

## Relatório de Subsídio Técnico ao Grupo de Trabalho Interministerial

### Evento Autogerido “Devida Diligência em Direitos Humanos e Combate ao Trabalho Escravo nas Cadeias Globais de Valor”

**DATA:** 21/06/2024

---

**PARA:** Coordenação-Geral de Empresas e Direitos Humanos do Ministério de Direitos Humanos e Cidadania

---

**DE:** TozziniFreire Advogados e InPACTO

---

**ASSUNTO:** Relatório – Evento Autogerido “Devida Diligência em Direitos Humanos e Combate ao Trabalho Escravo”

## Sumário

1. Informações da Instituição Organizadora .....	2
2. Informações do Evento .....	2
3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores .....	3
4. Atividades realizadas e conteúdo debatido .....	3
5. Resultados.....	6
5.1. Abertura .....	6
5.2. Painel I (10h) - A agenda nacional de Empresas e Direitos Humanos e a construção de uma Política Nacional.....	7
5.3. Painel II (11h) - Devida Diligência em Direitos Humanos – o cenário normativo global .....	8
5.4. Grupos de Discussão .....	9
a. Grupos de Discussão I - Prevenção .....	10
b. Grupos de Discussão II – Mitigação.....	11
c. Grupos de Discussão III – Reparação .....	14
6. Recomendações .....	16
7. Considerações finais.....	17
8. Referências bibliográficas.....	18

1. Informações da Instituição Organizadora	
<b>A) Nome da Instituição Organizadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TozziniFreire Advogados;</li> <li>Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO).</li> </ul>
<b>B) Relação com a agenda de Direitos Humanos e Empresas (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</b>	<p>TozziniFreire Advogados possui área dedicada exclusivamente à matéria de Empresas e Direitos Humanos. A área presta assessoria consultiva e contenciosa sobre temas e parâmetros nacionais e internacionais de direitos humanos a empresas, contemplando análise de risco (regulatório, jurídico e reputacional), planejamento estratégico e verificação de impactos positivos e negativos da atuação da empresa para os direitos humanos.</p> <p>O Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO) busca erradicar o trabalho análogo ao escravo e infantil e promover o trabalho decente em cadeias produtivas que atuam no Brasil. O instituto monitora o cumprimento dos compromissos assumidos no Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo e atua para sensibilizar e mobilizar setores produtivos, influenciar políticas públicas, e promover o diálogo entre diferentes atores da sociedade.</p>

2. Informações do Evento	
<b>C) Nome do evento</b>	Devida Diligência em Direitos Humanos e Combate ao Trabalho Escravo nas Cadeias Globais de Valor
<b>D) Tema do evento</b>	Devida Diligência em Direitos Humanos e Combate ao Trabalho Escravo
<b>E) Localidade</b>	TozziniFreire Advogados <ul style="list-style-type: none"> <li>Rua Borges Lagoa, 1328 – Vila Clementino, São Paulo – SP, 04038-004</li> </ul>
<b>F) Data e horário</b>	14/06/2024 das 9h30 às 17h
<b>G) Formato do Evento (presencial, online, híbrido)</b>	Presencial
<b>H) Número de Participantes</b>	58
<b>I) Perfil de Participantes (as mesmas informações providas)</b>	Corporativo. Representantes de diferentes setores econômicos

<i>no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	
<b>J) Temas de trabalho</b> (as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Devida Diligência em Direitos Humanos;</li> <li>• Empresas e Direitos Humanos;</li> <li>• Trabalho análogo ao escravo e promoção do trabalho decente.</li> </ul>
<b>K) Objetivo(s) do Evento</b>	Subsidiar o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.

<b>3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores</b>	
<b>1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Clara Pacce Pinto Serva – sócia e <i>head</i> da área de Empresas e Direitos Humanos em TozziniFreire Advogados;
<b>2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Daniel Bento Teixeira – Advogado e Diretor Executivo do CEERT
<b>3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Marina Ferro - Diretora Executiva do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO)
<b>4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Paola Gersztein – Coordenadora de Projetos do InPACTO
<b>5. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Rafael Martins da Costa – Gerente Jurídico Executivo da Nestlé

<b>4. Atividades realizadas e conteúdo debatido</b>
<p><b>Metodologia Aplicada</b></p> <p>O evento autogerido, organizado por TozziniFreire e InPACTO, foi dividido em duas etapas: período da manhã com exposição de conteúdos; período da tarde para debates e apresentação de considerações pelos presentes. Este relatório foi elaborado a partir da metodologia de <i>Chatam House Rules</i><sup>1</sup>. Nessa estrutura, tanto a filiação quanto a identidade dos participantes são anonimizadas com o intuito de trazer ideias e debates de forma coletiva para fomentar soluções consensuais e identificar dissensos. Excepciona-se à aplicação da metodologia as falas das pessoas panelistas e moderadoras.</p> <p><b>Contextualização</b></p>

<sup>1</sup> O regramento de Chatham House preleciona que “quando uma reunião, ou parte dela, é realizada sob a Regra de Chatham House, os participantes são livres para usar as informações recebidas, mas nem a identidade nem a afiliação do(s) orador(es), nem a de qualquer outro participante, poderão ser reveladas.”. Disponível em: . Acessado em: 24 de junho de 2024.

No último dia 14 de junho, aconteceu o evento autogerido “Devida Diligência em Direitos Humanos e Combate ao Trabalho Escravo nas Cadeias Globais de Valor”, organizado por TozziniFreire Advogados e pelo Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO)<sup>2</sup>. O encontro, que contou com a presença de 58 participantes, teve o objetivo de subsidiar o Grupo de Trabalho Interministerial da Coordenação-Geral do Ministério de Direitos Humanos na elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP).

