

CTSOCIAL

Termômetro empresas **e direitos humanos**

SUMÁRIO

1	Introdução	3
2	Sobre o Termômetro Empresas e Direitos Humanos	4
3	Resumo Executivo	7
4	Perfil dos Participantes	9
5	Resultados	10
6	Conclusão	31

1. Introdução

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos ("Guiding Principles").

Baseados nos pilares "proteger, respeitar e reparar", os 31 Princípios Orientadores definem medidas a serem adotadas pelas empresas e pelos Estados. Desde a adoção dos princípios, a devida diligência em direitos humanos tornou-se o padrão de conduta global esperado de todas as empresas.

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos implica no desenvolvimento de esforços preventivos e de mitigação, mas também de medidas reparatórias quando ocorrerem impactos negativos aos direitos dos envolvidos.

Os Princípios Orientadores não são considerados normas de direito internacional, sendo inseridos no quadro de recomendações práticas. Em sua primeira década, eles serviram para que as empresas pudessem contribuir de maneira exponencial com a introdução do diálogo sobre direitos humanos perante os atores do setor privado. No

entanto, o documento não está amparado pelo efeito vinculante, na acepção jurídica do termo, ficando a cargo das próprias companhias a aquiescência das melhores práticas de governança corporativa em atenção à reconhecida eficácia horizontal dos Direitos Humanos.

Nos últimos anos os governos de alguns países, como França, Alemanha e Itália, têm se movimentado para inserir a temática em seus ordenamentos jurídicos. Mais recentemente, a União Europeia aprovou a Diretiva de Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD –, também conhecida como CS3D). A 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 aos direitos humanos em toda a sua cadeia de valor, abrangendo afiliadas e subsidiárias.

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. 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.

Nesse contexto, o CEBDS realizou, em 2024, duas sessões de discussão com empresas associadas (consultas autogeridas), resultando em um relatório de recomendações para a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, entregue ao MDHC em julho do mesmo ano.

O CEBDS seguirá contribuindo para as discussões sobre a regulamentação do tema no Brasil, um avanço essencial alinhado às tendências globais de proteção dos direitos humanos pelo setor privado. Mas, enquanto não há marcos legais nacionais para vincular as ações empresariais, o CEBDS trabalha com seus membros para avançar a partir do entendimento da aplicação dos Princípios Orientadores, Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre conduta empresarial responsável e melhores práticas internacionais.

Assim, o uso de uma ferramenta que possibilita o diagnóstico de aderência das empresas aos mais importantes marcos globais do tema, apontando caminhos de melhorias, tanto individuais quanto coletivos, se mostra uma importante estratégia para o avanço da agenda.

2. Sobre o Termômetro Empresas e Direitos Humanos

O Termômetro de Direitos Humanos é uma ferramenta online e parametrizada que permite às empresas realizarem uma autoconstatação de sua aderência às principais diretrizes internacionais referentes à responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, em especial os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos* e as *Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre conduta empresarial responsável e melhores práticas internacionais*.

Trata-se de uma plataforma eletrônica, acessada individualmente por cada empresa por meio de um cadastro prévio. Ao ingressar na plataforma, a empresa tem acesso a um conjunto de questões parametrizadas e ponderadas múltipla escolha (aprox. 60 questões).

Ao final da utilização do Termômetro, a plataforma processa os dados de maneira automática, proporcionando a cada empresa um relatório de resultados individual e sigiloso, para ajudar na compreensão de seus pontos fortes e necessidades de aprimoramento na temática.

A ferramenta foi desenvolvida pela Proactiva Results, que, em parceria com o CEBDS, disponibilizou seu uso para as empresas associadas no período de setembro de 2023 a janeiro de 2024.

Além dos resultados individuais das empresas, a parceria possibilitou ao CEBDS trabalhar com os dados agregados de forma anonimizada, para estabelecer um marco inicial de referência do desempenho conjunto das empresas participantes. O objetivo desta análise é possibilitar ao CEBDS a identificação dos maiores desafios das associadas enquanto grupo, para estruturar uma agenda de desenvolvimento de capacitação, fomento de discussões e troca de boas práticas na agenda de Empresas e Direitos Humanos, tema prioritário da Câmara Temática de Impacto Social.

Os resultados agregados foram divulgados no Seminário de Empresas e Direitos Humanos realizado pela Câmara Temática de Impacto Social do CEBDS em 10 maio de 2024, na sede da Vivo, em São Paulo.

Figura 1 – Resultados individuais x resultados agregados

RESULTADOS INDIVIDUAIS

Relatório individual:

- Resultados individuais
- Relatório é gerado automaticamente ao término do preenchimento do Termômetro
- Acesso exclusivo da empresa por meio do login cadastrado

Observações:

Os resultados de cada empresa são acessados apenas com logins e senha cadastrados.

O CEBDS terá acesso apenas aos dados agregados e anonimizados.

RESULTADOS AGREGADOS

Relatório analítico:

- Consolidação da **análise dos dados agregados** de todos os participantes
- Resultados **agregados e anônimos**
- Análise de **tendências**
- Realização de evento para compartilhamento com as empresas participantes dos **principais destaques** de oportunidade e **desafios**, proporcionando um referenciamento para **jornada de aprimoramento de gestão em direitos humanos**.

DADOS AGREGADOS



ADERÊNCIA GERAL



ADERÊNCIA POR SUB-TEMAS ESPECÍFICOS



CONTEÚDO DO TERMÔMETRO EDH

Para facilitar o preenchimento da ferramenta pelas empresas, o Termômetro apresenta introduções explicativas sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (POs) em cada seção, tendo sido dividido em três eixos:

Eixo 01: Gestão de direitos humanos nas próprias operações

O primeiro eixo busca compreender o que as empresas fazem para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos em suas próprias operações, avaliados os seguintes tópicos:

- Compromisso de respeitar os direitos humanos;
- Identificação e avaliação de riscos e impactos em direitos humanos;
- Integração e monitoramento: medidas para prevenção e mitigação de impactos;
- Mecanismos de denúncia e Reparação;
- Comunicação.

Eixo 02: Gestão de direitos humanos na cadeia de suprimentos

O segundo eixo procura avaliar o que as empresas fazem para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos em suas cadeias de suprimentos, ou seja, para além de suas próprias operações e seu ambiente de trabalho. Essa seção foi dividida em três tópicos:

- Compromisso de respeitar os direitos humanos;
- Identificação e avaliação de riscos e impactos em direitos humanos;
- Integração e monitoramento: medidas para prevenção e mitigação de impactos.

Eixo 03: Gestão em temas críticos de direitos humanos

O último eixo busca avaliar a gestão de alguns temas críticos de direitos humanos nas próprias operações e na cadeia de suprimentos das empresas, sendo abordados temas relevantes de Empresas e Direitos Humanos no Brasil. É importante mencionar que os temas abordados não são exaustivos, tendo sido selecionados os tópicos mais relevantes para o contexto nacional.

São eles:

- Trabalho decente, que inclui os subtemas de trabalho forçado e análogo à escravidão, trabalho infantil, salário digno, igualdade, diversidade e inclusão, saúde e segurança ocupacional, e saúde mental;
- Impactos adversos a comunidades locais, povos indígenas e comunidades tradicionais;
- Meio ambiente e clima, que inclui os subtemas de meio ambiente, clima e água;
- Transparência e anticorrupção.

Figura 2 - Estrutura do Termômetro de empresas e direitos humanos

OPERAÇÕES	CADEIA DE SUPRIMENTOS	TEMAS CRÍTICOS
Compromisso de respeitar os direitos humanos Identificação e avaliação de riscos e impactos em direitos humanos Integração & Monitoramento: medidas para prevenção e mitigação de impactos Mecanismos de reclamação Comunicação	Compromisso de respeitar os direitos humanos Identificação e avaliação de riscos e impactos em direitos humanos Integração & Monitoramento: medidas para prevenção e mitigação de impactos	Trabalho decente • Trabalho escravo • Trabalho infantil • Salário digno • Igualdade, Diversidade e Inclusão • Saúde e segurança ocupacional • Saúde mental Impactos adversos a comunidades locais, povos indígenas e comunidades tradicionais Meio ambiente e clima Meio ambiente • Clima • Água Transparência e anticorrupção

OBSERVAÇÕES SOBRE OS DADOS E ANÁLISES

Os resultados apresentados neste Relatório são baseados nos dados agregados do exercício de autoconstatação realizado pelas empresas associadas ao CEBDS por meio do Termômetro Empresas e Direitos Humanos Proactiva. Nesse processo, representantes das empresas responderam aos quesitos do Termômetro com base em seus conhecimentos sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (POs) e práticas e processos de gestão implementados em suas empresas, sem necessidade de apresentar evidências ou submeter-se a qualquer verificação.

A autoconstatação não incluiu análises documentais, diagnósticos ou certificações realizadas pela Proactiva ou por terceiros, tampouco configurou um processo de devida diligência em direitos humanos. Assim, os resultados apresentados no Relatório representam um indicativo preliminar de tendências, desafios e oportunidades relacionados às empresas respondentes.

No caso das análises setoriais, dada a pequena participação de alguns setores econômicos, a amostra de empresas respondentes pode não ser considerada representativa para determinados setores aqui apresentados.

Quanto aos “temas críticos” apresentados no Eixo 3, vale dizer que tanto os temas, como as categorias de detentores(as) de direitos humanos abordados(as), não são exaustivos. Além disso, alguns temas podem não ter interface com a natureza das atividades da empresa respondente (ou de sua cadeia de valor), tendo sido dada a oportunidade de as empresas selecionarem a opção “não se aplica” nestes casos. Deve-se ressaltar que a existência de outros temas e categorias de detentores(as) de direitos relevantes para os negócios e contextos operacionais de cada empresa deve ser identificada em estudos/diagnósticos mais aprofundados.

E, finalmente, deve-se mencionar que o Relatório apresenta resultados gerados tanto por questões que permitem a seleção de apenas uma resposta, como por questões que apresentam opções de resposta de múltipla seleção. Nesses casos, adotou-se como cálculo a média de respostas de cada opção, cujos casos podem ser identificados pela presença da frase “média de aderência %” no título da apresentação dos resultados.

Apesar das ressalvas e limitações apresentadas, este Relatório contribui de maneira essencial para a compreensão do panorama das empresas membros CEBDS participantes do Termômetro com relação à sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, ao identificar tendências, desafios e oportunidades para o avanço e fortalecimento da agenda de Empresas e Direitos Humanos no Brasil.

