

MANUAL DE PRÁTICAS **ESG**

**direitos humanos, trabalho e
conscientização de fornecedores**

ESG



**Embaixada da Suécia
Brasília**



MANUAL DE PRÁTICAS **ESG**

**direitos humanos, trabalho e
conscientização de fornecedores**



**Embaixada da Suécia
Brasília**



EXPEDIENTE

**Manual de Práticas ESG:
direitos humanos, trabalho e
conscientização de fornecedores**

Uma publicação do Comitê ESG
Swedcham - Câmara de Comércio
Sueco-Brasileira com o apoio da
Embaixada da Suécia no Brasil

Produção: Estúdio Anadarco
www.anadarco.com.br
contato@anadarco.com.br

Pesquisa e redação (2024):
Karin Vecchiatti

Finalização e apresentação (2025):
Marcela Miranda

Ilustrações: Manuela Gascó

EMBAIXADA DA SUÉCIA NO BRASIL:
Embaixadora: Karin Wallensteen
**Ministro Conselheiro e Chefe Adjunto
da Missão na Embaixada da Suécia
em Brasília:** Jonas Montpaz

SWEDCHAM BRASIL:
Diretor Executivo: Jonas Lindström
Gerente de Eventos: Viviane Ringbäck
Coordenação Comitê ESG:
Marcela Miranda

Contribuíram para a construção
deste manual:

AAK: Bianca Miranda
ABB: Verena Gonçalves,
Edmilson Pereira
Alfa Laval: Albert Varadi
Atlas Copco: Mauro Leite
Assa Abloy: Marcelo Angeli,
Gisella Magni
Autoliv: Patricia Coimbra
Electrolux: Renata Silva
Epiroc: Debora Bonadio
Höganäs: Ivan Brasil Neto,
Ana Elias
Scania: Patricia Acioli,
Fabricia Morais
SKF: Alessandro de Abreu
Tetra Pak: Fernando Paraizo,
Michele Gassi

**SWEDCHAM - CÂMARA DE
COMÉRCIO SUECO-BRASILEIRA**
Rua Oscar Freire, 379
São Paulo, SP - 01426-001
(11)3066-2550
www.swedcham.com.br
brazil@swedcham.com.br

SUMÁRIO

Parte 1 - o contexto

Direitos humanos e trabalho, 11

Sensibilização e engajamento, 13

Por que direitos humanos? 15

Direitos humanos e relações comerciais:
duas importantes publicações, 23

Aumento da conscientização e da devida diligência, 30

Parte 2 - aplicação prática

Sou fornecedor de uma empresa sueca no Brasil (ou gostaria de me preparar para ser). O que devo fazer? 43

Como integrar os direitos humanos nas atividades comerciais da empresa? 45

O caso brasileiro e a necessidade de redução das desigualdades sociais, 70

A importância de regenerar, 78

As seguintes empresas suecas operantes no Brasil contribuíram para a elaboração deste Manual por meio de entrevistas e compartilhamento de documentos públicos.

The logo for AAK, featuring the letters "AAK" in a bold, blue, sans-serif font.The logo for Alfa Laval, featuring the words "ALFA" and "LAVAL" in a stylized, blue, sans-serif font, with "ALFA" above "LAVAL".The logo for ABB, featuring the letters "ABB" in a bold, red, sans-serif font.The logo for Autoliv, featuring the word "Autoliv" in a blue, sans-serif font, with a horizontal line underneath.The logo for Atlas Copco, featuring the words "Atlas Copco" in a blue, sans-serif font, with a horizontal line above and below.The logo for Höganäs, featuring the word "Höganäs" in a blue, sans-serif font, with a small square icon to the right.The logo for SKF, featuring the letters "SKF" in a bold, blue, sans-serif font.The logo for ASSA ABLOY, featuring the words "ASSA ABLOY" in a bold, black, sans-serif font.The word "SCANIA" in a bold, black, sans-serif font.The logo for Electrolux, featuring a square icon with a stylized "E" and the word "Electrolux" in a black, sans-serif font.The logo for Epiroc, featuring a square icon with a stylized "E" and the word "Epiroc" in a black, sans-serif font.

parte 1

o contexto



DIREITOS HUMANOS E TRABALHO

Olhe ao seu redor.

Quais objetos te cercam? Computadores? Mobília? Máquinas?

Em que tipo de estrutura você se encontra? Em uma casa? Prédio? Fábrica? Está dentro de um meio de transporte, carro, ônibus ou trem?

O que está vestindo?

Por trás de cada peça de roupa, cada cadeira, computador, ponto de ônibus, rua asfaltada ou janela de escritório há uma grande **rede de trabalho**. Por trás de cada objeto ou insumo que utilizamos para a condução da vida cotidiana há esforço de muitas pessoas; há intrincadas relações comerciais, diferentes níveis de tecnologia e uma enorme quantidade de natureza consumida.

Quantas pessoas, acordos e contratos, trabalho intelectual e braçal são necessários para produzir um único prato de comida? Desde a produção de alimento no campo, começando com sementes, adubo, máquinas agrícolas, uso da terra... passando por quem planta cuida, rega, colhe... quem beneficia, processa, embala os alimentos ... há pessoas e há trabalho no armazenamento, transporte e revenda.... existem muitas pessoas envolvidas nas relações contratuais, na divulgação e comunicação até uma combinação de insumos chegar em uma cozinha onde alguém trabalha no preparo do alimento: refogar, temperar...e, finalmente, a refeição será servida.

Todas essas redes de trabalho (ou cadeias produtivas) envolvem centenas de milhares de pessoas. Você, no seu trabalho atual, faz parte do funcionamento de uma dessas redes.

Durante séculos, as cadeias produtivas foram conduzidas de maneira profundamente exploratória, consumindo ao extremo a saúde de muitas pessoas e usando ou prejudicando em demasia a natureza, sem dar-lhe tempo ou condições para se recuperar. Apesar de melhorias importantes terem sido implementadas desde o século XX, parte significativa do *mindset* produtivo ainda é bastante exploratório.

Nas últimas décadas, entretanto, esse paradigma produtivo vem mudando com mais intensidade em diversos setores, sobretudo devido à aproximação entre legislação e regulamentações ligadas a direitos humanos e o mundo dos negócios. Muitas redes de trabalho que durante longo tempo consumiram ao extremo pessoas e natureza têm se transformado e criado novas formas de produzir: surgem contratos, acordos e leis que impulsionam a proibição de práticas exploratórias. Apesar dos avanços, ainda há muito por se fazer e as empresas têm papel crucial nessa jornada de transformação.

SENSIBILIZAÇÃO E ENGAJAMENTO

Diversas empresas multinacionais de origem sueca atuantes no Brasil há muito tempo acompanham e impulsionam essa transformação e têm encontrado nos princípios dos direitos humanos caminhos promissores para melhorar as condições de trabalho nas mais diferentes cadeias produtivas. Por um lado, legislações, regulamentações e códigos de conduta são fundamentais nesse processo, porque obrigam diferentes atores do mundo dos negócios a cumprirem requisitos, a serem éticos e transparentes e a se empenharem na mitigação de impactos negativos.

Ao mesmo tempo, a obrigatoriedade de seguir regras pode sempre beneficiar-se de uma boa dose de conscientização. Ou seja, o *compliance* pode ser muito mais efetivo quando acompanhado de uma visão mais ampla, para muito além de estar ou não em conformidade. É através da conscientização que o “não-fazer” passa a ser encarado como “fazer diferente” ou “fazer-melhor” .

Nesse contexto, esta publicação tem como objetivo conscientizar as empresas sobre os direitos humanos e fomentar o respeito e o cuidado com as pessoas. Ela foi pensada por um grupo de empresas associadas à Câmara de Comércio Sueco-Brasileira, com apoio da Embaixada da Suécia no Brasil com o intuito de ressaltar que o respeito aos direitos humanos no mundo do trabalho é um importante caminho para melhorar condições de vida, garantir a produtividade e reduzir as desigualdades sociais. Ao longo dessa jornada, os fornecedores das empresas têm um importantíssimo papel a desempenhar.

Ao final da leitura esperamos que os princípios contidos nos direitos humanos sejam entendidos como a base para a construção de sociedades mais justas e acolhedoras e que, ao pensarmos na longa trajetória das cadeias produtivas e nas enormes redes de trabalho que elas envolvem, as empresas reconheçam seu papel no tipo de sociedade que queremos moldar. Afinal, condições de trabalho e a forma como “utilizamos” a natureza (os recursos, os serviços ecossistêmicos, as amenidades e a biodiversidade) são indicadores da sociedade que somos.

Oportunidades e condições de trabalho são indicadores de como uma sociedade funciona. Também revelam como uma sociedade lida com suas pessoas. Por isso, o assunto é relevante. Afinal, em que tipo de sociedade queremos viver?



POR QUE DIREITOS HUMANOS?

O tema dos direitos humanos tem se tornado cada vez mais relevante no mundo dos negócios por sua importância como condição essencial para o desenvolvimento das sociedades.

Questões ligadas a direitos humanos têm sido incorporadas em regulações e processos de devida diligência de empresas globais e assim incentivado a transformação do ambiente comercial nos mais variados setores. Sobretudo, a atenção aos direitos humanos permite que as empresas contribuam com impactos positivos em suas operações e oportunidades de expansão.

O respeito aos direitos humanos nas empresas permite que elas respondam à crescente conscientização entre atores globais, fortalecendo sua reputação organizacional. Permite também que atendam às expectativas de investidores e consumidores, respondendo melhor a riscos relacionados aos impactos negativos que afetam indivíduos e grupos sociais

Como chegamos a essa constatação?

Para responder a essa pergunta, precisamos nos remeter ao ano de 1948, período em que foi assinada a **Declaração Universal dos Direitos humanos (DUDH)**. Essa foi a primeira vez em que diferentes países assinaram um compromisso escrito sobre direitos humanos. É preciso lembrar que, nesse momento, parte significativa do mundo ainda estava sob os abalos da Segunda Guerra Mundial.