Para abertura do evento, as duas instituições organizadoras apresentaram painéis introdutórios aos debates acerca dos seguintes temas:

- Painel I (10h) - “Agenda nacional de Empresas e Direitos Humanos e a construção de uma Política Nacional”. Moderado por Clara Serva (sócia e *head* da área de Empresas e Direitos Humanos em TozziniFreire Advogados), o painel contou com a participação de Marina Ferro (Diretora Executiva do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo), Rafael Martins da Costa (Gerente Jurídico Executivo da Nestlé) e Daniel Bento Teixeira (Advogado e Diretor Executivo do CEERT) como painelistas;
- Painel II (11h) – “O cenário normativo global de Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH)”. Palestraram sobre o tema Clara Serva e Paola Gersztein (Coordenadora de Projetos do InPACTO).

Concluídos os painéis da manhã, os participantes foram convidados a se dividir em grupos para discutir as perspectivas de **prevenção, mitigação e reparação** em torno do tema “Devida Diligência em Direitos Humanos e Combate ao Trabalho Escravo nas Cadeias Globais de Valor”.

Para a realização dos grupos de discussão, foram formados grupos de 5 a 7 participantes, priorizando a composição com pessoas de setores variados. Uma vez que os participantes foram distribuídos, 3 (três) rodadas de debates foram promovidas a partir da sugestão de perguntas geradoras (que contemplavam (i) medidas de prevenção, (ii) mitigação e (iii) reparação de danos).

Para cada etapa, foram reservados 40 minutos de discussão, em que os grupos foram incentivados a debater os desdobramentos dos temas, incluindo o dever empresarial e estatal, seus instrumentos, ferramentas de monitoramento e governança das empresas para direitos humanos.

Antes de cada rodada de conversa, os organizadores apresentaram aos participantes tópicos com o objetivo de fomentar os debates<sup>3</sup>. Para **prevenção**, foram propostas as seguintes questões:

<sup>2</sup> Em 15 de maio, a Coordenação-Geral, em conformidade com a Portaria nº 132, de 12 de março de 2024, avaliou a proposta de organização do evento encaminhada como pertinente e deferiu sua execução como subsídio formal para o GTI-PNDHEMP.

<sup>3</sup> Tendo em vista o perfil dos participantes e o objetivo do evento, não foi estabelecida a obrigatoriedade de endereçamento individualizado de cada uma das questões apresentadas. O intuito dos organizadores foi gerar reflexão e induzir o debate a partir de temas-chave.

- 1) Quais são os deveres/obrigações das empresas para prevenir impactos negativos e violações aos direitos humanos?
- 2) Indicar quais seriam as obrigações do Estado relativas à prevenção de impactos negativos e violações aos direitos humanos nas atividades empresariais;
- 3) Quais instrumentos de prevenção dos impactos negativos e violações aos direitos humanos devem fazer parte das políticas internas e processos das empresas?
- 4) Quais desses instrumentos devem ser adotados individualmente pelas empresas, quais devem ser adotados setorialmente e quais devem ser criados em interação com o poder público?
- 5) Quais são as ferramentas de monitoramento, rastreabilidade e transparência das cadeias de valor concernentes à prevenção de impactos negativos e violações aos direitos humanos que as empresas devem adotar?
- 6) Quais etapas, elementos e mecanismos de participação social garantem a efetividade da governança empresarial em seu dever de prevenir impactos negativos e violações aos direitos humanos?
- 7) Quais etapas, elementos e mecanismos de participação social devem ser definidos pelas empresas e quais devem ser contemplados em uma política nacional?

Para a rodada dedicada à **mitigação** de impactos adversos, foram apresentadas as seguintes questões:

- 1) Quais são os deveres/obrigações das empresas para mitigar impactos negativos e violações aos direitos humanos?
- 2) Quais instrumentos de mitigação dos impactos negativos e violações aos direitos humanos devem fazer parte das políticas e processos das empresas?
- 3) Quais desses instrumentos devem ser adotados individualmente pelas empresas, quais devem ser adotados setorialmente e quais devem ser criados em interação com o poder público?
- 4) Quais são as ferramentas de monitoramento, rastreabilidade e transparência das cadeias de valor concernentes à mitigação de impactos negativos e violações aos direitos humanos que as empresas devem adotar?
- 5) Quais etapas, elementos e mecanismos de participação social garantem a efetividade da governança empresarial em seu dever de mitigar impactos negativos e violações aos direitos humanos?
- 6) Quais etapas, elementos e mecanismos de participação social devem ser definidos pelas empresas e quais devem ser contemplados em uma política nacional?

Por fim, apresentaram-se à rodada de **reparação** os tópicos a seguir:

- 1) Quais são os deveres/obrigações das empresas para reparar impactos negativos e violações aos direitos humanos?
- 2) Indicar quais seriam as obrigações do Estado relativas à reparação de impactos negativos e violações aos direitos humanos nas atividades empresariais.
- 3) Quais instrumentos de reparação dos impactos negativos e violações aos direitos humanos devem fazer parte das políticas e processos das empresas?

- 4) Quais desses instrumentos devem ser adotados individualmente pelas empresas, quais devem ser adotados setorialmente e quais devem ser criados em interação com o poder público?
- 5) Quais são as ferramentas de monitoramento, rastreabilidade e transparência das cadeias de valor concernentes à reparação de impactos negativos e violações aos direitos humanos que as empresas devem adotar?
- 6) Quais etapas, elementos e mecanismos de participação social garantem a efetividade da governança empresarial em seu dever de reparar impactos negativos e violações aos direitos humanos?
- 7) Quais etapas, elementos e mecanismos de participação social devem ser definidos pelas empresas e quais devem ser contemplados em uma política nacional?

