

Relatório de Evento Autogerido

1. Informações da Instituição Organizadora	
A) Nome da Instituição Organizadora	Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)
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 CEBDS vem trabalhando na temática há muitos anos, com base nos Princípios Orientadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU e diretrizes da OCDE. Trabalhamos para sensibilizar e capacitar as empresas para que entendam e avancem nos seus compromissos com direitos humanos no planejamento, gestão de suas operações e no território em que atuam. Disponibilizamos ferramentas além de fomentar debates sobre normativas nacionais e internacionais, promover a troca de boas práticas, produzir cadernos de conhecimento, participar e promover fóruns e seminários.
2. Informações do Evento	
C) Nome do evento	Consulta Autogerida do CEBDS sobre a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas
D) Tema do evento	Evento Autogerido - Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas: <ul style="list-style-type: none">▪ Obrigações do Estado com relação a DH e Empresas▪ Obrigações de Empresas com relação a DH e Empresas▪ Monitoramento de cadeias globais de valor e devida diligência em DH▪ Mecanismos de Prevenção▪ Mecanismos de Responsabilização e Sanções
E) Localidade	São Paulo-SP e Rio de Janeiro-RJ



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

F) Data e horário	10/07/2024 e 17/07/2024, das 9h00 às 18h00
G) Formato do Evento (<i>presencial, online, híbrido</i>)	Presencial
H) Número de Participantes	20 em São Paulo e 25 no Rio de Janeiro
I) Perfil de Participantes (<i>as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido</i>)	Representantes de empresas associadas ao CEBDS que fazem parte da Câmara Temática de Impacto Social
J) Temas de trabalho (<i>as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido</i>)	(i) Obrigações de Empresas com relação a Direitos Humanos e Empresas; (ii) Obrigações do Estado com relação a Direitos Humanos e Empresas; (iii) Monitoramento de cadeias globais de valor e devida diligência em Direitos Humanos; (iv) Mecanismos de Prevenção; (v) Mecanismos de Responsabilização e Sanções;
K) Objetivo(s) do Evento	<ol style="list-style-type: none">1. Debater com as empresas associadas do CEBDS pontos relevantes nos temas selecionados, a partir da experiência prática das empresas – dificuldades, aprendizados e boas práticas – considerando o contexto nacional e internacional no tema;2. Buscar consensos e convergências entre as empresas associadas, de diversos setores, sobre recomendações para a Política Nacional de DH e Empresas;3. Sistematizar a discussão, consensos e convergências para apresentar as recomendações do CEBDS para a elaboração da



MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

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

	Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.
--	---

3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores

(Adicione novas linhas, se necessário)

1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Ana Claudia Ruy Cardia - Professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie, Conselheira da Diretoria da Academia Latino-Americana de Direitos Humanos e Empresas e membro da Global Business and Human Rights Scholars Association.
2. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Clara Serva - Regional Advisor for Latin America (GBI), Colíder da Câmara Temática de Impacto Social do CEBDS e Sócia do TozziniFreire Advogados.
3. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Simone Rocha – Consultora independente e Professora do Depto de Relações Internacionais da PUC-RJ.
4. Nome e Cargo/Qualificação Profissional	Silvia Gonçalves - Coordenadora da Câmara Temática de Impacto Social e de Advocacy do CEBDS.



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.

No dia 23 de maio de 2023, o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) recebeu o deferimento de seu pedido para a realização da consulta autogerida para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, por meio de comunicado do Ministério de Direitos Humanos e Cidadania.

Em razão da complexidade do tema, a organização decidiu que as discussões deveriam ser realizadas apenas no modo presencial, utilizando a metodologia Chatham House rules. As empresas associadas foram convidadas para dois eventos de discussão, no Rio de Janeiro e São Paulo, cidades onde está o maior número de sedes dessas empresas, objetivando promover o máximo engajamento do setor.

Os encontros tiveram o mesmo formato e conteúdo. As empresas foram orientadas a participar de apenas um deles. O relatório de recomendações é fruto da sistematização e convergências destes encontros. Antes do envio do relatório ao Ministério, as empresas tiveram um curto período para a revisão das recomendações, garantindo que apenas o que foi debatido e acordado fosse registrado no documento final.

