

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	Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
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 Instituto Ethos atua com a agenda de direitos humanos no Brasil há mais de 25 anos, sendo pioneiro na promoção da responsabilidade social empresarial no Brasil, tendo o compromisso de impulsionar práticas empresariais responsáveis que contribuam para a sustentabilidade e o desenvolvimento social. Através das ações em Direitos Humanos, tem promovido diálogos coletivos sobre o assunto com diferentes atores sociais, mas principalmente, empresas. Promove formações/cursos, produz conteúdos, referências como o "Guia prático: Devida Diligência em Direitos Humanos", além de compromissos e indicadores no tema. Vale destacar os projetos e incidência nas políticas públicas de DH e suas interseccionalidades.
2. Informações do Evento	
C) Nome do evento	Reunião do Grupo de Trabalho de Empresas e Direitos Humanos - Junho de 2024
D) Tema do evento	Gestão empresarial responsável na cadeia de valor e o uso da Devida Diligência em Direitos Humanos
E) Localidade	São Paulo/SP
F) Data e horário	13 de junho de 2024, às 09h30 – 12h30
G) Formato do Evento <i>(presencial, online, híbrido)</i>	Presencial no escritório do Maeda, Ayres & Sarubbi Advogados
H) Número de Participantes	51 pessoas



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

<p>I) Perfil de Participantes <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i></p>	<p>Representantes das empresas associadas ao Instituto Ethos e integrantes do Grupo de Trabalho de Empresas e Direitos Humanos e de diversos setores (agronegócio, construção, mercado financeiro, têxtil, entre outros). Dentre as áreas dos/as trabalhadores/as presentes, temos áreas de D&I, direitos humanos, sustentabilidade, advogados especializados em compliance, equipe do Instituto Ethos, e outros stakeholders interessados na implementação de devida diligência em direitos humanos.</p>
<p>J) Temas de trabalho <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i></p>	<p>Retomada sobre os conceitos, conformidade com as legislações e diretivas sobre devida diligência em direitos humanos (muito a partir do Guia prático de DDDH desenvolvido com as empresas em 2023); Identificação das violações de direitos humanos mais recorrentes nas cadeias de valor (olhar para atingidos/as); Aplicação da DDDH nas cadeias (princípios, ferramentas, matriz, setores) a partir da perspectiva de desafios e oportunidades, "cases" de sucesso e insucesso para o entendimento na prática da responsabilidade das empresas e aprendizados na promoção e garantias de direitos em todo o processo produtivo.</p>
<p>K) Objetivo(s) do Evento</p>	<p>Discutir diretrizes e melhores práticas de DDDH na cadeia de valor a partir da análise de casos modelo. E com isso, compartilhar experiências sobre a implementação de DDDH nas empresas e expectativas e contribuições sobre a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas e sua relevância para a responsabilidade social empresarial no Brasil.</p>



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 <i>(Adicione novas linhas, se necessário)</i>	
1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Scarlett Rodrigues, Coordenadora de Projetos em Direitos Humanos do Instituto Ethos/ Mestra em Políticas Públicas pela UFABC e Especialista em Direito Constitucional na Anhanguera. Speaker of the Year pela Latin American Quality Institute.
2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Caio Magri, Diretor-presidente do Instituto Ethos, Sociólogo pela Universidade de São Paulo (USP), foi gerente de políticas públicas da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança (1995-2000); Coordenador do Programa de Políticas Públicas para a Juventude da Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto (SP) (2001-2003); Integrou a equipe da Assessoria Especial do ex-presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003. Atua no Instituto Ethos desde 2004, quando iniciou como assessor de Políticas Públicas. No Instituto Ethos, em 2005, tornou-se gerente-executivo de Políticas Públicas, em 2014, diretor-executivo e em 2017 foi nomeado diretor-presidente.
3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Lucas Carvalho, Assistente de Projetos em Direitos Humanos do Instituto Ethos, é Formado em Licenciatura em História pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), Formado em Técnico em Administração pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) e Pós-graduando em Gestão Pública e Direitos Humanos pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU).
4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Fernanda Bidlovsky, Sócia do Maeda, Ayres & Sarubbi Advogados, formada pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), é mestre em Direito



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

	(LL.M) pela <i>University of Buffalo</i> , nos Estados Unidos. Certificado em <i>Sustainable Capitalism & ESG</i> , pela Berkeley Law.
5. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	jv, formada pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-graduada em ESG pela Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM).



