casos em que os próprios atingidos teriam condições de se organizar para fazer o que seria exigido da empresa contratada;
- Ausência de efetividade dos órgãos públicos em fazer as empresas executarem / cumprirem (*enforcement*) as medidas determinadas na esfera administrativa, em especial no âmbito do licenciamento ambiental, de forma que os prazos são reiteradamente descumpridos;
- A reparação operada pelas empresas costuma ter preços superfaturados e geram mais danos;
- Muitas empresas não reconhecem publicamente os danos que causaram;
- Instituições de Justiça negociam os direitos dos atingidos em TACs sem ouvir as vítimas e comunidades atingidas;
- Denúncias de ameaças a defensores de direitos humanos não têm visibilidade e não são devidamente encaminhadas;
- Municípios não estão capacitados para fazer a gestão das obras de reparação e definir beneficiários;
- Em diversos processos de reparação, há transferência do ônus da participação social à comunidade atingida;
- Dificuldades em difundir e capilarizar a discussão entre os trabalhadores, os atingidos e a comunidade a respeito da reparação que esperam.

## 6. Recomendações

A partir do evento autogerido realizado, recomenda-se que a PNDHE:

O que não constar em uma PNDHE:

- Considerando o diagnóstico de que as normas voluntárias não têm sido respeitadas, bem como de que não é possível responsabilizar agentes por violações de direitos humanos se não há obrigações bem estabelecidas, entende-se como inadequada qualquer norma que não atribua deveres e obrigações aos Estados e empresas passíveis de serem cobrados nas esferas administrativa e judicial cível e criminal;
- Considerando a falta de efetividade dos *National Action Plans* - NAPs (Planos Nacionais de Ação, em português) implementados na Europa, entende-se que o modelo de Plano Nacional de Ação é inadequado e não é uma boa prática a ser seguida e adotada pela PNDHE;
- Considerando recorrentes casos de violações, injustiças e revitimizações dos atingidos, deve ser evitada qualquer regulamentação que permita que a empresa possa definir quem são os atingidos por suas atividades;
- Considerando recorrentes casos de abusos, violações e inadequações, deve ser evitada qualquer regulamentação que atribua à empresa, e não ao Poder Público, a tarefa de realizar a consulta prevista na Convenção 169 da OIT às comunidades potencialmente atingidas;
- Considerando os avanços construídos nacionalmente e internacionalmente, não deve ser admitida nenhuma regulamentação ou nenhuma possibilidade de acordo extrajudicial que flexibilize a noção de reparação integral com participação dos atingidos e centralidade no sofrimento da vítima, estabelecida no artigo 63.1



## 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

da Convenção Americana sobre Direitos Humanos ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 678 de 6 de novembro de 1992;

- Considerando os casos de adoecimento, obesidade e geração de lixo em comunidades atingidas por empreendimentos, bem como o direito à alimentação culturalmente adequada (arts. 3º e 4º, IV da Lei nº 11.346/2006, art. 1º, III, Anexo, Decreto nº 6.040/2007), a distribuição de cesta básica não deve ser aceita como reparação que satisfaça as necessidades alimentares. Nesse sentido, respostas a emergências, como cestas básicas e verbas de transição, não devem ser reconhecidas como capazes de substituir medidas de reparação;
- Considerando os desafios apontados neste documento, deve ser evitada a prática de selos a empresas “amigas dos direitos humanos”;
- Considerando a necessidade de estabelecer obrigações e sanções, inclusive penais, para empresas que se envolvem com abusos de direitos humanos, deve ser evitada uma política pautada pela lógica empresarial de autogestão;
- Considerando os obstáculos à participação das pessoas atingidas, deve ser evitada a transferência de qualquer ônus de participação social à comunidade atingida;
- Considerando os obstáculos à efetividade das determinações de órgãos públicos, deve ser evitada uma regulamentação que não estabeleça prazos e sanções.

#### Princípios da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas

- Centralidade do sofrimento da vítima;
- Centralidade dos direitos humanos sob uma perspectiva multicultural;
- Interseccionalidade;
- Primazia dos direitos humanos;
- Princípio da precaução;
- Princípio da transparência;
- Participação social;
- Consentimento livre, prévio e informado por parte dos atingidos;
- Acesso à informação;
- Combate à informalidade e à precarização do trabalho;
- Autoidentificação dos povos indígenas e tradicionais.