Os eventos foram divididos em dois períodos. Na parte da manhã, especialistas nos temas de Direitos Humanos e Empresas conduziram as temáticas previamente definidas em palestras norteadoras que facilitaram o alinhamento de entendimentos, possibilitaram o esclarecimento de dúvidas e forneceram insumos para a discussão e deliberação na parte da tarde. Abaixo segue a agenda realizada nos dois encontros:

09h00 às 9h30 - Welcome Coffee e Credenciamento

9h30 às 12h30

- Boas-vindas da empresa que recebeu o evento/representante do CEBDS
- Abertura: Contexto sobre a discussão normativa sobre Direitos Humanos e Empresas
- Apresentações de especialistas

12h30 às 14h00 - Almoço

14h00 às 15h30

Debate com base na explanação dos especialistas

15h30 às 16h00 - Coffee Break

16h00 às 18h00 - Sessão deliberativa: O que vamos recomendar para Política Nacional de DH e Empresas?

18h00 - Encerramento



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

Conteúdo debatido

Primeiro Bloco

Expectativas para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas

- Por que precisamos de uma Política?
- O que cabe à uma política nacional de DH e Empresas?
- Estudo encomendado pelo governo brasileiro sobre a Política Nacional. Conclusões e recomendações.
- Contexto Sul Global: As empresas transnacionais e suas cadeias globais - como a política nacional pode estabelecer interlocução com o ambiente internacional.

O debate sobre a responsabilização das empresas por violações em direitos humanos se intensificou a partir dos casos de Mariana e Brumadinho.

2016: relatório da ONU sobre DH no Brasil aponta a necessidade do país reforçar uma Política e trazer marcos normativos robustos em relação à questão de DH e Empresas

2018: Decreto 9.571, altamente criticado, trouxe os UNGPs para dentro do ordenamento jurídico nacional, ainda no caráter voluntário. Críticas sobre ausência de discussão mais ampliada ou envolvimento da sociedade civil. Ficou aquém das expectativas.

2019: relatório encomendado pelo Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos trouxe recomendações sobre a necessidade de avanços na proteção dos DH por parte do Estado e empresariado: criação de políticas e normatização eficiente na temática de empresas e direitos humanos no país. Importância do Brasil ter protagonismo no tema no Sul Global.

2020: Resolução número 5 de 2020, que traz diretrizes para a criação de uma Política Nacional. Necessidade de pensar na centralidade do sofrimento da vítima, algo que o decreto anterior não havia trazido.

2022: Projeto de Lei 572/2022 trouxe avanços na perspectiva de norma.

2023: No último ano houve avanço da pauta e o MDHC batalhou pela criação da Política (Decreto 11.772/ 2023) que revogou o Decreto de 2018 para a criação do Grupo de Trabalho Interministerial.



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

2024: A CS3D foi aprovada pelo parlamento europeu e pelo Conselho da Europa. Empresas que estejam sujeitas aos impactos desta norma, aprovada com alcance extraterritorial, estão atentas à legislação europeia.

Essa é uma demanda global por maior atuação preventiva e de responsabilização corporativa na agenda dos direitos humanos.

Desta forma, o Brasil precisa se posicionar com uma política nacional, definindo conceitos e princípios, bem como papéis do Estado, das empresas, das organizações da sociedade civil e direitos das vítimas.

Também precisa responder aos ditames das regras que vêm do Norte-Global, deixando claro quais são os nossos limites em relação a essa agenda e considerando as nossas peculiaridades. É importante ter um olhar para o nosso território, a nossa realidade, considerando que o Sistema Interamericano de Direitos Humanos tem, em diversas situações, parâmetros mais protetivos do que, por exemplo, o Sistema Europeu.

Precisamos da política nacional para além das discussões normativas. A política poderá indicar caminhos e definir conceitos relevantes para a própria criação de normas.

A política pode indicar também a necessidade de as empresas realizarem avaliação de riscos e impactos para direitos humanos em suas operações e nas suas respectivas cadeias de fornecimento.

Precisamos alinhar cada vez mais o olhar da centralidade da pessoa humana e considerar também os aspectos econômicos. Outro ponto importante é a correlação de direitos humanos com o meio ambiente, considerando que já há no Brasil um regime constitucional, legal e regulamentar bem estruturado. É também necessário investir na educação do empresariado brasileiro, dos órgãos públicos, dos especialistas em direitos humanos.

