

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

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



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

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

  

<b>2. Informações do Evento</b>	
<b>C) Nome do evento</b>	2º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos do Pacto Global da ONU – Rede Brasil
<b>D) Tema do evento</b>	Integrando direitos humanos à agenda ESG para uma conduta empresarial responsável
<b>E) Localidade</b>	NÃO SE APLICA
<b>F) Data e horário</b>	14/06/2024 - 10h às 12h
<b>G) Formato do Evento</b> <i>(presencial, online, híbrido)</i>	Online
<b>H) Número de Participantes</b>	152 pessoas
<b>I) Perfil de Participantes</b> <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	Estiveram presentes no evento profissionais de empresas da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos (“Plataforma”), que atuam em áreas de responsabilidade social, ESG, direitos humanos e afins. Os níveis de cargos participantes incluíram pessoas gerentes, coordenadoras e analistas de variados níveis.



## 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

<b>J) Temas de trabalho</b> <i>(as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido)</i>	Conduta empresarial responsável em direitos humanos e a agenda ESG
<b>K) Objetivo(s) do Evento</b>	Coletar contribuições das empresas participantes da Plataforma para a PNDHEMP, considerando recomendações práticas para fortalecer a conduta empresarial responsável em direitos humanos enquanto parte indissociável da agenda ESG.

<b>3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores</b>	
<b>1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	<b>Painelista:</b> Barbara Rosemberg, Sócia do Barbosa Müssnich Aragão – BMA
<b>2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	<b>Painelista:</b> Juliana Ramalho, Sócia de Empresas e Direitos Humanos do Mattos Filho
<b>3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	<b>Painelista:</b> Raphael Soré, Sócio do Machado Meyer
<b>4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	<b>Mediadora:</b> Ana Bavon, CEO e Head de Estratégia da Consultoria B4People



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

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

#### 4. Atividades realizadas e Conteúdo debatido

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

O 2º evento autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos (“Plataforma”) do Pacto Global da ONU – Rede Brasil foi realizado no dia 14 de junho de 2024 em formato *online* via *Zoom*. O encontro teve duração de 2h e contou com a participação de 152 profissionais de organizações, atuantes em áreas como responsabilidade social, ESG, direitos humanos e correlatas.

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

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

O 2º evento autogerido com empresas participantes da Plataforma teve como objetivo explorar a agenda de “Responsabilidade Social Corporativa, Conduta Empresarial Responsável e ESG” a partir de uma visão transversal sobre gênero e raça. Para tanto, a reunião teve início com uma apresentação conceitual sobre legislações pertinentes à agenda de direitos humanos e empresas em todo o mundo, seguida por discussões interativas em grupos sobre o tema de trabalho, e que ocuparam toda a programação das 11h20 às 11h55, com o intuito de promover a cocriação de soluções para a PNDHEMP a partir da experiência acumulada pelas organizações participantes.

Os debates em grupo partiram das premissas de que (i) diversas empresas desempenham papéis e têm responsabilidades variadas dentro do processo produtivo, o qual é caracterizado por uma dinâmica complexa e em constante mudança, influenciada por diferentes portes e estruturas socioeconômicas e político-normativas específicas; e de que (ii) é essencial entender essas múltiplas interações e como elas podem impactar os direitos humanos para garantir o respeito e a promoção desses direitos no ambiente empresarial. As trocas em grupos (10 com até 8 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

participantes), conforme supracitado, teve duração de 35 minutos, balizadas pelas perguntas orientadoras listadas a seguir.

1. Quais são as melhores práticas para garantir que as iniciativas de ESG tenham um impacto positivo nos direitos humanos, além dos temas sociais e ambientais?
2. Como as regulamentações podem influenciar e apoiar as iniciativas de ESG que integrem a proteção e promoção dos direitos humanos nas empresas?
3. Quais são os métodos mais eficazes para medir e relatar o impacto e o desempenho das iniciativas de ESG, com foco específico nos direitos humanos?
4. De que forma a governança corporativa pode ser estruturada para assegurar a responsabilidade e transparência em relação às práticas de direitos humanos dentro do contexto de ESG?
5. De que maneira a tecnologia pode ser aproveitada para promover a sustentabilidade e garantir o respeito aos direitos humanos nas práticas empresariais?