Durante os debates, os grupos foram orientados a seguir premissas metodológicas pré-estabelecidas<sup>4</sup> e pós o tempo dedicado às discussões, ficaram responsáveis por eleger 2 (dois) representantes, um para sistematizar as respostas por escrito e outro para apresentar, em 10 a 20 minutos, as ideias debatidas na plenária.

## 5. Resultados

### 5.1. Abertura

Iniciados os trabalhos, Clara Serva e Marina Ferro destacaram a importância da regulamentação do papel do Estado e das empresas para o avanço da matéria de Direitos Humanos e Empresas no Brasil. As representantes de TozziniFreire e InPACTO concordaram que há a necessidade de estabelecer, de forma clara e transparente, como as empresas devem gerir seus impactos potenciais a direitos humanos. Para que este processo seja efetivo, a regulamentação é etapa imprescindível.

Ademais, foi pontuado que não seria improvável que uma única regra seja apta a abarcar toda e qualquer empresa, haja vista que a capacidade de implementação de processos de DDDH em pequenas e médias empresas (99% da realidade brasileira) é distinto daquelas de maior porte<sup>5</sup>. Clara e Marina agradeceram a presença das empresas participantes e destacaram a importância da cooperação intersetorial para o sucesso da Política.

<sup>4</sup> Quais sejam: (i) centralidade da pessoa ou comunidade atingida; (ii) responsabilidade empresarial inserida na cadeia de valor; (iii) rastreabilidade; (iv) transparência; (v) participação social e natureza dos impactos; (vi) subsídios econômicos; e (vii) limitações comerciais impostas pelo Estado para prevenir impactos negativos e violações aos direitos humanos nas atividades empresariais.

<sup>5</sup> No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPE). As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões). Ver em: No Brasil existem 6,4 milhões de estabelecimentos. Desse total, 99% são micro e pequenas empresas (MPE). As MPEs respondem por 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado (16,1 milhões). Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas>. Acessado em: 24 de junho de 2024.

## **5.2. Painel I (10h) - A agenda nacional de Empresas e Direitos Humanos e a construção de uma Política Nacional**

O painel foi moderado por Clara Serva (sócia e *head* da área de Empresas e Direitos Humanos em TozziniFreire Advogados), e contou com Marina Ferro (Diretora Executiva do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo), Rafael Martins da Costa (Gerente Jurídico Executivo da Nestlé) e Daniel Bento Teixeira (Advogado e Diretor Executivo do CEERT) como painelistas.

Os painelistas destacaram a importância da escuta qualificada do setor empresarial para a criação da Política, sendo necessário franquear às empresas espaço no debate, de modo a possibilitar que as perspectivas das partes interessadas sejam consideradas no processo de tomada de decisão que orientará a PNDHEMP.

Sobre os desafios e as oportunidades da Política de Direitos Humanos e Empresas, os painelistas destacaram a sua capacidade de ofertar ao setor empresarial previsibilidade e segurança jurídica a respeito da melhor e mais eficiente maneira de gerir impactos a direitos humanos. A reflexão provém da incerteza sobre qual extensão a DDDH deve ter e de que forma as empresas devem atuar para promovê-la, assim como quais medidas caberiam a toda e qualquer empresa (independente do porte).

Segundo a opinião dos painelistas, a Política Nacional precisará se debruçar sobre a extensão da DDDH para garantir que o processo seja eficiente, de modo também a analisar de que forma é possível avançar na ampliação de impacto positivo para que as empresas não adentrem no campo que não lhes cabe.

Quanto ao papel do Estado, foi destacada a importância do olhar para erradicação das condições de pobreza e desigualdade no país, com reflexos sistêmicos na correlação dos detentores de direitos com as atividades empresariais. A preocupação foi contextualizada a partir da relação que a miserabilidade possui com a submissão de pessoas à precarização das condições de trabalho.

Outro ponto central no painel foi a abrangência da Política Nacional e o meio pelo qual será veiculada (se por lei ou decreto), havendo impactos quanto à sua extensão e potencialidades. Debateu-se sobre o modelo de responsabilização civil que a Política Nacional adotará, ou seja, se ela adentrará na definição de responsabilidade objetiva ou subjetiva, solidária ou individual, e em que termos o processo ocorrerá. Segundo os painelistas, houve o entendimento de que a responsabilidade deve ser escalonada a partir do grau de ingerência e dependência, e propiciar mecanismos de dosagem em que os graus de ingerência utilizados possam ser apurados a fim de nivelar o caráter sancionador ou a participação de empresas na etapa de eventual reparação. Há a expectativa de que o Projeto de Lei n. 572/2022<sup>6</sup> volte a discutir os limites da responsabilidade por impactos a direitos humanos assim que a Política Nacional for concluída.

No que toca às responsabilidades do setor público e privado para que haja avanços na matéria, os painelistas concordaram quanto à importância de haver um diálogo social

entre Estado e empresas na resolução dos conflitos, inclusive quanto às atribuições de cada um deles no tema. Como exemplo, foi citada a implementação de canais de denúncias pelas empresas e a abertura de consultas públicas pelo Estado (ambas identificadas como medidas de prevenção a impactos negativos a direitos humanos), mas desempenhadas a partir de perspectivas distintas de cada setor. Discutiu-se se a Política deveria prever medidas de fomento para que as empresas adotem, de maneira espontânea, medidas de reparação integral, a partir da perspectiva do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, inclusive adotando vias autocompositivas e de engajamento qualificado com os detentores de direitos.