A política poderia incluir a questão da avaliação de riscos corporativos, os quais deverão ser sopesados à luz dos riscos e impactos a direitos humanos (cuja análise seria independente dos riscos corporativos, mas influiria também no diagnóstico destes); encontrar ou sugerir um caminho metodológico para isso atento às realidades nacionais e sua correlação com cadeias globais. Além disso, poderia orientar que as avaliações de riscos e impactos a direitos humanos sejam cíclicas/periódicas e envolvam todas as partes interessadas.

Pontos importantes:

- Adequar conceitos para que sejam bem definidos;
- Ter avaliação da cadeia produtiva, extensão da responsabilização -> engajamento com os stakeholders;



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

- Olhar cauteloso para os setores, com suas particularidades;
- Necessidade de que haja uma correlação cada vez maior dos direitos humanos com o meio ambiente para criar uma política mais robusta e coesa;
- Os conceitos são importantes para os próprio judiciário e para que sejam criadas medidas alinhadas com os ditames normativos;
- A educação do empresariado e dos órgãos públicos deve estar alinhada com o conceito de centralidade do sofrimento da vítima e trazer as relevâncias do aspecto econômico, político, jurídico e institucional.

Segundo bloco

Devida Diligência de Direitos Humanos

- Aprendizados internacionais
- Como o conceito deve se aplicar ao Brasil:
 - Graus de obrigações para diferentes portes de empresas
 - Extensão da cadeia de valor
 - Tempestividade
 - Engajamento significativo
- Governança de direitos humanos nas empresas e suas subsidiárias

É de fato muito importante que o Brasil se alinhe ao movimento que vemos em diversos países e na União Europeia de definição de contornos jurídicos para a conduta empresarial responsável. No entanto, para além do alinhamento normativo, precisamos também de alinhamento prático, sermos capazes de primar pelas melhores práticas internacionais e nacionais em matéria de devida diligência de direitos humanos (DDDH). Esse alinhamento não existe atualmente. Para isso, a política pode ser instrumental, tanto pela exposição mais detalhada de expectativas em matéria de devida diligência quanto por elencar premissas, ou definir conceitos que devem atravessar todo o processo. Trata-se de um maior detalhamento do que é esperado das empresas neste aspecto mais prático da conformidade em matéria de respeito aos direitos humanos e do acesso à reparação.

Além de poder ajudar a emoldurar ou talvez até definir as expectativas do Estado brasileiro quanto ao processo de devida diligência, a política poderá também contribuir para nivelar o campo de atuação das empresas, determinando o que entende por fases e processos da devida diligência e apresentando uma descrição minuciosa do que delas é esperado. Para as empresas, a elaboração da política pode ser uma oportunidade para que coloquem suas dúvidas e expectativas de definições por parte do Estado brasileiro tanto em temáticas quanto em caminhos de DDDH. Isso será importante para que todos possam 'falar a mesma língua' e de fato estabelecer processos de prevenção, mitigação e reparação afinados, não apenas com o que espera a lei (nacional e internacional), mas também com as necessidades dos detentores de direitos.



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

Segundo o Ministério de Direitos Humanos e Cidadania, o objetivo da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas é “propor medidas e ações para maior efetividade em relação à regulamentação da atuação das empresas”.

A fim de atingir a efetividade esperada, as medidas e ações propostas poderiam considerar:

- A obrigatoriedade da realização cíclica das avaliações de riscos e impactos, partindo sempre da perspectiva dos detentores de direitos;
- A obrigatoriedade do exercício da consulta às partes interessadas e detentores de direitos ao longo de todo o processo de devida diligência;
- A determinação de que a devida diligência seja incorporada nos processos internos, através dos diferentes departamentos cabíveis, e se torne parte integral do funcionamento da gestão corporativa;
- A avaliação aprofundada da cadeia de valor, para além do primeiro elo, como passo incontornável para seu conhecimento e acompanhamento, sobretudo quando são globais;
- A inclusão de detentores de direitos na concepção e nos desenhos dos mecanismos de reclamação e reparação, o que raramente é feito no Brasil;
- O nivelamento das expectativas do Estado com relação à obrigação de pequenas, médias e grandes empresas, criando níveis de deveres adequados ao porte e à capacidade das empresas, permitindo uma evolução nas etapas de incumbências a serem cumpridas, de acordo, por exemplo, com o faturamento anual ou o número de empregados;
- O nivelamento da expectativa do Estado com relação à progressão temporal na aquisição de competências da devida diligência -> discorrer sobre o faseamento da obrigatoriedade da DDDH com aplicação progressiva de ações de acordo com o tamanho e a capacidade das empresas;
- A definição de conceitos que nem sempre têm amparo na lei e precisam ser esclarecidos para um ponto de partida mais equânime e um diálogo mais fluido entre empresas e partes interessadas e detentores de direitos. Alguns destes conceitos ou termos são: cadeia de valor e de fornecedores; empresas subcontratadas; atuação transnacional; engajamento significativo; informação adequada; participação;
- A abordagem da necessidade de governança de DH nas empresas e subsidiárias. No estado da arte atual, subsidiárias atuando no Brasil frequentemente tem uma certa limitação na autonomia para implementação da agenda de DH, o que dificulta a incorporação de processos de DDDH.