A DUDH representa um compromisso coletivo da comunidade internacional em proteger os direitos de todos os indivíduos e promover sociedades mais justas e equitativas. A DUDH foi criada para afirmar que todos os seres humanos têm direitos inerentes e que a dignidade humana deve ser respeitada e protegida, independentemente de nacionalidade, raça ou religião. São princípios de proteção à vida humana, garantias de dignidade e desenvolvimento pleno livre de discriminação e violência contra as pessoas. Através da DUDH, a comunidade internacional buscou estabelecer normas comuns que pudessem ser adotadas pelos países, promovendo a responsabilidade dos Estados em respeitar e garantir os direitos humanos.

Não por acaso, os princípios dos direitos humanos foram incorporados em legislações nacionais, respondendo também a um crescente movimento global por direitos civis e sociais, direitos econômicos e políticos, direitos da criança, direitos das mulheres, direitos das pessoas com deficiência, e direitos trabalhistas - que estão interligados e se afetam mutuamente. Essa reverberação em legislações nacionais e internacionais nas décadas posteriores reflete as aspirações de diversas sociedades por liberdade, igualdade e justiça.



Veja o que dizem alguns dos principais artigos da Declaração Universal dos Direitos humanos¹

Artigo 1

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo 2

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 3

Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

¹ Você pode acessar a declaração completa aqui: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Artigo 4

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 5

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo 6

Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo 9

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo 7

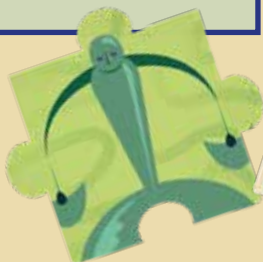
Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo 8

Todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo 10

Todo ser humano tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir seus direitos e deveres ou fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.



Artigo 11

1. Todo ser humano acusado de um ato delituoso tem o direito de ser presumido inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.

2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituíam delito perante o direito nacional ou internacional. Também não será imposta pena mais forte de que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo 20

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica.

2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo 21

1. Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.

2. Todo ser humano tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.

3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; essa vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.



Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.
2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.



Um instrumento para pensarmos no tipo de sociedade que queremos

Ao definir “direitos humanos” como dignidade humana e os direitos e liberdades básicos que todos os seres humanos têm desde o nascimento, a DUDH enfatiza que todo ser humano têm o direito de ser tratado com igualdade, sem discriminação baseada em nacionalidade, religião, sexo, cor, idioma, etnia ou qualquer outra condição. Esses direitos são inerentes e presentes desde o nascimento e não podem ser retirados ou transferidos entre indivíduos, pois são inalienáveis.

Os direitos humanos são apoiados e protegidos em várias dimensões – como direitos econômicos, direitos sociais e direitos culturais – e todos esses direitos são igualmente importantes e indivisíveis, sem que nenhum direito seja mais significativo do que os outros.

A DUDH também é um instrumento para enfatizar a importância de considerar grupos de indivíduos considerados mais vulneráveis a serem afetados por violações de direitos do que outros grupos e que devem receber proteção especial. Exemplos de grupos vulneráveis incluem: mulheres, crianças e jovens, indivíduos de baixa renda, pessoas LGBTQI+, trabalhadores migrantes, refugiados, pessoas com deficiência, grupos étnicos ou minorias.

como nos relacionamos com esses direitos no dia a dia?

Eleanor Roosevelt,
uma das figuras centrais na criação
da Declaração Universal dos
direitos humanos
tem uma citação emblemática:

“Onde, afinal, começam os direitos humanos universais? Em lugares pequenos, perto de casa — tão perto e tão pequenos que não podem ser vistos em nenhum mapa do mundo. No entanto, eles são o mundo da pessoa individual; o bairro em que vive; a escola ou faculdade que frequenta; a fábrica, fazenda ou escritório onde trabalha.

Esses são os lugares onde todo homem, mulher e criança busca justiça igual, oportunidade igual, dignidade igual sem discriminação. A menos que esses direitos tenham significado lá, eles têm pouco significado em qualquer lugar.

Sem uma ação cidadã concertada para defendê-los perto de casa, buscaremos em vão o progresso no mundo maior.”

Eleanor Roosevelt, 1958



DIREITOS HUMANOS E RELAÇÕES COMERCIAIS: DUAS IMPORTANTES PUBLICAÇÕES

Nos últimos 70 anos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos influenciou legislações e políticas ao redor do mundo visando proteger os direitos básicos das pessoas. Mas foi apenas no início do século XXI que a questão começou a se aproximar com mais objetividade do mundo corporativo.

Apoiada nos pilares "proteger, respeitar e reparar", a primeira aproximação se deu pelos *UNGPs - United Nations Guiding Principles on Businesses and Human Rights* (**Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos**) uma iniciativa das Nações Unidas com 31 Princípios para estabelecer padrões globais de prevenção e mitigação de riscos de impactos negativos sobre os direitos humanos eventualmente causados pelas atividades comerciais. Desde a publicação desses princípios, a devida diligência em direitos humanos tornou-se o padrão de conduta global esperado de todas as empresas multinacionais.

Os UNGPs reconhecem que os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos, e que as empresas, independentemente da sua dimensão, setor, contexto operacional, propriedade e estrutura, devem respeitá-los onde quer que operem.

Logo após seu lançamento, os UNGPs foram incorporados nas **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Sobre Conduta Empresarial Responsável**, enfatizando a responsabilidade das empresas em evitarem causar ou contribuir para impactos adversos sobre os direitos humanos. As duas publicações se tornaram referência na definição de conduta de empresas multinacionais em temas de sustentabilidade social.²

Por que os Princípios Orientadores da ONU e as Diretrizes da OCDE são importantes?

Porque passaram a alertar as empresas para os riscos envolvendo questões voltadas para os direitos humanos e incentivam as organizações a **promoverem um crescimento empresarial a partir do respeito à dignidade humana**. Ambas publicações ressaltam que o gerenciamento de riscos e a promoção da dignidade humana se dá na medida em que as empresas:

1. **Respeitem os direitos humanos** (o que significa evitar violar os direitos humanos de outras pessoas) e lidem com os impactos adversos sobre os direitos humanos com os quais estão envolvidos.
2. **Evitem causar ou contribuir para impactos adversos** sobre os direitos humanos e lidem com tais impactos quando estes ocorrerem.
3. **Procurem formas de prevenir ou mitigar impactos adversos** sobre os direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços através de uma relação comercial, mesmo que a empresa não tenha contribuído diretamente para esses impactos.

2 https://www.oecd.org/pt/publications/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990.html

4. Tenham um **compromisso** com uma política de respeito pelos direitos humanos publicamente disponível.
5. Realizem a **devida diligência** em relação aos direitos humanos, de acordo com a dimensão, a natureza e o contexto das operações, bem como a gravidade dos riscos de impactos adversos para os direitos humanos.
6. Ofereçam ou **cooperem** através de processos legítimos na reparação de impactos adversos sobre os direitos humanos, quando identificarem que causaram ou contribuíram para esses impactos.

As Diretrizes da OCDE e os Princípios Orientadores da ONU (UNGPs) colocaram o respeito pelos direitos humanos como o padrão global de conduta esperada das empresas, independentemente da capacidade e/ou da vontade dos Estados de cumprirem com as suas obrigações.³

3 As Diretrizes da OCDE também são bem explicadas no Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável https://www.oecd.org/pt/publications/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57.html

A proteção aos direitos humanos é uma prioridade fundamental para a **AAK**, e nossos stakeholders continuam a aumentar as expectativas por uma auditoria rigorosa nesse tema. A cadeia de suprimentos da **AAK** inclui o fornecimento de produtos de países onde os riscos aos direitos humanos podem ser significativos. A mitigação desses riscos continua sendo uma de nossas principais prioridades e está totalmente integrada às nossas atividades de fornecimento.

FERRAMENTAS DA AAK PARA DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

Dentro de nosso negócio	casa de ingredientes multi-óleo; política de compras responsáveis de óleos vegetais; avaliação de riscos nas cadeias de suprimentos;
Dentro de nosso negócio	implementação de planos e prioridades regionais; monitoramento da legislação e compliance; mapeamento de riscos e auditoria nas cadeias de suprimentos
Dentro de nossa cadeia produtiva	fornecedores Tier 1: Sedex SAQ; SMETA; Código de Conduta; Score cards; planos de ação; treinamento.
Dentro de nossa cadeia produtiva	fornecedores Tier 2 e além: plataforma de engajamento de fornecedores; perfis de risco em moinhos ; treinamento em moinhos.
Para além de nossa cadeia de suprimentos	membro e vice chair da Round Table Sustainable Palm Oil; Palm Oil Collaboration Group (POCG); Comitê de Cocos Sustentáveis
Para além de nossa cadeia de suprimentos	Aliança Global do Karité; Fediol Grupo de trabalho sobre trabalho forçado; monitoramento de legislação e compliance (USCBP, CSDDD); membro US CTPAT;
Para além de nossa cadeia de suprimentos	Solidaridad (direitos trabalhistas); Earthworm foundation (direitos humanos na indústria de óleo de palma da Malásia); o fundo holandês contra o programa de trabalho infantil

Para avaliar e mitigar os riscos aos direitos humanos, colaboramos com especialistas terceirizados e ONGs, incluindo

Fair Labor Association (FLA) – Identificação de riscos em direitos humanos por commodity e país.

Proforest – Desenvolvimento de roteiros de três anos para a conformidade com o CSDDD.

Sedex – Fornecimento de uma plataforma para avaliação e auditoria de fornecedores.