Houve consenso no painel de que seria fundamental haver a integração da PNDHEMP às iniciativas e normas já existentes, de modo que não se criem mecanismos fragmentados ou contraditórios de proteção a direitos humanos. Uma perspectiva holística possibilita que a Política, de forma ampla, privilegie um ciclo de prevenção. Entendeu-se que seria pertinente adotar perspectivas distintas quanto à abrangência do conceito de direitos humanos na dimensão preventiva (que abarque todos os direitos fundamentais previstos por normas nacionais e por parâmetros internacionais e interamericanos aplicáveis ao Brasil) e na dimensão punitiva ou de responsabilização (com definição de contornos claros do que poderá ser considerada uma violação a direitos humanos por empresas e critérios norteadores dessa aplicação).

Segundo os participantes, a Política Nacional poderá dispor de elementos norteadores para a condução de devida diligência por empresas de grande porte de forma eficiente, adotando-se uma visão mais ampla dos contextos em que a atividade empresarial está inserida, notadamente quanto aos impactos aos principais grupos afetados, o contexto de operação da empresa, sua localidade e características da população atingida.

Ao fim do painel, houve consenso de que, assim como o Estado, as empresas têm limitações relativas aos recursos e, por isso, seria interessante à melhor aplicabilidade da Política Nacional que houvesse um enfoque regulamentar que partisse de uma abordagem de riscos fidedigna à realidade empresarial no Brasil. A CS3D<sup>7</sup>, por exemplo, propõe a gestão dos riscos a partir da perspectiva de materialidade dos direitos humanos e do porte da empresa.

### **5.3. Painel II (11h) - Devida Diligência em Direitos Humanos – o cenário normativo global**

O segundo painel foi conduzido por Clara Serva e Paola Gersztein, Coordenadora de Projetos do InPACTO, e buscou contextualizar o cenário normativo global em matéria

<sup>6</sup> BRASIL. Projeto de Lei n. 572/2022. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao>

<sup>7</sup> Diretiva da União Europeia sobre Devida Diligência Corporativa em Matéria de Sustentabilidade. Disponível em: [Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \(EU\) 2019/1937](#)

de Devida Diligência em Direitos Humanos, fornecendo bases para os participantes realizarem os debates nos grupos de discussão.

Nesse sentido, os direitos humanos foram apresentados como um constructo social<sup>8</sup> que está intimamente conectado com o desenvolvimento global da agenda de Empresas e Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas, ressaltando-se a publicação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos<sup>9</sup>, em 2011, como marco epistemológico da matéria. Foi destacado, no campo dos direitos humanos em espécie, o conceito de trabalho decente desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho, considerando-se o recorte proposto para os debates do evento.

As palestrantes destacaram já haver dever de não violar direitos humanos, tendo em vista a eficácia horizontal.

Com relação à DDDH, destacou-se que o debate principal se refere a regular quais condutas as empresas deverão adotar para fins de prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos a direitos humanos.

Foi pontuado no painel que a Política Nacional deve adotar a perspectiva da centralidade da pessoa humana, utilizando-se como ferramentas a avaliação dos riscos, da análise da materialidade dos impactos, além de ter como pilar a primazia dos direitos humanos. Além disso, é importante que ela contemple temas como diálogo social, engajamento das partes interessadas e a observância dos marcadores sociais e de suas interseccionalidades.

De acordo com as panelistas, é especialmente relevante que a Política consiga desenvolver a perspectiva de acolhimento da pessoa impactada, ponto que perpassa pela efetividade das medidas e transcende a perspectiva punitiva.

#### **5.4. Grupos de Discussão**

Realizados os painéis do período da manhã, os 58 participantes foram encaminhados à dinâmica de grupos. Com o intuito de fomentar reflexões e impulsionar os debates, os organizadores apresentaram *perguntas geradoras* relacionadas à responsabilidade

---

<sup>8</sup> Noção advém do construcionismo social, que é a teoria das ciências sociais que propõe que aspectos da realidade social, incluindo conceitos, crenças, normas e valores, são produto de interações contínuas e negociações entre membros dentro de uma sociedade. Ver em: GERGEN, Kenneth J.; GERGEN, Mary. Construcionismo social: um convite ao diálogo. Editora do Instituto NOOS, 2010.

<sup>9</sup> Para mais, ver em: Princípios da ONU para empresas e direitos humanos atingem o marco histórico de dez anos. Brasil. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/132461-princ%C3%ADpios-da-onu-para-empresas-e-direitos-humanos-atingem-o-marco-hist%C3%B3rico-de-dez-anos>>. Acesso em: 25 jun. 2024.

o Estado e das empresas na gestão de impactos adversos a direitos humanos nas cadeias de fornecimento.

## a. Grupos de Discussão I - Prevenção

Apresentadas as perguntas geradoras<sup>10</sup> referentes à prevenção, os grupos iniciaram as discussões e, ao final dos 40 minutos dedicados à troca de ideias, expuseram os principais pontos de debate (não sendo exigido consenso entre os integrantes de cada grupo).

Para fins de prevenção de impactos a direitos humanos, os participantes indicaram a relevância fundamental do **mapeamento e identificação de riscos** na cadeia de fornecimento. Os participantes pontuaram que estas são as ferramentas adequadas para que se possa estabelecer boa governança e padrões de respeito a direitos humanos para os fornecedores de acordo com as características e relevância de cada um às operações das empresas.