3. Resumo Executivo

Este relatório analisa preliminarmente o estágio de maturidade em relação à agenda de Direitos Humanos das empresas associadas ao CEBDS que utilizaram o Termômetro Proactiva. Os resultados são organizados em três eixos centrais: **(i) gestão de direitos humanos em operações próprias; (ii) gestão de direitos humanos na cadeia de suprimentos; e (iii) gestão em temas críticos de direitos humanos.** Com base nas autoavaliações, os principais resultados revelam avanços e desafios enfrentados pelas empresas para assegurar práticas consistentes e alinhadas com padrões internacionais, como os Princípios Orientadores da ONU e as Diretrizes da OCDE. Abaixo, os principais resultados obtidos pelas empresas associadas ao CEBDS a partir da aplicação do Termômetro:

- **Aderência Geral ao Termômetro:** 67% é o índice de aderência das empresas participantes do ciclo CEBDS às principais diretrizes internacionais referentes à responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, em especial os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável.
- **Eixo 1 | Gestão de direitos humanos em Operações Próprias:** 93% das empresas possuem compromisso público de respeitar os direitos humanos, destas, apenas 55% possuindo uma política específica para o tema. 68% das empresas possuem procedimentos para identificar e avaliar riscos e impactos. 92% das empresas participantes do ciclo estabeleceram medidas de prevenção e monitoram sua implementação. No entanto, 23% ainda não possuem planos de reparação para impactos negativos relacionados aos direitos humanos, ponto que se apresenta como um dos principais desafios na gestão do tema.
- **Eixo 2 | Gestão de direitos humanos na Cadeia de suprimentos:** 90% das empresas estabelecem padrões de respeito aos direitos humanos para fornecedores, com cerca de 73% implementando práticas de avaliação de fornecedores e monitoramento de conformidade na cadeia de suprimentos. No entanto, cerca de 57% das empresas oferecem treinamento em gestão de riscos de direitos humanos às equipes responsáveis, apontando a sensibilização e capacitação de colaboradores como uma área onde as empresas podem fortalecer suas práticas.
- **Eixo 3 | Gestão em Temas Críticos de direitos humanos:** 93% das empresas possuem cláusulas contratuais relacionadas a trabalho forçado, porém, destas, apenas 63% realizam mapeamento de risco relacionado a trabalho forçado na cadeia de suprimentos. 98% das empresas implementaram políticas contra assédio e violência no ambiente de trabalho, entretanto, a adesão a treinamentos contra assédio para colaboradores terceirizados fica em menos de 55%. Apenas 40% das empresas adotam medidas de saúde mental para grupos vulneráveis. A aderência de 47% ao quesito de treinamento para colaboradores sobre os direitos das comunidades locais e povos indígenas indica um nível de engajamento insuficiente. Somente 16% das empresas mapeiam os impactos na qualidade, disponibilidade e acesso à água em

sua cadeia de suprimentos. Práticas como remuneração variável baseada em integridade e treinamentos para parceiros apresentaram, 40% e 35%, respectivamente.

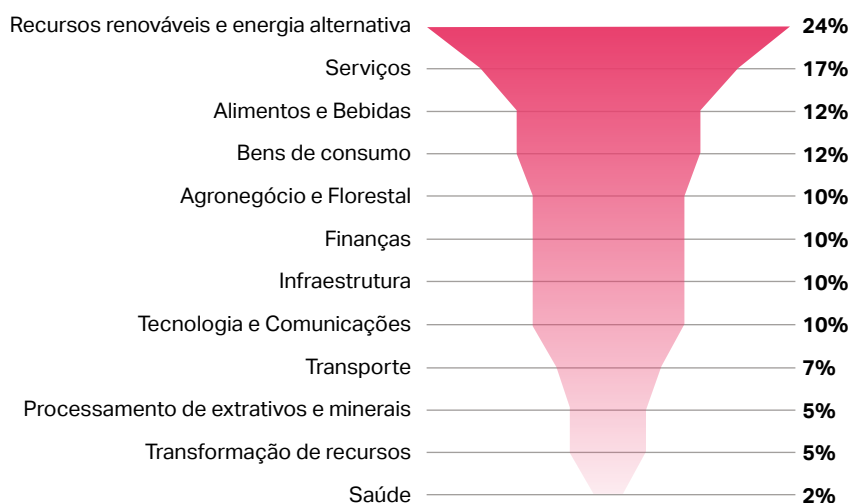
Esses dados indicam que, embora as empresas tenham avançado na formalização de políticas e na implementação de práticas de conformidade, existem áreas críticas, especialmente em rastreabilidade e treinamento, onde esforços adicionais são necessários para alcançar níveis mais elevados de maturidade. Nas próximas sessões os resultados são apresentados de forma mais detalhada.

4. Perfil dos Participantes

A análise do perfil dos participantes revela a diversidade e a abrangência das empresas do CEBDS que se comprometeram com a Jornada do Termômetro de Direitos Humanos. Com 40 empresas respondentes, das quais 73% têm sede no Brasil, o levantamento inclui representantes de 12 setores econômicos, assegurando uma visão ampla e significativa sobre o cenário corporativo nacional.

Entre os setores mais representados, destacam-se Recursos Renováveis e Energia Alternativa (24%), seguido por Serviços (17%), Alimentos e Bebidas (12%), Bens de Consumo (12%), Agronegócio e Florestal (10%) e Finanças (10%), o que reflete a relevância das práticas de direitos humanos em áreas variadas da economia. A aderência média ao Termômetro entre as empresas foi de 67%, com setores como Bens de Consumo, Transformação de Recursos e Processamento de Extrativos e Minerais alcançando as maiores pontuações, demonstrando um comprometimento significativo com práticas responsáveis.

Gráfico 1: Distribuição das empresas participantes por setor (%)



Este panorama setorial serve como base para as análises subsequentes, que explorarão como cada área se posiciona em relação à adoção de diretrizes de direitos humanos, proporcionando insights para impulsionar melhorias contínuas e fortalecer práticas corporativas sustentáveis em toda a cadeia de valor.

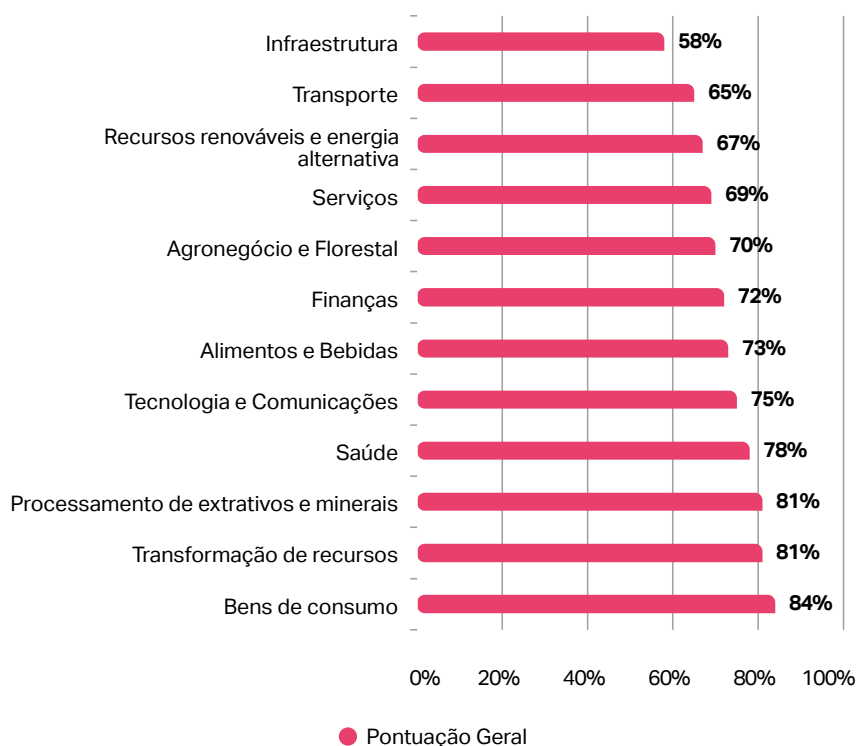
5. Resultados

Convidamos o leitor a explorar esses resultados, obtendo *insights* sobre as estratégias aplicadas e os impactos observados, com o objetivo de identificar ações de melhoria contínua que promovam uma transformação duradoura e sustentável.

Pontuação Geral no Termômetro de Direitos Humanos

As empresas participantes apresentaram uma pontuação média de 67% em todos os requisitos apresentados pelo Termômetro. Com destaque para os setores de Bens de Consumo (84%), Transformação de Recursos (81%) e Processamento de Extrativos e Minerais (81%) que ficaram entre os 3 primeiros.

Gráfico 2: Pontuação geral, média por setor (%)



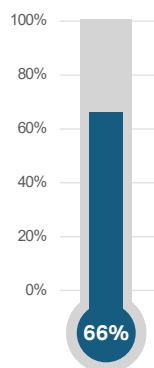
Eixo 01: Gestão de direitos humanos nas próprias operações

O Eixo 1 do Termômetro foca em guiar as empresas na implementação das etapas essenciais de devida diligência em direitos humanos, um processo fundamental para identificar, prevenir e mitigar impactos negativos sobre as pessoas no âmbito de suas operações. A autoavaliação inclui o compromisso em respeitar e proteger os direitos humanos, o que deve ser formalizado por meio de política e práticas internas que reflitam o compromisso da empresa com uma atuação responsável.

Para que esse compromisso seja efetivo, é necessário realizar a identificação e a avaliação de riscos e impactos, permitindo que a empresa compreenda seu contexto e estructure ações proativas preventivas e de mitigação. A integração dessas medidas nas operações fortalece a capacidade de resposta, permitindo o acompanhamento e monitoramento, assegurando que ações de prevenção e mitigação sejam implementadas e efetivas.

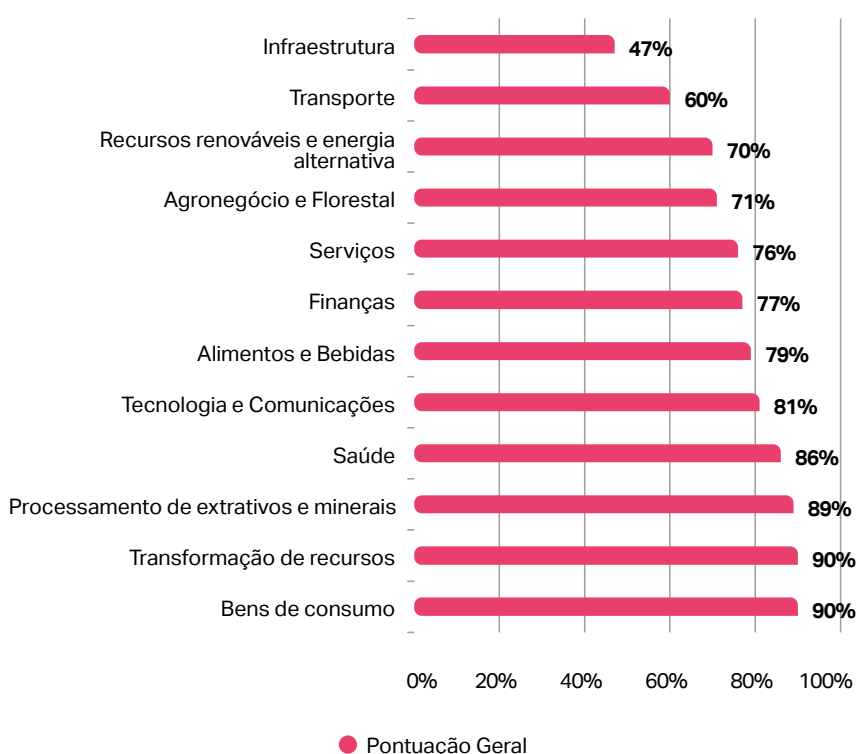
Outro elemento essencial é o estabelecimento de canais de denúncia e mecanismos de reparação, que criam um ambiente seguro para que colaboradores e partes interessadas relatem eventuais impactos adversos e busquem resolução. Finalmente, a transparência na comunicação externa fortalece a confiança das partes interessadas e demonstra o compromisso da empresa com práticas responsáveis e alinhadas aos direitos humanos.