O processo de identificação e mitigação de riscos em direitos humanos na **AAK** segue as Diretrizes de Due Diligence da OCDE para Conduta Empresarial Responsável, garantindo práticas éticas em toda a nossa cadeia de suprimentos. Isso inclui:

- Atualização e revisão de nossas avaliações de risco e impacto em direitos humanos em colaboração com a Fair Labor Association e a Ramboll.
- Revisão da Política e do Código de Conduta do Grupo AAK para o fornecimento responsável de óleos vegetais, a fim de garantir o alinhamento com a legislação futura.
- Continuação da integração de fornecedores de palma e coco na plataforma Sedex, expandindo o escopo para incluir fornecedores de soja e canola.
- Envolvimento com duas plantas em nossa cadeia de suprimentos, localizadas na Colômbia e no Brasil, para fortalecer seus processos de Due Diligence em direitos humanos. Essas fábricas foram identificadas como de alta prioridade por meio de nossa abrangente avaliação de risco, que avalia tanto a maturidade das práticas de direitos humanos existentes, quanto o contexto geográfico.

Ao adotar essas medidas, a **AAK** continua a promover seu compromisso com a defesa dos direitos humanos e a garantia de cadeias de suprimentos responsáveis e transparentes em todo o mundo.

violações de direitos humanos em atividades comerciais no Brasil

Você pode pensar na própria empresa onde trabalha e chegar à conclusão de que esses impactos negativos não estão presentes em seu ambiente profissional. De fato, podem não estar. No entanto, se uma empresa não identifica violações de direitos humanos em suas atividades internas, isso não significa que elas não possam ocorrer nas relações comerciais mantidas pela empresa. Ou seja, o problema pode não estar diretamente dentro da empresa, mas pode estar em sua cadeia de suprimentos. Veja alguns exemplos:

1. **Trabalho Escravo e Trabalho Infantil:** Apesar de ser ilegal, o trabalho escravo moderno e o trabalho infantil ainda ocorrem em algumas indústrias, especialmente em setores como agricultura, construção civil e manufatura.
2. **Discriminação e Desigualdade:** Muitas empresas ainda enfrentam questões de discriminação, seja por raça, gênero, orientação sexual ou deficiência. Isso se reflete em desigualdade salarial, falta de oportunidades de liderança e ambientes de trabalho hostis.
3. **Violação de Direitos dos Trabalhadores:** Condições de trabalho inadequadas, como jornadas excessivas, falta de segurança e saúde no trabalho, e ausência de direitos básicos, como férias e licenças, ainda são problemas frequentes.

4. **Assédio Moral e Sexual:** O assédio no ambiente de trabalho é uma questão séria, com muitos trabalhadores enfrentando comportamentos abusivos que afetam sua saúde mental e bem-estar.
5. **Falta de Transparência e Responsabilidade:** Algumas empresas não adotam práticas transparentes em relação a suas operações, tornando difícil para os *stakeholders* monitorarem o respeito aos direitos humanos.
6. **Impactos Ambientais:** Atividades empresariais que causam degradação ambiental podem afetar comunidades locais e violar direitos humanos, como o direito a um ambiente saudável e à saúde.
7. **Deslocamento de Comunidades:** Projetos empresariais, como a construção de fábricas ou infraestrutura, podem resultar no deslocamento forçado de comunidades, violando seus direitos à terra e à moradia.
8. **Falta de Inclusão e Diversidade:** Muitas empresas ainda carecem de políticas eficazes que promovam a inclusão e a diversidade, resultando em ambientes de trabalho homogêneos e excludentes.

Lembre-se de que toda manufatura, ferramenta, infraestrutura, serviço e atividade para a manutenção da vida cotidiana envolve relações de trabalho: quantas delas não são permeadas por esses impactos negativos?



AUMENTO DA CONSCIENTIZAÇÃO E DA DEVIDA DILIGÊNCIA

Nos últimos anos, a exposição de impactos negativos contribuiu para aumentar a conscientização pública e também resultou em maiores expectativas e pressões sobre as empresas para que mudem suas práticas a fim de garantir o respeito aos direitos humanos não apenas em suas operações diretas, mas em toda sua cadeia de valor.

Um movimento bastante significativo nessa direção e uma maior atenção para a questão nas relações entre clientes e fornecedores foram dados recentemente com a liderança e exemplo da União Europeia. Trata-se da aprovação da **Diretiva de Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa** (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive* – CSDDD –, também conhecida como CS3D)⁴. Essa diretiva estabelece que grandes empresas sediadas na União Europeia, bem como empresas estrangeiras que atuam em países do bloco, têm a responsabilidade de identificar, prevenir e mitigar impactos adversos à natureza e aos direitos humanos em toda a sua cadeia de valor.

Estamos falando de um ato legislativo que busca assegurar que as empresas europeias assumam responsabilidade por impactos sociais e ambientais ao longo de suas cadeias de suprimentos. A diferença entre essa diretiva e iniciativas anteriores é principalmente o fato de a legislação cobrar das empresas uma maior atenção não apenas em suas operações diretas, mas também em conexões ao longo das cadeias produtivas, em suas filiais e subsidiárias.

⁴ <https://blog.worldfavor.com/csddd-vs-csrd-whats-the-difference>

A Diretiva representa um avanço significativo na regulação de práticas empresariais, promovendo a responsabilidade social e ambiental e buscando garantir que as cadeias de suprimentos sejam sustentáveis e respeitem os direitos humanos. Uma vez aprovada, todos os países da UE precisam incorporá-la às suas próprias legislações nacionais⁵.

Atenção especial aos fornecedores de empresas de origem sueca

Com a CS3D, a questão da sustentabilidade ambiental e social requer uma atenção redobrada das empresas para o que acontece à montante e à jusante de suas operações. Isso afeta os fornecedores na medida em que as empresas europeias passam a ser obrigadas a identificar, prevenir, mitigar e remediar impactos negativos em direitos humanos e no meio ambiente tanto em suas operações, como nas operações de seus fornecedores. Vale lembrar que muitos fornecedores de empresas europeias encontram-se no Brasil.

As empresas que não cumprirem com as obrigações estabelecidas pela CS3D poderão enfrentar consequências legais, incluindo ações judiciais e sanções, o que pode pressionar as empresas a garantir que seus fornecedores também estejam em conformidade.

5 Saiba mais em: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-10/HRDD%20Interpretive%20Guide_ENG_Sep%202021.pdf

A **ABB** está comprometida em respeitar a dignidade e os direitos humanos de forma transparente, em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs). A empresa trabalha para garantir que todo seu ecossistema (funcionários, clientes, consumidores, usuários finais, parceiros de negócios, fornecedores, acionistas e as comunidades e sociedades que atende) sejam tratados com respeito e justiça em todos os momentos. Essas ações são sustentadas pelo Código de Conduta da ABB, sua Política de Direitos Humanos e Estrutura de Due Diligence, abrangendo todos os indivíduos que trabalham para a ABB ou que interagem com a empresa ao longo de sua cadeia de valor.

Destaques de 2024

- Ampliação da oferta de treinamentos em direitos humanos, com um total de 7.313 sessões, totalizando 5.503 horas de treinamento
- Aprimoramento da due diligence de direitos humanos da ABB nas operações
- Programas de SSBM e auditorias de fornecedores alinhados ao Código de Conduta de Fornecedores da ABB⁶

PONTOS DE ATENÇÃO EM DIREITOS HUMANOS

emprego justo	tráfico de pessoas e escravidão moderna
trabalho infantil	questões ambientais impactando direitos humanos
saúde e segurança	segurança da informação e privacidade de dados
corrupção e suborno	impacto nas comunidades e nos direitos à terra

⁶ <https://global.abb/group/en/sustainability/social-progress/human-rights>

É importante notar que a diretiva toma como base as publicações citadas anteriormente: Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais Sobre Conduta Empresarial Responsável, Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável e os Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos.

Devida diligência em direitos humanos: ônus ou benefício?

Diversas empresas podem encarar as responsabilidades para com os direitos humanos como uma fonte de ônus adicional. No entanto, as empresas precisam observar que a implementação eficaz e completa da devida diligência em direitos humanos, estando em conformidade com os UNGPs (e consequentemente com a CS3D), pode gerar benefícios comerciais substanciais.

Entre os benefícios está a possibilidade de catalisar a transformação na cultura organizacional e promover uma cultura de respeito aos direitos humanos, além de influenciar diversos elos da cadeia de suprimentos. Isso certamente transforma as práticas e as relações comerciais para melhor.

Outros benefícios incluem facilitar a colaboração entre pequenas, médias e grandes empresas e impulsionar mudanças significativas nas práticas comerciais, do nível local à escala global, algo que favorece a contratação de pequenas e médias empresas como fornecedoras de grandes multinacionais globais, em especial as multinacionais suecas.

Cinco argumentos a favor dos benefícios

Quais as vantagens de adesão a programas de responsabilidade?

- A empresa sai na frente (porque as regulações dessa natureza só tendem a aumentar)
- A empresa é vista como moderna e atual (e não atrasada)
- A empresa pode fornecer para um maior número de empresas de qualidade
- A empresa contribui para a sociedade (longo prazo)
- A empresa contribui para redução das desigualdades sociais
- A empresa investe na produtividade e bem estar da sociedade

Incorporar o respeito aos direitos humanos nos processos de uma empresa pode gerar benefícios como:

- Melhor atender às expectativas do consumidor;
- Permitir que as empresas respondam à crescente conscientização sobre direitos humanos entre os atores empresariais globais;
- e ajudar a fortalecer a reputação organizacional;
- Gerenciar riscos relacionados a indivíduos e contribuir para impactos positivos nas capacidades de negócios e oportunidades de expansão.

CS3D traz uma pressão positiva para fornecedores ao incentivar a formação de um novo ambiente de condução dos negócios com o menor risco possível para os direitos humanos. A tendência é que o mundo dos negócios caminhe na direção em que o respeito aos direitos humanos seja tão básico quanto o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Na medida em que a Devida Diligência em Direitos Humanos se torna um padrão de conduta esperado, espera-se que as empresas criem valor compartilhado para a sociedade em níveis local, nacional e internacional.