Durante o evento, representantes de empresas enfatizaram a necessidade de as empresas possuírem políticas bem definidas e serem signatárias de tratados relevantes, apesar das dificuldades na implementação devido à complexidade dos direitos humanos. Foi discutido que, para superar a resistência à materialização dessas práticas, é crucial simplificar a abordagem dos direitos humanos nas governanças empresariais e demonstrar como práticas já existentes podem inspirar novas, ao invés de serem construídos novos marcos. Um ponto importante levantado foi a necessidade de foco nas condições humanas dentro das empresas, mencionando exemplos simples e muitas vezes negligenciados, como operários fazendo refeições em condições inadequadas.

Além disso, foi ressaltada a importância de alinhar as ações de direitos humanos com outras políticas empresariais, buscando uma melhoria integrada das práticas corporativas. Sugestões neste sentido incluíram as recomendações dos órgãos de Justiça e a definição clara do que constitui uma infração aos direitos humanos, levando em consideração as peculiaridades de cada setor empresarial.

Para garantir que os resultados das ações empreendidas para o respeito e a promoção dos direitos humanos sejam divulgados de forma eficiente e sem sobrecarregar o modelo de negócio das empresas, foi sugerido que a PNDHEMP seja eficiente na padronização de reporte. Esse aspecto poderia ser facilitado através de uma plataforma ou sistema no qual as empresas possam acessar normas e recomendações de boas-práticas para atender ao seu papel frente ao tema.

Em complemento, foi consensual a relevância de que as empresas estabeleçam protocolos mínimos de implementação de políticas de direitos humanos. Isso pode ajudar os negócios a estruturarem e efetivarem suas ações, garantindo uma



## 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

abordagem disciplinar na identificação e mitigação de riscos. A clareza especialmente no processo de identificação de riscos foi destacada pelas pessoas participantes, incluindo como iniciar, proceder e estabelecer critérios e parâmetros mínimos para atuação. Além disso, foi destacado que a agenda de diversidade, equidade e inclusão não pode ser a única vertente de políticas de direitos humanos.

A necessidade de definir métricas claras e adaptadas às especificidades das empresas foi amplamente debatida. Estas métricas devem refletir as políticas em prática e facilitar a prestação de contas através do *eSocial*, permitindo que as empresas insiram informações relevantes sobre direitos humanos, como a inclusão adequada de pessoas com deficiência. Isso revela que, para as organizações, a utilização de ferramentas já existentes pelo governo pode aprimorar a coleta e gestão dessas informações, reduzindo a burocracia e promovendo uma atuação mais estratégica.

Adicionalmente, a adoção de um selo pró-ética foi sugerida como um meio de garantir ações básicas e inegociáveis que atinjam todas as empresas, independentemente do tamanho. Elementos essenciais como um código de conduta ética, ouvidoria e programas de integridade, especialmente na relação com a cadeia de fornecedores, seriam reconhecidos nessa iniciativa.

Transparência empresarial também foi um tema recorrente nas discussões, com a recomendação de que as organizações sejam obrigadas a encaminhar evidências de que suas ações de integridade estão sendo efetivamente implementadas, enquanto parte indissociável da agenda de direitos humanos. Para tanto, um repositório centralizado para esses dados pode facilitar o processo. Ademais, a implementação de penalizações efetivas, além de multas, é fundamental para garantir a conformidade, uma vez que impactará a operação e as finanças das empresas.

Referente às melhores práticas recomendadas pelas empresas envolvidas nas consultas para garantir o impacto positivo das iniciativas ESG em direitos humanos, é fundamental assegurar a transparência e comunicação objetiva em todas as ações empreendidas pelas empresas. Esta prática envolve a disponibilização de informações precisas e acessíveis a todos os níveis da organização e aos stakeholders, facilitando a compreensão e o engajamento efetivo. A transparência, portanto, não só promove a confiança e a responsabilidade, mas também permite que as partes interessadas avaliem de maneira eficaz o progresso e os desafios enfrentados na implementação das políticas de ESG para o tema de direitos humanos.

Além disso, é essencial que as iniciativas de ESG estejam integradas nas instâncias de tomada de decisão estratégica, e não apenas nas áreas diretamente operacionais. Isso significa que os principais executivos e o conselho de administração devem estar ativamente envolvidos e comprometidos com a agenda de direitos humanos. A inclusão dessas questões na estratégia corporativa assegura que as decisões empresariais reflitam uma abordagem holística, considerando todos os potenciais



## 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

impactos negativos em toda a cadeia de valor. A gestão de direitos humanos, dessa forma, deve ser uma responsabilidade compartilhada que permeia todas as áreas da empresa.