Gráfico 3: Pontuação geral aos quesitos do Eixo 1 (%)



As empresas respondentes apresentam um nível médio de aderência de 66% na gestão de direitos humanos em operações próprias, com desempenhos variados por setor. O destaque fica para setores como Bens de Consumo e Transformação de Recursos (90%), que refletem práticas mais consolidadas, enquanto setores de Infraestrutura (47%) e Transporte (60%) apresentam oportunidades significativas para evolução.

Gráfico 4: Pontuação geral aos quesitos do Eixo 1, média por setor (%)



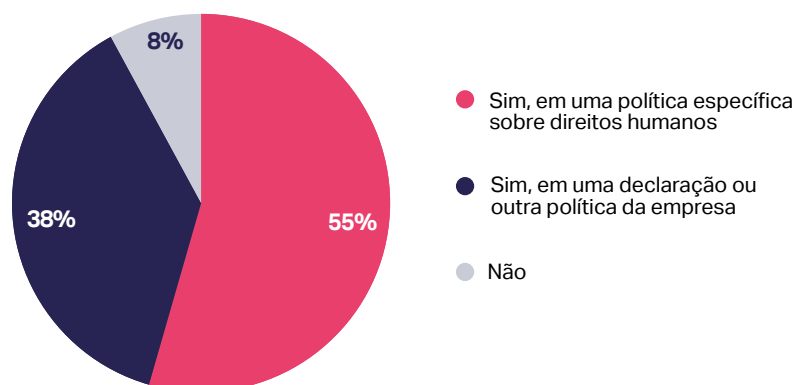
ANÁLISE DETALHADA DOS QUESITOS AVALIADOS

Compromisso com Direitos Humanos

O compromisso com o respeito aos direitos humanos é fundamental para a sustentabilidade e integridade de qualquer organização. Esse compromisso deve se refletir em políticas corporativas claras, alinhadas às melhores práticas internacionais, como os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, e adaptadas a temas emergentes que possam impactar o setor. É essencial que essas políticas abranjam todos os níveis da empresa, com responsabilidades atribuídas à alta liderança para assegurar a integração efetiva da agenda de direitos humanos em toda a organização.

Essas políticas precisam ser revisadas regularmente para que a empresa possa se ajustar a novas realidades, à dinâmica social e atender às expectativas de *rightsholders* e *stakeholders*. Além disso, a sensibilização dos colaboradores sobre essas diretrizes é essencial, assim como a implementação de incentivos para a liderança sênior. Com dados analíticos sobre o comprometimento da empresa, é possível mapear a adesão e identificar áreas de risco, ajudando na gestão de impactos e no fortalecimento da cultura de direitos humanos.

Gráfico 5: Empresas que possuem compromisso público/política de Direitos Humanos (%)

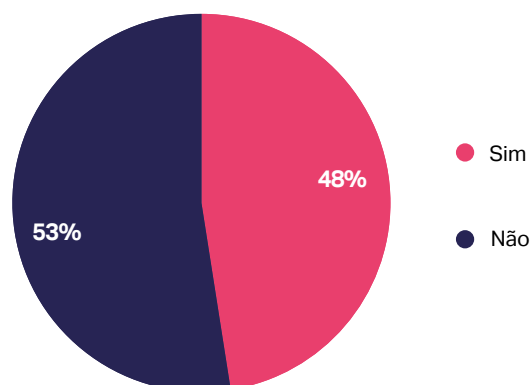


A alta aderência ao compromisso público de respeitar os direitos humanos (93%) sugere que a maioria das empresas possui uma postura alinhada aos POs nesse quesito.

Entretanto, uma lacuna relevante é que apenas 55% das empresas possuem políticas específicas de direitos humanos, o que pode indicar um compromisso superficial que precisa evoluir para ações mais concretas e personalizadas. Apesar de esse número representar uma alta aderência quando comparada à média de mercado, ainda há um gap relevante que deve ser endereçado. Esse ponto é particularmente importante, pois políticas robustas são essenciais para garantir transparência e orientar práticas de respeito aos direitos humanos em toda a organização.

Uma política de direitos humanos vai além de uma mera formalidade, ela se torna um pilar estratégico para empresa, guiando a identificação, mitigação e gestão de riscos relacionados a violações de direitos humanos. Ao estabelecer um compromisso público alinhado a uma política, a empresa impulsiona tratativas adequadas tanto internamente, quanto em sua cadeia de valor, e se posiciona proativamente em um cenário cada vez mais exigente, tanto em termos de regulamentação quanto de expectativas de stakeholders. Um compromisso transparente e claro gera confiança, melhora a reputação da empresa e fortalece sua resiliência frente a pressões legais e sociais.

Gráfico 6: Empresas que oferecem incentivos de desempenho financeiro para a alta liderança com base em metas e/ou indicadores relacionados ao compromisso de respeitar os direitos humanos (%)

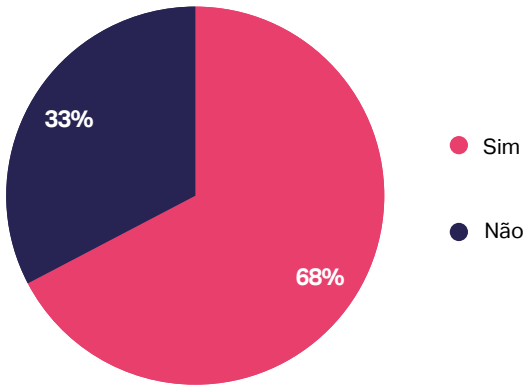


Além disso, 48% das empresas afirmaram possuir um incentivo relativo ao desempenho para a Alta Liderança. Essa abordagem é fundamental para garantir que a liderança corporativa esteja não apenas comprometida, mas também motivada a integrar práticas de responsabilidade em direitos humanos nas operações e na cultura organizacional da empresa. Ao alinhar incentivos financeiros às metas de direitos humanos, a empresa promove uma cultura de responsabilidade, monitoramento e melhoria contínua, contribuindo para a mitigação de riscos e para a construção de uma reputação sólida no mercado.

Identificação e Avaliação de Riscos e Impactos

A identificação e avaliação de riscos e impactos aos direitos humanos são etapas cruciais para uma gestão proativa e responsável. Implementar procedimentos claros para a identificação desses riscos, alinhados aos Princípios Orientadores da ONU, permite que a empresa compreenda o contexto em que opera. A adoção de uma abordagem sistemática, o engajamento direto com *rightsholders* e *stakeholders* e a utilização de dados analíticos podem proporcionar insights valiosos sobre as vulnerabilidades existentes e as medidas de mitigação necessárias. Isso, por sua vez, não apenas fortalece a governança corporativa, mas também pode levar a melhorias na reputação e na confiança dos *stakeholders* e *rightsholders*.

Gráfico 7: Empresas que possuem procedimentos estruturados para identificar e avaliar os riscos e impactos aos Direitos Humanos (%)



68% das empresas já possuem procedimentos estruturados para identificar e avaliar riscos e impactos, atendendo ao requisito de diligência inicial dos POs.

Gráfico 8: Elementos que compõem o processo de identificação e avaliação de riscos e impactos aos Direitos Humanos (média de aderência %)

Elementos do processo de identificação e avaliação de riscos e impactos em DH	Aderência (%)
Consideram a natureza e o contexto das atividades e operações da empresa	100%
Incluem a avaliação dos impactos reais e potenciais aos direitos humanos	93%
Baseiam-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos	85%
São realizados de maneira contínua, considerando que os riscos e impactos podem mudar com o tempo e de acordo com contexto operacional da empresa	85%
Consideram impactos nos direitos humanos de pessoas, grupos ou populações em maior risco de vulnerabilidade ou marginalização	74%
Contam com expertise de especialistas externos e independentes	56%
Incluem consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes	37%
Nenhuma das opções anteriores	0%

Gráfico 9: Critérios de avaliação e priorização adotados para os riscos e impactos identificados (média de aderência %)

Critérios de avaliação e priorização de riscos e impactos	Aderência (%)
Com base na severidade (gravidade, número de pessoas afetadas, possibilidade de remediação) e probabilidade do impacto	96%
Com base nas consequências reputacionais e financeiras para a empresa	96%
Outros	4%
Não são priorizados	0%

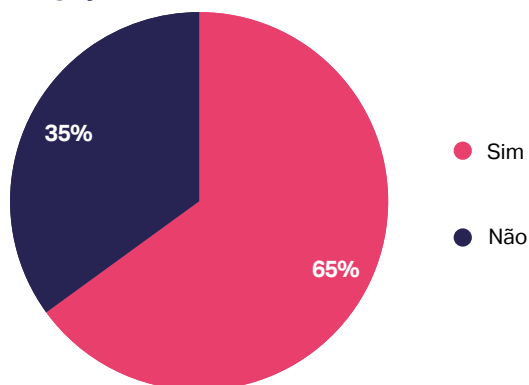
Cada fase, desde a extração de matérias-primas até a produção, distribuição e uso final dos produtos ou serviços, pode apresentar riscos potenciais que afetam trabalhadores, comunidades locais e outros *rightsholders* e *stakeholders*. Dessas empresas que possuem procedimentos estruturados, 74% consideram impactos nos direitos humanos de pessoas, grupos ou populações em maior risco de vulnerabilidade, ou marginalização e 96% fazem a priorização de riscos e impactos aos direitos humanos com base no grau de severidade. Esses dois pontos podem ser considerados como uma grande força, já que atuam na compreensão da dinâmica de cada estágio da produção, e se estabelecem como peça chave na implementação de práticas de responsabilidade que não apenas mitigam riscos, mas também promovem um impacto positivo nas comunidades e no ambiente.