De acordo com os participantes, seria benéfico à prevenção de impactos adversos que o Estado criasse **projetos de incentivo, reconhecimento e certificação** de empresas com alto padrão de governança em direitos humanos. A ideia é que, iniciativas como selos acreditados e incentivos fiscais, por exemplo, atuem como vetores de impulsionamento de ações de promoção a direitos humanos no ambiente corporativo. Nas palavras de uma das participantes “dada a inovação da matéria, esperamos poder contar com um ambiente de estímulo, não estritamente de punição”.

No diapasão da atuação do Estado, foi mencionada a proposta de criação de **ferramenta pública de monitoramento de empresas**. Um grupo indicou que para a indústria da agropecuária já existem mecanismos nesse sentido e que seria interessante que o poder público considerasse essa alternativa para gestão de impactos a direitos humanos nos demais setores, tornando possível que empresas de diferentes portes (incluindo pequeno e médio) possam filtrar seus potenciais parceiros e fornecedores com base em dados públicos. A sugestão mencionou a possibilidade de que a ferramenta possa ser utilizada para fomentar a transparência de dados e os programas de certificação.

Os grupos pontuaram haver também expectativa quanto à capacidade da Política de conjugar as normas já existentes sobre o tema, atuando como um “grande guarda-chuva da matéria”. De acordo com os participantes, o Brasil já possui uma série de normas que tratam de prevenção a violações a direitos humanos (o integrante exemplificou normas de direito trabalhista, de segurança do trabalho, de direito ambiental e de proteção ao assédio em ambiente corporativo). Para os grupos, a Política deve ter a preocupação em consolidar normas gerais, para que cada setor possa atuar nos **desdobramentos técnicos**.

---

<sup>10</sup> Conferir lista de perguntas no item 4 do presente relatório.

A **atuação setorial** foi elencada como consenso entre os grupos de discussão. De acordo com os integrantes, os setores produtivos possuem mais condições de prevenir riscos a direitos humanos quando atuam de forma coletiva. Isso porque o alcance às cadeias de valor é amplificado de maneira substancial, possibilitando um investimento menos oneroso (por parte das empresas) e mais capilarizado na cadeia de valor, além de mais efetivo. Nesse sentido, destacou-se a preocupação com o diálogo adequado entre a Política Nacional e a autoridade concorrencial, para que os setores tenham segurança na criação e implementação de boas práticas e exigências de respeito a direitos humanos de forma concatenada.

De acordo com os participantes, há a expectativa de que a Política estabeleça **critérios e conceitos** aptos a conferir **segurança jurídica** ao tema e às ações adotadas pelo setor privado. Foram exemplificadas as lacunas existentes para (i) o conceito de direitos humanos; (ii) o nível de ingerência das empresas que deve ser observado para fins de responsabilização na cadeia de fornecimento, na comunidade e na atividade-fim; (iii) a natureza jurídica da responsabilidade das empresas por seus parceiros na cadeia de valor; (iv) os critérios aplicáveis à avaliação de riscos a direitos humanos etc.

Os grupos discutiram a possibilidade de diferentes estratégias quanto ao respeito a direitos humanos em fornecedores, como, por exemplo: (i) filtro negativo, identificando-se os fornecedores com quem a empresa não deseja se relacionar em razão de impactos negativos a direitos humanos; (ii) filtro positivo, com seleção ou priorização de fornecedores com base no grau de adequação ao respeito a direitos humanos; (iii) postura proativa da empresa, dando estímulos e fomento à adoção de medidas de identificação, prevenção, mitigação e reparação a impactos a direitos humanos, o que poderá incluir treinamentos e capacitações pela empresa a seus fornecedores; (iv) exigências contratuais e fiscalização quanto ao respeito a parâmetros de direitos humanos e não violação.

De forma geral, as empresas concordaram que a diversidade de fornecedores é um fator que dificulta que seja adotado padrão único de governança em direitos humanos pelas empresas a todos seus parceiros comerciais. De acordo com a maioria dos participantes, há o entendimento de que **planos de adequação** devem ser implementados como alternativa primária e, só após reanálise, ser considerado o encerramento de contratos, avaliando-se potenciais impactos negativos a direitos humanos em caso de encerramento (por exemplo, quando houver dependência do fornecedor). A ideia é que se privilegie a adoção de planos de remediação e não repetição (em vez de mero encerramento), de modo a prevenir violações e prezar pela manutenção dos empregos gerados e de eventual valor agregado às comunidades locais.

## **b. Grupos de Discussão II – Mitigação**

No campo da mitigação de impactos, os grupos indicaram preocupação de que a Política estabeleça **critérios e conceitos** entre o que deve ser objeto de prevenção e o que deverá figurar no escopo da mitigação.

Para fins de mitigação, os grupos destacaram a importância do desenvolvimento de **plataforma/banco de dados** (pública, privada ou com respaldo institucional de órgão acreditado pelo MDHC) com **identificação de riscos por setor e região**. Os participantes sugeriram que eventual plataforma seja responsável por consolidar (i) boas-práticas adotadas pelas empresas, (ii) índice de progresso com relação aos riscos identificados, (iii) padrão de matriz de riscos a direitos humanos já validado pelo poder público ou por órgãos certificadores, indicando critérios mínimos ou basilares dessa análise, (iv) cruzar dados de fornecedores que já estão armazenados em plataformas públicas (como lista suja e e-social) e demais informações relevantes ao monitoramento de impactos e riscos (mitigáveis ou preveníveis)<sup>11</sup>.