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 encontro foi dividido em 3 momentos. O primeiro de contextualização e atualizações da agenda de direitos humanos e empresas do Ethos, conduzido por Scarlett Rodrigues, Coordenadora de Projetos em Direitos Humanos do Instituto Ethos, que deu as boas-vindas aos participantes e destacou a importância deste encontro no contexto dos eventos autogeridos do GT. Ela ressaltou que o Grupo de Trabalho (GT) tem o compromisso de entregar produtos relevantes para a sociedade. No ano passado, no âmbito da discussão da devida diligência em direitos humanos, o GT lançou o "Guia de Como Combater as Desigualdades" e o "Guia Prático de Devida Diligência em Direitos Humanos", que pautam as nossas discussões ao longo do ano.

Scarlett destacou também que o produto dos encontros do GT DH (que acontecem ao longo do ano com as associadas Ethos) será um "Manifesto para uma governança corporativa em Direitos Humanos" focado em pautar a alta liderança nas empresas no comprometimento e na responsabilidade com o pilar de direitos humanos em seus processos de gestão de negócios, a fim de que a agenda se fortaleça ainda mais dentro e fora das empresas.

A primeira parte também contou com a presença do Diretor-presidente do Instituto Ethos, Caio Magri, que trouxe uma fala propositiva trazendo a necessidade de um novo rearranjo estratégico por parte das empresas e da sociedade para que se possa avançar na agenda de direitos humanos, descentralizando a discussão e alcançando diferentes níveis hierárquicos e estratégicos para que a agenda ganhe a força que precisa. Ele salientou que este é um momento oportuno para antecipar as diretrizes que o governo está planejando para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, e que as empresas devem se preparar para essas mudanças.

No segundo momento, com a condução de Fernanda Bidlovsky, Sócia no Maeda, Ayres e Sarubbi Advogados, Mainara Massuella, Advogada Associada no Maeda, Ayres e Sarubbi Advogados e intervenções da Coordenadora de projetos em direitos humanos do Ethos, Scarlett Rodrigues o encontro passou por diversos tópicos essenciais para a compreensão e implementação da devida diligência em direitos humanos (DDDH) nas empresas. Por meio da os principais temas discutidos foram:

- Panorama Normativo: Análise das legislações e normativas nacionais e internacionais que orientam a devida diligência em direitos humanos. Destacou-se a importância da harmonização das práticas empresariais com essas normativas.
- Casos Modelo de DDDH: Apresentação e análise de casos emblemáticos de implementação de DDDH por grandes corporações e pequenos fornecedores, para ilustrar os desafios e sucessos dessas práticas. Uma perspectiva que trouxe a tona a importância de olharmos para as cadeias de valor das empresas e a promoção da agenda 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

- Discussão sobre desigualdades sociais, econômicas e territoriais e a responsabilidade empresarial no tema, principalmente no combate ao trabalho escravo, a priorização do diálogo territorial, um olhar sobre as interseccionalidades (gênero/raça), entre outros que fazem parte desse olhar macro e micro das cadeias.
- Diretrizes e Melhores Práticas de DDDH: Discussão sobre as melhores práticas adotadas por empresas líderes e diretrizes internacionais, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e as diretrizes da OCDE.

O terceiro momento foi o de discussão em Grupo: Troca de experiências e insights entre as pessoas participantes sobre a implementação de DDDH em suas respectivas empresas, com foco nos desafios regionais e setoriais e o quanto a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas pode fomentar essa discussão e a materialização de tratados e leis sobre direitos humanos.

OFICINA COM ESTUDO DE CASO E ANÁLISE DO GRUPO

Para ilustrar a aplicação prática da devida diligência em direitos humanos, foram apresentados dois casos modelo:

CASO 1: Vale - Brumadinho

Em 25 de janeiro de 2019, a barragem da Mina Córrego do Feijão, operada pela Vale, rompeu, causando a morte de 272 pessoas e danos ambientais significativos. Após o desastre, a Vale implantou programas de devida diligência em direitos humanos baseados nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU. Estas ações foram conduzidas com o auxílio de consultorias especializadas e independentes.

