

## **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>	Encontro High Level com a Liderança Empresarial Brasileira para Discussão sobre a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHEMP)
<b>D) Tema do evento</b>	Responsabilidade Social Corporativa, Conduta Empresarial Responsável e ESG
<b>E) Localidade</b>	Brasília, DF
<b>F) Data e horário</b>	24/06/2024 - 14h às 17h
<b>G) Formato do Evento</b> <i>(presencial, online, híbrido)</i>	<i>Presencial</i>
<b>H) Número de Participantes</b>	37 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 Presidentes, CEO e Heads de diversas empresas participantes do Pacto Global da ONU
<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



## 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>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> Carlo Pereira, CEO do Pacto Global da ONU – Rede Brasil
<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>Mediadora:</b> Gabriela Almeida, Gerente de Direitos Humanos e Trabalho do Pacto Global da ONU – Rede Brasil



## 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.*

Durante o evento buscou-se criar formas que diferentes empresas de diferentes setores dialogassem com um olhar para o debate sobre direitos humanos e empresas. A partir de um diálogo aberto e que expusesse suas visões. Nesse sentido foram criadas perguntas norteadoras que colaborassem para a discussão sobre como a alta liderança do setor privado.

As perguntas orientadoras foram:

1. Quais as principais consequências da ocorrência de impactos adversos aos direitos humanos para as empresas?
2. Quais as melhores práticas para conexão da agenda de direitos humanos com a agenda de negócio no país? [Case de sucesso ou aprendizado]
3. Quais as dificuldades que sua empresa multinacional encontra em traduzir as estratégias na temática de Direitos Humanos da matriz estrangeira para a realidade da filial brasileira? Eventuais diretrizes enviadas pela matriz estrangeira ou por outras filiais internacionais auxiliam nesse processo?
4. Na operação da empresa ou na cadeia de valor, quais os principais riscos para os temas de direitos humanos? Como eles se conectam com a matriz de riscos do negócio da empresa? Avaliar eventual variação de riscos a depender do setor econômico e o grupo de stakeholders titular dos direitos em questão.
5. Qual o papel do engajamento da alta gestão no processo de governança para endereçamento das violações de direitos humanos em potencial ou materializadas?
6. Como políticas nacionais e internacionais podem influenciar positiva ou negativamente as empresas em suas ações de prevenção a violações e/ou promoção dos direitos humanos?

A partir de uma preparação prévia, gerou-se a oportunidade de construção de capacidades como componente essencial para assegurar a implementação efetiva das políticas de direitos humanos e empresas. Isso é especialmente relevante ao longo de toda a cadeia de fornecimento. As empresas precisam ser capacitadas para identificar, prevenir, mitigar e remediar impactos negativos sobre os direitos humanos. Para atingir esse objetivo, é imprescindível a implementação de um programa abrangente de treinamento contínuo e desenvolvimento de habilidades específicas.

As empresas têm responsabilidades em relação aos direitos humanos e, para cumpri-las, é necessário um investimento significativo no desenvolvimento de capacidades. Dentre as recomendações para esse desenvolvimento, destaca-se a criação de uma trilha de desenvolvimento de capacidades para direitos humanos e empresas. O objetivo dessa atividade é fortalecer a compreensão e a implementação dos 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

humanos nas práticas empresariais. Isso promove um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e sustentável. É importante orientar quais ferramentas podem ser utilizadas e quais são as principais ações que favorecem o desenvolvimento de capacidades. Assim, as empresas podem se tornar mais eficientes na promoção e proteção dos direitos humanos.

A luz da discussão proposta, houve a oportunidade de se entender as relações da agenda de direitos humanos e empresas com:

#### **Dados**

Os dados públicos são descritos como fontes vitais de informação que permitem análises e estudos aprofundados. Além disso, os dados possibilitam o desenvolvimento de políticas públicas baseadas em evidências, o que pode garantir um melhor acesso da população aos seus direitos. A transparência no setor público é um elemento crucial nesse processo. No entanto, isso vai além do simples acesso aos dados. A habilidade de utilizar esses dados efetivamente para gerar análises mais completas do cenário político e econômico é fundamental. Isso nos leva a entender que a coleta de dados é apenas o primeiro passo. A interpretação e aplicação corretas desses dados são igualmente importantes para a formulação de políticas eficazes. Em suma, os dados não são apenas importantes, mas indispensáveis para a construção de políticas públicas. Eles fornecem a base para decisões informadas e políticas eficazes. No entanto, é essencial que haja uma compreensão clara de como utilizar esses dados para maximizar seu potencial na melhoria da governança e na garantia dos direitos da população.