No entanto, apenas 37% realizam consultas significativas com *stakeholders* impactados, elemento fundamental para uma abordagem adequada e preventiva na gestão de direitos humanos, conectada à realidade dos detentores de direito. Ademais, apenas 56% contam com *expertise* de especialistas externos e independentes, que permitem o fortalecimento técnico e estratégico ao longo de todo processo de devida diligência. Esses pontos representam áreas de melhoria para as empresas participantes, que poderiam fortalecer suas estratégias de diligência, mitigação e resposta a riscos.

Integração e Monitoramento

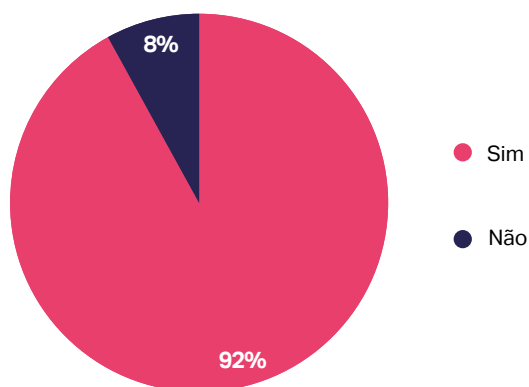
A integração e monitoramento de medidas para a prevenção e mitigação de impactos aos direitos humanos são essenciais para a eficácia das políticas corporativas. A priorização de ações deve ser baseada em uma análise contínua dos riscos e impactos identificados. A utilização de um sistema robusto de monitoramento não apenas permite ajustes tempestivos das medidas em curso, mas também fortalece a efetividade e eficácia das iniciativas em implementação.

Gráfico 10: Empresas que estabelecem medidas de prevenção e mitigação de riscos (%)



Com 65% das empresas estabelecendo ações de prevenção e mitigação de riscos, observa-se uma adoção razoável, embora com potencial de avanço. A integração de direitos humanos em processos internos garante uma abordagem proativa, evitando riscos de impactos adversos futuros.

Gráfico 11: Empresas que estabelecem medidas de prevenção e que monitoram a implementação e eficácia das medidas adotadas (%)



Um ponto forte é que 92% das empresas que estabeleceram medidas de prevenção, já estabelecem mecanismos de acompanhamento em suas operações, reforçando a importância de indicadores para medir o impacto das iniciativas e ajustar as ações conforme necessário.

Em termos pragmáticos, a implementação de um sistema robusto de integração e monitoramento pode se traduzir em práticas operacionais mais eficientes, que consideram o impacto das operações da empresa não apenas em seus colaboradores, mas também nas co-

munidades locais e no meio ambiente. Com isso, as empresas que adotam essa abordagem se posicionam como líderes em responsabilidade social, reduzindo riscos legais e financeiros associados a violações de direitos humanos e promovendo um desenvolvimento sustentável em suas cadeias de suprimento.

Mecanismos de Denúncia e Reparação

Mecanismos de denúncia e reparação são componentes essenciais para uma gestão eficaz dos direitos humanos. A implementação de um sistema próprio de denúncias internas, combinado com um mecanismo de denúncias externas, assegura que impactos adversos possam ser relatados e abordados de forma apropriada. Esses mecanismos devem ser estruturados com critérios claros para auxiliar as empresas em seu mapeamento de riscos aos direitos humanos e garantir que as denúncias sejam tratadas de forma confidencial e imparcial. Além disso, planos de reparação adequados devem estar em vigor para mitigar os impactos das violações, promovendo a confiança dos *stakeholders* e *rightsholders* na disposição da empresa em corrigir erros. Ao coletar e analisar dados sobre as denúncias recebidas, a empresa pode identificar padrões e áreas de risco, permitindo uma abordagem proativa na mitigação de impactos futuros.

Gráfico 12: Mecanismos de manifestações/denúncias internas e respectivas partes interessadas (%)

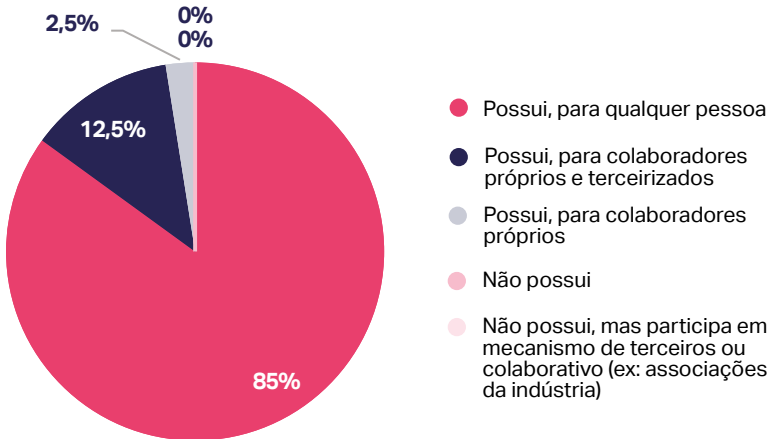


Gráfico 13: Mecanismos de manifestações/denúncias externas e respectivas partes interessadas (média de aderência %)

Destinação dos mecanismos de denúncias externas	Aderência (%)
Possui, para qualquer pessoa	93%
Não possui	5%
Não possui, mas participa em mecanismo de terceiros ou colaborativo (Exemplo: de associações da indústria)	3%
Possui, para colaboradores dos fornecedores	0%
Possui, para comunidades locais	0%
Possui, para consumidores	0%
Possui, para parceiros comerciais e clientes	0%

Praticamente todas as empresas (100% para denúncias internas e 93% para externas) implementaram mecanismos de denúncia. Sendo 85% dos mecanismos internos, destinados a qualquer pessoa.

Gráfico 14: Critérios adotados pelas empresas no desenvolvimento de planos para reparar os impactos adversos aos direitos humanos (média de aderência %)

Critérios – Planos de reparação	Aderência (%)
Envolve cooperação com outros atores, quando pertinente	65%
Tem sua implementação monitorada	65%
A elaboração do plano considera a participação das partes interessadas afetadas	55%
Possui prazo determinado para implementação	53%
Contempla medidas de apoio e proteção às vítimas	48%
Não desenvolve	23%
Outros	5%

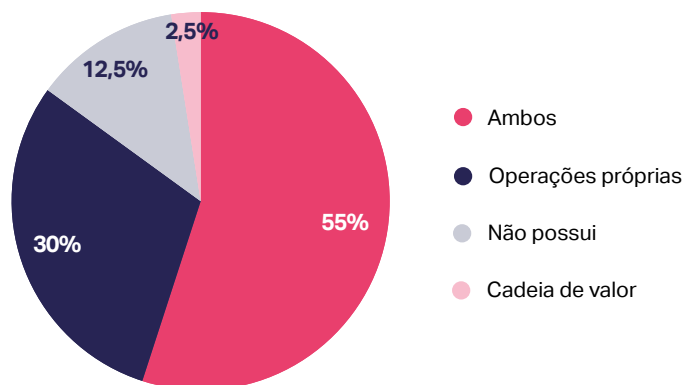
Porém, a ausência de planos de reparação em 23% das empresas representa um gap crítico. Esse ponto demanda atenção para garantir conformidade com as diretrizes de responsabilidade corporativa, já que esses planos garantem que a empresa responda aos impactos negativos a direitos humanos.

Comunicação

A comunicação externa sobre direitos humanos é um pilar da transparência e da responsabilidade corporativa. As empresas devem estar preparadas para comunicar como endereçam seus impactos em direitos humanos, incluindo aqueles que afetam os grupos mais vulneráveis. Um processo bem estruturado para a comunicação dos riscos e impactos identificados assegura que informações cruciais sejam disponibilizadas de maneira acessível e oportuna. A definição de critérios para essa comunicação, juntamente com a escolha de meios eficazes, é essencial para garantir que os *stakeholders* e *rightsholders* estejam devidamente informados sobre as ações da empresa. A frequência de atualização das informações também deve ser cuidadosamente planejada, permitindo que *stakeholders* e *rightsholders* acompanhem o progresso das iniciativas de direitos humanos.

Além disso, a comunicação regular e estruturada, que inclui relatórios sobre as medidas adotadas e sua eficácia, pode atuar como um diferencial competitivo. Com a crescente demanda por transparência e a necessidade de comprovação de práticas responsáveis, empresas que implementam um processo robusto de comunicação externa estão mais bem posicionadas para atrair investidores e consumidores que valorizam práticas empresariais sustentáveis. O alinhamento com regulamentações e expectativas de partes interessadas pode mitigar riscos legais e reputacionais, proporcionando uma base sólida para a construção de relacionamentos de confiança.

Gráfico 15: Empresas que possuem processo formal para comunicar externamente a gestão de riscos e impactos aos direitos humanos (%)



Com 30% das empresas ainda sem processos formais de comunicação externa, verifica-se uma lacuna no alinhamento com os requisitos de transparência dos POs e da OCDE. A comunicação sobre ações de direitos humanos é fundamental para construir credibilidade junto a *rightsholders* e *stakeholders*, e sua ausência pode prejudicar também a percepção pública da empresa.

RECOMENDAÇÕES E PRIORIDADES PARA O EIXO 1

Para apoiar o avanço das empresas em suas práticas de direitos humanos, recomenda-se:

- 1. Desenvolvimento de Políticas Específicas:** Para promover o compromisso em direitos humanos, todas as empresas devem estabelecer políticas específicas e formais adaptadas aos contextos setoriais e aos seus riscos inerentes. Tais políticas devem estar alinhadas aos requisitos dos POs, promovendo uma governança mais robusta e facilitando o monitoramento de sua implementação.
- 2. Ampliação das Consultas Significativas:** Integrar consultas significativas com stakeholders impactados aprimora a identificação de riscos, promovendo uma abordagem mais robusta, legítima, participativa e preventiva.
- 3. Fortalecimento Técnico Especializado:** a utilização da *expertise* de especialistas externos e independentes é instrumental para o fortalecimento técnico e estratégico ao longo de todo processo de devida diligência, gerando endereçamento adequado de riscos e impactos, mais efetividade nas respostas, apoio no *check-and-balance*, e melhor desempenho e resultados.
- 4. Fortalecimento de Planos de Reparação:** Instituir planos de reparação é crucial para responder adequadamente a impactos adversos e manter a conformidade com os POs.
- 5. Melhoria da Comunicação Transparente:** Incentivar processos de comunicação externa é vital para a transparência e credibilidade, especialmente em setores com maiores riscos.

Eixo 02: Gestão de Direitos Humanos na Cadeia de Suprimentos

O Eixo de Direitos Humanos na Cadeia de Suprimentos reconhece que as práticas de direitos humanos não se limitam às operações internas, mas se estendem por todas as etapas e processos necessários para a criação de um produto ou serviço, desde a extração de matérias-primas até a entrega ao consumidor final. Nessas fases da cadeia as empresas e fornecedores desempenham um papel essencial na geração de valor econômico e social. Assim, as empresas devem se comprometer a estabelecer e comunicar padrões de direitos humanos que se apliquem a todos os fornecedores, garantindo que as expectativas sejam claras e endereçadas.