Etapas da DDDH da Vale:

1. **Identificação e Avaliação de Riscos:** Avaliação contínua dos potenciais riscos e impactos das atividades nos direitos humanos.
2. **Análise de Fornecedores:** Identificação e análise dos riscos em fornecedores, com recomendação de medidas de controle.
3. **Monitoramento:** Acompanhamento da efetividade dos controles nas atividades da Vale e em sua cadeia de valor.
4. **Reporte de Desempenho:** Comunicação do desempenho da gestão dos riscos e impactos em direitos humanos.
5. **Integração dos Resultados:** Incorporação dos resultados das avaliações nos processos e normativos da Vale.



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

CASO 2: Nestlé - Fazendas de Cacau na Costa do Marfim

Em 2012, a Nestlé e outras empresas do setor de alimentos foram acusadas de utilizar trabalho infantil e escravo em fazendas de cacau na Costa do Marfim pela Fair Labor Association (FLA). A Nestlé foi a primeira empresa no setor de alimentos a firmar parceria com a FLA, comprometendo-se a melhorar as condições de trabalho em sua cadeia de fornecedores.

Medidas Implementadas pela Nestlé:

- **Código de Conduta dos Fornecedores:** Estabelece a obrigação de seus fornecedores em respeitar os direitos humanos e o meio ambiente.
- **Auditorias Sem Aviso Prévio:** A Nestlé realiza auditorias para verificar o cumprimento do Código de Conduta.
- **Reportes Anuais:** Divulgação anual dos resultados das auditorias e das ações corretivas implementadas.

CASOS COM PEQUENOS FORNECEDORES

Caso Rana Plaza:

O desabamento de uma fábrica têxtil em Bangladesh, em 2013, resultou em aproximadamente 1.100 mortos e 2.500 feridos, devido às condições precárias da construção e anos de corrupção. Após o incidente, houve uma pressão internacional para a adoção de medidas de compliance e devida diligência em direitos humanos.

Consequências da Implementação de Medidas de CSR Compliance em Pequenos Fornecedores:

- **Dificuldades Financeiras:** Pequenos fornecedores frequentemente não possuem recursos financeiros para implementar medidas de compliance.
- **Exclusão de Trabalhadores Não Qualificados:** Implementação de medidas de compliance pode levar à exclusão de trabalhadores que não atendem aos novos padrões.
- **Descontinuidade de Benefícios:** A implementação de novas medidas pode interromper benefícios já existentes.
- **Pressão Aumentada:** Maior pressão sobre os trabalhadores para cumprir com os novos padrões, muitas vezes sem o suporte necessário.

Principais Desafios Identificados na Implementação de DDDH por Pequenos Fornecedores:

1. **Custo para Implementação:** Muitas vezes, os pequenos fornecedores não têm os recursos necessários para implementar medidas de compliance.
2. **Acesso Restrito a Treinamentos e Auditorias:** Pequenos fornecedores têm menos acesso a treinamentos e participações em iniciativas colaborativas.



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. **Falta de Coleta de Informações:** A coleta autônoma de informações sobre due diligence é limitada.
4. **Falta de Informação:** Pequenos fornecedores frequentemente desconhecem os termos e processos de devida diligência.
5. **Estrutura Menor e Gestão Informal:** Pequenas empresas têm estruturas menos complexas e uma gestão mais informal, o que dificulta a implementação de padrões.
6. **Necessidade de Apoio de Empresas Maiores e Governo:** Apoio financeiro e técnico é essencial para a implementação bem-sucedida de devida diligência.

Como as Empresas Maiores Podem Ajudar:

- **Apoio Financeiro:** Oferecer suporte financeiro aos pequenos fornecedores.
- **Treinamentos e Capacitações:** Promover programas de treinamento sobre compliance e devida diligência.
- **Monitoramento e Feedbacks:** Realizar monitoramento periódico e fornecer feedbacks críticos.
- **Auxílio na Implementação:** Ajudar na implementação de due diligence, começando por áreas específicas e focando em temas prioritários.

PLENÁRIA PARA DISCUSSÃO DO GRUPO

Durante a etapa de diálogo coletivo sobre os cases e diretrizes que possam nortear a PNDHE, foi trazida por uma representante do setor têxtil uma experiência que reflete a complexidade da implementação de políticas de direitos humanos em cadeias de fornecimento, principalmente via questões trabalhistas e o desafio em “defender” o emprego formal nesse contexto. Representantes do setor financeiro trouxeram o desafio de estarem inseridos nas discussões e normativas sobre DDDH e em direitos humanos no geral, sentindo falta de referências e com a vontade de serem inseridos nas discussões sobre o tema.