#### **Pequenas e Médias Empresas (PMEs) e os Direitos Humanos**

As Pequenas e Médias Empresas (PMEs) desempenham um papel crucial na economia global, contribuindo significativamente para o emprego, a inovação e o crescimento econômico. No entanto, elas também têm um papel importante a desempenhar na promoção e proteção dos direitos humanos. A Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PDHEMP) deve, portanto, incluir as PMEs em suas estratégias e ações.

#### **Setor Financeiro**

O papel do setor financeiro é crucial na promoção dos direitos humanos e da sustentabilidade. As regulações do Banco Central desempenham um papel fundamental nesse aspecto, exigindo transparência nas operações financeiras, proteção ao meio ambiente e respeito aos direitos humanos. Isso inclui riscos sociais, ambientais e climáticos.

#### **Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH)**

A DDDH foi destacada como um dos pontos altos da discussão. Foi mencionado que a DDDH não é apenas uma forma de agir, mas também uma diretriz clara sobre os objetivos a serem alcançados. A política deve balizar e orientar as expectativas em



## 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

relação ao respeito aos direitos humanos pelas empresas, considerando suas ações em toda a cadeia de fornecimento. Critérios claros para categorizar fornecedores são essenciais para assegurar a segurança jurídica e o compromisso das empresas. A governança foi apontada como um aspecto crucial que deve ser considerado na política de direitos humanos das empresas.

#### **Diversidade**

A implementação de metas claras de diversidade é essencial para garantir um ambiente inclusivo e respeitoso. As políticas devem contemplar grupos variados, incluindo raça, LGBTQIA+, mulheres e pessoas com deficiência. A inclusão desses grupos visa não apenas cumprir uma função social, mas também valorizar a diversidade e promover o respeito aos direitos humanos em todos os níveis da organização.

#### **Saúde Mental**

A saúde mental dos colaboradores deve ser uma prioridade dentro das políticas empresariais. É necessário considerar os impactos das tecnologias e do uso contínuo de telas na saúde mental dos funcionários. Além disso, a promoção de práticas e recursos que apoiem o bem-estar mental é fundamental para reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

#### **Transição Justa**

A discussão destacou a importância de reconhecer o meio ambiente como um direito humano, enfatizando que o Brasil tem o potencial de liderar uma transição energética justa. A política de empresas e direitos humanos deve basear-se na intersecção do meio ambiente e direitos humanos, vide que o meio ambiente é um direito humano inalienável. Neste contexto, é essencial que as empresas compreendam e implementem os princípios de uma transição justa. Isso inclui a responsabilidade das empresas em relação aos seus trabalhadores, às comunidades afetadas e aos stakeholders. A transição energética deve ser conduzida de maneira a garantir que todos sejam beneficiados e que nenhuma comunidade seja abandonada.

## **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

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

Com base nas discussões propostas a partir da metodologia instaurada pelo Grupo de Trabalho Interministerial, espera-se que as empresas brasileiras avancem significativamente na identificação de impactos sobre os direitos humanos em suas operações e cadeias de fornecimento, alinhando assim as regulamentações vigentes e futuramente à PNDHEMP. Este processo de avaliação detalhada permitirá uma compreensão mais profunda dos riscos e vulnerabilidades existentes, facilitando a implementação de medidas preventivas e corretivas. A capacitação das empresas para realizar essas avaliações de impacto representa um passo fundamental para a promoção de práticas empresariais responsáveis e sustentáveis.

A implementação de práticas e políticas que previnam e mitiguem impactos negativos sobre os direitos humanos é outro resultado esperado. As empresas deverão adotar medidas proativas e reativas adequadas, garantindo a proteção dos direitos humanos em todos os níveis de suas operações. Esse enfoque na prevenção e mitigação contribuirá para a construção de um ambiente de negócios mais justo e equitativo, alinhado com os princípios internacionais de direitos humanos.

Além disso, as empresas precisam estar preparadas para responder eficazmente a violações de direitos humanos, assegurando a existência de mecanismos de remediação justos, acessíveis e eficazes. A prontidão para remediação é crucial para manter a confiança dos stakeholders e assegurar que as vítimas de violações de direitos humanos recebam justiça e reparação adequada. Este resultado contribuirá para a consolidação de uma cultura empresarial que valoriza a responsabilidade e a transparência.