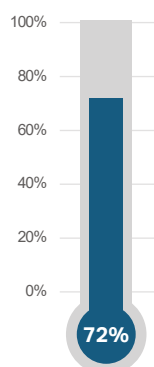
A identificação e a avaliação de riscos e impactos na cadeia de suprimentos são essenciais para evitar impactos negativos. Isso exige uma abordagem proativa para garantir que haja um mapeamento e priorização adequados.

Medidas de monitoramento eficazes, como auditorias e avaliações, ajudam a garantir que a empresa não apenas evite riscos, mas também promova melhorias nas condições de trabalho em toda a cadeia.

Já a comunicação externa sobre práticas de direitos humanos na cadeia de suprimentos é vital para construir a confiança dos *stakeholders* e *rightsholders* e promover a transparência. Isso envolve a divulgação regular de

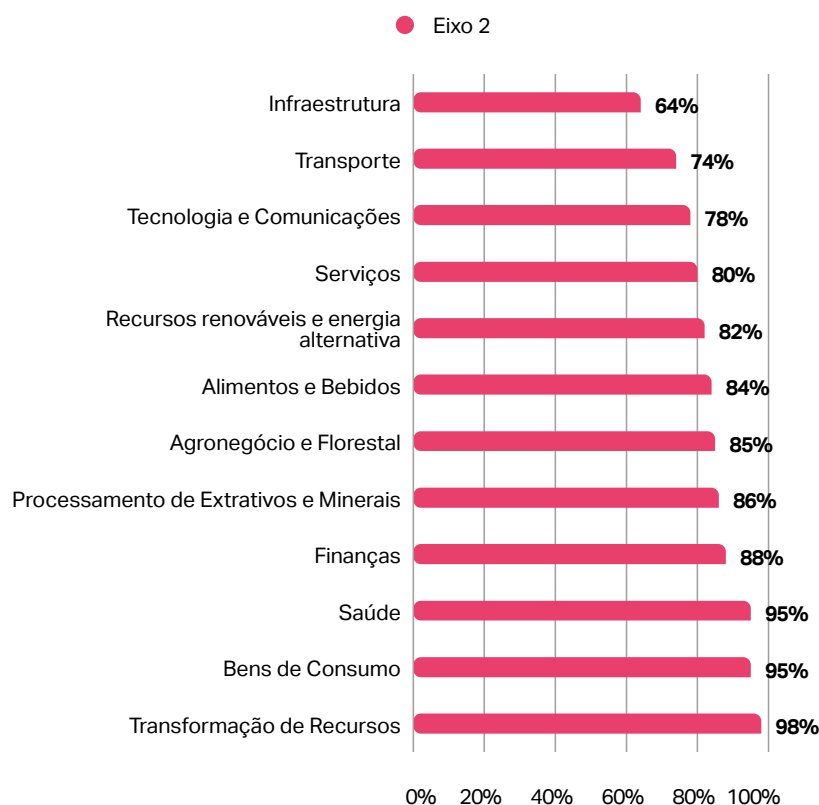
informações sobre riscos, impactos e medidas corretivas, permitindo que a empresa seja responsabilizada por sua cadeia de suprimentos.

Gráfico 16: Pontuação geral aos quesitos do Eixo 2 (%)



No Eixo 2, as empresas demonstram um nível médio-alto de aderência de 72% aos quesitos de gestão de direitos humanos na cadeia de suprimentos, com uma distribuição significativa entre setores. Transformação de Recursos (98%), Bens de Consumo (95%), e Saúde (95%) são os setores com maior aderência, enquanto Infraestrutura (64%) apresenta os níveis mais baixos. Esses resultados sugerem que, embora exista um compromisso abrangente, o grau de implementação e de integração ainda varia amplamente por setor.

Gráfico 17: Pontuação geral aos quesitos do Eixo 2, média por setor (%)



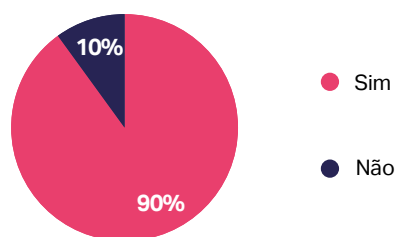
Essa análise está alinhada com o entendimento de que as empresas devem não apenas evitar impactos diretos, mas também mitigar e prevenir impactos em suas cadeias de suprimentos, conforme estabelecido pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

ANÁLISE DETALHADA DOS QUESITOS AVALIADOS

Compromisso de Respeitar os Direitos Humanos

O compromisso de respeitar os direitos humanos na cadeia de suprimentos é a base para garantir que as práticas responsáveis sejam mantidas em todas as etapas do processo produtivo. A cadeia de suprimentos compreende todas as etapas e processos necessários para a criação de um produto ou serviço, desde a extração de matérias-primas até a entrega ao consumidor final. Em cada fase, empresas e fornecedores desempenham um papel essencial na geração de valor econômico e social. Isso envolve a definição de padrões claros de direitos humanos que sejam comunicados a todos os fornecedores, inclusive aos de segundo nível, para garantir que a conformidade não se limite apenas à própria empresa, mas se estenda por toda a rede de suprimentos.

Gráfico 18: Empresas que definem padrões de direitos humanos para a sua cadeia de suprimentos (%)

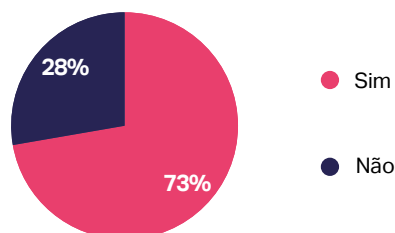


90% das empresas estabelecem padrões de respeito aos direitos humanos para fornecedores, a maioria por meio de cláusulas, anexos contratuais e Códigos de Conduta de fornecedores. Essa média, superior à geral de grandes e médias empresas que aplicaram o termômetro fora do ambiente CEBDS (88%), indica um compromisso robusto, já que estabelecer esses padrões de Direitos Humanos para a cadeia de suprimentos é uma base fundamental para as empresas que buscam garantir que suas operações respeitem os direitos humanos em todas as etapas e operações que envolvam a empresa.

Identificação e Avaliação de Riscos e Impactos

As etapas de identificação e avaliação de riscos e impactos a direitos humanos na cadeia de suprimentos são cruciais para a integridade das operações de uma empresa. Em cada fase, empresas e fornecedores desempenham um papel essencial na geração de valor econômico e social. Isso exige uma abordagem sistemática que considere as especificidades de cada fornecedor e as características de cada segmento da cadeia de valor. A coleta de dados sobre casos de não-conformidade e a análise de áreas de maior risco proporcionam uma base útil para a priorização de ações corretivas.

Gráfico 19: Empresas que possuem uma abordagem sistemática para identificar áreas, fornecedores e fornecedoras com maiores riscos (%)



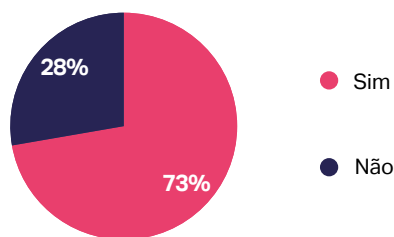
Cerca de 73% das empresas implementam uma abordagem sistemática para identificar áreas e fornecedores de maior risco. Embora esse percentual seja promissor, ele revela que uma parcela significativa das empresas ainda não mapeia, de forma estruturada, os riscos de direitos humanos em sua cadeia de suprimentos.

A importância dessa abordagem leva em consideração a complexidade das cadeias de suprimentos modernas. A implementação de uma abordagem sistemática contribui para um entendimento mais amplo, selecionado e priorizado da cadeia, permitindo que a gestão de riscos seja realizada de maneira proativa e não reativa.

Integração e Monitoramento de Medidas de Prevenção e Mitigação

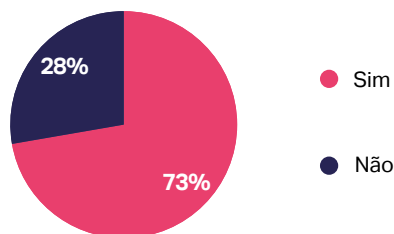
A adoção de um sistema de gestão estratégica de fornecedores, que inclua a avaliação contínua de riscos, permite que as empresas identifiquem rapidamente áreas que necessitam de prevenção e intervenção. Medidas proativas, como treinamentos e sensibilização da equipe de gestão de fornecedores, ajudam a construir uma cultura de direitos humanos em toda a cadeia. Uma postura proativa, voltada ao fortalecimento dos Fornecedores em sua diligência de direitos humanos, favorece melhor desempenho e prática. A coleta e análise dos dados sobre a eficácia dessas medidas possibilitam ajustes contínuos e a implementação de melhores práticas, garantindo que a empresa não apenas evite riscos, mas também contribua positivamente para as comunidades em que opera. O conjunto dessas abordagens resulta em cadeias mais eficientes, responsáveis, resilientes e competitivas.

Gráfico 20: Empresas que possuem um sistema de gestão de fornecedores no qual os dados da avaliação de riscos aos direitos humanos informam decisões comerciais (%)



Em relação à integração das medidas de prevenção e mitigação, 73% das empresas possuem sistemas de gestão de fornecedores onde os dados de avaliação de riscos orientam decisões comerciais.

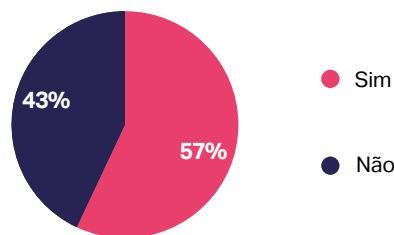
Gráfico 21: Empresas que usam ou a sua capacidade de influência ao longo de sua cadeia de suprimentos (%)



Além disso, 73% das empresas afirmam usar sua capacidade de influência para alterar práticas nocivas aos direitos humanos de fornecedores, um resultado encorajador e de vital importância, que indica que a maioria das empresas está ciente de seu papel ativo na promoção de melhorias junto aos parceiros comerciais.

A sensibilização e capacitação da equipe de gestão de fornecedores visa atender expectativas regulatórias e de mercado e cultivar uma cultura organizacional que valoriza o respeito aos direitos humanos. Isso gera um efeito multiplicador, onde fornecedores e parceiros são igualmente incentivados a adotar práticas responsáveis, resultando em uma cadeia de suprimentos mais resiliente e comprometida com o desenvolvimento sustentável.

Gráfico 22: Empresas que oferecem treinamentos em gestão de riscos e impactos aos direitos humanos para as equipes responsáveis pela gestão de fornecedores(as) (%)



No entanto, uma média de apenas 57% das empresas oferecem treinamento em gestão de riscos de direitos humanos às equipes responsáveis. Isso sugere que o desenvolvimento de competências internas ainda é um desafio para algumas organizações.