Vantagem competitiva para fornecedores

Estamos em um momento em que as empresas que conseguem comprovar que adotam práticas éticas e sustentáveis tornam-se mais competitivas no mercado. Fornecedores de várias regiões do mundo precisarão se adaptar às exigências para continuar a fazer negócios com empresas europeias. Quem sair na frente, certamente terá vantagem competitiva.

Estar atento para essa transformação reduz os riscos relacionados à não conformidade, incluindo os custos associados e o tempo gasto em litígios e remediações e mitiga ainda os custos de danos à reputação. Se as operações estiverem em conformidade com os padrões legais mínimos, realizando inspeções de saúde e segurança ocupacional e proporcionando um bom ambiente de trabalho para os funcionários, isso beneficiará todas as partes interessadas.

Para o **Grupo Atlas Copco**, há sempre oportunidades de melhoria na relação com fornecedores, distribuidores, agentes, revendedores ou similares que trabalhem com eles. Há critérios definidos para parcerias de negócios ("Business Partner Criteria"), os quais envolvem não somente a qualidade e a conformidade técnica dos seus parceiros de negócios, mas também o compromisso ético, integridade, respeito aos direitos humanos e trabalho justo, atendimento no âmbito ambiental, sustentável e responsabilidade climática, conformidade com as listas de itens proibidos e declaráveis, proteção de dados e privacidade, entre outros do Atlas Copco Group. A empresa também pode realizar auditorias presenciais regulares para verificar o cumprimento integral do *Business Partner Criteria*.

Quanto mais uma empresa se comunica sobre temas cruciais com seus parceiros de negócio, mais aumentam as chances de diminuição de riscos nas cadeias de valor. Em seu *Human Rights Statement 7* o **Grupo Atlas Copco** enfatiza a importância do treinamento de seus colaboradores sobre o tema, além de promover a remediação de impactos adversos que tenha causado ou contribuído para causar. O Grupo Atlas Copco está empenhado em manter altos padrões de ética em todas as suas interações comerciais, o que significa que exige o mesmo dos seus parceiros de negócios.

Diretrizes internacionais que inspiraram a criação do Código de Conduta da Atlas Copco.

Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas

Pacto Global das Nações Unidas

Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais

A **Scania** desenvolve em 3 pilares de ação que norteiam a proteção aos direitos humanos⁷:

Comprometimento - estabelecendo compromissos políticos consistentes, alimentando a conscientização e capacitação.

Entendimento - integrando ambições e requisitos ao processo de tomada de decisão da empresa, construindo uma abordagem com base no diálogo com as partes interessadas

Demonstração - comunicando de forma transparente e garantindo acesso real a reclamações e remediação.

Esses princípios são aplicados em áreas como: Segurança, trabalho decente, integridade e livre manifestação, diversidade e inclusão, transição justa, presença responsável e mudanças climáticas, contribuindo para a identificação de sinergias e oportunidades entre diversos atores na cadeia de suprimentos.

⁷ <https://www.scania.com/human-rights.html>

Seja na implementação de um código de conduta, no estabelecimento de determinantes contratuais ou em atividades de conscientização, **o que é importante para a Scania transmitir para seus fornecedores?**

Na relação com fornecedores em primeiro lugar é importante agir com ética e integridade na condução dos negócios, em todas as etapas, desde o momento da realização de bid para a contratação, negociação das condições contratuais, preço, condições de fornecimento, etc, até a gestão da operação no dia a dia. É importante haver um equilíbrio na relação e que as condições sejam negociadas de forma justa para as partes envolvidas, por critérios objetivos, transparentes e sem que haja nenhum conflito de interesses que venha a favorecer indevidamente algum fornecedor em particular.

É importante também que nossos parceiros de negócios tenham a compreensão dos valores que são fundamentais para a **Scania** e que se comprometam a cumprir as regras de integridade da **Scania**, tanto em relação à realização de negócios livres de corrupção, fraudes, lavagem de dinheiro, como em relação aos compromissos de sustentabilidade e, especialmente, proteção aos direitos humanos. Nosso contrato de fornecimento estabelece cláusulas que refletem a obrigação dos nossos fornecedores com esses temas. Nosso Código de Conduta para fornecedores deixa claro o que a **Scania** espera de seus fornecedores e subfornecedores, considerando toda a cadeia de suprimentos. Além disso, temos uma política de direitos humanos que estabelece a necessidade de identificarmos os riscos de violação desses direitos em toda nossa cadeia de valor e adotarmos todas as medidas que estiverem ao nosso alcance para mitigar esses riscos ou para remediar eventual violação ocorrida.

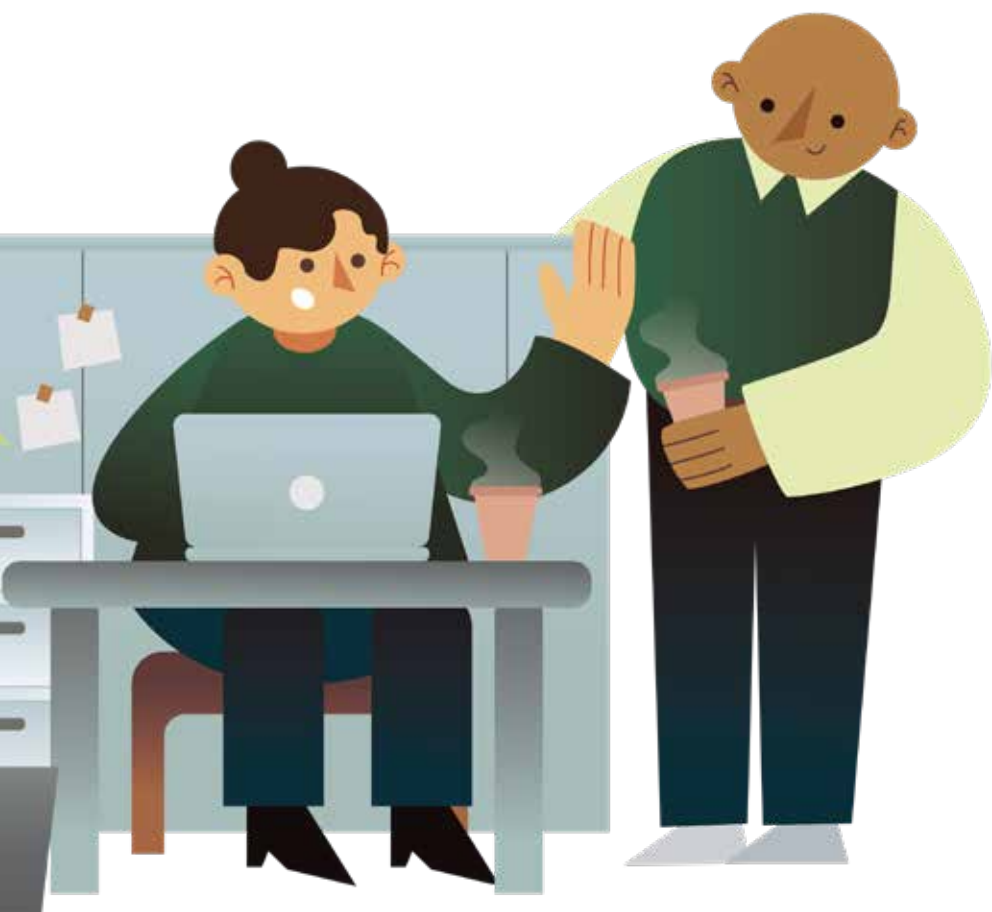
A **Höganäs** tem como objetivo ser uma empresa socialmente responsável em todos os países em que opera, sempre mantendo altos padrões de proteção dos direitos humanos, direitos trabalhistas, combate à corrupção e proteção ambiental. Esse compromisso também se estende aos parceiros comerciais. Ciente de que suas operações têm um impacto significativo em muitas comunidades locais, a empresa entende que é capaz de prosperar quando a comunidade em que atua também prospera. Por isso, diálogo, transparência e parcerias são essenciais na interação com a sociedade em que atua. A **Höganäs** busca ouvir ativamente as contribuições das comunidades, procurando sempre melhorar esse tipo de interação e o apoio a organizações locais.⁸ No Brasil, um dos exemplos disso é o Programa de Engajamento de Fornecedores que já teve duas edições. A **Höganäs** no Brasil reconhece e premia os fornecedores que melhor atendem aos requisitos inegociáveis da empresa, destacando inclusive as ações ESG.

⁸ <https://www.hoganas.com/en/sustainability/social-responsibility/>



parte 2

aplicação prática



SOU FORNECEDOR DE UMA EMPRESA SUECA NO BRASIL (OU GOSTARIA DE ME PREPARAR PARA SER) O QUE DEVO FAZER?

Este guia oferece alguns princípios para empresas seguirem e se familiarizarem com a **Devida Diligência em Direitos Humanos**. São temas básicos que ajudam empresas a se adequarem como fornecedoras de multinacionais europeias, em especial as multinacionais suecas.

Se sua empresa já é fornecedora de uma multinacional sueca, certamente seu cliente tem solicitado ou está prestes a solicitar informações sobre como você gerencia os riscos relacionados aos direitos humanos. Isso pode se dar por meio do Código de Conduta para Fornecedores, preenchimento de formulários, visitas técnicas, auditorias, processos de avaliação baseados em evidências e certificações⁹. Cada empresa cliente apresenta procedimentos específicos. Mas todas certamente possuem pré-requisitos rigorosos e constantes atualizações de informação para contratarem seus fornecedores.

⁹ Sedex SMETA <https://www.sedex.com/solutions/smeta-audit/> e Ecovadis <https://ecovadis.com/pt/> são metodologias amplamente utilizadas em auditorias e certificação sociais.

Se esse for o seu caso, este guia e as informações apresentadas a seguir esclarecerão algumas iniciativas já seguidas por sua empresa e provavelmente oferecerão insights adicionais a favor de iniciativas “para além do compliance” .