Os programas de treinamento contínuo são essenciais para garantir que todos os níveis da organização estejam alinhados com as melhores práticas e mudanças nas legislações e normas internacionais. Espera-se que as empresas desenvolvam e mantenham programas de capacitação atualizados, abrangendo temas como avaliação de risco, gestão de crises, mediação de conflitos e comunicação sobre direitos humanos. Este investimento em treinamento contínuo fortalecerá a capacidade das empresas de enfrentar desafios complexos e dinâmicos relacionados aos direitos humanos.

A colaboração com organizações da sociedade civil, sindicatos, governos e outras partes interessadas é outro resultado esperado do evento. A formação de parcerias estratégicas permitirá às empresas acessar expertise adicional e recursos complementares, fortalecendo sua capacidade de enfrentar desafios de direitos humanos de maneira eficaz. Essa colaboração intersetorial é fundamental para promover uma abordagem holística e inclusiva na defesa dos direitos humanos.



## MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA

### Coordenação-Geral de Direitos Humanos e Empresas

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

O monitoramento e avaliação da eficácia dos programas de capacitação também são resultados esperados. As empresas devem estabelecer mecanismos robustos para a coleta de dados, análise de desempenho e feedback contínuo. Este enfoque na avaliação permitirá ajustes e melhorias contínuas nos programas, assegurando que eles permaneçam relevantes e eficazes. A transparência no monitoramento e avaliação fortalecerá a confiança dos stakeholders nas iniciativas de direitos humanos das empresas.

No âmbito das Pequenas e Médias Empresas (PMEs), espera-se que as recomendações do evento ajudem a reconhecer as diferenças e necessidades específicas deste grupo. A educação e conscientização sobre responsabilidades em relação aos direitos humanos, bem como o fornecimento de apoio e recursos adequados, são passos críticos para capacitar as PMEs. Este suporte permitirá que as PMEs implementem práticas de direitos humanos de maneira proporcional ao seu tamanho e recursos, contribuindo para um ambiente de negócios mais inclusivo e responsável.

Por fim, no setor financeiro, espera-se uma maior transparência e rastreabilidade nas transações, juntamente com a incorporação de critérios ESG em todas as avaliações e decisões de investimento. A adoção de políticas claras para identificar, avaliar e mitigar riscos sociais, ambientais e climáticos, aliada ao financiamento responsável de projetos sustentáveis, reforçará o compromisso do setor com a responsabilidade social e ambiental. Estes resultados contribuirão para a promoção de um sistema financeiro mais ético e sustentável, alinhado com os princípios de direitos humanos e desenvolvimento sustentável.

## 6. Recomendações

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

### Desenvolvimento de Capacidades

- **Identificação de Impactos:** As empresas devem ser treinadas para realizar avaliações de impacto nos direitos humanos. Isso envolve a identificação de riscos e vulnerabilidades em suas operações e cadeias de fornecimento.
- **Prevenção e Mitigação:** É essencial desenvolver capacidades para implementar práticas e políticas que previnam e mitiguem impactos negativos sobre os direitos humanos. Isso inclui a adoção de medidas proativas e reativas adequadas.
- **Remediação:** As empresas precisam estar preparadas para responder eficazmente a violações de direitos humanos. Isso garante a existência de mecanismos de remediação justos, acessíveis e eficazes.
- **Treinamento Contínuo:** Os programas de treinamento devem ser contínuos e abranger todos os níveis da organização. Eles devem ser atualizados regularmente para refletir as melhores práticas e mudanças nas legislações e normas internacionais.





## 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

- **Habilidades Específicas:** O desenvolvimento de habilidades específicas em áreas como avaliação de risco, gestão de crises, mediação de conflitos e comunicação sobre direitos humanos deve ser promovido.
- **Parcerias e Colaboração:** É importante colaborar com organizações da sociedade civil, sindicatos, governos e outras partes interessadas. Isso fortalece a capacidade das empresas em enfrentar desafios de direitos humanos, fornecendo expertise adicional e recursos complementares.
- **Monitoramento e Avaliação:** Mecanismos para monitorar e avaliar a eficácia dos programas de capacitação devem ser estabelecidos. Isso inclui a coleta de dados, análise de desempenho e feedback contínuo para aprimoramento.