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

Quando existe uma autonomia relativa, ou quando se trata de empresas brasileiras, vemos muitos processos talhados e dispersos dentro das empresas sem que exista uma instância capaz de realmente organizá-los e reforçá-los.

- Se forem determinadas expectativas em matéria de DDDH, com critérios claros e objetivos, será mais fácil para as empresas executarem o esperado e para o Estado monitorar o cumprimento de suas determinações. Para tal, o Estado deverá munir-se de capacidade gerencial e técnica sobre a temática, para além do que dispõe atualmente.

Terceiro Bloco

O que não pode faltar na Política Nacional. Papéis e atribuições.

- Conceitos para garantia de segurança jurídica
- Responsabilidades dos entes federativos e órgãos públicos
- Recomendações no que tange a observância das empresas
- Regulamentação específica por setor empresarial

O dever de respeitar os direitos humanos não é somente do Estado, ele é de todos nós, pessoas físicas, jurídicas, privadas e públicas. Esse é um ponto determinante na construção histórica das legislações domésticas, que é o controle de convencionalidade. Ou seja, nenhuma lei ou política interna é válida se violar os parâmetros de direitos humanos com os quais o Brasil se comprometeu, inclusive parâmetros interamericanos de direitos humanos.

Quando trazemos uma política de empresas e direitos humanos atenta aos nossos parâmetros, isso é um avanço.

É necessária uma política nacional, pois temos uma quantidade abundante de leis no Brasil, somadas a decretos, regulamentos, normas constitucionais... Um ponto de potencialidade é haver um documento que sistematize vários dos nossos conceitos de direitos humanos e aplique à realidade empresarial, com critérios norteadores e balizadores para definir quando há uma violação aos direitos humanos.

Além disso, o Brasil tem um sistema multiportas de acesso à Justiça (com medidas de arbitragem, mediação ou autocomposição, ações coletivas, gratuidade...). É preciso sistematizar como isso se aplica às empresas em casos de violação, abuso ou impacto negativo a direitos humanos. Portanto, há uma oportunidade relevante de sistematizar todas essas questões, incluindo o que diz respeito aos próprios processos de judicialização e aconselhamento jurídico.

Quais dos direitos previstos nestas leis, que derivam das convenções de DH, são violações a direitos humanos? Conceituar é muito importante. A política, por ser um decreto autônomo, não pode limitar ou ampliar a responsabilidade das empresas,



MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

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

mas pode dar critérios norteadores para definir quando há uma violação a direitos humanos. Esse campo nacional de discussão sobre empresas e direitos humanos vem na esteira do que ocorreu em Mariana, mas direitos humanos estão no dia a dia, para além de situações de desastres.

Portanto, pautar uma política nacional apenas em grandes catástrofes poderia significar a perda de uma oportunidade de algo mais amplo, precisamos pensar em situações cotidianas de violações. É necessária uma política que contemple as mais diversas realidades do setor empresarial brasileiro.

A política nacional tem a grande oportunidade de estabelecer conceitos, como, por exemplo, a diferença entre cadeia de valor e cadeia de fornecimento, empresas subcontratadas e transnacionais; engajamento significativo e outros, de modo a buscar uma base de conhecimento mais equânime.