Se, por outro lado, sua empresa ainda não é fornecedora de uma multinacional sueca, os passos a seguir ajudarão na preparação, pois apresentam questões básicas para que os fornecedores incorporem a atenção aos direitos humanos em suas operações e em suas relações comerciais.

Em ambos os casos, a importância está na análise de risco sobre violações aos direitos humanos.

O ponto fundamental para que as empresas lidem com esse risco está em um profundo conhecimento das cadeias produtivas de que fazem parte, aprendendo a identificar e analisar possíveis impactos negativos relacionados a direitos humanos. Essa preparação e conscientização tem como fundamento os UNGPs e as diretrizes da OCDE. Nas páginas a seguir, instruções de identificação e análise de violações aos direitos humanos são apresentadas de forma simplificada e podem ser um primeiro passo para as empresas integrarem essa análise de risco em suas atividades produtivas e comerciais.

No **Grupo Electrolux**, acreditamos que a responsabilidade social começa com o respeito aos direitos humanos em toda a cadeia de fornecimento. Nosso programa de Responsible Sourcing é estruturado para garantir que os fornecedores compartilhem dos nossos valores e cumpram padrões rigorosos relacionados à saúde, segurança, condições de trabalho, não discriminação entre outros. Isso inclui a realização de auditorias sociais, avaliações de risco e ações corretivas, sempre com base em frameworks reconhecidos internacionalmente, como os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs).

Mais do que conformidade, buscamos transformação. Trabalhamos em parceria com nossos fornecedores para promover melhorias contínuas nas condições de trabalho, oferecendo treinamentos e suporte técnico. Essa abordagem colaborativa permite que os fornecedores evoluam em suas práticas sociais, criando ambientes mais seguros, inclusivos e resilientes para os trabalhadores. Além disso, integramos critérios sociais em decisões estratégicas, como o programa de financiamento Risco Sacado Verde, que reconhece e recompensa boas práticas de sustentabilidade.

Nosso compromisso é com uma cadeia de valor ética e sustentável. Ao integrar responsabilidade social às nossas operações de compras, contribuímos para um futuro onde o sucesso empresarial anda lado a lado com o bem-estar das pessoas.¹⁰

¹⁰ Saiba mais em: <https://www.electroluxgroup.com/wp-content/uploads/sites/2/2025/02/electrolux-Annual-Report-2024-250220.pdf>

COMO INTEGRAR OS DIREITOS HUMANOS NAS ATIVIDADES COMERCIAIS DA EMPRESA?

Desenvolvendo um processo de devida diligência em direitos humanos construído sobre três princípios fundamentais: **preparação, identificação de impactos e remediação.**

Preparação

- 1 Estabeleça um compromisso, assine uma declaração ou uma política de direitos humanos dentro da empresa.
- 2 Anuncie o compromisso como uma política independente de direitos humanos ou integre essa política ao código de conduta da empresa. Você também pode se inspirar no código de conduta de seu cliente sueco, se houver.

Identificação de impactos

- 3 Defina metas por meio do engajamento de todos os funcionários, desde a gerência até a equipe operacional.
- 4 Conduza a Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDH), por meio de uma avaliação dos riscos e dos potenciais impactos associados às atividades comerciais da empresa. Isso abrange a cadeia de suprimentos e os relacionamentos comerciais da empresa.

Remediação

- 5 Contribua para remediar impactos adversos já ocorridos.

A abordagem da **Alfa Laval** para identificar riscos de direitos humanos em sua rede de fornecedores baseia-se na coleta de insights de vários canais. Para a **Alfa Laval**, a gestão eficaz de riscos envolve compreender e abordar de forma abrangente os riscos potenciais em sua cadeia de suprimentos. Para identificar áreas de risco, são utilizados relatórios de tendências de risco macro, insights externos para indicadores de risco críticos (por exemplo, índices anticorrupção, ambientais e de condições de trabalho) e dados e insights internos.

Auditorias e diálogos com fornecedores oferecem informações valiosas para o aprimoramento do processo de triagem de riscos. Os riscos também podem ser identificados continuamente por meio de atividades de avaliação de fornecedores, incidentes relatados, análise de riscos e canais de denúncia. Veja um resumo no diagrama a seguir. ¹



¹ <https://www.alfalaval.com/globalassets/documents/about-us/sustainability/alfa-laval-human-rights-report-2023.pdf>



Note que preparação, identificação de impactos e remediação, quando integrados aos processos da empresa, vão além do preenchimento de formulários para compliance. A integração reflete uma compreensão dos princípios de respeito aos direitos humanos que trazem valor para as atividades comerciais¹¹

due diligence: engajar equipes e identificar os possíveis impactos negativos

Conduzir a devida diligência em direitos humanos nas atividades comerciais da uma empresa contribui para que essa organização entenda melhor não apenas a forma como desenvolve suas atividades, como também compreenda em maior detalhe o funcionamento da cadeia produtiva em que está inserida. Mesmo que diferentes empresas usem diferentes métodos nesse processo, o ponto em comum é o desenvolvimento de **ferramentas para mapeamento de riscos**. É isso o que os passos a seguir procuram abordar.

11 Veja algumas publicações inspiradoras do Instituto Ethos sobre o tema: <https://www.ethos.org.br/publicacoes/>

Vamos conduzir os primeiros passos para o desenvolvimento da devida diligência em direitos humanos em um restaurante fictício. Lembre-se de que o objetivo é minimizar os riscos associados aos direitos humanos - tanto em suas operações, quanto em operações de parceiros comerciais.

1. Identificação de impactos e entedimento do contexto operacional

Vamos primeiramente identificar atividades e relações comerciais que sustentam o funcionamento do restaurante.

RESTAURANTE FICTÍCIO

Imagine que precisamos desenvolver um processo de devida diligência em direitos humanos em um restaurante localizado em uma cidade portuária. O restaurante fica perto do porto, recebendo diariamente muitos trabalhadores. Por estar em ambiente costeiro, o restaurante serve com frequência peixes e frutos do mar, tendo como parceiros comerciais pescadores locais e o mercado municipal.

Para mapear riscos relacionados a direitos humanos em suas atividades ou em atividades de parceiros comerciais, é preciso: identificar as atividades comerciais e entender o **contexto operacional** dessas atividades, incluindo as pessoas envolvidas em cada uma delas.

Pessoas envolvidas nas atividades principais: equipe de cozinheiros (diferentes cargos), garçons (diferentes cargos, incluindo gerência)	Pessoas envolvidas nas atividades de suporte: limpeza, compra de insumos, gestão de resíduos, divulgação/ comunicação
---	--

Entender o **CONTEXTO OPERACIONAL** significa analisar as circunstâncias em que cada atividade acontece. O objetivo dessa análise é enxergar possíveis riscos e impactos ligados à violação direitos humanos. Note que a análise pode se apoiar não apenas em informações obtidas no próprio restaurante, mas também em informações vindas de várias outras fontes (desde reportagens e estudos até relatórios e entrevistas).

Ao analisar as circunstâncias em que as atividades comerciais acontecem, toda empresa precisa se perguntar: **quais riscos e impactos ligados aos direitos humanos são comuns no setor em que atuo? Qual o contexto operacional dentro e fora da empresa?**

Existem muitos problemas já conhecidos que são recorrentes em várias empresas, independente do setor ou tamanho:

- Salários abaixo do salário mínimo estabelecido por lei
- Condições de trabalho inseguras
- Discriminação
- Assédio sexual
- Trabalho forçado

- Negação do direito dos funcionários à negociação coletiva
- Trabalho infantil
- Impactos no padrão de vida das comunidades vizinhas
- Preocupações com a segurança dos produtos

É possível identificar riscos como esses no restaurante ou em seus fornecedores diretos?

No caso do restaurante, podem ser indetificadas circunstâncias onde os salários estão abaixo da remuneração estabelecida por lei, onde condições de trabalho são inseguras, onde há discriminação, assédio e preocupação com a segurança de produtos. É claro que parte desses possíveis riscos e impactos são frequentemente acompanhados por órgãos reguladores ou de fiscalização como a vigilância sanitária (no caso de segurança de produtos) ou por associações de classe como os sindicatos (no caso dos salários). Mas outras circunstâncias podem ser mais difíceis de identificar, como ambientes de assédio ou discriminação.



Associações comerciais (sobretudo as associações de empresas do mesmo setor) podem ajudar na etapa de identificação de riscos e impactos de um setor, pois empresas do mesmo setor frequentemente compartilham contextos operacionais, fornecedores e stakeholders nas cadeias de valor.

As violações aos direitos humanos em um restaurante podem ocorrer em diferentes níveis e contextos, impactando tanto os trabalhadores do estabelecimento, quanto a cadeia de suprimentos

No caso do restaurante fictício, a identificação do contexto operacional levou à localização de possíveis riscos e impactos negativos e associação a stakeholders específicos:

1. Stakeholders:

Funcionários que trabalham preparando os alimentos

Possíveis riscos e impactos:

- **Trabalho forçado:** Empregados podem ser forçados a trabalhar em situações contra sua vontade, sem remuneração justa ou em condições degradantes.

- **Exploração do trabalho:** Baixos salários, horas excessivas de trabalho sem compensação adequada e falta de benefícios.
- **Assédio e discriminação:** Funcionários podem sofrer assédio sexual, discriminação com base em gênero, raça ou nacionalidade, e outras formas de abuso.
- **Condições de trabalho inseguras:** Falta de equipamentos de proteção, exposição a produtos químicos nocivos ou condições de higiene inadequadas.