#### Dados

- As empresas devem garantir a precisão e a atualidade dos dados. Os dados devem ser coletados e atualizados regularmente para garantir que sejam um reflexo preciso da realidade.
- A proteção da privacidade e da segurança dos dados é fundamental. As empresas devem garantir que os dados sejam armazenados e processados de maneira segura e que a privacidade dos indivíduos seja respeitada.
- Por fim, as empresas devem garantir que os dados sejam acessíveis e utilizáveis para todas as partes interessadas relevantes. Isso inclui a disponibilização de dados em formatos que sejam facilmente compreensíveis e utilizáveis.

#### Pequenas e Médias Empresas (PMEs)

- **Reconhecimento das Diferenças:** A política deve reconhecer que as PMEs diferem das grandes empresas em termos de recursos, capacidades e influência. Portanto, as expectativas e obrigações em relação ao respeito aos direitos humanos devem ser proporcionais ao tamanho e natureza da empresa.
- **Educação e Conscientização:** As PMEs podem não estar plenamente conscientes de suas responsabilidades em relação aos direitos humanos. Portanto, a política deve incluir medidas para capacitar e aumentar a conscientização entre as PMEs sobre os direitos humanos e como eles se relacionam com suas operações.
- **Apoio e Recursos:** As PMEs podem enfrentar desafios únicos na implementação de práticas de direitos humanos devido à falta de recursos e conhecimento. A política deve, portanto, fornecer apoio e recursos adequados para ajudar as PMEs a cumprir suas responsabilidades.
- **Parcerias e Colaboração:** Grandes empresas podem desempenhar um papel importante na promoção dos direitos humanos entre as PMEs. Elas podem usar sua influência para disseminar boas práticas e fornecer orientação e apoio às PMEs.
- **Inclusão nas Decisões de Política:** As PMEs devem ser incluídas no processo de tomada de decisão da política. Isso garantirá que suas perspectivas e desafios



## 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

sejam levados em consideração e que a política seja relevante e eficaz para elas.

#### **Setor Financeiro**

- **Transparência e Rastreabilidade:** A PNDHEMP deve prever algum sistema de rastreamento de transações que permita a verificação do uso dos fundos. A publicação de relatórios regulares detalhando as fontes e usos dos créditos também deve ser fomentada.
- **Segurança do Trabalho:** As empresas devem ser estimuladas a adotar e implementar políticas de segurança do trabalho, junto aos fornecedores e eventos patrocinados.
- **Prevenção:** As empresas do mercado financeiro devem desenvolver e implementar políticas claras de prevenção a violações dos direitos humanos, incluindo avaliações de impacto dos direitos humanos como parte integrante do processo de concessão de crédito.
- **Respeito aos Direitos Humanos:** A incorporação de cláusulas de respeito aos direitos humanos nos contratos de financiamento deve ser uma exigência da PNDHEMP, para que as empresas tomadoras de crédito cumpram normas internacionais de direitos humanos e realizem auditorias periódicas para garantir a conformidade.
- **Financiamento Sustentável:** Priorizar projetos que demonstrem responsabilidade social e ambiental deve ser critério para as empresas do setor financeiro, através de critérios claros de sustentabilidade para a concessão de créditos e o oferecimento de incentivos para projetos que promovam práticas sustentáveis.
- **Regulação do Banco Central:** A PNDHEMP tem a oportunidade de considerar o Banco Central para desenvolver diretrizes e regulações que promovam a transparência e o respeito aos direitos humanos entre as organizações do setor. Dessa forma, será possível potencializar a transparência, garantindo que as empresas publiquem relatórios regulares detalhando o cumprimento dessas regulamentações.
- **Critérios ESG (Ambientais, Sociais e de Governança):** As empresas devem avaliar todas as suas transações e investimentos usando critérios ASG, com a publicação de relatórios anuais detalhando o desempenho do setor financeiro e as medidas tomadas para seguir melhorando. Adicionalmente, instituições financeiras deveriam priorizar o financiamento de projetos que promovam o desenvolvimento sustentável e respeitem os direitos humanos.