99% das empresas são pequenas e médias empresas. Não dá pra ter as mesmas expectativas da empresa menor para a empresa maior. O que se espera de uma empresa maior e de uma empresa local de bairro que exerce atividade de menor alcance. Isso se reflete nos debates de cadeia de valor e de fornecedores. É importante definir de quais empresas parceiras deve ser feita a fiscalização de fornecedores.

Há situações em que há medidas de reparação em relação à pessoa diretamente impactada e há situações de conflito entre empresas. Por exemplo, a empresa fornecedora violou direitos, que medidas tomar em relação a essa empresa? Há uma oportunidade de estimular, nessas situações, a adoção de medidas que não são apenas a rescisão de um contrato. Pensar o que motivou a violação. Se por exemplo, o valor que pago da empresa para esse fornecedor é suficiente para ele possa desenvolver suas atividades com respeito aos DH. Será que a empresa contribuiu para que aquela violação acontecesse? Qual o grau de ingerência que a empresa teve em relação ao fornecedor? A centralidade da vítima é pensar nas consequências da atividade empresarial e isso deve ser incorporado à política.

Seria possível, por exemplo, criar documentos formais adotando medidas de não repetição nos casos em que, identificando-se a peculiaridade do caso concreto, não seja uma hipótese de rescisão do contrato, e sim de adoção de medidas de reparação adequadas às vítimas daquela violação, e de não repetição. Essa perspectiva da reparação integral vem do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Adotar uma perspectiva de reparação integral e incorporá-la na política já é possível.

A política nacional não pode ser pautada na maniqueização dos papéis do violador e violado. As empresas também têm impactos positivos, como geração de emprego 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

acesso a bens fundamentais (que viabilizam o acesso efetivo a determinados direitos humanos).

Não basta que a empresa avalie quais são os riscos para ela em decorrência de DH. A empresa precisa utilizar a visão de qual é o risco que ela gera aos direitos humanos. O grande conceito chave é a dupla materialidade.

Por fim, é importante lembrar que já há um dever de não violação aos DH. Um decreto autônomo pode tratar esse dever de reparar o impacto negativo com base na legislação e no ordenamento atual, sem inovar o modelo de responsabilidade vigente (o que é vedado a um decreto autônomo). Quando se identifica uma violação a DH, não basta investigar e punir a pessoa, pois fugimos do aspecto da centralidade do sofrimento da vítima. Em uma empresa com departamento de compliance, esse olhar deve ser integrado.

Quando falamos dos papéis da empresa, podemos sistematizar os diferentes olhares aos diferentes setores. O fomento das melhores práticas de formas de identificação de violações e, portanto, um reforço dentro da política pública de fiscalização de violações aos DH, já que a maioria das empresas (que são de pequeno e médio porte) não terá como cascatear a fiscalização ao longo de toda sua cadeia e as cadeias produtivas são complexas, havendo fornecedores com diferentes graus de ingerência, dependência e influência. Uma alternativa seria criar uma lista suja de DH ou algo correspondente para que as empresas saibam com quem contratar.

Nesse contexto, há potencial para se criar, por exemplo, no Brasil uma lista suja de direitos humanos ou algo correspondente, que ajude as empresas a saber quem elas podem contratar, reduzindo os riscos de violação. Adicionalmente, espera-se que a política nacional estimule as empresas a olharem seus fornecedores não apenas na visão da fiscalização. Ou seja, que não apenas onerem os seus fornecedores, os quais possuem diferentes portes, mas que ofereçam também uma perspectiva positiva de respeito aos direitos humanos, fomentando a capacitação e a adoção de melhores práticas, assim como estimulem as empresas contratantes a participarem ativamente do processo de reparação de eventuais abusos, violações ou impactos negativos (incluindo medidas de não repetição, satisfação e justiça).

A política nacional pode partir dos três pilares dos UNGPs, ou seja, Estado, empresas e vítimas. Entende-se que é dever do Estado monitorar e fiscalizar, mas como ficam as repartições de competência entre União, Estados e Municípios, além de incluir o reconhecimento do papel de organizações de sociedade civil (não apenas na fiscalização, como na promoção e garantia de direitos humanos)? Clara definição de papéis em relação ao monitoramento e fiscalização, considerando os três níveis da administração pública brasileira é importante.

5. Resultados

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

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

Os objetivos traçados pelo CEBDS foram atingidos com sucesso. Tivemos grande engajamento das empresas presentes nos dois encontros, no Rio de Janeiro e São Paulo, e pudemos encaminhar discussões ricas a partir da experiência prática das empresas em relação aos assuntos elencados.