RECOMENDAÇÕES E PRIORIDADES PARA O EIXO 2

Para impulsionar a maturidade das empresas na gestão de direitos humanos em suas cadeias de suprimentos, sugerimos as seguintes ações:

1. Fortalecimento de Padrões de Respeito aos Direitos Humanos:

Incentivar a expansão de cláusulas e códigos de conduta com fornecedores, cobrindo um espectro mais amplo de práticas de respeito aos direitos humanos, é fundamental para garantir a uniformidade de expectativas ao longo da cadeia.

2. Aprimoramento da Identificação e Avaliação de Riscos:

Investir em iniciativas, sistemas e metodologias para mapeamento de riscos, especialmente em setores com menor aderência, ajuda a criar uma visão detalhada e preventiva, alinhada aos princípios de diligência devida.

3. Promover Iniciativas de Fortalecimento da Cadeia: Uma postura proativa, voltada ao fortalecimento de fornecedores críticos em sua diligência de direitos humanos, favorece melhor desempenho, prática e resultados. Dados analíticos sobre a eficácia dessas medidas possibilitam ajustes contínuos e a implementação de melhores práticas, garantindo que a empresa não apenas evite riscos, mas também contribua positivamente para as comunidades em que opera. O conjunto dessas abordagens resulta em cadeias mais eficientes, responsáveis, resilientes e competitivas, além de ser em si uma maneira de evidenciar que a empresa está praticando a diligência de direitos humanos em sua cadeia.

4. Capacitação de Equipes: Promover o treinamento em gestão de riscos pode fortalecer a capacidade das equipes na gestão de fornecedores e contribuir para uma cultura corporativa mais consciente em relação a práticas de direitos humanos.

5. Expansão de Mecanismos de Monitoramento e Influência: Aumentar a frequência e a abrangência do monitoramento e expandir a capacidade de influência, especialmente em setores com menor aderência, permite que as empresas tenham um impacto positivo mais consistente e atuem de forma preventiva em relação a práticas de fornecedores que possam violar direitos humanos.

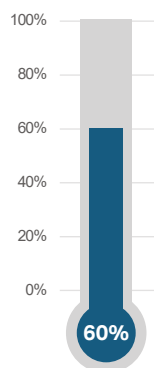
Essas ações, implementadas de forma contínua, podem apoiar a criação de uma cadeia de suprimentos mais segura e alinhada com os valores de respeito e proteção aos direitos humanos, promovendo transparência e responsabilidade em toda a extensão das operações corporativas.

Eixo 03: Gestão em temas críticos de direitos humanos

Durante a avaliação e identificação de impactos adversos aos direitos humanos, tanto nas operações próprias como nas cadeias de suprimentos, as empresas podem se deparar com diferentes riscos e impactos críticos. Tais riscos podem ser mais significativos devido ao contexto inerente às suas operações, à cadeia de valor, à natureza do setor ou à atividade econômica desempenhada.

O Eixo 3 traz uma pré-seleção de assuntos críticos e relevantes que são mais frequentes em diferentes empresas e setores, e proporciona uma análise da abordagem das empresas participantes com relação à sua tratativa desses assuntos críticos.

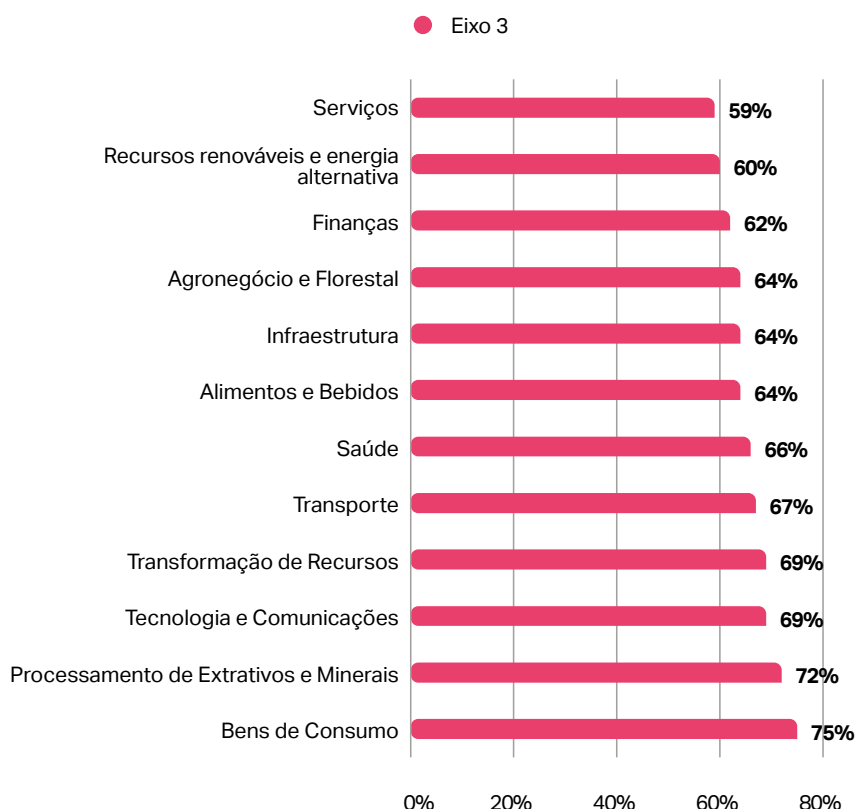
Gráfico 23: Pontuação geral aos quesitos do Eixo 3 (%)



A aderência média para a gestão de temas críticos de direitos humanos é de 60%, evidenciando um comprometimento geral com esses temas, mas com espaço para avanços específicos em várias áreas.

Entre os setores, os mais bem posicionados em aderência aos quesitos do Eixo 3 são os de Bens de Consumo (75%), Processamento de Extrativos e Minerais (72%) e Tecnologia e Comunicações (69%), enquanto setores como Recursos Renováveis e Energia Alternativa e Serviços apresentam índices inferiores (60% e 59%, respectivamente). Isso indica uma variação significativa de maturidade entre os setores, muitas vezes influenciada pela natureza das operações e da exposição de cada setor a riscos específicos de direitos humanos.

Gráfico 24: Pontuação geral aos quesitos do Eixo 3, média por setor (%)



GESTÃO AVANÇADA E DESAFIOS EM TEMAS CRÍTICOS

Os temas de Meio Ambiente (95%), Saúde e Segurança Ocupacional (91%) e Trabalho Forçado e Análogo à Escravidão (85%) registraram as maiores taxas de aderência, mostrando que as empresas estão mais estruturadas na gestão de assuntos de direitos humanos mais reconhecidos, estabelecidos e regulados, bem como com riscos reputacionais mais altos. Em contraste, temas como impactos adversos a comunidades locais (46%) e salário digno (14%) apresentam baixa aderência,

Gráfico 25: Pontuação dos subtemas referentes à gestão de cada tema crítico (média de aderência %)

Tópico	Média de Pontuação (%)
Meio ambiente	95%
Saúde e segurança ocupacional	91%
Trabalho forçado e análogo à escravidão	85%
Transparência e anticorrupção	75%
Água	75%
Saúde mental	73%
Igualdade, Diversidade e Inclusão	71%
Trabalho infantil	64%
Clima	48%
Impactos adversos em comunidades locais, povos indígenas e comunidades tradicionais	46%
Salário digno	14%

Trabalho Decente

O Trabalho Decente é um conceito central na promoção de direitos humanos e na justiça social, sendo reconhecido por organizações internacionais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) como fundamental para o desenvolvimento sustentável. Este escopo inclui a erradicação do trabalho infantil e forçado, a promoção de salários dignos, a saúde e segurança no trabalho, e a garantia de direitos de organização e negociação coletiva.

Gráfico 26: Medidas adotadas pelas empresas respondentes para coibir a ocorrência de trabalho análogo à escravidão em suas cadeias de suprimentos (média de aderência %)

Medidas para coibir o trabalho análogo à escravidão na cadeia de suprimentos	Aderência
Inclui cláusulas contratuais estabelecendo consequências para fornecedores envolvidos em casos de trabalho escravo	93%
Consulta o histórico de seus fornecedores, verificando fontes públicas oficiais (Exemplo: cadastro de empregadores do Ministério do Trabalho, conhecido como "lista suja")	90%
Consulta o histórico de seus fornecedores, realizando busca de alegações	88%
Aborda o tema em Código de Conduta do Fornecedor	83%
Aborda o tema em ações de conscientização e engajamento de fornecedores	63%
Realiza mapeamento desse risco em sua cadeia de suprimentos a fim de priorizar medidas preventivas e mitigatórias para fornecedores	63%
Participa de associações e iniciativas setoriais contra trabalho escravo	45%
Nenhuma das opções	3%

O trabalho forçado ainda exige atenção, pois, embora 93% das empresas possuam cláusulas contratuais relacionadas, apenas 63% dessas, realizam mapeamento do risco na cadeia de suprimentos. Apesar dessa média estar acima da média geral do termômetro (42%), empresas que possuem operações ou cadeias de fornecimento complexas, particularmente em setores vulneráveis como agricultura, construção e manufatura, devem estar muito atentas à presença de trabalho forçado em qualquer ponto da sua cadeia de valor.

Gráfico 27: Medidas adotadas pelas empresas respondentes para coibir a ocorrência de trabalho infantil em suas cadeias de suprimentos (média de aderência %)

Medidas para coibir trabalho infantil na cadeia de suprimentos	Aderência
Inclui cláusulas contratuais estabelecendo consequências para fornecedores envolvidos em casos de trabalho infantil	90%
Consulta o histórico de seus fornecedores, realizando busca de alegações	85%
Aborda o tema em Código de Conduta do Fornecedor	83%
Aborda o tema em ações de conscientização e engajamento de fornecedores	60%
Realiza ações de engajamento com seus fornecedores para o enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes	60%
Realiza mapeamento desse risco em sua cadeia de suprimentos a fim de priorizar medidas preventivas e mitigatórias para fornecedores	48%
Participa de associações e iniciativas setoriais contra trabalho infantil	43%
Nenhuma das opções	0%

Já o trabalho infantil tem um mapeamento ainda mais baixo (48%), impedindo as empresas de criarem planos de ação eficazes em áreas de alto risco e garantir que medidas preventivas estejam sendo implementadas de maneira eficaz, indicando uma grande vulnerabilidade na detecção de riscos associados a esse tema.