Representantes do setor do agronegócio também trouxeram os desafios de implementação das DDDH em alcançar todos os seus fornecedores e partes interessadas, sendo um dos setores mais “observados” quando o assunto é violação de direitos humanos. Entretanto, um setor que requer também um olhar estratégico de implementação da agenda de direitos humanos. Importante ressaltar que no âmbito da discussão setorial, foi falado das especificidades de cada setor e porte das empresas, mas também que eles se interconectam – um setor consome do outro – e isso precisa aparecer de alguma forma nas discussões de DDDH e concomitantemente, na Política Nacional.

Outros participantes compartilharam suas experiências e desafios na implementação de devida diligência em suas empresas e nas cadeias de valor, elencando principalmente a importância de destacar que não há uma “receita de bolo única” para a DDDH, que cada setor apresenta suas complexidades e especificidades, mas o importante é iniciar o processo e tornar ele cíclico e estruturado. Essa discussão



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

esbarrou justamente nas expectativas que a nova Política traz para o setor privado. Nesse sentido, ao falar das suas DDDH, as empresas trouxeram que é possível identificar os desafios e as complexidades, mas que há o receio de vir uma Política Nacional muito abrangente e que não considere essas particularidades, principalmente, de setores no processo.

Um representante de uma empresa multinacional reforçou que além do cuidado da abrangência de mais, é importante que essa Política dialogue com a realidade brasileira de fato. Que é importante entender os comportamentos e referências internacionais, mas o Brasil tem suas complexidades que precisam ser consideradas ao construir um instrumento nosso.

Outro ponto importante que apareceu ao longo da exposição, foi a importância de escalar a agenda de direitos humanos de forma mais acessível e democrática para todas as partes interessadas entenderem seus direitos e as responsabilidades nesse ecossistema. Que ainda temos o desafio de tornar a agenda de DH mais palpável e que através da DDDH é possível levar conteúdo, informação, treinamentos e sensibilizações que consigam trazer essa linguagem prática e acessível para todo mundo ficar “na mesma página”. Falaram sobre conceitos dentro da agenda de DH, que ainda demonstram ser um desafio para a compreensão de algumas partes interessadas na cadeia de valor. Então, a importância de “como comunicar direitos” é algo que ainda requer mais empenho das empresas para que a DDDH seja possível de ser implementada.

Para nortear ainda mais o diálogo, nós encaminhamos para as empresas algumas perguntas sobre devida diligência em direitos humanos, como forma de conduzir os diálogos e coletar ainda mais insights sobre a agenda de direitos humanos e principalmente, sobre o que se espera da PNDHE. Dentre as perguntas tivemos: *Quais os procedimentos internos utilizados para adoção dos direitos humanos; A devida diligência em DH já é realizada na empresa?; Qual o status da implementação da Devida Diligência; Qual a área é responsável pela DDDH na cadeia de valor?; Quais as expectativas para o desenvolvimento da Política Nacional de DH e Empresas a partir da discussão de DDDH em cadeias de valor?; O que se entende como crucial ter na Política Nacional de DH a partir da discussão de DDDH em cadeias de valor?*

Ao final do encontro, tivemos muitos elogios sobre a condução e a forma aberta de diálogo que promovemos para que as pessoas pudessem trazer suas questões, sugestões, compartilhar desafios e chegar em alguns consensos importantes no que toca a promoção de direitos humanos. O encontro com certeza trouxe proposições significativas e que possibilitam entender o nível de maturidade no tema, os desafios e as oportunidades de uma atuação conjunta e articulada em diferentes atores para o fortalecimento da agenda de direitos humanos em todo o processo produtivo.



5. Resultados

Os cases utilizados na apresentação trazem a materialidade da agenda, mostrando que há exemplos de sucesso e insucesso que podem ser utilizados como aprendizados para que cada empresa (em seu setor e na sua realidade) construa a sua própria DDDH adequada ao seu contexto e sempre de forma dialogada, participativa, representativa. E mais, mostrou que ainda não é uma realidade “unânime” nas empresas a aplicação da DDDH e o diálogo coletivo revelou também o grande desafio de fazer a agenda chegar nas altas lideranças para que as práticas e políticas consigam atuar com mais força dentro da unidade e nas suas cadeias de valor.