A **interlocução com o poder público** foi especialmente destacada na medida que, se realizada de forma adequada, pode prevenir riscos que, a princípio, seriam apenas mitigáveis por uma atuação individual de cada empresa ou a respeito dos quais a empresa possua baixo potencial de influência. Por exemplo: encerramento de empresa com desligamento coletivo, com aumento da demanda da rede pública de ensino e saúde e potenciais reflexos nos índices de desigualdade ou vulnerabilidade de determinada localidade; expansão urbana de determinada região por impacto cumulativo de diversas empresas, exigindo-se planejamento urbanístico e da rede de equipamentos públicos.

No contexto de atuação do poder público, alguns participantes pontuaram ser importante que a Política tenha **condições de suprir lacunas** e articular engrenagens já existentes. De acordo com as empresas, há a expectativa de que a Política atue preenchendo imprecisões normativas e possibilitando um arcabouço regulamentar que articule órgãos envolvidos com a matéria. Como exemplo, foram citados os órgãos responsáveis por licenciamento ambiental, que já possuem em seus bancos de dados diversos planos socioambientais e podem promover, junto ao MDHC, avanços para empresas e direitos humanos.

Foi mencionada pelos participantes a esperança de que a Política tenha **caráter educativo e orientativo**, tal qual vem sendo desenvolvido pelas novas legislações europeias, citou uma das participantes. De acordo com a mesma, o setor privado está disposto e disponível, mas precisa de **parâmetros de atuação e previsibilidade** quanto àquilo que lhe será exigido. Complementando a fala de outra participante, um dos representantes do grupo indicou que, para esse ponto, trata-se também de garantir segurança jurídica aos **institutos de proteção, respeito e reparação** de violações a direitos humanos. Para que os três pilares se desenvolvam de forma satisfatória, argumentou o integrante, é preciso que o Estado estabeleça **como e de que forma agir**.

A **centralidade do detentor de direitos** foi destaque para o tema. De acordo com os representantes de empresas participantes, está claro que a participação das

<sup>11</sup> Foi mencionado que eventual Plataforma poderá beneficiar, em especial, pequenas e médias empresas que poderão consultar CNPJ de fornecedores sem dispêndio orçamentário.

comunidades afetadas é peça-chave para a prevenção e, principalmente, para a mitigação. Segundo os participantes, o **engajamento com os detentores de direito através de escuta ativa** é o que viabiliza que os planos de mitigação sejam desenvolvidos de acordo com a perspectiva da dupla materialidade dos direitos humanos – qual seja, aquela que avalia os riscos às empresas e aqueles promovidos a partir de suas operações.

Como exemplo de centralidade da vítima, um dos grupos mencionou o procedimento adotado após o resgate de pessoas em **situação de trabalho análogo ao de escravizado**. De acordo com os participantes, poderiam ser pensadas, como medidas mitigatórias, ações articuladas entre o Estado e o setor privado que possibilitem a reinserção desses indivíduos ao trabalho decente, incluindo capacitação laboral e acesso à educação.

Concluindo as falas a respeito do papel do poder público na elaboração da Política, os participantes apresentaram a preocupação de que seu desenho obrigacional seja incompatível com a aplicação prática. Em termos objetivos, os participantes temem que a PNDHEMP se transforme “em mais uma burocracia”, e não seja elaborada à luz daquilo que impulsionará, de forma efetiva, a promoção e respeito a direitos humanos por empresas no Brasil. Como exemplo, um dos grupos mencionou o esforço que a Política pode ter em se **compatibilizar com a legislação europeia** (ainda que não esteja presa ou restrita a ela), preenchendo lacunas e cooperando com o comércio internacional no que toca à DDDH (em detrimento de criar exigências compatíveis com as normas já existentes na legislação brasileira).

Em termos de gestão de impactos, as empresas indicaram que um processo de **priorização de riscos**, à luz dos critérios abarcados pelos Princípios Orientadores da ONU (segundo grau de severidade e probabilidade de ocorrência), é fundamental ao monitoramento das ações de mitigação e prevenção. Para este tópico, um dos participantes pontuou que a empresa deve basear suas estratégias nos POs para que haja harmonia entre os parâmetros internacionais e os valores das empresas.

Para a cadeia de valor, os grupos destacaram a importância no **monitoramento dos fornecedores** de maneira contínua, com revisitação de categorias de riscos, tendo em vista que esses critérios não são “uma fotografia, mas sim um filme”, e demandam atualização contínua. Nesse ponto, destacou-se que mesmo empresas de grande porte possuem relações distintas com cada fornecedor: há fornecedores em relação aos quais possuem influência e outros que a empresa representa baixo volume de venda ou de dependência econômica; e o grau de influência e rastreabilidade muda de acordo com o tipo de produto ou serviço fornecido.

Os grupos enfatizaram a preocupação com a segurança jurídica, indicando a expectativa de que a Política “dê o norte” e “estabeleça as regras do jogo”. Foi apontado com especial preocupação, o procedimento de **consulta livre, prévia e informada**

(CLPI)<sup>12</sup>. Atualmente, os parâmetros internacionais de direitos humanos e a jurisprudência dos tribunais superiores<sup>13</sup> do país dispõem que empreendimentos que provoquem impactos diretos a comunidades tradicionais devem, obrigatoriamente, conduzir CLPI<sup>14</sup>. No entanto, as empresas sustentam que, embora obrigatório, o procedimento não é regulamentado e sua forma de implementação é incerta<sup>15</sup>, por exemplo, quanto a quem deverá conduzir a CLPI, quem deverá identificar a necessidade de CLPI (órgão licenciador ou o empreendedor), em que momento será conduzida e em quais situações. De acordo com os participantes, para fins de prevenção e mitigação a direitos humanos, a regulamentação é fundamental para que se possa garantir a promoção de direitos de maneira efetiva, direcionando **investimentos de forma eficiente**.