O desnível quanto à maturidade nos temas foi sanado com a participação das especialistas, que promoveram o alinhamento do conhecimento e tiraram dúvidas dos participantes, para que pudéssemos avançar nas discussões e encaminhar deliberações.

A opção por discussões presenciais na metodologia Chatham House foi acertada. Os participantes se sentiram confortáveis para compartilhar e a troca entre empresas de diferentes setores contribuiu para entendermos as peculiaridades e buscássemos consensos sobre recomendações válidas para o setor empresarial como um todo.

6. Recomendações

1) Gerais

1. Dar critérios norteadores para definir quando há uma violação a direitos humanos, bem como o conceito de vítima de violações aos direitos humanos e quando se considerará haver abuso ou impacto negativo (que impliquem, por exemplo, violação a leis específicas), pois precisamos pensar não só em situação de desastres, mas também em situações cotidianas de violações;
2. Trazer as diferenças de um país que está inserido na América do Sul ante as violações e abusos a direitos humanos, mas também responder aos ditames das regras que estão vindo de outros países do norte global que já tem impacto no Brasil;
3. Dar direcionamentos sobre o papel das empresas na identificação, prevenção, monitoramento e reparação de violações a direitos humanos, com observância aos tratados internacionais e a legislação nacional em vigor;
4. Servir como orientação para todos os setores, mas possibilitar que os setores tenham suas particularidades endereçadas – possível previsão de desdobrá-la em documentos que abordem setores específicos ou fomento a práticas setoriais de proteção aos DH – estabelecimento de padrões mínimos setoriais;
5. Estímulo ao diálogo entre setor empresarial e sociedade civil;
6. Fazer referência ao PNDH3, aos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos (ONU) e à Resolução número 5 do CNDH;
7. Ser coesa e robusta na correlação de direitos humanos e meio ambiente;

2) Definição de conceitos

Para que a política nacional seja realmente efetiva, é essencial que apresente os conceitos já utilizados, criados ou introduzidos na temática direitos humanos 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

empresas, gerando assim uma uniformidade em sua aplicação e oferecendo maior segurança jurídica e previsibilidade para todos os agentes envolvidos. Recomenda-se também a uniformização de expressões distintas empregadas com propósitos semelhantes. Quando não for possível apresentar conceitos, estruturar critérios balizadores que possam orientar a interpretação da política.

Exemplos de termos a serem considerados na política:

- Área de influência
- Cumplicidade
- Impacto causado, contribuído, diretamente relacionado
- Detentor de direitos, vítima, atingido e afetado
- Violação/abusos aos direitos humanos
- Engajamento significativo
- Ingerência, influência, dependência
- Cadeia de valor, cadeia de fornecimento e cadeia de produção
- Empresa de pequeno, médio e grande porte, transnacionais, subcontratadas e terceirizadas
- Licença social
- Devida diligência de direitos humanos
- Avaliação de risco em direitos humanos
- Avaliação de impacto em direitos humanos
- Reparação, remediação, responsabilização
- Dupla materialidade
- Reparação integral
- Racismo ambiental
- Justiça climática
- Transição justa
- Prevenção
- Mitigação

3) Letramento/Educação em Direitos Humanos

1. A política nacional poderá propor ações de educação, letramento e capacitação em direitos humanos, por meio da promoção e fomento à pauta em diferentes níveis hierárquicos e públicos distintos - empresas (tomadores de decisão, áreas que têm correlação mais próxima ao tema e empregados em geral), comunidades potencialmente impactadas, órgãos públicos, sociedade civil organizada e sociedade como um todo;



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

2. Trazer mecanismos de letramento do empresariado e órgãos públicos alinhados com o conceito de centralidade do sofrimento da vítima e relevantes aspectos econômicos;
3. A política nacional poderá recomendar que as grandes empresas estimulem as suas respectivas cadeias de valor na realização de cursos gratuitos já ofertados pelo próprio governo federal e cursos de capacitação sobre direitos humanos já estruturados pelas próprias empresas;
4. Fazer referência às atribuições do Comitê Nacional de Educação e Cultura em Direitos Humanos composto por vários Ministérios (Decreto 11.851 de dez/23);