A partir dos espaços de diálogo e de contribuição, constatou-se que as empresas estão adotando uma ampla gama de medidas para promover os direitos humanos, dentre elas destacam-se a implementação da agenda nos códigos de ética, nos códigos de conduta para fornecedores, auditorias em Direitos Humanos, guias anticorrupção, gestão integrada de riscos, avaliação de fornecedores (e clientes) através de ferramentas como ISO, softwares de monitoramento de performance, canal linha de ética e outros trouxeram a participação em GTs como o nosso, ações coletivas e algumas possuem políticas próprias e específicas sobre direitos humanos com treinamentos.

No que toca a DDDH na cadeia de valor, se já está sendo executada, uma parte considerável das empresas participantes trouxeram que já realizam, mas algumas outras mencionaram do desafio de implementação que perpassa pelo aprofundamento no tema/assunto e a prática, outras que realizam de forma parcial – foi comentada a dificuldade de chegar à todos os fornecedores/clientes nas cadeias produtivas e o desafio de materializar essa agenda de DH de forma acessível para todo mundo.

Isso traz um aspecto importante que observamos, no qual enquanto algumas empresas estão nos estágios iniciais ou tratam o tema de maneira básica, outras possuem políticas e diretrizes detalhadas, procedimentos de controle operacional, sistemas de gestão certificados, monitoramento de desempenho e due diligence específica para direitos humanos. Essas empresas avançadas têm uma abordagem mais estruturada, que inclui a avaliação contínua e a melhoria de suas práticas de direitos humanos, conseguindo já entender de forma mais madura seus riscos e desafios e principalmente, o comportamento do seu setor. E não só o comportamento individualizado do setor, mas como cada setor se conecta com outro, ou consome de outro setor e esse ecossistema precisa caminhar centrado na agenda e nos compromissos.

Os principais desafios enfrentados pelas empresas incluem a avaliação e monitoramento da cadeia de valor, a falta de visibilidade dos processos dos fornecedores, a rastreabilidade, a conscientização das partes envolvidas e os custos



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

logísticos. Esses desafios dificultam a implementação eficaz de políticas de direitos humanos e exigem esforços contínuos para serem superados. No encontro também foi trazida a necessidade de tornar a agenda de direitos humanos obrigatória para as empresas (e outras partes interessadas), saindo do aspecto de compromisso apenas, para uma responsabilidade regulada, acompanhada e monitorada e que a Política Nacional pode ser esse impulsionador e que ajudaria muito na construção da agenda na governança das empresas – especialmente no convencimento das altas lideranças.

Em relação à Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, as expectativas das empresas incluem a necessidade de clareza nas responsabilidades atribuídas a cada parte envolvida, o fortalecimento dos mecanismos de combate à violência e discriminação, a inclusão de todas as camadas da sociedade, a definição de requisitos específicos para setores produtivos e a promoção de uma cultura de respeito aos direitos fundamentais, com um enfoque tanto preventivo quanto educativo. Para promover os direitos humanos de maneira eficaz, é crucial que as empresas adotem uma abordagem integrada e abrangente. Isso inclui não apenas a implementação de políticas e procedimentos internos, mas também a colaboração com fornecedores, clientes e outras partes interessadas.

A transparência e a comunicação clara sobre as expectativas e responsabilidades são essenciais para garantir que todos os envolvidos entendam e respeitem os princípios de direitos humanos. Além disso, a capacitação e a conscientização contínua dos colaboradores são fundamentais para manter um ambiente de trabalho que valorize e promova os direitos humanos. Também trouxeram a importância da implementação de mecanismos de monitoramento e avaliações, como forma de garantir que as políticas e práticas de direitos humanos sejam eficazes e que quaisquer problemas sejam identificados e corrigidos prontamente.

Com isso, entendemos que as empresas precisam estar preparadas para enfrentar desafios e se adaptar às mudanças nas expectativas e nas regulamentações de direitos humanos. Com um compromisso firme e uma abordagem proativa, as empresas podem desempenhar um papel significativo na promoção e proteção dos direitos humanos, contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa e esse tem sido o objetivo do Instituto Ethos e dos espaços que promovemos para as empresas (como esse GT DH) que traz não só um diálogo coletivo, mas provocações e diretrizes que possam ser implementadas e endereçadas.