A liderança, por sua vez, deve não apenas apoiar, mas também promover ativamente essas iniciativas, alocando recursos adequados e criando espaços de destaque para discussões e ações relacionadas. Este apoio é vital para fomentar uma cultura organizacional que valoriza a responsabilidade socioambiental e humana. Ampliar a responsabilidade com direitos humanos e ESG para diversas áreas da empresa, promovendo uma visão humanizada nos negócios, é uma prática que assegura que as políticas não sejam vistas como meras formalidades, mas como um componente central e integrado da estratégia corporativa.

No que tange à influência das regulamentações nas iniciativas de ESG para direitos humanos, a obrigatoriedade de conformidade é um elemento essencial para garantir que essas ações sejam efetivamente implementadas pelas empresas.

Regulamentações vinculativas assegurarão que as práticas de ESG não sejam meramente voluntárias, mas sim um dever legal a ser cumprido. Isso cria um ambiente de responsabilização, onde as empresas são compelidas a adotar políticas e práticas que respeitem e promovam verdadeiramente os direitos humanos como parte integral de sua operação e cadeia de fornecimento. A obrigatoriedade também nivela o campo de atuação, garantindo que todas as empresas, independentemente de seu tamanho e setor, sigam padrões bem definidos de responsabilidade social e ambiental.

O alinhamento das políticas de ESG com as legislações existentes é outro fator crítico para o sucesso dessas iniciativas de acordo com as discussões realizadas. A Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP), neste sentido, deve harmonizar-se com as legislações trabalhistas, anticorrupção e de direitos humanos já em vigor, criando um quadro coeso e compreensível para as empresas. Este alinhamento não só evita a duplicação de esforços, mas também garante que as políticas de ESG sejam consistentes e reforcem as obrigações legais já estabelecidas. Uma política de ESG bem alinhada pode, por exemplo, utilizar os mecanismos de compliance anticorrupção para monitorar práticas de direitos humanos, garantindo uma abordagem integrada e eficaz.

Finalmente, incentivar processos de capacitação técnica dentro das empresas é vital para que a conformidade com ESG e direitos humanos se torne uma prática enraizada na cultura corporativa. A PNDHEMP, nesse aspecto, deve estabelecer parâmetros mínimos para o treinamento contínuo de todos os colaboradores em todos os níveis, assegurando que todos compreendam a importância e os requisitos das políticas de direitos humanos. Processos educativos eficazes ajudarão a internalizar esses conceitos, transformando-os em parte da estratégia corporativa e facilitando a implementação prática das políticas.



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

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

No que se refere a métodos eficazes para medir e relatar impactos e desempenho de ESG em direitos humanos, avaliações periódicas foram citadas como fundamentais. Essa prática permite que as empresas monitorem continuamente o progresso de suas ações e identifiquem áreas que necessitam de melhorias. Essas avaliações não apenas garantem transparência interna, mas também fortalecem a confiança entre os stakeholders ao demonstrar um compromisso contínuo dos negócios com direitos humanos.

A condução de análises de risco específicas para direitos humanos é outro método crucial para avaliar o desempenho das iniciativas de ESG. Essa estratégia permite identificar potenciais vulnerabilidades dentro das operações empresariais e em suas cadeias de valor. Com base nos resultados dessas análises, a empresa pode desenvolver e implementar planos de ação específicos para mitigar os riscos identificados. Este processo proativo não só previne possíveis violações de direitos humanos, mas também demonstra um compromisso robusto com a integridade e a responsabilidade social. As análises de risco devem ser detalhadas e contextualmente relevantes, considerando as particularidades do setor e da localização geográfica da empresa.

A avaliação da relação entre a empresa e a comunidade externa é também essencial para medir o impacto das iniciativas de ESG em direitos humanos. Analisar a qualidade dessa relação permite à empresa entender como suas operações afetam as comunidades locais e identificar oportunidades para melhorar a interação e a colaboração. Medir o impacto no entorno ajuda a garantir que as ações estão contribuindo positivamente para o desenvolvimento sustentável das comunidades. Esse processo deve incluir feedback direto dos membros da comunidade e outras partes interessadas, garantindo que suas vozes sejam ouvidas e consideradas nas decisões empresariais.

Em relação à estruturação da governança corporativa para assegurar responsabilidade e transparência em direitos humanos, houve consenso de que este é um processo que deve começar com o engajamento da alta liderança. É crucial que os principais executivos e membros do conselho de administração estejam ativamente envolvidos nas discussões sobre direitos humanos. Este engajamento não deve ser apenas simbólico, mas também se traduzir em alocação adequada de recursos e na criação de espaços de destaque dentro da organização para discutir e promover ações de direitos humanos. A liderança comprometida estabelece um tom "de cima para baixo", influenciando positivamente a cultura organizacional e assegurando que os direitos humanos sejam uma prioridade estratégica.

