

**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

**Modelo de Relatório de Evento Autogerido**

<b>1. Informações da Instituição Organizadora</b>	
<b>A) Nome da Instituição Organizadora</b>	Anthesis Consultoria Ambiental Ltda;  Löning – Human Rights & Responsible Business
<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>	<p>A Anthesis é uma consultoria global especializada em direitos humanos, ESG e sustentabilidade. Trabalhamos com empresas e organizações de diversos setores e indústrias para fornecer ferramentas e conhecimento necessários para desenhar e implementar processos de devida diligência em direitos humanos e mitigar os riscos de direitos humanos</p> <p>A Löning - Human Rights &amp; Responsible Business é uma consultoria internacional de gestão especializada em direitos humanos. Há mais de dez anos fornecemos consultoria prática e estratégica sobre como incorporar o respeito aos direitos humanos nas operações comerciais e ao longo das cadeias de valor.</p>
<b>2. Informações do Evento</b>	
<b>C) Nome do evento</b>	<b>Reflexões Comparativas sobre o PL 572/22: O Caso Alemão e da União Europeia</b>
<b>D) Tema do evento</b>	O evento abordou aspectos comparativos entre diferentes regulamentações sobre Devida Diligência em Direitos Humanos, focando em marcos regulatórios internacionais como a Lei Alemã da Cadeia de Suprimentos (LkSG) e a Diretiva Europeia sobre Diligência Devida em Matéria de Sustentabilidade das Empresas (CSDDD) e como essas perspectivas podem oferecer insumos



**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 a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas e para eventual futura Lei Marco Nacional sobre Direitos Humanos e Empresas
<b>E) Localidade</b>	Webinário Zoom (Palestrantes em Berlim, Londres e São Paulo)
<b>F) Data e horário</b>	02/07, 10h
<b>G) Formato do Evento</b> ( <i>presencial, online, híbrido</i> )	Online
<b>H) Número de Participantes</b>	36 participantes inscritos, 23 participantes no dia do evento, 27 visualizações posteriores do vídeo até 11.07.
<b>I) Perfil de Participantes</b> ( <i>as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido</i> )	Entes privados, Entidades públicas, Outros (especifique: foco do evento será em aspectos procedimentais de implementação de DDDH)
<b>J) Temas de trabalho</b> ( <i>as mesmas informações providas no formulário de inscrição para o Evento Autogerido</i> )	<ul style="list-style-type: none"><li>- Monitoramento de cadeias globais de valor</li><li>- Obrigações de Empresas com relação a Direitos Humanos</li><li>- Responsabilidade Social Corporativa, Conduta Empresarial Responsável e ESG;</li></ul>
<b>K) Objetivo(s) do Evento</b>	Compartilhar experiências e boas práticas sobre a implementação da devida diligência em direitos humanos, discutindo os avanços e desafios da legislação alemã e da diretiva europeia, e explorar possíveis caminhos para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas no Brasil.

**3. Conteudistas / Painelistas / Palestrantes / Mediadores***(Adicione novas linhas, se necessário)*

<b>1. Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Mariana Rezende, Consultora em empresas e direitos humanos na Alemanha na Löning.
--------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------



**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. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Mariana Abreu, Head Global de Direitos Humanos na Anthesis
3. <b>Nome e Cargo/Qualificação Profissional</b>	Clara Serva, sócia e head da área de empresas e direitos humanos de TozziniFreire Advogados.



## 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 evento consistiu em três aportes das especialistas participantes, seguidas de um debate, com perguntas do público, organizado da seguinte maneira:

**Palestra 1: A LkSG na prática: Lições sobre a interpretação e implementação da lei alemã por empresas.** Mariana Rezende compartilhou sua experiência de suporte às empresas multinacionais na implementação da Lei de Devida Diligência em Cadeias de Suprimentos (LkSG) na Alemanha, destacando desafios e boas práticas.

Mariana Rezende destacou que a LkSG faz parte de um processo social que reconheceu a ineficiência das iniciativas voluntárias, que não atendiam às expectativas da sociedade de que as empresas alemãs respeitassem os direitos humanos, refletindo-se na estrutura da lei. As obrigações incluem a análise de riscos, a formulação de uma política de direitos humanos destacando os compromissos, o estabelecimento de medidas preventivas, a disponibilização de canais de reclamação e o relatório sobre cada um desses passos. A agência responsável pela fiscalização da lei é a BAFA. A lei lista abertamente os direitos a serem considerados pelas empresas e delimita o escopo para evitar ônus às empresas pequenas, prevendo medidas de prevenção de risco baseadas no perfil de risco das atividades da empresa.