Igualdade, Diversidade e Inclusão

A Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI) são princípios fundamentais para o desenvolvimento de ambientes de trabalho justos e equitativos. Este escopo foca na promoção de políticas que garantam igualdade de oportunidades, prevenindo discriminação com base em características como raça, gênero, orientação sexual e deficiência. A relevância deste tópico é evidenciada por dados que demonstram que ambientes diversos não apenas aumentam a satisfação e a retenção de funcionários, mas também estimulam a inovação e o desempenho organizacional. Análises de dados sobre diversidade e inclusão podem ajudar as empresas a identificar lacunas e oportunidades de melhoria, alinhando-se a frameworks internacionais como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os Princípios da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

Gráfico 28: Medidas adotadas pelas empresas para promover a igualdade, diversidade e inclusão em seus ambientes de trabalho (média de aderência %)

Medidas para promover igualdade, diversidade e inclusão	Aderência
Política/diretrizes contra violência e assédio moral e sexual no ambiente de trabalho amplamente divulgada(s)	98%
Política/diretrizes expressas contra discriminação amplamente divulgada(s)	98%
Treinamento contra discriminação para todos os colaboradores próprios	95%
Treinamentos contra violência e assédio moral e sexual para todos os colaboradores próprios	93%
Medidas para garantir a não-discriminação de colaboradores terceirizados	80%
Treinamento contra discriminação para todos os colaboradores terceirizados	55%
Treinamentos contra violência e assédio moral e sexual para todos os colaboradores terceirizados	53%
Nenhuma das opções	0%

No quesito igualdade e inclusão, 98% das empresas implementaram políticas contra assédio e violência no ambiente de trabalho. Uma prova do crescente avanço da agenda a favor da igualdade e diversidade.

Entretanto, a aderência a treinamentos contra discriminação e assédio para colaboradores terceirizados fica em 55% e 53%, o que sugere uma área de melhoria, especialmente para engajar toda a cadeia de trabalho em práticas inclusivas e respeitosas, que podem resultar em melhores indicadores de desempenho e satisfação no trabalho, o que, por sua vez, pode impactar positivamente na retenção de talentos e na atração de novos colaboradores.

Saúde Mental

A saúde mental é um aspecto vital do trabalho decente, refletindo diretamente na qualidade de vida dos colaboradores e na eficiência organizacional. A promoção de um ambiente que prioriza a saúde mental vai além de um compromisso moral; trata-se de uma abordagem estratégica que pode reduzir riscos e melhorar o engajamento dos colaboradores.

A identificação e monitoramento de fatores que afetam a saúde mental, como carga de trabalho excessiva, falta de suporte e ambientes tóxicos, são essenciais para alimentar estratégias de mitigação. Além disso, a análise de dados sobre saúde mental pode informar a tomada de decisões e o desenvolvimento de políticas que abordem essas questões de forma proativa, alinhando-se a frameworks e diretrizes internacionais. Por exemplo, ao integrar a saúde mental nas práticas de gestão de riscos, as empresas demonstram um compromisso com a responsabilidade corporativa e a conformidade com normativas que exigem a consideração dos impactos nos direitos humanos em suas operações.

Além disso, a promoção da saúde mental está intrinsecamente ligada a outros temas do Termômetro, como a promoção da diversidade e inclusão, e a garantia de um ambiente de trabalho que respeite os direitos de todos os colaboradores. O desenvolvimento de políticas que visem a saúde mental deve considerar a interseccionalidade e as diferentes necessidades dos colaboradores, reconhecendo que grupos distintos podem enfrentar desafios variados.

Gráfico 29: Medidas adotadas para incentivar uma cultura favorável à saúde mental no ambiente de trabalho (média de aderência %)

Medidas adotadas para prevenir riscos à saúde mental	Aderência
Promove ações de incentivo à saúde mental, como campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras	98%
Adota medidas que aprimoram o equilíbrio trabalho-vida pessoal (licença parental estendida, possibilidade de trabalho remoto, horas flexíveis, etc.)	93%
Oferece acesso à assistência de saúde mental a todos os colaboradores	90%
Tem profissional/equipe de referência para aconselhamento e atendimento para todos os colaboradores	83%
Promove redes de suporte social (Exemplo: mentoria)	63%
Conduz pesquisas para identificar causas de estresse no ambiente de trabalho	58%
Garante a avaliação permanente de todos os colaboradores	58%
Realiza focos de intervenção para a promoção da saúde mental de grupos historicamente marginalizados (mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas LGBTQIA+, entre outros)	40%
Nenhuma das opções	0%

Apenas 40% das empresas adotam medidas com foco em grupos vulneráveis, mesmo que esse nível de aderência seja quase o dobro da média de grandes e médias empresas do mercado em geral (25%), esse é um tema que precisa ser reforçado.

Impactos Adversos a Comunidades Locais e Povos Indígenas

O escopo de Impactos Adversos a Comunidades visa compreender como as atividades empresariais podem impactar comunidades locais, povos indígenas e comunidades tradicionais, frequentemente vulneráveis a impactos corporativos negativos. A proteção dos direitos dessas comunidades é essencial para garantir sua dignidade, cultura e modo de vida.

As empresas têm a responsabilidade de identificar, prevenir e mitigar os impactos adversos que suas operações podem causar a esses grupos, alinhando-se a frameworks internacionais, como a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas e os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Esses princípios estabelecem diretrizes claras sobre como as empresas devem abordar questões relacionadas ao consentimento livre, prévio e informado, à consulta e à proteção dos direitos humanos.

A identificação e mapeamento sobre os impactos nas comunidades são aspectos cruciais na implementação de práticas que respeitem os direitos humanos e promovam a inclusão social. Essa abordagem proativa não apenas minimiza riscos legais e de reputação, mas também fortalece as relações com as partes interessadas, contribuindo para um desenvolvimento sustentável e ético.

A aderência de 46% ao quesito de impactos adversos a comunidades locais e povos indígenas (Gráfico 25) indica um nível de engajamento insuficiente. Ainda que parte desse baixo nível de aderência possa ser influenciado por setores que eventualmente tenham menor relacionamento com esses grupos, é fundamental uma compreensão desta dimensão.

Gráfico 30: Medidas adotadas pelas empresas que identificaram povos indígenas e comunidades tradicionais potencialmente afetadas (média de aderência %)

Medidas das empresas que identificaram comunidades tradicionais e povos indígenas	Aderência (%)
Possui política/ procedimento para relacionamento e diálogo que respeitem os protocolos locais de consulta	67%
Oferece treinamento para colaboradores sobre os direitos destas comunidades e como estabelecer relacionamento	47%
Oferece treinamento para profissionais de segurança sobre como atuar em respeito aos direitos destas comunidades	47%
Possui política/procedimento para consultas, prevendo participação significativa em decisões que possam afetá-los, incluindo para consulta livre, prévia e informada (CLPI)	33%
Nenhuma das opções	20%

67% das empresas que detectaram a existência de povos indígenas e comunidades tradicionais potencialmente afetadas contam com políticas para comunicação que respeitam os protocolos de consulta com estes grupos. Este dado ressalta a importância de mecanismos de consulta e consentimento informados, fundamentais para proteger os direitos territoriais e culturais.

Meio Ambiente e Clima

O escopo de Meio Ambiente e Clima explora como as questões ambientais estão intrinsecamente ligadas aos direitos humanos. A degradação ambiental, as mudanças climáticas e a poluição podem impactar diretamente a saúde e o bem-estar das populações, especialmente as mais vulneráveis. Por isso, a promoção de um ambiente saudável é fundamental para garantir a proteção dos direitos humanos.

Este escopo inclui a análise das mudanças climáticas e seus impactos sobre os direitos humanos, além de promover a transparência e a responsabilidade na gestão ambiental. Diretrizes internacionais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o Acordo de Paris, fornecem um quadro que as empresas podem seguir para integrar práticas de sustentabilidade em suas operações.

Com a crescente demanda pela divulgação de impactos relacionados ao clima, a coleta de dados sobre as práticas ambientais permite que as empresas estejam alinhadas às principais metodologias de transparência corporativa, além de ajudar na identificação de riscos e oportunidades, promovendo ações para reduzir sua pegada ecológica e contribuir para a sustentabilidade. Essa abordagem mitiga riscos legais e de reputação e também fortalece a posição das empresas como agentes responsáveis no combate às crises ambientais, alinhando-se a certificações e padrões internacionais.

Gráfico 31: Medidas para prevenir e mitigar impactos ambientais que podem violar direitos humanos (média de aderência %)

Medidas de prevenção/mitigação de impactos ambientais que podem violar DHs	Aderência (%)
Medidas de gestão e redução de resíduos	97%
Medidas de redução do desmatamento legal	96%
Medidas para redução de emissões de gases de efeito estufa	95%
Medidas de gestão do uso de água	95%
Medidas de avaliação e gestão de riscos relativos à poluição do solo, do ar e da água	94%
Medidas de avaliação e gestão de riscos relativos à poluição sonora e luminosa	86%

Com 97% de aderência em gestão e redução de resíduos e 96% na mitigação do desmatamento, as empresas demonstram um compromisso robusto em relação à sustentabilidade ambiental. Contudo, a implementação de medidas mais amplas e de longo prazo, como o mapeamento de impactos ambientais e a definição de metas climáticas, continua essencial para alinhar o setor corporativo com os compromissos globais e as expectativas sociais.

Água Potável e Suficiente

O acesso à água potável e suficiente é um direito humano básico, reconhecido internacionalmente pelos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, pelas Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e pela Diretiva Europeia sobre Devida Diligência Corporativa. As empresas possuem papel crucial na preservação desse recurso vital, tanto em suas operações diretas quanto em suas cadeias de suprimentos. A gestão inadequada dos recursos hídricos pode resultar em violações de direitos humanos, afetando a disponibilidade de água para comunidades locais, agravando crises hídricas e prejudicando ecossistemas.

No contexto corporativo, as empresas são responsáveis por monitorar e mitigar os riscos de impactos adversos relacionados à água, tanto em suas atividades operacionais quanto na cadeia de valor. O Termômetro Empresas e Direitos Humanos avalia de forma sistemática o mapeamento dos impactos sobre a disponibilidade de água, tanto nas operações quanto na cadeia de fornecimento, com base em parâmetros internacionais, como a Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 6 (Água Potável e Saneamento), e as diretrizes estabelecidas pela ISO 14001 sobre gestão ambiental.

Empresas que adotam medidas proativas, como a redução de consumo, a reciclagem de água e o treinamento sobre gestão de riscos hídricos, estão alinhadas com as melhores práticas de governança e sustentabilidade. Essas ações são reconhecidas por frameworks como o *Carbon Disclosure Project* (CDP), que impulsionam a transparência e a melhoria contínua. Além disso, empresas que relatam seus impactos sobre a água de forma regular e estruturada demonstram comprometimento com a responsabilidade corporativa, gerando valor tangível e promovendo a confiança de investidores, consumidores e outras partes interessadas.