Além do engajamento da alta liderança, a transparência e a prestação de contas foram novamente indicadas como pilares essenciais da governança corporativa eficaz em direitos humanos. As empresas devem implementar sistemas robustos para o reporte de informações relevantes de maneira clara e acessível. Isso inclui a divulgação regular de dados sobre as práticas de direitos humanos, bem como os



## 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

resultados das iniciativas de ESG. A obrigatoriedade de prestação de contas tanto interna quanto externamente garante que todos os stakeholders, incluindo colaboradores, investidores e a comunidade, tenham acesso a informações precisas sobre o desempenho da empresa em relação aos direitos humanos. Esta transparência é fundamental para construir confiança e credibilidade.

Por fim, a governança corporativa deve incorporar mecanismos de monitoramento e auditoria contínuos para avaliar e melhorar as práticas de direitos humanos. Isso envolve a criação de comitês especializados ou a designação de responsáveis dentro da organização para supervisionar as iniciativas de direitos humanos. Esses mecanismos devem estar alinhados com as melhores práticas internacionais e ser suficientemente flexíveis para se adaptar às mudanças nas regulamentações e nas expectativas dos stakeholders. Ao integrar a responsabilidade e a transparência na estrutura de governança corporativa, as empresas não apenas cumprem suas obrigações legais e éticas, mas também fortalecem sua posição no mercado, demonstrando um compromisso genuíno com os direitos humanos e a sustentabilidade.

#### 5. Resultados

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

As atividades realizadas no 2º evento autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos elucidaram as expectativas e as responsabilidades percebidas pelas organizações acerca da atuação do Estado na agenda de Direitos Humanos e Empresas, considerando experiências e práticas de diferentes setores e portes.

O evento se estruturou em torno de apresentações conceituais sobre legislações globais pertinentes aos direitos humanos e empresas, seguidas por discussões em grupo com foco na integração dos direitos humanos à agenda ESG para uma conduta empresarial responsável. Estas discussões foram concebidas para facilitar a cocriação de soluções práticas para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, de modo que as conclusões derivadas revelaram um consenso robusto sobre as seguintes áreas:

1. Integração de ESG com impacto em direitos humanos: foi enfatizado que as empresas devem garantir que suas iniciativas de ESG não apenas abordem questões sociais e ambientais, mas também promovam e protejam os direitos humanos. Recomenda-se a implementação de políticas objetivas e a adesão a tratados relevantes para mitigar a complexidade na implementação.
2. Papel das regulamentações: a necessidade de regulamentações vinculativas foi destacada como essencial para garantir a conformidade e impulsionar práticas empresariais responsáveis. A harmonização das políticas de ESG com



## 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

legislações existentes foi sublinhada como fundamental para estabelecer uma estrutura coerente e eficaz.

3. Métodos de medição e relato de impacto: as discussões enfatizaram a importância de métricas bem estabelecidas e adaptáveis que permitam às empresas monitorar e comunicar eficazmente o impacto de suas iniciativas de ESG em direitos humanos. Avaliações periódicas e análises de risco específicas foram recomendadas como práticas fundamentais para identificar vulnerabilidades e orientar melhorias contínuas.
4. Governança corporativa e transparência: foi consensual que a governança corporativa deve começar com o engajamento da alta liderança e incluir mecanismos robustos de monitoramento e auditoria. A transparência foi identificada como crucial para construir confiança e responsabilidade, tanto interna quanto externamente.
5. Aplicação da tecnologia para potencializar direitos humanos: houve um reconhecimento do potencial da tecnologia para promover a sustentabilidade e garantir o respeito aos direitos humanos. A utilização de ferramentas tecnológicas foi vista como uma maneira eficaz de melhorar a eficiência operacional e fortalecer as práticas empresariais responsáveis.

Em resumo, o 2º Evento Autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos destacou a importância de uma abordagem integrada e colaborativa para avançar na agenda de direitos humanos e empresas no Brasil. As discussões e encaminhamentos gerados durante o evento servirão como base para a elaboração de uma PNDHEMP eficaz, que reflita as necessidades e expectativas das diversas partes interessadas envolvidas.

Os resultados do encontro revelam que as pessoas e organizações participantes da Plataforma não apenas possuem uma compreensão avançada acerca da responsabilidade empresarial em relação aos direitos humanos, mas também reconhecem as áreas onde a intervenção estatal pode complementar e fortalecer sua atuação para prevenir e enfrentar impactos aos direitos humanos. Logo, a PNDHEMP tem o potencial de se tornar um instrumento fundamental e capaz de refletir um papel proativo do Estado em proteger as melhores práticas de direitos humanos pelas empresas, conforme definem os POs.