#### Prevenção

##### A. Planejamento que considere uma abordagem de direitos humanos

1. A Consulta Livre, Prévia e Informada (CLPI), nos termos da Convenção 169 da OIT, é obrigação do Estado e precisa ser realizada sempre que qualquer projeto ou decisão colocar em risco os direitos das comunidades tradicionais e dos povos indígenas;

2. O Estado deve assegurar que as empresas reconheçam e observem, em seus documentos corporativos, em seus compromissos públicos, assim como nos estudos, nas medidas de prevenção e remediação e no monitoramento, os protocolos comunitários e os resultados da consulta realizada pelo Estado no seu papel de realizar a CLPI;

3. Reafirmar o direito à autoidentificação dos povos indígenas e tradicionais; determinar que as empresas não podem vincular a autoidentificação dos povos indígenas e comunidades tradicionais a qualquer forma de validação dos seus



## 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

processos de reconhecimento coletivos por Conselhos Nacionais ou Estaduais de Povos e Comunidades Tradicionais, prática esta contrária ao direito à autoidentificação coletiva;

4. O diagnóstico dos impactos das empresas deve considerar a relação específica dos povos e comunidades tradicionais com elementos da natureza;

5. As empresas devem exigir que seus fornecedores façam negociações coletivas periodicamente, assim como o Estado deve exigir que as empresas façam negociação coletiva;

6. Instituir a obrigatoriedade de uma abordagem baseada em direitos humanos em Planos Decenais do governo;

7. Reconhecer o direito à terra de povos indígenas como direito originário, sem necessidade de aguardar homologação para a eficácia dos direitos decorrentes;

8. Instituir lista de *commodities* que necessitam de prova de que estão livres de desmatamento e trabalho escravo, nos moldes do Regulamento Anti-Desmatamento da União Europeia (EUDR), como gado, soja, óleo de dendê, café, cacau, madeira e borracha;

9. As avaliações de risco devem considerar uma abordagem de direitos humanos;

10. Banco Central deve expedir diretiva de direitos humanos e políticas que coíbam a contração de investimentos e créditos àqueles que, de forma comprovada, tenham cometido violações socioambientais;

11. Agências ambientais devem ter sua capacidade técnica e operacional para lidar com questões afetas aos direitos humanos no âmbito do licenciamento ambiental.

#### **B. Capacitação técnica e operacional dos agentes de fiscalização**

12. Instituir o consentimento livre, prévio e informado dos atingidos, com poder de veto;

13. Capacitar, sensibilizar e renovar Auditorias do Trabalho, Magistratura do Trabalho e Procuradoria do Trabalho quanto à centralidade dos direitos humanos;

14. Aumentar capacidade técnica e operacional dos fiscais;

15. Identificar setores de alto risco e conferir tratamento especial, seja por setor econômico, por território, por índices de informalidade, particularmente aqueles territórios histórica ou recorrentemente afetados por empresas;

16. Investigar as denúncias de ameaças contra defensores de direitos humanos correlacionando o contexto de violação de direitos relacionados a atividades empresariais na região.

#### **C. Estabelecimento de parcerias**

17. Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania deve sensibilizar outros órgãos, como o CNJ, a respeito das ameaças a defensores de direitos humanos, que diferem de crimes comuns;

18. Construir parcerias com escolas e capacitar professores quanto a migração, tráfico de pessoas e trabalho escravo considerando uma abordagem de direitos humanos;



**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**

19. Articulação com os países de origem dos povos indígenas cuja população migrante é vítima de trabalho escravo, em prol de sua erradicação;

20. Garantir o intercâmbio de informações entre as Coordenações de Migração, Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas.

**D. Fomento**

21. Exigir que as empresas reservem percentual de vagas para pessoas em condições vulneráveis, como refugiados, migrantes e mulheres sobreviventes de violência;

22. Prever a utilização de um Fundo para qualificação profissional, prevenção ao trabalho escravo, reparação e retorno ao país de origem das vítimas que o desejarem;

23. Criação de um Plano de Trabalho Decente para cada Estado, com o respectivo Fundo;

24. Ampliar o Programa Transformação do CNJ;

25. Fomentar a formação no ensino superior culturalmente adequado em comunidades rurais, indígenas e tradicionais como forma de fortalecimento das capacidades, promoção da resiliência e diminuição das vulnerabilidades.