2. Stakeholders:

Funcionários que trabalham atendendo aos clientes

Possíveis riscos e impactos:

- **Trabalho informal:** Muitos atendentes trabalham sem contratos formais, o que os torna vulneráveis a abusos e falta de direitos trabalhistas.
- **Desigualdade salarial:** Diferenças de pagamento com base em gênero, raça ou nacionalidade, além de práticas de gorjetas que podem ser desiguais.
- **Falta de treinamento e suporte:** Funcionários podem não receber treinamento adequado, colocando sua segurança e a dos clientes em risco.
- **Assédio verbal ou físico:** Atendimento ao público pode expor os funcionários a comportamentos abusivos de clientes, sem proteção adequada por parte da gestão.

3. Stakeholders:

Relação comercial com a matéria-prima (produção de alimentos)

Possíveis riscos e impactos:

- **Trabalho infantil:** Em algumas cadeias de suprimento, crianças podem ser exploradas em condições de trabalho perigosas.
- **Trabalho escravo:** Trabalhadores nas fazendas podem ser submetidos a jornadas exaustivas, sem pagamento justo ou liberdade para deixar o emprego.
- **Desrespeito às normas ambientais:** A produção de alimentos pode envolver práticas que prejudicam as comunidades locais, como poluição e degradação do solo.
- **Desigualdade de poder:** Pequenos agricultores ou pescadores podem ser forçados a aceitar preços injustos, sem acesso a mercados justos ou apoio governamental.

Note que as violações aos direitos podem ocorrer não apenas dentro do estabelecimento, mas em diferentes etapas da cadeia de suprimentos, como nas etapas de pesca, processamento e comercialização de frutos do mar.

Exemplos de riscos e impactos negativos que podem ocorrer na cadeia de suprimentos do restaurante

Pesca:

- **Trabalho forçado e escravo:** Pescadores podem ser forçados a trabalhar em condições degradantes, sem remuneração adequada, sendo frequentemente vítimas de tráfico humano.
- **Trabalho infantil:** Crianças podem ser exploradas no trabalho de pesca, em vez de estarem na escola, e expostas a condições perigosas.
- **Condições inseguras:** frequentemente enfrentam riscos como falta de equipamentos de embarcações inadequadas e exposições a condições climáticas adversas.
- **Exposição à exploração econômica:** Pequenos pescadores podem ser forçados a vender sua captura a preços muito baixos para intermediários, sem acesso a mercados justos.



Processamento:

- **Condições de trabalho precárias:** Trabalhadores em fábricas de processamento de frutos do mar podem enfrentar ambientes de trabalho insalubres, com falta de higiene e segurança.
- **Excesso de horas de trabalho:** Muitas vezes, os trabalhadores são obrigados a cumprir longas jornadas sem pagamento de horas extras ou descanso adequado.
- **Discriminação e assédio:** Funcionários podem enfrentar discriminação com base em gênero, raça ou nacionalidade, além de assédio no local de trabalho.
- **Baixos salários:** Trabalhadores podem receber salários extremamente baixos, que não correspondem ao custo de vida.

Comercialização:

- **Transparência e rastreabilidade:** A falta de transparência nas cadeias de suprimento pode permitir que práticas abusivas continuem sem fiscalização.
- **Exploração econômica:** Pequenos comerciantes e fornecedores podem ser pressionados a aceitar condições desiguais, levando a práticas comerciais injustas.
- **Impactos comunitários:** A industrialização da pesca pode impactar negativamente comunidades locais, levando à degradação de recursos naturais e à perda de meios de subsistência.

Uma vez compreendidas (1) as circunstâncias em que as atividades acontecem (contexto operacional) (2) identificados possíveis riscos e impactos e (3) identificados os stakeholders associados aos possíveis riscos e impactos, pode ser útil colocar essa informação em uma tabela, permitindo posteriormente analisar a probabilidade de ocorrência e a gravidade dos impactos negativos. Veja a tabela a seguir como uma ferramenta visual para se compreender o contexto operacional do restaurante e a relação entre as atividades, as possíveis violações aos direitos humanos e os stakeholders envolvidos.

Esse exercício permite que as empresas priorizem determinadas questões e sejam capazes de discernir como melhor administrar as prioridades com os recursos disponíveis.

Contexto operacional: atividades, possíveis violações e stakeholders envolvidos.

Atividade	Possíveis violações aos direitos humanos	Stakeholders
Preparação de alimentos	salário abaixo do que é permitido pela legislação assédio discriminação condições de trabalho inseguras	Funcionários que trabalham preparando os alimentos
Atendimento aos clientes	salário abaixo do que é permitido pela legislação assédio discriminação	todos os funcionários do restaurante, incluindo fixos, temporários e terceirizados
	segurança dos produtos (ex: condições de higiene)	clientes
Fornecimento de matéria prima	trabalho forçado	produtores rurais
	trabalho forçado condições inadequadas de higiene condições de trabalho inseguras	mercado de peixes; fornecedor de peixes e frutos do mar

Uma tabela como esta pode ser detalhada na medida em que as informações passam a ser mais acessíveis e o grau de maturidade da empresa com relação ao respeito aos direitos humanos aumenta. O mesmo tipo de tabela pode ser criado para as relações de trabalho na **cadeia de suprimentos do restaurante** (pesca, processamento e comercialização de peixes e frutos do mar, por exemplo).

2. Probabilidade e gravidade dos impactos negativos

Depois de detalhar o contexto operacional, a etapa seguinte é a análise da **probabilidade de ocorrência** e da **gravidade dos impactos negativos**. A partir dos exemplos colocados, qual a gravidade de cada impacto e qual a probabilidade dele acontecer?

A **probabilidade** é a possível frequência de uma violação acontecer. Por exemplo: o assédio moral a funcionários que trabalham na preparação de alimentos no restaurante é observado com frequência ou tem a tendência a acontecer raramente? As condições de trabalho inseguras na pesca de alimentos tendem a ser frequente ou são raras?

Probabilidade	Frequência do incidente de abuso de direitos humanos no presente e/ou probabilidade de que ocorra no futuro
----------------------	---

PROBABILI-
DADE

Probabilidade e Frequência

Alt(4-5)	O incidente de violação dos direitos humanos ocorreu na atividade empresarial ou no setor diversas vezes por ano e é altamente provável que ocorra novamente.
Média (2-3)	O incidente de violação de direitos humanos ocorreu na atividade empresarial ou no setor no passado.
Baixa (1)	O incidente de violação dos direitos humanos nunca ocorreu na atividade empresarial, mas já ocorreu no setor no passado.

Já a **gravidade** é avaliada a partir da **escala** do impacto, o **escopo** (ou magnitude) do impacto e se o impacto é **reparável** ou não.

Gravidade	Escala: A escala dos impactos na saúde física e/ou mental, como: perda de capacidade física, perda de órgãos, fatalidade ou trauma psicológico grave.
	Escopo: Número de pessoas afetadas (que sofreram abusos em direitos humanos)
	Reparabilidade: Medida da capacidade de reparar ou remediar o impacto nos indivíduos impactados (indivíduo que sofreu abuso de direitos humanos), refletida pelo tempo necessário para restaurar o indivíduo ao mesmo estado anterior ao impacto (abuso de direitos humanos).

Veja as situações em que a gravidade das violações é alta:

Alta (4-5)	Escala	Escopo	Reparabilidade
GRAVIDADE	O abuso dos direitos humanos envolve impactos severos a extremamente severos no bem-estar físico, mental e/ou emocional de uma pessoa e/ou comunidades, especialmente grupos vulneráveis.	O abuso dos direitos humanos afeta um grande número de pessoas, ou todo o grupo afetado, o que pode incluir a força de trabalho, suas famílias, parceiros de negócios, clientes ou comunidades vizinhas.	A menos que sejam tomadas medidas imediatas para lidar com o abuso dos direitos humanos, o impacto do incidente nunca poderá ser remediado e o indivíduo afetado nunca será restaurado ao seu estado original antes do abuso.

Adaptado de UNDP HRDD Training Facilitation Guide, p.61

Veja as situações em que a gravidade das violações é média e baixa:

Média 2-3)	O abuso dos direitos humanos envolve impacto baixo a médio no bem-estar físico, mental e/ou emocional de uma pessoa e/ou comunidades.	O abuso dos direitos humanos afeta um número moderadamente grande de pessoas, ou parte do grupo afetado, que pode incluir a força de trabalho, suas famílias, parceiros de negócios, clientes ou comunidades vizinhas.	A menos que medidas sejam tomadas em breve para lidar com a violação dos direitos humanos, o impacto do incidente provavelmente não será remediado, ou será apenas parcialmente remediado.
Baixa (1)	O abuso dos direitos humanos não tem efeitos de longo prazo na vida das vítimas e não afeta as populações vulneráveis.	O abuso dos direitos humanos afeta um pequeno número de pessoas (poucas pessoas), o que pode incluir a força de trabalho, suas famílias, parceiros de negócios, clientes ou comunidades vizinhas.	Não é necessária ação imediata para remediar totalmente o abuso dos direitos humanos.

Adaptado de UNDP HRDD Training Facilitation Guide, p.61

Baixa	Média		Alta	
1	2	3	4	5

Para avaliar a GRAVIDADE (eixo X) da violação em direitos humanos, a empresa dá uma nota de 1 a 5 para cada fator de impacto(escala, escopo e reparabilidade) e, em seguida, atribui o maior valor dos três como o valor final para GRAVIDADE.

Para avaliar a PROBABILIDADE (eixo Y) a empresa analisa a possível frequência do incidente.

Vamos supor que, no caso do RESTAURANTE FICTÍCIO, identificou-se que na preparação de alimentos o fator **assédio moral contra funcionários** está presente devido ao comportamento abusivo da gerência do restaurante. Nesse caso:

GRAVIDADE:

Gravidade	Escala: 4 - O impacto na saúde mental dos funcionários é alto a partir da descrição e relatos dos funcionários.
	Escopo: 3 - Número de pessoas afetadas é 10 (50% dos funcionários do restaurante)
	Reparabilidade: 2 - A capacidade de reparar ou remediar o impacto nos indivíduos impactados (indivíduo que sofreu abuso de direitos humanos) pode ser feita em tempo médio, visto que identificar e demitir os assediadores é tarefa feita de forma bastante objetiva. Portanto, este fator recebe nota 2

Nota mais alta: Gravidade 4

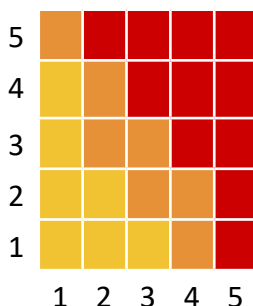
PROBABILIDADE:

Probabilidade dos funcionários se depararem com condições de assédio moral na preparação de alimentos é alta devido à relação diária entre funcionários e gerência no estabelecimento.