#### 6. Recomendações

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

As principais recomendações para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas obtidas através do 2º Evento Autogerido para empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos incluem simplificar as diretrizes sobre o tema, estabelecendo conceitos objetivos e práticas exemplificativas.



## 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

Primeiramente, há a necessidade de a PNDHEMP definir parâmetros mínimos para a integração de princípios de ESG nas políticas corporativas, com um enfoque específico na proteção e promoção dos direitos humanos. Isso implica em estabelecer diretrizes claras para que as empresas adotem práticas que não apenas cumpram com requisitos legais, mas também contribuam para o desenvolvimento sustentável e inclusivo das comunidades onde operam.

Além disso, é essencial fortalecer a aplicação de regulamentações vinculativas que assegurem a conformidade das empresas com os padrões internacionais de direitos humanos. A PNDHEMP, neste sentido, deve garantir que as políticas corporativas estejam alinhadas com as legislações trabalhistas, ambientais e de direitos humanos já vigentes nacionalmente, criando um ambiente de responsabilidade jurídica e ética para as práticas empresariais.

No que diz respeito à medição e relato de impacto das iniciativas de ESG em direitos humanos, é crucial que a Política desenvolver métricas robustas e padronizadas. Essas métricas devem permitir que as empresas avaliem de forma transparente e precisa o impacto de suas operações sobre os direitos humanos, facilitando a prestação de contas tanto para os *stakeholders* internos quanto externos.

Adicionalmente, a governança corporativa deve ser reforçada para garantir que os direitos humanos sejam uma prioridade estratégica em todas as instâncias decisórias das empresas. Isso inclui a participação ativa da alta liderança na implementação de políticas que promovam a transparência, responsabilidade e respeito aos direitos humanos. Estabelecer a necessidade de comitês especializados e mecanismos de auditoria nas organizações pode ser uma estratégia eficaz para monitorar o cumprimento dessas políticas.

Por fim, a utilização de tecnologias pode ser um recurso poderoso para promover a sustentabilidade e garantir o respeito aos direitos humanos nas práticas empresariais. Incentivar o desenvolvimento e a implementação de soluções tecnológicas que aumentem a transparência e eficiência operacional pode facilitar o alcance dos objetivos de ESG e direitos humanos de maneira integrada e sustentável.

## 7. Considerações finais

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

A principal conclusão do 2º evento autogerido com empresas participantes da Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos é que a sinergia entre a atuação das empresas e a do Estado, facilitada por uma PNDHEMP bem delineada e detalhada, é fundamental para promover o respeito aos direitos humanos no contexto dos negócios no país.



## 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

Para tanto, em síntese, a PNDHEMP deve estabelecer um quadro jurídico vinculativo, para garantir a adesão consistente das empresas às melhores práticas em direitos humanos. Esse aspecto deve ser implementado de forma eficaz, promovendo um quadro jurídico que não apenas oriente, mas também fiscalize as práticas corporativas em relação ao tema.

Em complemento, a medição e o relato transparente do impacto das iniciativas de ESG em direitos humanos são áreas que requerem desenvolvimento contínuo. Métricas robustas e padronizadas são essenciais para avaliar o progresso e os resultados das empresas na promoção dos direitos humanos, permitindo uma prestação de contas clara e objetiva perante todos os *stakeholders* envolvidos.

Enfim, a capacitação contínua de gestores e funcionários sobre direitos humanos e a criação de canais de denúncia eficazes também foram consideradas fundamentais pelas empresas envolvidas na consulta, uma vez que asseguram um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

#### 8. Referências bibliográficas

N/A

#### 9. Anexos

*Material utilizado, fotos do evento e outros documentos relevantes.*



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

**AGENDA DA REUNIÃO**

**BOAS-VINDAS**

**A AGENDA DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS ATRAVÉS DE UM OLHAR JURÍDICO**

**Legislações Internas**

**DISCUSSÃO EM GRUPOS**  
 "RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA, CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL E ESG"

**OBJETIVOS**

- Debatere desafios relacionados à integração dos direitos humanos nas práticas empresariais.
- Compartilhar boas-práticas e tendências.
- Identificar oportunidades para a PNDHEMP no tema.

**METODOLOGIA**

- Discussões em grupo baseadas nas regras de **Chatham House**.
- Perguntas orientadoras (não há obrigatoriedade de responder a todas, tratam-se, apenas, de indicações para a discussão / grupos terão **30 minutos**).

**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.*