Ambas as abordagens, alemã e a proposta brasileira (Projeto de Lei n. 572/2022), consideram o papel e os deveres do Estado e das empresas em relação aos direitos humanos. A lei brasileira, no entanto, foca no acesso à reparação integral e na centralidade das pessoas atingidas, em vez de se concentrar tanto no processo de devida diligência e prevenção de risco, que é central na lei alemã. Contudo, a proposta de lei brasileira carece de clareza sobre o que se espera das empresas na implementação do dever de devida diligência, diferenciando as medidas de reparação das de prevenção de riscos, devendo fortalecer a prevenção e trazer clareza sobre esses deveres que antecedem e podem impedir danos,

**Palestra 2: A devida diligência em direitos humanos e a recém aprovada CSDDD: avanços e desafios.** Mariana Abreu abordou sua experiência na implementação de diferentes aspectos da Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH) com base nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) e analisou a DDDH na recém aprovada CSDDD.

Mariana Abreu destacou que a CSDDD é baseada nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs), que são o principal guia de Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH). No entanto, todo o



## 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

processo de aprovação da lei enfrentou um lobby intenso, com empresas tentando excluir alguns setores de atividade, restringir o escopo das empresas que seriam abrangidas pela lei e focar apenas na cadeia de suprimentos em vez de toda a cadeia de valor. Organizações da Sociedade Civil (OSCs) dedicaram muitos recursos para a aprovação da lei, que, apesar de ser mais ambiciosa do que a legislação alemã, não é tão abrangente quanto os UNGPs, que ainda se destacam como mais completos e ambiciosos. Houve também uma tentativa do governo alemão de enfraquecer a CSDDD, já que é mais ambiciosa do que a LkSG.

Nos últimos dois anos, clientes europeus e americanos têm buscado identificar proativamente quais partes do seu processo de DDDH já estão alinhadas com a CSDDD e quais ainda precisam de melhorias, demonstrando liderança em seus setores. Esse processo demanda tempo e dinheiro, e a alocação de recursos para implementar a legislação pode acabar desviando tempo e dinheiro alocados para ações com impactos mais tangíveis e concretos no respeito aos direitos humanos. Para a Política Nacional, o alinhamento completo com os UNGPs é o objetivo ideal, e a CSDDD traz lições importantes sobre negociação, com o processo de aprovação sendo visto como muito positivo.

**Palestra 3: Contexto brasileiro: Possíveis caminhos para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas.** Clara Serva discutiu os avanços e desafios da implementação da devida diligência no contexto brasileiro e possíveis caminhos para uma regulamentação efetiva.

A palestrante iniciou a sua fala dizendo que celebra a existência de debates e avanços para a Política Nacional e o PL 572, que são dois passos muito relevantes dados pela agenda pública brasileira. Ademais, destacou a importância da distinção entre a Política Nacional de direitos humanos e empresas, a ser aprovada por decreto autônomo (nos termos do art. 84, VI, “a”), e o PL 572/2022, que pretende criar a lei marco nacional sobre direitos humanos e empresas e estabelecer diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Essa distinção é crucial, pois a política nacional e o PL são complementares, com a política nacional possivelmente sendo aprovada antes do PL. Um ponto de debate é o princípio da reserva legal, de acordo com a qual a política pode sistematizar papéis e formas de relação da agenda de DH com diversos stakeholders, mas não pode inovar, por exemplo, no modelo de reparação ou responsabilização existentes, apenas estimular boas práticas, definir o papel das empresas, do Estado e dos detentores de direitos, e sistematizar as normas e disposições já existentes, sem implicar no aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos (art. 84, VI, “a”). Qualquer inovação jurídica deve vir no PL.

Clara também destacou que o Brasil possui um dos sistemas mais sofisticados de proteção aos direitos humanos e de acesso à justiça, com um modelo de reparação integral previsto em leis nacionais. Assim, a Política Nacional poderá sistematizar os conceitos e normativas existentes, dispondo sobre a reparação integral, a eficácia



## 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

horizontal dos direitos humanos e os diferentes meios de acesso à justiça (inclusive autocompositivos, em que se prestigia a escuta ativa da vítima e sua participação ativa no processo de construção da reparação adequada) em caso de violação ou impacto negativo a direitos humanos, contribuindo para o avanço dos direitos humanos e para o aprimoramento da segurança jurídica. No entanto, o PL 572 carece de um conceito claro de violação a direitos humanos, distinguindo-o de impactos adversos que geram diferentes responsabilidades. A distinção entre cadeia de valor e cadeia de suprimentos não está clara no PL, sendo papel da política nacional sistematizar conceitos e as normas ou parâmetros (voluntários e vinculantes) aplicáveis a cada uma dessas dimensões, além de sugerir indicadores para identificar responsabilidades por violações (por exemplo, grau de dependência e ingerência). Assim, é fundamental distinguir o que será abordado no PL e na Política Nacional para garantir clareza e efetividade na proteção dos direitos humanos.

Por fim, esclareceu a necessidade de a Política definir com contornos claros se será aplicada e direcionada apenas a empresas de grande porte, ou se terá capítulos e disposições aplicáveis a todas as empresas e outros específicos para empresas de grande porte e transnacionais; podendo, ainda, dedicar ao papel a ser desempenhado pelas organizações da sociedade civil e pelos entes federados (nos termos da repartição constitucional de competências).