#### **Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH)**

- **Identificação de Impactos:** As empresas devem ser capacitadas para realizar avaliações de impacto nos direitos humanos. Isso envolve a identificação de riscos e vulnerabilidades em suas operações e cadeias de fornecimento.
- **Prevenção e Mitigação:** É essencial desenvolver capacidades para implementar práticas e políticas que previnam e mitiguem impactos negativos



## 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

sobre os direitos humanos. Isso inclui a adoção de medidas proativas e reativas adequadas.

- **Remediação:** As empresas precisam estar preparadas para responder eficazmente a violações de direitos humanos. Isso garante a existência de mecanismos de remediação justos, acessíveis e eficazes.
- **Treinamento Contínuo:** Os programas de treinamento devem ser contínuos e abranger todos os níveis da organização. Eles devem ser atualizados regularmente para refletir as melhores práticas e mudanças nas legislações e normas internacionais.
- **Habilidades Específicas:** O desenvolvimento de habilidades específicas em áreas como avaliação de risco, gestão de crises, mediação de conflitos e comunicação sobre direitos humanos deve ser promovido.
- **Parcerias e Colaboração:** É importante colaborar com organizações da sociedade civil, sindicatos, governos e outras partes interessadas. Isso fortalece a capacidade das empresas em enfrentar desafios de direitos humanos, fornecendo expertise adicional e recursos complementares.
- **Monitoramento e Avaliação:** Mecanismos para monitorar e avaliar a eficácia dos programas de capacitação devem ser estabelecidos. Isso inclui a coleta de dados, análise de desempenho e feedback contínuo para aprimoramento.

#### **Diversidade, Saúde Mental e Transição Justa**

- **Metas de Diversidade:** A implementação de metas claras de diversidade é essencial para garantir um ambiente inclusivo e respeitoso. As políticas devem contemplar grupos variados, incluindo raça, LGBTQIA+, mulheres e pessoas com deficiência. A inclusão desses grupos visa não apenas cumprir uma função social, mas também valorizar a diversidade e promover o respeito aos direitos humanos em todos os níveis da organização.
- **Políticas Empresariais para Saúde Mental:** A saúde mental dos colaboradores deve ser uma prioridade dentro das políticas empresariais. É necessário considerar os impactos das tecnologias e do uso contínuo de telas na saúde mental dos funcionários. Além disso, a promoção de práticas e recursos que apoiem o bem-estar mental é fundamental para reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho.
- **Transição Justa:** A discussão destacou a importância de reconhecer o meio ambiente como um direito humano, enfatizando que o Brasil tem o potencial de liderar uma transição energética justa. A política de empresas e direitos humanos deve basear-se na intersecção do meio ambiente e direitos humanos, vide que o meio ambiente é um direito humano inalienável. Neste contexto, é essencial que as empresas compreendam e implementem os princípios de uma transição justa. Isso inclui a responsabilidade das empresas em relação aos seus trabalhadores, às comunidades afetadas e aos stakeholders. A transição energética deve ser conduzida de maneira a garantir que todos sejam beneficiados e que nenhuma comunidade seja abandonada.

#### **7. Considerações finais**

**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

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

O evento autogerido para alta liderança, com abertura pelo Ministro Silvio Almeida e pela Ministra em Exercício Roberta Eugênio, com a participação de representantes de embaixadas, destacou a importância de uma política robusta e avançada de Educação em Direitos Humanos, que se alinhe acima de tudo com as necessidades e especificidades encontradas no Brasil.

A criação de uma trilha educativa para orientar as empresas sobre como respeitar os direitos humanos, incluindo mecanismos de avaliação de risco e impacto, foi um dos principais encaminhamentos. A política deve incentivar a construção de capacidades, fomentar a confiança e promover o desenvolvimento conjunto de soluções realizada por diferentes atores e que haja um espaço de adequação e de preparação para a política.

Este relatório apresenta uma visão integrada e detalhada das diversas áreas que a PDHEMP deve considerar para promover uma conduta empresarial responsável e respeitosa aos direitos humanos, assegurando o desenvolvimento sustentável e inclusivo do Brasil a partir de diferentes olhares, contextos e setores.

A criação de uma política no Brasil se faz necessária sobretudo uma que consiga dialogar com as diferentes camadas do setor empresarial para que haja um maior engajamento dos diferentes atores para a sua implementação e desenvolvimento.

**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



**10. Mais Informações**

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

*\*Este documento é parte integrante da Metodologia do Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, em acordo com a Portaria MDHC 132, de 12 de março de 2024, e não deve ser amplamente compartilhado.*