Probabilidade 4

RESULTADO:

Cruzando-se a Gravidade – EIXO X (nota 4) e Probabilidade EIXO Y (nota 4), encontra-se a violação dos direitos no quadrante vermelho, ALTO.



Todo esse processo é útil para que as empresas se atentem para os possíveis riscos relacionados às violações aos direitos humanos que podem acontecer em uma empresa ou em diferentes elos de uma cadeia de valor. Através desse processo, as empresas desenvolvem ferramentas que permitem obter uma visão mais clara e uma compreensão abrangente de suas atividades comerciais. Isso também é bastante relevante no processo de vincular e especificar os stakeholders a fim de garantir a prontidão para conduzir avaliações de risco e impacto.

3. Integrando o respeito aos direitos humanos nos processos das empresas

Integrar o que se identificou nas etapas anteriores nos processos da empresa envolve implementar medidas de gestão de risco para mitigar impactos reais e potenciais. Essa integração pode ter diferentes formatos. Mas todos esses formatos de alguma maneira envolvem uma análise de risco.

A integração pode ser facilitada:

1. Atribuindo-se responsabilidades para lidar com riscos e impactos à unidade apropriada dentro da empresa;
2. Gerenciando riscos e impactos por meio de:
 - Alocação de recursos, como pessoal responsável e orçamento para implementação;
 - Estabelecimento de medidas e diretrizes para garantir a supervisão e a conformidade da prevenção e mitigação de riscos, de acordo com os processos internos da organização.

Os esforços de integração podem envolver:

- Revisão de regras, medidas e atividades organizacionais para garantir que sejam inclusivas em práticas de emprego e recrutamento e possam prevenir a discriminação de funcionários;
- Realização de pesquisas e avaliação de impactos ambientais para implementar medidas apropriadas para reduzir os impactos nas comunidades vizinhas;

- Fortalecimento das habilidades e conhecimentos dos funcionários relacionados à gestão de riscos por meio de iniciativas como treinamento em saúde e segurança ocupacional, que deve abranger resposta a incêndios e emergências e outros tópicos relevantes, para promover o direito a um ambiente de trabalho seguro.

- Melhorar e desenvolver inspeções de fornecedores para cobrir questões de direitos humanos;

- Tomar ações corretivas e/ou de melhoria para questões específicas de direitos humanos, como prevenção de assédio sexual no local de trabalho; e

- Criar canais de denúncia que sejam acessíveis e convenientes para as partes interessadas, salvaguardando sua confidencialidade.



A importância dos canais de denúncia

Um aspecto relevante trazido pela CS3D com relação à devida diligência em direitos humanos se refere à necessidade das empresas estabelecerem canais de denúncia gerenciados por terceiros

Canais de denúncia são processos formais que permitem que indivíduos ou grupos denunciem e busquem reparação por reclamações ou queixas relativas a atividades empresariais, particularmente relacionadas a direitos humanos ou impactos ambientais. Esses mecanismos são projetados para fornecer uma maneira para as partes afetadas levantarem preocupações, terem suas preocupações avaliadas e investigadas e, finalmente, receberem uma reparação ou resolução eficaz quando necessário.

Principais aspectos dos canais de denúncia:

Objetivo: Fornecer um caminho para as partes afetadas (funcionários, comunidades, etc.) relatarem preocupações e buscarem reparação pelos impactos negativos das atividades empresariais.



Escopo: Os canais de denúncia podem abordar uma ampla gama de questões, incluindo violações de direitos humanos, danos ambientais, questões trabalhistas e outras preocupações relacionadas às operações empresariais.

Acessibilidade: Os canais de denúncia devem ser acessíveis a todas as partes afetadas, independentemente de sua formação ou cargo.

Eficácia: Devem ser projetados para garantir que as reclamações sejam levantadas, investigadas e resolvidas de forma tempestiva e justa, com as reparações apropriadas fornecidas quando necessário. Devem ser seguros, com procedimentos sigilosos e em hipótese alguma podem conduzir situações constrangedoras ou retaliações.

Exemplos: Podem incluir procedimentos formais de denúncia e reclamação, linhas diretas, endereços de e-mail ou plataformas dedicadas para o relato de preocupações.

Qualquer pessoa envolvida nas atividades da **Autoliv** deve se sentir segura para se manifestar caso tenha alguma preocupação, problema ou dúvida. É fundamental que as pessoas saibam que têm esse direito, e todos nós temos um papel ativo a desempenhar na criação de ambientes de trabalho onde todos se sintam seguros e capacitados para se manifestar. Todos os fornecedores devem fornecer sistemas adequados, treinamento e apoio de liderança para manter ambientes saudáveis e eficazes de “se manifestar”. Como parte disso, todos os funcionários dos fornecedores devem saber que serão protegidos contra qualquer forma de retaliação caso levantem uma preocupação, problema ou dúvida de boa-fé¹².

12 <https://www.autoliv.com/speak-and-non-retaliation#:~:text=Supplier%20Code%20of%20Conduct&text=Any%20person%20involved%20with%20Autoliv,or%20question%20in%20good%20faith.>

Os direitos humanos são fundamentais para a **SKF** e foram formalizados pela primeira vez no Código de Conduta da empresa em 2002, declarando sua responsabilidade para com os clientes, colaboradores, o meio ambiente e a sociedade. A SKF exige um alto nível de comprometimento de seus parceiros de negócios, tanto de fornecedores, quanto de prestadores de serviços e distribuidores. Ciente da necessidade de melhorias contínuas, a empresa aponta como principais desafios:.

- Manter a atualização sobre os desenvolvimentos regionais e internacionais em legislações e diretivas relacionadas aos direitos humanos
- Diminuir riscos de violações em regiões com padrões de saúde, segurança e meio ambiente insatisfatórios
- Garantir o respeito aos direitos humanos em grandes volumes de vendas através de distribuidores

Mesmo diante desses desafios, a **SKF** tem como ambição defender os direitos humanos como parte integrante das operações comerciais, ética corporativa, conformidade e programas de sustentabilidade, analisando o risco de violações em toda sua cadeia de valor. ¹³.

¹³ <https://www.skf.com/br/organisation/sustainability/sustainability-strategy-and-ambitions/human-rights>

O CASO BRASILEIRO E A NECESSIDADE DE REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS

No Brasil, além da Diretiva da União Europeia ter impacto direto, há uma iniciativa legislativa traduzida no projeto de lei número 572/2022 (Marco Lei de Direitos Humanos e Empresas), em trâmite na Câmara dos Deputados (2024/2025). Em paralelo, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) instituiu, por meio de uma Portaria, um comitê interministerial para o desenvolvimento da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, estabelecendo mecanismos de participação para a contribuição dos atores atuantes e interessados no tema.

Esse cenário reforça a constatação de que as empresas que estiverem atentas e dispostas a integrar mecanismos de respeito aos direitos humanos em suas operações, certamente se colocam em posições de liderança e de maior maturidade na medida em que novas exigências são apresentadas nos próximos anos.

Mas para além de demandas de clientes, preparação para um aumento de regulações e abertura de oportunidades comerciais, quais estímulos temos para integrar essa série de processos em empresas e cada vez mais compreender e rastrear as cadeias de valor?

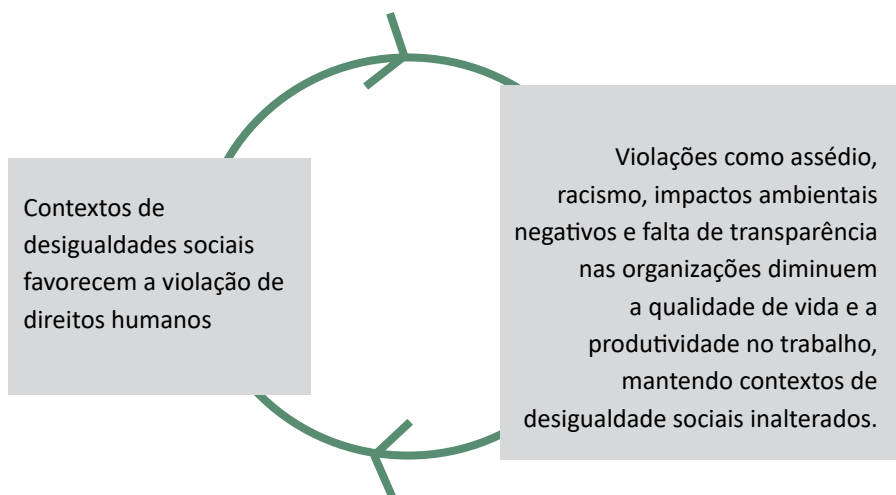
Certamente há uma outra particularidade para a qual as empresas atuantes no Brasil podem se atentar, contribuir e se beneficiar: o rompimento de um ciclo vicioso entre violação de direitos humanos e desigualdade social. A desigualdade social e as

violações de direitos humanos estão interligadas de várias maneiras. A disparidade na distribuição de recursos, oportunidades e direitos entre diferentes grupos sociais favorece a criação de contextos para a violação de direitos humanos.

Em diferentes situações, há um entendimento de que as várias vertentes de respeito aos direitos humanos nas empresas podem ser um fator decisivo de redução das desigualdades no país.