Finalizando o período dedicado à mitigação, as empresas apresentaram a preocupação de que a Política preveja a necessidade de desdobramentos e **regulamentações setoriais**, de modo que não se esgote em si mesma. De acordo com os participantes, dada a diversidade das indústrias e regiões do Brasil, é importante que a Política cumpra o papel de orientação geral, mas também estabeleça a possibilidade de que cada setor desenvolva regramento específico aos seus riscos e impactos a direitos humanos.

### c. Grupos de Discussão III – Reparação

Para fins de reparação de impactos adversos a direitos humanos, as empresas pontuaram que a principal preocupação do setor privado é com a **parametrização do grau de responsabilidade** estabelecido entre a empresa contratante e o fornecedor. Segundo os participantes, é fundamental que a Política estabeleça qual a lógica de responsabilização pautada em **grau de ingerência e nexos de causalidade**.

<sup>12</sup> A CLPI é prevista na Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho, norma que foi internalizada à legislação nacional através do [Decreto 10.088/2019](#).

<sup>13</sup> Em consonância com a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso Saramaka vs. Suriname. J. 28/11/2007. "Em relação à responsabilidade pelo procedimento de consulta livre, prévia e informada, a Corte reconhece, exclusivamente, ao Estado o encargo de promovê-la, de reparação dos danos causados: (...)".

<sup>14</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direita de Inconstitucionalidade 7008. Tribunal Pleno. J. 22/05/2023. "Desse modo, tendo em vista que a Lei estadual nº 16.260/2016 não afasta a aplicação da legislação nacional em matéria ambiental tampouco o dever constitucional de consulta prévia às populações indígenas e tradicionais diretamente afetadas, entendo inexistente a usurpação de competência da União para editar normas gerais de proteção ao meio ambiente (art. 24, VI e § 1º, CF) e para legislar sobre populações indígenas (art. 22, XIV, CF). Pelo mesmo fundamento, reputo ausente a afronta ao direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, CF), ao estatuto protetivo das populações indígenas (art. 231, CF) e à Convenção nº 169 da OIT."

<sup>15</sup> Não há consenso na jurisprudência dos tribunais brasileiros a respeito de quem deve conduzir a CLPI, ficando o setor privado à mercê de decisões judiciais com alto grau de incerteza, o que fragiliza a proteção dos direitos humanos das pessoas afetadas pelos empreendimentos e prejudica o desenvolvimento socioeconômico das empresas em locais que demandam por geração de emprego e renda.

Para este fim, foi sugerida a criação de **cascateamento de graus de responsabilidade**, no qual a Política estabelecerá critérios de apuração daquela aplicada à empresa contratante. De acordo com os participantes, essa definição é fundamental para que as organizações possam se estruturar para aprovar investimentos em DDDH. Segundo um dos participantes, o envolvimento da alta liderança no engajamento com o tema demanda (i) um sistema de reparação transparente e (ii) a responsabilização de líderes por impactos adversos a direitos humanos.

De forma geral, os representantes das empresas participantes destacaram a centralidade da vítima/ detentora de direitos no processo de reparação. De acordo com alguns dos representantes, se, nas duas primeiras etapas as comunidades impactadas já eram relevantes à tomada de decisão, no processo de reparação não há como deliberar sem que a pessoa impactada estabeleça o que se aplica como reparação adequada ao caso concreto.

Para um rol de medidas reparatórias, foi sugerida a **articulação setorial**, de modo que os setores definam mecanismos padrão que façam sentido aos riscos inerentes a cada setor e às comunidades normalmente afetadas. A ideia proposta emerge da necessidade de evitar reparações pontuais (menos eficientes e ágeis) e viabilizar um protocolo que priorize as vítimas e otimize os processos internos das empresas.

O **letramento das organizações**, sobretudo de seu departamento jurídico, é visto como importante etapa do processo de reparação na medida que pode evitar processos de revitimização das pessoas impactadas. Segundo uma das participantes, está contemplada na medida de satisfação e justiça a **reparação (incluindo o acesso à justiça) que não gere processo de revitimização**.

O processo de **autocomposição dos conflitos** foi destacado pelas empresas participantes. De acordo com o que foi debatido, os processos de resolução alternativa de conflitos podem colaborar para conferir centralidade à vítima. No que se refere à coordenação do trabalho, os participantes entendem que a Política não deve restringir a atribuição a um único órgão específico, mas permitir que haja adequação caso a caso.

Ademais, as **medidas alternativas de resolução de conflitos** podem colaborar para a celeridade da reparação e proteção integral da vítima, desde que a última esteja em condições de negociar a melhor maneira de ser reparada do impacto sofrido. A devida assistência técnica à vítima foi elencada como ponto fundamental aos processos de reparação, podendo a Política estabelecer de que forma o suporte deverá ocorrer.

A existência de **fundos especificamente direcionados à reparação** de violações a direitos humanos foi destacada como medida apta a otimizar o processo de reparação. Sugeriu-se que a Política articule fundos já existentes e avalie a possibilidade de fundos setoriais que viabilizem que a vítima possa ter acesso a recursos de forma menos litigiosa e célere.

De forma conclusiva, participantes apontaram que, a partir do tipo de violação identificada e da vontade das comunidades afetadas, se identifique o **mecanismo adequado de acesso à Justiça** que pretenda buscar uma reparação adequada e satisfatória que não seja necessariamente dependente da atuação do Poder Judiciário apenas.