**E. Sensibilização**

26. Estabelecer mecanismos de Estado de facilitação junto aos povos e comunidades potencialmente impactados pelas atividades empresariais do entendimento dos riscos e estudos e diagnósticos de impactos;

27. Adicionar o combate ao trabalho escravo ao currículo escolar;

28. Criar estágio humanitário em universidades e expandir a formação em direitos humanos.

**F. Fiscalização**

29. Fortalecimento do papel dos sindicatos na fiscalização e prevenção a violações de direitos humanos;

30. Realizar concursos para auditor fiscal do trabalho e aumentar significativamente equipes de Grupo Móvel, visando a um efetivo que seja representativo da população brasileira;

31. Fortalecimento e fiscalização das COETRAE e Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;

32. Aumentar a quantidade de fiscais do Ministério Público do Trabalho;

33. Investir fortemente nas estruturas de fiscalização para garantir a prevenção e não-repetição.

**G. Competência dos agentes**

34. Regulamentação da jornada de trabalho e da proteção previdenciária do trabalhador de plataformas virtuais;

35. Atribuir competência ao Juiz do Trabalho para emissão do Seguro-desemprego em cognição sumária;



**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**

36. Regularizar expropriação de terras em casos de condenação por submeter trabalhadores a condições de trabalho análogo à escravidão;

37. Atribuir a órgão público a responsabilidade de realizar a Consulta Livre, Prévia e Informada (CLPI).

**Responsabilização**

**A. Regulamentação de normas**

38. Regularizar artigo 243 da Constituição Federal sobre expropriação de terras em caso de trabalho escravo;

39. Transpor mecanismos, diretivas e práticas de devida diligência contra lavagem de dinheiro e terrorismo, realizada por instituições financeiras, para o tema de direitos humanos;

40. Imprescritibilidade do crime de trabalho escravo;

41. Casos de ameaças e vitimização de defensores de direitos humanos devem ganhar categoria específica e não ser tratados como homicídio comum.

**B. Capacitação técnica e operacional das Instituições de Justiça**

42. Institucionalizar o mapeamento das cadeias de valor em processos relativos a casos de trabalho escravo;

43. Desenvolver e implementar treinamentos periódicos sobre Direitos Humanos e Empresas para os agentes do sistema de Justiça, em especial para Juízes, Desembargadores e Ministros, assim como para a Polícia e Secretaria de Inspeção do Trabalho (MPT);

44. Institucionalizar a fiscalização e rastreamento da cadeia de valor a partir do modelo de cruzamento de banco de dados do Ministério do Trabalho e da Receita Federal.

**C. Responsabilização efetiva e adequada**

45. Responsabilidade solidária em toda a cadeia de valor por violação de direitos humanos, inclusive com a possibilidade de autuação de mais de uma pessoa jurídica, incluindo as instituições financeiras que tenham investido ou financiado a atividade;

46. Inversão do ônus da prova a favor do atingido em casos de apuração de violação de direitos humanos cometidas por empresas;

47. Fiscalização e rastreamento da cadeia de valor a partir de cruzamento de informações constantes de bancos de dados do poder público.

**D. Remédios judiciais**

48. Responsabilidade civil, penal e administrativa da pessoa jurídica por violação de direitos humanos;

49. Em processos relativos a violação de direitos humanos, o foro deve ser aquele capaz de garantir a reparação integral.

**E. Remédios administrativos**



**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**

50. Paralisação da atividade empresarial enquanto não for fornecida a reparação adequada, e sanção aos bancos financiadores/investidores de tais empresas, como o cancelamento de autorização como instituições credoras;

51. Restrição de crédito e financiamento a empresas que violam direitos humanos, sobretudo quando há condenações reiteradas;

52. Restrições à comercialização com o Poder Público a empresas que violam direitos humanos;

53. Expandir Lista Suja para incluir empresas condenadas por violação de direitos humanos, trabalho infantil, acidentes de trabalho e assédio, sobretudo quando há condenações reiteradas;

54. Aumentar valor das multas a empresas por resgates de trabalhadores em condições análogas à escravidão e por outros ilícitos;

55. Dever de informação sobre fornecedores, acionistas e investidores em relação aos projetos empresariais.

**F. Remédios penais**

56. Dupla responsabilidade do gestor de empresa envolvida com violação de direitos humanos, semelhante à responsabilização criminal no setor financeiro.