4) Empresas e dever de prevenção: devida diligência e governança de DH

A política deve, em relação às empresas, fomentar um caminho para incorporação da prática, ou seja, emoldurar e definir as expectativas do Estado, mas também nivelar o campo de atuação das empresas. Para isso recomenda-se que ela:

1. Seja aplicável a todas as empresas, considerando que 1% das empresas no país são transnacionais e grandes empresas, enquanto 99% são pequenas e médias. Para isso, adote tratamentos distintos e crie níveis de medidas e expectativas adequadas ao porte e à capacidade das empresas, permitindo progressão temporal com a aquisição de competências da devida diligência: faseamento da obrigatoriedade da DDDH com aplicação progressiva de ações de acordo com o tamanho e capacidade das empresas;
3. Explícite as fases e processos da devida diligência de direitos humanos;
4. Traga critérios balizadores necessários para fazer a gestão e monitoramento das cadeias de fornecimento e valor. Definição de conceitos e apresentação de mecanismos para: (i) mensuração do grau ingerência, influência e dependência; (ii) possíveis delimitações para as camadas da cadeia de fornecimento; e (iii) clareza sobre a extensão de responsabilização na cadeia produtiva/de valor/de fornecimento.
5. Preveja a necessidade de avaliação de riscos, a partir da definição de porte, já que a avaliação aprofundada da cadeia é um passo incontornável para conhecimento e acompanhamento de uma cadeia global;
6. Preveja, a partir da definição de porte, que a avaliação de riscos e impacto seja periódica e incorporada nos processos de gestão (recomendação de incorporação de DH nos processos de avaliação de riscos já existentes);
7. Oriente a adoção da dupla materialidade na matriz de risco. A materialidade deve ser de risco corporativo + abastecida por impactos aos DH a partir da avaliação de risco de DH;



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

8. Recomende que a alta liderança das empresas se comprometa com a pauta de direitos humanos, com a definição de metas associadas à remuneração anual, fortalecendo assim a inclusão e o desenvolvimento dessa pauta na gestão corporativa;
9. Declare, a partir da definição de porte, a necessidade de instância interna mínima de governança de DH, que acompanhe o tema nos processos de gestão;
10. Recomende que as empresas subsidiárias tenham processos de DDDH próprios, governança e gestão de DH próprias;
11. Determine que a consulta das partes interessadas seja feita ao longo de todo processo de devida diligência de DH;
12. Recomende adoção de medidas, em caso de violação de DH por fornecedores, que não se limitem à rescisão do contrato, a partir da análise do grau de influência e ingerência da empresa e de decisões que podem ter contribuído para a violação do fornecedor;
13. Determine que empresas incluam os detentores de direitos impactados pela atividade empresarial na concepção e nos desenhos dos mecanismos de reclamação e reparação. Os canais de denúncia devem ser desenvolvidos ou adaptados às comunidades às quais se dirigem;
14. Recomende acesso aos dados e gestão da informação dos canais de denúncia/reclamação empresariais pela subsidiária onde ocorreu a denúncia (não matriz apenas). Essas informações são parte de um processo contínuo de avaliação de riscos e mitigação de impactos;
15. Oriente as empresas a terem mecanismos ou adotarem medidas para prevenir a revitimização em casos de violações.

5) Estado: papel e atribuições

A CF dispõe sobre a quem cabe cada competência, inclusive legislativa sobre as mais diferentes matérias. Pode a política sistematizar o que se espera de cada um dos entes e órgãos públicos em relação a essa agenda.

1. Faz-se necessária a repartição de competência entre União, Estado e Municípios. Há a possibilidade de subdimensões da política para produzir dimensões regionais. Partindo da premissa do pacto federativo, a política nacional poderia ser cascadeada em políticas estaduais e municipais de direitos humanos e empresas, podendo tomar diferentes formas normativas: lei, decreto, portaria, etc. Dada a complexidade do desenho de uma política nacional e a impossibilidade desta abranger nuances regionais;
2. Apesar da competência concorrente das empresas e Estado, o papel fiscalizador é primordial do Estado. Há violações por questões sistêmicas ou práticas conjugadas. A política deve dispor sobre como o Estado pretende fiscalizar, quais serão os órgãos competentes no Poder Executivo;
3. O Estado deve também desempenhar o papel catalisador e de mediação (avaliar/analisar questões, trazer as partes interessadas à mesa);



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. Ela deve dispor sobre papel dos Ministérios do GTI na sua aplicação;
5. Prever que o Estado amplie, fortaleça e comunique amplamente mecanismos públicos de queixa, reclamação e denúncias, como o Disque 100.