#### 5. Resultados

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

O projeto alcançou resultados significativos, incluindo (1) a discussão sobre boas práticas internacionais e sua aplicação no contexto brasileiro, (2) sugestões de melhorias e adaptações para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas e o PL 572/2022, e (3) o fortalecimento da rede de contatos e colaboração entre diferentes atores envolvidos na agenda de direitos humanos e empresas.

#### 6. Recomendações

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

À luz dos debates estabelecidos e dos aprendizados comparativos, recomenda-se que a Política Nacional promova, dentro das limitações legais do dispositivo:

- A sistematização (e não criação) de conceitos e práticas em direitos humanos e empresas já estabelecidos na legislação brasileira, incluindo no



## 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

sistema interamericano de direitos humanos e em tratados e convenções de direitos humanos internalizados no Brasil (em razão do controle de convencionalidade e do status supralegal ou constitucional de tais instrumentos).

- O alinhamento integral com os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos da ONU (UNGPs), incluindo:
  - A consideração da cadeia de valor completa na avaliação dos riscos, não se limitando à cadeia de fornecimento das empresas brasileiras.
  - A inclusão dos impactos cumulativos de empreendimentos, não se limitando aos impactos diretamente causados, mas incluindo também aqueles para os quais tenham contribuído ou estejam diretamente relacionados.
- Um sistema multiportas de acesso à justiça e o engajamento qualificado de pessoas e comunidades impactadas para garantir que medidas de reparação não gerem novas violações.
- A garantia da participação significativa das comunidades afetadas e outros stakeholders no processo de devida diligência.
- O estabelecimento de obrigações claras para as empresas em termos de análise de risco, política de direitos humanos, medidas preventivas, canais de comunicação e relatórios.
- A implementação de um sistema de fiscalização eficaz para monitorar a conformidade das empresas com a devida diligência em direitos humanos.
- O papel do Estado em contribuir para a capacitação das empresas (especialmente pequenas e médias) em relação às obrigações de devida diligência em direitos humanos, através de cartilhas, eventos, parcerias, etc.

## 7. Considerações finais

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

O evento proporcionou uma rica discussão sobre boas práticas internacionais e sua aplicação no contexto brasileiro, com especialistas compartilhando suas experiências e desafios na implementação de leis de devida diligência em direitos humanos.

Os resultados do evento incluem sugestões concretas para a formulação de uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, como o alinhamento com os UNGPs, a criação de um sistema multiportas de acesso à justiça e a garantia de participação significativa das comunidades afetadas. Também foram recomendadas obrigações claras para as empresas em termos de análise de risco, políticas de direitos humanos, e um sistema de fiscalização eficaz. A capacitação das empresas, com apoio do Estado, foi destacada como crucial para a implementação bem-sucedida das práticas de devida diligência em direitos humanos. Esses pontos são essenciais para



## 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

fortalecer a proteção aos direitos humanos no Brasil, promovendo um ambiente empresarial mais responsável e transparente.

Para eventos e debates futuros, um ponto que se destacou ao longo da organização do evento é que boa parte das empresas brasileiras se encontra afastada do debate, notadamente empresas de pequeno e médio porte. Mesmo empresas que possuem algum nível de maturidade no tema e que já implementam medidas de gerenciamento de riscos em direitos humanos avaliam não ter domínio suficiente para se posicionar publicamente sobre o tema. A nosso ver, isso reforça a necessidade de um papel colaborativo entre o Estado e o setor privado para fomentar o debate.

#### 8. Referências bibliográficas

ALEMANHA. Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz). Disponível em: <<https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/LkSG.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 572, de 2022. Cria o Marco Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2284372>>. Acesso em: 16 jul. 2024.

LÖNING HUMAN RIGHTS AND RESPONSIBLE BUSINESS. Reflexões Comparativas sobre o PL 572/22: O Caso Alemão e da União Europeia. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GyoyTBE2VgY>. Acesso em 16 jul. 2024

NAÇÕES UNIDAS. Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_PT.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_PT.pdf)>. Acesso em: 16 jul. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva sobre Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0189>>. Acesso em: 16 jul. 2024.

#### 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

**REFLEXÕES COMPARATIVAS SOBRE O PL 572/22**  
O CASO ALEMÃO E DA UNIÃO EUROPEIA

Anthesis ✨ Löning Human Rights & Responsible Business TF.

**Mariana Rezende**  
Consultora na Löning  
Mediadora

**Clara Serva**  
Sócia e head da área de empresas e direitos humanos de TozziniFreire

**Mariana Abreu**  
Líder Global de Direitos Humanos na Anthesis

**REFLEXÕES COMPARATIVAS SOBRE O CASO ALEMÃO E DA UNIÃO EUROPEIA**

Anthesis ✨ Löning TF.

Tozzini Freire. ADVOGADOS

Löning Human Rights & Responsible Business

Clara Serva (TozziniFreire - Brazil)

Mariana Rezende

Anthesis ✨

Mariana Abreu

#### 10. Mais Informações

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

A proposta inicial contava também com a participação de uma pessoa representante do setor empresarial, entretanto, houve uma desistência e não foi possível substituir a representante em tempo hábil.

**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.*