**G. Transparência e prestação de contas**

57. Criar mecanismo de acompanhamento público de denúncias relacionadas a direitos humanos, em que a empresa deve prestar contas e tornar pública a forma em que lida com a denúncia, adotando cuidados para não expor ou colocar atingidos em risco;

58. Dever de transparência por parte do governo, dos bancos e das instituições financeiras quanto a dados fiscais e ambientais;

59. A transparência acerca dos dados das empresas e suas atividades em cadeia precisa contar com um conjunto de informações mínimas, com orientações sobre as informações a serem fornecidas, periodicidade, forma de publicização e acesso, e a sociedade civil pode ser ouvida sobre tais dados mínimos a serem requeridos das empresas assim como contestar eventuais inverdades;

60. Instituir a obrigatoriedade de as empresas criarem canais de escuta e denúncia.

**Reparação**

**A. Medidas voltadas a assegurar o acesso à justiça**

61. Estender a proteção garantida pela Política Nacional de Direitos das Populações Atingidas por Barragens (PNAB) a todos os atingidos por atividades e operações de empresas em geral;

62. Capacitar as Instituições de Justiça e a polícia para lidar com a complexidade dos casos envolvendo violação a direitos humanos por empresas;

63. Institucionalizar a ilegitimidade de qualquer acordo judicial ou extrajudicial sem a participação efetiva das pessoas atingidas direta ou indiretamente pelo empreendimento;



**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

64. Ampliar as disposições da PNAB sobre prazos e triangulação de recursos para os atingidos participarem significativamente do processo de reparação;

65. Instituir a obrigatoriedade de assessoria técnica e independente aos atingidos;

66. Importante que Justiça passe a identificar, reconhecer e indexar casos envolvendo violação a direitos humanos por empresas dentre os casos judicializados e julgados.

**B. Medidas voltadas a assegurar a reparação integral**

67. Assegurar que a reparação aos danos causados considere as especificidades desses danos às diferentes pessoas e grupos e combinar medidas em prol de uma reparação integral, incluindo: restituição (retorno ao estado anterior), compensação, reabilitação (incluindo saúde dos atingidos), satisfação (reconhecimento público de responsabilidade por parte da empresa) e não repetição, respeitando o direito à memória e à verdade, levando em consideração os parâmetros do sistema Internacional de proteção de direitos humanos, principalmente o sistema interamericano;

68. Assegurar que os recursos dos TACs com empresas que violam direitos humanos sejam reinvestidos na comunidade atingida como forma de reparação;

69. Instituir pensão vitalícia para pessoas resgatadas de trabalho escravo;

70. Aumentar o valor da indenização por dano moral individual ao trabalhador resgatado de trabalho escravo;

71. Ampliar as disposições da PNAB sobre reassentamento para outros públicos de atingidos, definindo as responsabilidades de instituições nesse processo como o INCRA, a EMBRAPA e o programa Minha Casa, Minha Vida, que possuem experiência no tema;

72. A reparação deve considerar os direitos da natureza e a relação específica dos povos e comunidades tradicionais com esta, a fim de garantir o seu bem viver.

**C. Medidas voltadas a assegurar a centralidade das vítimas**

73. Estabelecer prazo para que se realize a reparação;

74. Assegurar a participação das vítimas no processo voltado à realizar a reparação;

75. Garantir a participação do movimento sindical e representantes das comunidades locais nas ações em que são negociados os direitos dos trabalhadores;

76. Assegurar transparência no processo de reparação, garantindo-se acesso às informações às vítimas;

77. Nos casos envolvendo danos coletivos ou desastres, deve ser estabelecida uma governança que assegure a participação das pessoas atingidas, contendo agenda, cronograma, prazo, canais de escuta e denúncia etc.;

78. Assegurar que atingidos não sejam revitimizados e que não tenham de suportar o ônus da reparação, o qual deve ser da empresa;

79. A governança do processo de reparação deve ser baseada na centralidade das pessoas atingidas, incluindo prestação de contas e identificação das prioridades das pessoas atingidas.