Exemplos recorrentes incluem:

1. **Acesso a serviços básicos:** Grupos marginalizados frequentemente têm dificuldade em acessar educação, saúde e moradia adequadas, o que compromete seus direitos fundamentais.
2. **Discriminação:** A desigualdade pode ser exacerbada por discriminação com base em raça, gênero, classe social ou orientação sexual, resultando em violações dos direitos de dignidade e igualdade.
3. **Violência e segurança:** Populações vulneráveis estão mais sujeitas a violência, seja por parte de instituições estatais ou de grupos não estatais, o que infringe seus direitos à vida e à segurança.



Um estudo publicado pela OCDE em 2018 analisou as relações entre produtividade e desigualdades e alerta para o risco desse ciclo vicioso: indivíduos com menos habilidades e menor acesso a oportunidades são confinados a empregos improdutivos e frequentemente precários, o que reduz a produtividade agregada e também amplia a desigualdade nas sociedades.

“Em sociedades desiguais, domicílios de baixa renda têm menor capacidade de investir em educação e aproveitar oportunidades do que vizinhos mais ricos. Uma estratégia de produtividade que foque apenas nos negócios e nas inovações ou que se apoia numa corrida para baixo - via baixos salários, desmantelamento da proteção social ou condições inaceitáveis de trabalho - para aumentar a vantagem competitiva das firmas e das regiões, será em última análise menos efetiva”.¹⁴

¹⁴ Veja mais em: <https://ricardoabramovay.com/2016/09/desigualdades-e-produtividade/>
https://www.oecd.org/en/publications/the-productivity-inclusiveness-nexus_9789264292932-en.html

Isso nos faz ressaltar o fato de que as desigualdades sociais não estão apenas em diferentes níveis de renda. Estão no acesso a oportunidades de melhor qualidade de vida. Nesse sentido, as violações aos direitos humanos são fatores que minam ou retardam o acesso a essas oportunidades. Ao se atentarem para a necessidade de combater a violação aos direitos humanos em suas atividades comerciais, as empresas também contribuem para alavancar oportunidades e consequentemente diminuir as desigualdades sociais.



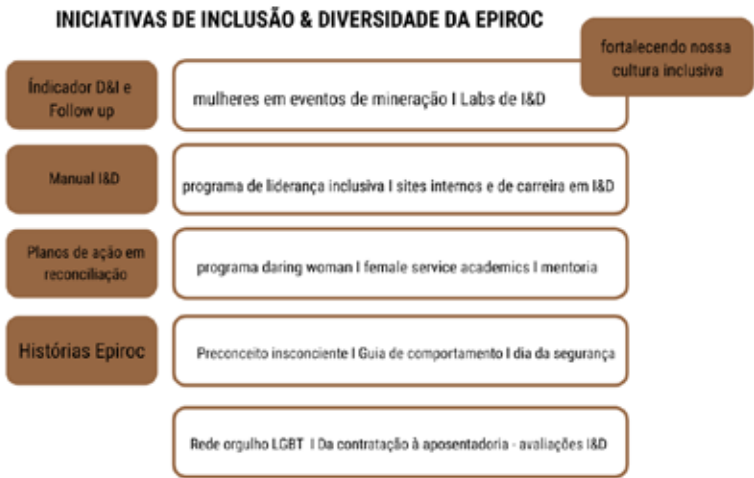
Parte da garantia de uma sociedade justa e igualitária está em oferecer acesso amplo, respeitoso e de qualidade em todos os ambientes comerciais, para todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade ou condição. Daí que a difusão de práticas de diversidade, equidade e inclusão no meio empresarial amplia o conhecimento, gera novas perspectivas e fortalece a formação de profissionais mais preparados para um mundo plural.

Um dos principais desafios da sociedade brasileira é alcançar maiores níveis de inclusão de pessoas negras em funções de gestão, de modo a se aproximar da proporção da população brasileira. De acordo com a pesquisa "Perfil Social, Racial e de Gênero", realizada pelo Instituto Ethos, apenas 13,8% dos cargos executivos no Brasil são ocupados por pretos ou pardos, apesar de representarem mais de 56% da população.

Além da questão racial, a diversidade de gênero também precisa ser fortalecida. Mulheres ainda enfrentam barreiras para ocupar posições de liderança, e pessoas LGBTQIA+ frequentemente lidam com discriminação em diversos ambientes acadêmicos e profissionais. A inclusão efetiva passa pelo reconhecimento desses desafios e pela adoção de medidas concretas para superá-los. Promover a D&I no ambiente de trabalho não é seguir uma cartilha.... é aos poucos mudar a cultura corporativa para melhor dialogar com a sociedade em que a empresa atua.

Na **Epiroc**, novos pensadores são bem-vindos. Em linha com sua estratégia global de promover uma mineração sustentável e segura, se alguém compartilha o desejo de estar sempre na vanguarda e aprecia um ambiente onde é possível pensar de forma inovadora e evoluir constantemente, então a Epiroc é o lugar para se prosperar. “Ousar pensar de forma inovadora” envolve criar um ambiente de trabalho inclusivo, permitindo que as pessoas prosperem. Nesse sentido, a empresa não busca apenas atrair e contratar talentos mais diversos, mas também desenvolver estratégias para retê-los. Sem uma cultura de trabalho inclusiva, a diversidade não traz as vantagens desejadas. Por isso, é fundamental sempre buscar maneiras de fortalecer a cultura inclusiva da empresa.

“Todos nós temos uma necessidade humana de ser incluídos e temos direito a isso. É um direito humano. Ansiamos por pertencer e merecemos pertencer. Também está comprovado repetidamente que uma cultura inclusiva no local de trabalho tem um forte impacto positivo no desempenho das pessoas.”¹⁵



¹⁵ <https://www.epiroc.com/en-jo/epiroc-careers/diversity-and-inclusion>

A redução das desigualdades sociais no Brasil não se alcança por uma iniciativa isolada, mas por compromisso contínuo e governança responsável.

Na **ASSA ABLOY**, isso significa também responsabilidade em abrir caminhos para uma sociedade mais justa e inclusiva. **Nossas portas estão abertas para todos.**

Criamos condições para que cada pessoa se sinta segura, respeitada e incluída, porque acreditamos que um ambiente de trabalho aberto começa dentro da própria organização e junto aos nossos parceiros.

A Política de Pessoas, Segurança e Direitos Humanos do Grupo descreve o nosso compromisso em promover condições de trabalho seguras, iguais e justas e nossos valores sustentam essa escolha:

Empoderamento – temos confiança nas pessoas.

Inovação – temos a coragem de mudar.

Integridade – defendemos o que é certo.

A inclusão começa com todos nós, e por isso incentivamos alianças para criar espaços seguros.

Reconhecemos que cada pessoa traz uma perspectiva única.

Nosso dever é garantir que todos se sintam confiantes e confortáveis em expressá-la.

Valorizar ideias individuais é cultivar um espaço onde diferentes vozes se encontram e, na troca, nascem grandes ideias, a partir da pluralidade de perspectivas que transformam a inovação em realidade.

Trabalhamos diariamente para um mundo mais **seguro e aberto**.

Para a **Tetra Pak**, proteger os direitos humanos é um processo. Os governos são os atores mais importantes quando se trata de proteger esses direitos. Isso não significa que as empresas não possam desempenhar um papel complementar na criação de melhores resultados para pessoas cujos Direitos humanos estão em risco. Como fornecedores, empregadores e compradores de bens e serviços, as empresas afetam as pessoas todos os dias, incluindo funcionários, consumidores, bem como trabalhadores e comunidades em sua cadeia de suprimentos.

Quando a **Tetra Pak** começou a identificar seus impactos em direitos humanos, iniciou um amplo mapeamento das áreas de risco, utilizando pesquisa documental, ferramentas gerais de risco, relatórios de organizações não governamentais (ONGs), dados de auditoria e insights de stakeholders internos e externos. Após identificar as áreas de maior risco em toda a cadeia de valor, a empresa se aprofundou em determinadas áreas e geografias específicas. A partir daí, passou a utilizar ferramentas mais direcionadas, como avaliações de impacto em Direitos humanos em campo, pesquisas que ouvissem os trabalhadores ou entrevistas diretas com stakeholders afetados em contextos muito específicos. Com essas ações, a empresa teve o objetivo de obter uma compreensão mais profunda dos desafios que as pessoas enfrentam e onde suas ações poderiam fazer a maior diferença.¹⁶

As ações ligadas à cadeia de reciclagem com foco em sustentabilidade social é um dos exemplos desse olhar também relacionado aos direitos humanos.

16 <https://www.hbs.edu/bigs/tetra-pak-human-rights>

A IMPORTÂNCIA DE REGENERAR

Um entendimento do impacto negativo que as violações aos direitos humanos causa na vida das pessoas e no desenvolvimento das sociedades revela o quanto é possível perder em produtividade, saúde e segurança quando não se consegue garantir condições de vida dignas para uma parte considerável da população. A conscientização a favor dos direitos humanos permite enxergar nosso entorno e as relações de trabalho necessárias para a sustentação da vida cotidiana para além de uma função puramente utilitária e que insiste em priorizar benefícios imediatos, sem considerar consequências negativas no médio e longo prazos.

Se no contexto da crise climática é urgente abrir caminho para uma economia que regenere os biomas e que seja pouco intensiva no consumo da natureza e de combustíveis fósseis, do ponto de vista das redes de trabalho a atenção aos direitos humanos é condição básica para essa evolução. Isso porque ambas iniciativas têm como base o mesmo princípio e desafio: o de criar maneiras não exploratórias de se produzir e conduzir a vida cotidiana. Não por acaso a palavra “regenerativo” anda tão em voga. Precisamos produzir a vida cotidiana sem gerar impactos negativos naquilo que há de mais valioso: as pessoas e a natureza.

Pessoas e natureza podem ser recursos e capital; mas também existem para além dessa função. Regenerar é justamente permitir que existam para além da função enquanto recurso produtivo.