6) Reparação

1. A política nacional deve adotar uma perspectiva de reparação integral e prever sistematização dos mecanismos - como no caso concreto se valida se houve a reparação integral. Detalhamento sobre os critérios que serão avaliados: o grau de violação, a extensão, etc.. E quais as medidas necessárias de não repetição.
2. É fundamental que a política preveja a inclusão dos detentores de direito na concepção das medidas de reparação.
3. A política poderá estimular e fomentar a criação de medidas formais de não repetição quando, identificando-se a peculiaridade do caso concreto, não seja uma hipótese de rescisão do contrato com a empresa fornecedora que cometeu a violação, e sim de adoção de medidas de reparação adequadas a partir da centralidade do sofrimento da vítima.

7. Considerações finais

Desenvolver um evento autogerido de consulta à uma política foi uma experiência nova para o CEBDS. Apesar de termos atingido nossos objetivos, entendemos que alguns fatores foram limitantes para alcançarmos um melhor resultado.

Dada a amplitude da temática direitos humanos e empresas, mesmo selecionando cinco dos tópicos no formulário de solicitação de consulta ao Ministério, foi muito difícil a escolha dos pontos mais relevantes a serem debatidos dentre estes.

Acreditamos que a consulta fluiria melhor e obteríamos melhores resultados se tivéssemos uma base definida mais objetiva para o debate, como perguntas orientadoras específicas em cada tópico ou ainda, uma primeira versão do documento que está sendo desenvolvido pelo GTI.

A dificuldade de direcionamento também foi determinante para decidirmos limitar as discussões aos encontros presenciais. Mesmo realizando um debate no Rio de Janeiro e outro em São Paulo, onde estão sediadas a maior parte das empresas associadas, o fator locomoção e disponibilidade de tempo para um dia inteiro de debate, pode ter restringido a participação. Caso tivéssemos uma base mais clara para a discussão, poderíamos pensar em implementar outros formatos de consulta às empresas para gerar maior participação.

Além disso, os tópicos se sobrepõem, o que representou um desafio para a sistematização das discussões e recomendações. Com perguntas orientadoras ou



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

documento base, o resultado poderia ser melhor organizado facilitando até mesmo ao GTI a consideração dos apontamentos.

Por último, importante ressaltar também que tivemos problemas na submissão da solicitação para a realização da consulta pela plataforma de participação social do governo. Depois de preencher todos os campos solicitados e tentar enviar o formulário digital disponibilizado por três vezes, em diferentes dias e sem sucesso, tivemos que entrar em contato com o Ministério de Direitos Humanos e Cidadania que nos autorizou o envio do formulário por email para a análise.

No caso do CEBDS, tivemos êxito e nossa solicitação foi aprovada, mas é possível que os problemas técnicos da plataforma tenham impedido que solicitações de outras organizações chegassem ao conhecimento do MDHC.

8. Referências bibliográficas

- Princípios orientadores de empresas e direitos humanos da ONU (2011)
- Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável (atualizada em 2023)
- Nota técnica 7 de 2018 MPF – Procuradoria do Direitos do Cidadão
- Resolução 05 de 15/03/2020 do CNDH
- Projeto de Lei 572/2022 –Lei Marco Nacional de Direitos Humanos e Empresas
- Nota técnica do CEBDS com apoio do TozziniFreire Advogados sobre o Projeto de Lei 572/2022
- Decreto nº 9.571/18, revogado pelo Decreto nº 11.772/2023 que instituiu o GT Interministerial para a elaboração da proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas
- Portaria MDHC 132/2024 - Dispõe sobre a metodologia do Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas
- Levantamento das Recomendações do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos ao Estado brasileiro – Plano de Respostas às Recomendações do Relatório GTEDH-ONU
- Oitivas do Ministério de Direitos Humanos e Cidadania sobre a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas

9. Anexos

Fotos - Evento Autogerido SP:

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



Fotos - Evento Autogerido RJ:



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



[Apresentação de abertura dos eventos CEBDS](#)

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.*