## 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

##### **D. Medidas voltadas a assegurar a não repetição**

80. Empresas condenadas por violação a direitos humanos não podem realizar contrato com poder público ou obter financiamento com bancos estatais (ex. BNDES) e é preciso assegurar que a Lista Suja considere não apenas o trabalho escravo, mas qualquer condenação por violação a direitos humanos por empresas;

81. Deve haver publicização dos autos judiciais envolvendo violações a direitos humanos por empresas; sendo o caso de decreto de sigilo resguardado para casos específicos mediante justificativa adequada, como segurança das vítimas, por exemplo;

82. Deve ser exigido das empresas, como parte das ações de reparação, estabelecer e prestar conta de programas e processos voltados à assegurar a não repetição, entre esses processos a devida diligência em direitos humanos e a construção de canais de escuta e denúncia e sistemas de alerta com a participação das pessoas atingidas;

83. Garantir custo progressivamente maior à empresa que reincide no trabalho escravo.

##### Gestão da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas

84. Criar um comitê de acompanhamento da PNDHE com participação social e paridade, destinando vagas a atingidos, à sociedade civil, a povos indígenas e comunidades tradicionais, à Defensoria Pública da União;

ou 84. Atribuir competência ao Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) para o acompanhamento da PNDHE, garantindo a paridade e a participação social de atingidos, povos indígenas, povos e comunidades tradicionais e sociedade civil;

85. Estabelecimento de Grupos de Trabalho no Comitê de acompanhamento da PNDHE para os diferentes grupos em situação de vulnerabilidade (crianças e adolescentes, mulheres, pessoas negras, idosos, povos indígenas, povos e comunidades tradicionais) onde serão discutidas as dificuldades de implementação e execução da PNDHE e traçadas estratégias de atuação;

86. Criar um canal de escuta, ouvidoria e encaminhamento, envolvendo um Grupo de Trabalho Interministerial, órgãos do governo e sociedade civil, com representação comunitária, para endereçar os casos;

ou 86. Fortalecer o Disque 100 e adaptá-lo para essa tarefa;

87. Adotar o critério do maior benefício aos atingidos para a seleção das propostas e insumos colhidos através dos eventos autogeridos, divulgando os critérios adotados e a metodologia escolhida;

88. Instituir como parte do processo de avaliação da PNDHE a realização periódica de uma Conferência Nacional dos Atingidos, processo de consulta e participação social para avaliar o desempenho da PNDHE e identificar problemas em sua execução.

##### Órgãos públicos que podem contribuir para a PNDHE

- Banco Central: expedir diretiva sobre direitos humanos
- CNJ: coordenar a criação de uma categoria específica para crimes contra defensores de direitos humanos
- Conanda: contribuir para a elaboração de um glossário para a PNDHE
- Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH): gestão da PNDHE





## 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

- Conselho Nacional dos Povos e Comunidades Tradicionais: fortalecer seu papel e fazer um mapeamento ativo de povos e comunidades tradicionais, especialmente aqueles atingidos por empreendimentos
- Disque 100: escuta e encaminhamento de casos de violações de direitos humanos
- EMBRAPA: apoiar o reassentamento de atingidos por empreendimentos
- Ibama: fortalecer a fiscalização
- ICMBio: fortalecer a fiscalização
- INCRA: coordenar/apoiar o reassentamento de atingidos por empreendimentos
- Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania: coordenar com o Ministério da Justiça a criação de uma Coordenação Nacional de Migração, Tráfico de Pessoas e Trabalho Escravo; sensibilizar outros órgãos, como o CNJ, sobre ameaças a defensores de direitos humanos
- Ministério da Justiça: coordenar com o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania a criação de uma Coordenação Nacional de Migração, Tráfico de Pessoas e Trabalho Escravo
- Ministério do Trabalho: ampliar a Lista Suja
- Ministério Público do Trabalho: aumentar a quantidade de fiscais

#### Fontes com as quais a PNDHE deve dialogar

- Política Nacional de Direitos das Populações Atingidas por Barragens (PNAB);
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas;
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos (em especial, artigo 63.1);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre povos indígenas e tribais;
- Decreto nº 6.040/2007 da Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais;
- Lei 13.429/2017 sobre Terceirização (para revogá-la).

## 7. Considerações finais

Agradecemos a oportunidade de participação e reforçamos a relevância de que a PNDHEMP seja capaz de compreender e reagir às especificidades das diferentes comunidades e particularidades territoriais, de cada uma das regiões do Brasil. Para isso, permanecemos à disposição para diálogos futuros.

## 8. Referências bibliográficas

Não se aplica

## 9. Anexos

- i. Lista de presença da reunião de 13/06
- ii. Fotos da reunião presencial de 13/06
- iii. Apresentação de slides da reunião presencial de 13/06
- iv. Apresentação de slides da reunião virtual de 26/06

## 10. Mais informações

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



**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

*\*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.*