6. Recomendações

De forma específica e direcionada à construção da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, o grupo de empresas trouxe:



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

- Importância de rearranjar as áreas que conduzem o tema de Direitos Humanos e de DDDH – as empresas trouxeram que as áreas que conduzem o tema são jurídicas, sustentabilidade, RH, ASG/ESG, conformidade, o que mostra que esse é um pilar que não pode apenas ficar restrito à uma única área.
- A governança das empresas precisa estruturar a agenda de direitos humanos como um pilar estratégico e fundamental e que dialoga com outros temas.
- Desenvolvimento de uma escuta ativa e respeitosa, porque nem todas as formas de reparação serão adequadas. Por isso, é fundamental a escuta das pessoas afetadas para entender qual o melhor caminho e decisão e não “impor ações que não cabem no contexto”.
- A Política Nacional pode ser um grande “guarda-chuva” que se desdobre em “políticas setoriais” de direitos humanos, entendendo que cada setor se comporta de uma maneira (tem suas especificidades). Isso coloca a PNDHE como uma ferramenta aglutinadora de diretrizes e que permita a construção de outros marcos normativos específicos e que regulem setores (como o agronegócio que foi o setor mais mencionado no GT DH). Aqui, vale mencionar que precisa existir um equilíbrio entre uma política que regule e uma que abra espaço para construir especificações nos setores.
- A Política precisa olhar para o setor financeiro (bancos, instituições financeiras, mercados de capital) também, que pouco aparece nas discussões, mas se conecta com os demais.
- No que toca a DDDH e aplicação da Política na cadeia de valor, trouxeram a necessidade de apoio financeiro e técnico de empresas maiores para com os pequenos fornecedores, a fim de que possam se adequar às novas diretivas de Direitos Humanos e de Devida Diligência.
- Desenvolver um espaço que inclua as empresas no processo de formulação da Política Nacional para garantir que as regulamentações sejam viáveis e factíveis – as empresas do grupo ressaltaram que não foram “ouvidas” nesse processo de desenvolvimento da Política e que gostariam de um momento de troca para dialogar sobre o assunto.
- A política precisa articular com outras normativas e ações já vigentes, como por exemplo a CLPI e a lista do trabalho escravo (lista suja).
- Implementação contínua e adaptativa da DDDH, com foco na prevenção de impactos adversos – muito se falou no encontro sobre a importância de atuar de forma preventiva, porque as discussões até o momento são sempre em reparações e quando se fala de reparação, se fala em violações que já aconteceram. Então, a Política precisa trazer esse foco (também) em medidas de prevenção.
- Engajamento ativo de todas as partes interessadas no processo de devida diligência, incluindo trabalhadores, comunidades afetadas e fornecedores. E



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 Política precisa trazer como esses diferentes atores vão atuar de forma conjunta para a implementação dos direitos humanos.

- Premissa do combate às desigualdades precisa estar em todas as frentes de atuação empresarial e a DDDH é uma das ferramentas para observar os riscos e prevenir violações de direitos humanos.
- Incorporar a perspectiva de gênero e raça na coleta de dados e na implementação de práticas de devida diligência.
- Desenvolvimento de uma Política que preveja monitoramento e métrica (indicadores) que possam ser acompanhados ao longo do processo de aplicação a fim de entender aderência, comportamentos, acertos e melhorias.
- Importante considerar também como a Política vai articular governos e empresas na agenda de direitos humanos.

7. Considerações finais

O evento destacou a importância da colaboração contínua entre empresas, sociedade e governo para avançar na agenda de direitos humanos. As discussões e análises realizadas fornecem subsídios importantes para a formulação de uma política eficaz, prática e que dialogue com a realidade das empresas. A implementação de DDDH é fundamental para promover a responsabilidade social das empresas e mitigar riscos em suas operações e cadeias de fornecimento e precisa aparecer na Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, sendo essa última uma forma de impulsionar às empresas a entenderem seus riscos e prevenir novas violações de direitos. Entretanto, foi visto no encontro a necessidade do setor privado de ser “ouvido” e trazer suas especificidades (setoriais) para a construção da Política, o que mostrou uma alta expectativa nesse novo instrumento e no seu potencial de alavancar a agenda de direitos humanos no Brasil.

8. Referências bibliográficas

- [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU](#)
- [Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável](#)
- [Guia para empresas: como combater as desigualdades no Brasil](#)
- [Guia Prático – Devida Diligência em Direitos Humanos: Ferramentas para Implementação nas Empresas](#)
- [Canais de denúncias empresariais para proteção de defensores\(as\) de direitos humanos e ambientais](#)

9. Anexos



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

Material utilizado nas apresentações, fotos do evento e outros documentos relevantes.

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.*