## 6. Recomendações

Considerados os pontos discutidos pelos grupos durante o evento para os temas de prevenção, mitigação e reparação a impactos a direitos humanos, foram deliberadas, na qualidade de recomendações ao GTI para subsídio técnico à PNDHEMP as seguintes disposições:

- Recomenda-se que a Política traga em seu texto **conceitos** importantes à matéria, âmbito de repercussão e parâmetros de aplicação para a devida diligência em direitos humanos na cadeia de fornecimento, incluindo, mas não se limitando: (i) direitos humanos; (ii) violação a direitos humanos; (iii) grau de influência e de ingerência; (iv) empresas a quem será aplicada; (v) medidas de reparação, mitigação, prevenção e monitoramento, distinguindo-se as responsabilidades;
- Recomenda-se que sejam estabelecidos, com atenção especial, critérios e conceitos relativos à caracterização de **impactos diretos e indiretos** a direitos humanos e quais as ressonâncias que devem ser observadas a partir de cada um deles na cadeia de fornecimento;
- Recomenda-se que a Política estabeleça **critérios gerais** de mapeamento e identificação de riscos na cadeia de fornecimento para que se possa estabelecer padrões de governança e respeito aos direitos humanos em consonância com a natureza de cada operação;
- Recomenda-se que a Política preveja **práticas de incentivo e fomento**, com programas de reconhecimento de boas-práticas e projetos de certificação de empresas acreditadas;
- Recomenda-se que a Política tenha o intuito de **sistematizar as legislações relacionadas** que já existam e afetem a matéria de empresas e direitos humanos, promovendo uma perspectiva “guarda-chuva”, de forma a evitar incongruências e gerar interlocuções entre normas e órgãos. Entre outros exemplos, destacam-se CLT, normas ambientais e de licenciamento, direito do consumidor, entre outros;
- Recomenda-se que a Política institua uma **ferramenta pública de monitoramento** da cadeia de fornecimento, com disponibilização de dados, riscos e impactos por setor e região do Brasil;
- Recomenda-se que a Política preveja a **atuação setorial** como mecanismo de promoção de direitos humanos, prevendo a possibilidade de que os setores atuem de forma conjunta (item se aplica à prevenção, mitigação e reparação);
- Recomenda-se que a Política estabeleça **nivelamento a respeito das características de fornecedores** que devem ser monitorados e, neste escopo,

- estabeleça gradação de **proporcionalidade e ingerência** para fins de atribuição de **responsabilidade** por violações a DH na cadeia de fornecimento;
- Recomenda-se que a Política privilegie uma construção pautada na **segurança jurídica** e na efetividade das medidas na promoção de direitos humanos pelas empresas;
  - Recomenda-se que a Política adote também postura **orientativa e pedagógica**, na medida que será fundamental que o setor privado tenha condições de se adequar às novas e exigências de forma gradual e progressiva;
  - Recomenda-se que sejam analisadas possibilidades de **fundos ou ações** que viabilizem reparações imediatas às vítimas sem que seja necessário acorrer ao judiciário como medida satisfativa do direito violado;
  - Recomenda-se que sejam privilegiadas pela Política medidas de **autocomposição de conflitos**, à luz do princípio da centralidade da vítima e da satisfação integral do dano causado pela empresa violadora;

## 7. Considerações finais

Concluídos os debates, as organizadoras do evento agradeceram a presença das empresas participantes e o engajamento em torno das discussões de medidas de prevenção, mitigação e reparação de impactos adversos a direitos humanos por parte do setor empresarial.

Durante o encontro, foi manifestado por parte das empresas participantes o reconhecimento da importância do efetivo desenvolvimento da Política para o Brasil, na medida que esta colocará o país em equiparação com os principais mercados internacionais que já regulam o tema. Houve consenso acerca da relevância de que a Política instaure um processo regulamentar com parâmetros, conceitos, critérios e balizas para aplicação da devida diligência em direitos humanos no Brasil.

Dos temas mencionados e discutidos, a segurança jurídica e previsibilidade normativa quanto às obrigações das empresas para a matéria recebeu destaque. O setor corporativo apontou que seu planejamento organizacional e econômico depende da transparência e clareza de informações por parte dos órgãos fiscalizadores e do Estado. Os participantes indicaram que a segurança jurídica diz respeito não apenas à atuação das empresas para manutenção das operações, mas também à segurança e integridade dos direitos potencialmente afetados pelas operações empresariais.

Os 58 participantes reiteraram, então, disponibilidade para compor demais fóruns de discussão para construção coletiva da Política. Houve o entendimento unânime de que a perspectiva de centralidade do detentor de direitos que se aplica à matéria não afasta a possibilidade de que o setor privado seja um stakeholder de cooperação. Em sentido diverso, os grupos declararam concordar que as comunidades afetadas devem estar no

centro do debate e que, a partir disso, medidas efetivas devem ser implementadas rumo ao monitoramento, prevenção, mitigação e reparação de riscos e impactos.

## 8. Referências bibliográficas

1. Chatam House Rules. Disponível em: <https://www.chathamhouse.org/>
2. BRASIL. Projeto de Lei n. 572/2022. Cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2317904&fichaAmigavel=nao>
3. Tratado das Organizações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>
4. UNIÃO EUROPEIA. Diretiva da União Europeia sobre Devida Diligência Sustentável. Disponível em: [Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive \(EU\) 2019/1937](#)

Clique ou toque aqui para inserir o texto.