Gráfico 32: Medidas adotadas em relação à gestão de riscos referentes à água (média de aderência %)

Medidas para garantir a ética e transparência na cadeia de valor	Aderência (%)
Promove a conservação e o reflorestamento de áreas críticas que auxiliam na produção natural de água	81%
Oferece treinamento sobre gestão de riscos hídricos em suas operações	71%
Mapeia impactos na qualidade, disponibilidade e acesso à água por comunidades locais decorrentes de suas operações	61%
Mapeia impactos na qualidade, disponibilidade e acesso à água em sua cadeia de suprimentos	16%
Oferece treinamento sobre gestão de riscos hídricos em sua cadeia de suprimentos	10%

No entanto, verifica-se que somente 16% das empresas mapeiam os impactos na qualidade, disponibilidade e acesso à água em sua cadeia de suprimento, destacando um ponto crítico em regiões onde o recurso é limitado.

Transparência e Anticorrupção

A transparência e a responsabilidade nas operações corporativas são fundamentais para a construção de uma cultura empresarial responsável. O escopo de Transparência e Anticorrupção abrange a adoção de medidas que garantam a integridade nos negócios, prevenindo práticas corruptas e promovendo a confiança das partes interessadas.

Normas e diretrizes internacionais, como a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção e os Princípios da OCDE, fornecem um marco robusto para as empresas implementarem políticas de anticorrupção. Essas diretrizes enfatizam a importância da transparência, da responsabilização e do comprometimento com práticas responsáveis em todos os níveis da organização.

Monitorar e rever a agenda de responsabilidade empresarial permite que as empresas identifiquem vulnerabilidades e desenvolvam estratégias para mitigar riscos, assegurando um ambiente de negócios mais justo e responsável. Além disso, essa abordagem fortalece a reputação corporativa, atrai investidores e promove a sustentabilidade a longo prazo.

Gráfico 33: Medidas adotadas para assegurar a ética e transparência em suas atividades (média de aderência %)

Medidas para assegurar ética e transparência na empresa	Aderência
Adotou um código de conduta ou política sobre ética e transparência	100%
Possui um canal para registro de manifestações/denúncias relacionadas ao descumprimento do código de conduta e ética	100%
Possui diretrizes para assegurar a transparência nas interações com a administração pública	98%
Adotou um código de conduta ou política que aborda práticas de anticorrupção e transparência em relações com entes públicos	95%
Conduz treinamentos para promover boa governança, ética, transparência e práticas de combate à corrupção entre seus colaboradores	95%
Disponibiliza publicamente a estrutura e equipe dedicada à Governança e Compliance com organograma de reporte, nome dos responsáveis, níveis de reporte e senioridade	58%
Adotou e disponibilizou publicamente uma política de remuneração variável 40% da alta administração balizada por critérios de integridade	40%
Nenhuma das opções	0%

Gráfico 34: Medidas adotadas para garantir a ética e transparência junto à sua cadeia de valor (média de aderência %)

Medidas para garantir a ética e transparência na cadeia de valor	Aderência
Comunica padrões mínimos sobre ética e transparência a seus fornecedores	98%
Comunica padrões mínimos sobre ética e transparência a seus clientes e parceiros comerciais	93%
Conduz treinamentos sobre ética, transparência e combate à corrupção para fornecedores	50%
Conduz treinamentos sobre ética, transparência e combate à corrupção para clientes e parceiros comerciais	35%
Nenhuma das opções	3%

Em relação às empresas que participaram da iniciativa CEBDS, práticas como remuneração variável baseada em integridade e treinamentos sobre ética, transparência e combate a corrupção para clientes e parceiros comerciais (40% e 35% de aderência, respectivamente) mostram que há margem para consolidar uma cultura de responsabilidade corporativa e transparência, ampliando o engajamento da cadeia de valor nesses critérios.

RECOMENDAÇÕES E PRIORIDADES PARA O EIXO 3

O Eixo 3 do Termômetro aborda a gestão de temas críticos em direitos humanos e avalia a aderência das empresas participantes a esses temas. Com uma média de 60% de aderência, é evidente que há um comprometimento geral, mas também que há espaço para aprimoramento em áreas específicas. A análise dos setores revela diferenças significativas, com setores como Bens de Consumo, Processamento de Extrativos e Minerais, e Tecnologia e Comunicações apresentando aderências mais altas, enquanto setores de Recursos Renováveis e Serviços demonstram níveis mais baixos. Essa variação na maturidade pode refletir as diferenças nas exposições a riscos de direitos humanos e nas práticas adotadas.

Oportunidades de Aprimoramento na Gestão de Temas Críticos:

- **Trabalho Decente:** A baixa aderência em salário digno (14%) e as limitações no mapeamento do trabalho infantil (48%) e trabalho forçado (63%) indicam que esses são pontos críticos que carecem de maior atenção. Um esforço coordenado em prol da capacitação das empresas na promoção de salários dignos e na prevenção do trabalho infantil e forçado

pode apoiar uma agenda de trabalho decente mais robusta. Além disso, a adoção de treinamentos e monitoramento contínuo, especialmente para fornecedores de alto risco, é crucial para garantir que essas práticas sejam disseminadas e implementadas ao longo da cadeia.

- **Saúde Mental e Bem-Estar no Trabalho:** A promoção da saúde mental no ambiente de trabalho é uma prioridade estratégica emergente na agenda de Direitos Humanos. Com apenas 40% das empresas adotando medidas para apoiar grupos vulneráveis, há uma oportunidade para o desenvolvimento de políticas mais inclusivas e focadas em saúde mental. Considerando as pressões trazidas pela pandemia e o crescente interesse por ambientes de trabalho saudáveis, empresas podem se beneficiar de práticas que protejam o bem-estar dos colaboradores, promovendo um ambiente mais produtivo e alinhado aos direitos humanos.
- **Impactos em Comunidades Locais e Povos Indígenas:** Apenas 46% de aderência nesse quesito destaca uma grande necessidade de avanço. Empresas que operam em setores com alto potencial de impacto devem aprimorar suas políticas de consulta e consentimento informado para mitigar riscos reputacionais e fortalecer sua licença social para operar, essa baixa adesão reflete uma lacuna que pode comprometer o relacionamento da empresa com comunidades impactadas.
- **Igualdade, Diversidade e Inclusão (EDI):** Embora 98% das empresas possuam políticas contra assédio e violência no ambiente de trabalho, a baixa aderência em treinamentos para colaboradores terceirizados sugere uma área de melhoria. Investir em iniciativas de EDI que englobem toda a cadeia de valor pode ajudar a construir um ambiente corporativo mais inclusivo e resiliente. Além disso, a adoção de métricas e monitoramento para avaliar a efetividade dessas iniciativas e identificar áreas de desenvolvimento deve ser considerada como parte de uma abordagem proativa para EDI.
- **Sustentabilidade e Gestão Ambiental:** O alto índice de aderência nas medidas de gestão e mitigação ambiental evidencia um compromisso com práticas sustentáveis. No entanto, para um alinhamento mais completo com compromissos globais, é fundamental que as empresas ampliem o mapeamento dos impactos ambientais e desenvolvam metas climáticas de longo prazo. A integração de objetivos ambientais na estratégia de negócios é essencial para que o setor corporativo se posicione como um agente responsável na mitigação das mudanças climáticas.

6. Conclusão

Este relatório apresentou uma visão abrangente do desempenho e maturidade em Direitos Humanos das empresas associadas ao CEBDS que aplicaram o Termômetro de Empresas e Direitos Humanos em 2024. Os dados coletados foram estruturados em três eixos fundamentais de análise: gestão de direitos humanos nas próprias operações; gestão de direitos humanos na cadeia de suprimentos; e gestão em temas críticos de direitos humanos.

A avaliação mostrou que muitas empresas têm implementado processos sólidos para identificar e avaliar riscos aos direitos humanos em operações próprias. No entanto, observou-se que um grande número de organizações ainda carece de mecanismos para prevenir e mitigar tais riscos. Adicionalmente, um número expressivo das empresas participantes ainda não desenvolveu planos para reparar os impactos adversos aos direitos humanos. Na totalidade do grupo, a implementação de uma Política Específica de Direitos Humanos parece ser um dos quesitos de ação imediata a ser almejado. Outra medida que deve ser priorizada pelo grupo dos participantes, apesar de ser de adoção mais complexa do que a medida anterior, é a realização de "consultas significativas" com indivíduos, grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes para identificação de riscos e impactos.

No eixo de gestão de direitos humanos na cadeia de suprimentos, as empresas aparentam possuir aderência significativa em práticas relacionadas ao mapeamento e monitoramento de fornecedores, além de contribuir com iniciativas para garantir práticas sustentáveis e justas ao longo de toda a cadeia. As empresas têm demonstrado empenho em reduzir riscos de violação de direitos humanos entre parceiros comerciais, mas permanece o desafio de amplificar a diligência em elos mais afastados e embarcar fornecedores críticos em processos mais robustos de devida diligência em direitos humanos. Outro ponto de aprimoramento identificado é a necessidade, para um grande número de participantes, de oferecer treinamento em gestão de riscos e impactos relacionados aos direitos humanos às equipes responsáveis pela gestão de fornecedores.

Quanto a gestão em temas críticos de direitos humanos, como trabalho infantil, forçado e em condições análogas à escravidão, as empresas estão cada vez mais atentas aos riscos reputacionais e legais. Ainda assim, há espaço para evolução na abordagem proativa para enfrentar esses desafios, especialmente em mercados e regiões mais vulneráveis. É interessante se notar que, dentre os temas críticos analisados, existe um grande desafio no que tange ao tema da água, à medida que apenas um baixíssimo número de participantes mapeia impactos na qualidade, disponibilidade e acesso à água em sua cadeia de suprimentos. Outro desafio que ainda necessita ser endereçado por um quantitativo expressivo de empresas é a necessidade de construção de política e/ou procedimento para interação e comunicação com povos indígenas e comunidades tradicionais.

Em paralelo, as empresas devem continuar vigilantes em relação aos riscos emergentes em suas operações e cadeia de valor, especialmente com a expansão de regulamentações internacionais como a Diretiva Europeia CSDDD, e nacionais (como o PL572/22), que impõe novas exigências de transparência e responsabilidade em Direitos Humanos. A adesão a esses padrões pode gerar oportunidades significativas de ganho de competitividade e acesso a mercados diferenciados, mas poderá impor custos impactantes e perda de clientes e mercado, caso as empresas não tomem uma postura proativa e iniciem de imediato sua estruturação.

É importante lembrar que cada empresa participante desta iniciativa recebeu um relatório individualizado automático pela ferramenta Termômetro, que permite uma análise comparativa entre os pontos discutidos aqui e a realidade de sua própria operação. Por último, frisamos que os resultados gerados por essa iniciativa têm permitido que a Câmara Temática de Impacto Social do CEBDS direcione suas ações de capacitação, publicações e agendas de advocacy de maneira estratégica, alinhando-os às forças e aos desafios específicos enfrentados por suas associadas.



www.cebds.org

PATROCÍNIO PRATA



APOIO ESTRATÉGICO



**Tozzini
Freire.**
ADVOGADOS