

**NOTA TÉCNICA DA ALIANÇA PELOS  
DIREITOS HUMANOS EM CADEIAS  
PRODUTIVAS SOBRE A POLÍTICA  
NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E  
EMPRESAS**

11 de setembro de 2025

Redação: Tarsila Iglecio Fernandes (FGV CeDHE),

com contribuições dos atores da Aliança

Coordenação: Tamara Brezighello Hojaj (FGV CeDHE)

## 1. INTRODUÇÃO

Este documento reúne comentários e recomendações sobre a Minuta do Decreto n. 6 de 3 de Junho de 2025 (versão 8) do Ministério de Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), que institui a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas (PNDHES ou Minuta) e está atualmente em tramitação na Casa Civil, com base na experiência da Aliança pelos Direitos Humanos em Cadeias Produtivas (Aliança).

A Aliança é um coletivo formado por organizações da sociedade civil com o objetivo de promover o respeito aos direitos humanos em cadeias produtivas no Brasil. Essas organizações, em conjunto e separadamente, têm contribuído para os debates acerca dos marcos normativos que pretendem regulamentar a conduta empresarial em relação aos direitos humanos, a partir de sua participação em espaços de diálogo como eventos autogeridos, audiências públicas e fóruns regionais sobre a agenda, que nos últimos anos contaram com o engajamento e articulação entre diversos representantes da sociedade civil, atores estatais e do setor privado.

A análise adota como referencial teórico os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), publicado pelo Alto Comissariado para Direitos Humanos das Organizações das Nações Unidas (ONU), e outros parâmetros internacionais que se seguiram, bem como normas nacionais de direitos humanos.

O documento está estruturado da seguinte forma: (i) Partes iniciais: traz considerações sobre a disponibilização da Minuta, definições conceituais e sobre os Planos de Direitos Humanos e Empresas; (ii) Responsabilidade do Estado: traz considerações sobre o dever do Estado de proteger os direitos humanos no contexto dos negócios; (iii) Responsabilidade das empresas: traz considerações sobre os dispositivos acerca da responsabilidade das empresas de respeitar os

direitos humanos; (iv) Mecanismos de remediação e reparação: traz considerações sobre a necessidade de incluir diretrizes sobre eles na PNDHES, considerando o papel do Estado e das empresas. Por fim, este documento conta com um Anexo que traz sugestões de redação de novos dispositivos ou de reestruturação daqueles já existentes.

## **2. SOBRE ITENS INICIAIS**

### **2.1. Disponibilização do Documento**

A PNDHES foi apresentada publicamente a diferentes atores em evento virtual promovido pelo MDHC no dia 13 de fevereiro de 2025. Na ocasião, o conteúdo do documento foi lido por um representante do MDHC, mas não foi disponibilizado formalmente para consulta ou acesso público. No dia 23 de maio de 2025, nós da Aliança nos reunimos na sede da Repórter em São Paulo com o Secretário Geral de Direitos Humanos e Empresas, Edmilson Santos dos Santos, onde ficou acordado que a minuta da PNDHES seria encaminhada mediante apresentação de solicitação formal. Após a solicitação, nos foi entregue a minuta da Política (SEI 00135.217249/2024-11) no dia 11 de junho de 2025.

Embora se reconheça o esforço do MDHC em promover certa abertura ao compartilhar versões preliminares do documento em diferentes momentos de sua elaboração, a ausência de um processo estruturado de disponibilização oficial gera insegurança quanto à validade e à atualidade das versões em circulação. Esse cenário dificulta o engajamento qualificado por parte de organizações da sociedade civil, organismos internacionais e demais interessados que desejem contribuir para o aperfeiçoamento da PNDHES, pois obriga os atores a realizarem constantes checagens para assegurar que estão baseando suas análises e comentários na versão mais recente do texto.

Diante disso, reitera-se a importância de que o Governo Federal estabeleça mecanismos formais e transparentes de divulgação e atualização do texto da PNDHES, assegurando previsibilidade e confiança no processo de construção participativa da política, e recomenda-se a realização de Consulta Pública no site da Casa Civil, a fim de que outros representantes da sociedade civil e dos setores público e privado possam se manifestar sobre a PNDHES.

## **2.2. Da voluntariedade**

A experiência demonstra que normas de caráter apenas voluntário não têm sido respeitadas, tornando difícil a responsabilização de agentes privados por abusos aos direitos humanos. Sem obrigações jurídicas claras, não é possível responsabilizar empresas de forma efetiva. A falta de deveres passíveis de serem exigidos nas esferas administrativa, cível e criminal, enfraquece a PNDHES como instrumento para melhoria de avanço no campo dos direitos humanos no Brasil.

Embora a versão mais recente da minuta tenha retirado o termo “voluntário”, a ausência de mecanismos concretos de responsabilização acaba por comprometer sua eficácia e efetividade.

## **2.3. Definições conceituais**

Com o intuito de construir um documento politicamente legítimo (RUGGIE, 2013, p. 49), John Ruggie, ao elaborar os Princípios Orientadores, articulou dois discursos complementares: o discurso dos direitos humanos, que consolida o conjunto responsabilidades e obrigações atribuídos a empresas em relação às pessoas, independentemente dos Estados; e o discurso empresarial, que assegura a aderência dessas provisões à realidade corporativa (RUGGIE, 2013, p. 134).

Passados mais de dez anos desde o endosso dos POs pelo Conselho de

Direitos Humanos da ONU, diversos conceitos ali previstos foram definidos com maior clareza pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, outros organismos multilaterais e governos, com o objetivo de reduzir incertezas na regulamentação da conduta empresarial. Ainda assim, o texto da PNDHES não contempla - ou contempla erroneamente - quatro definições conceituais relevantes, cuja inclusão poderia conferir maior clareza e precisão às suas disposições.

A primeira delas refere-se aos termos “cadeia produtiva” e “cadeia de valor”, observados no item II do art. 3º da PNDHES. Embora frequentemente utilizados como sinônimos, esses conceitos possuem escopos diversos, e sua distinção é essencial para garantir precisão normativa e segurança interpretativa.

“Cadeias produtivas” refere-se às diferentes etapas do fornecimento de um produto ou serviço, desde a sua concepção até a sua comercialização ou consumo final; ou seja, volta-se às atividades que transformam fisicamente matérias-primas e insumos (KAPLINSKY, MORRIS, 2001).

Por sua vez, o conceito de “cadeia de valor” é mais abrangente. Ele compreende não apenas as atividades produtivas, mas também todos os demais elementos e atores que agregam valor ao produto ou serviço final ao longo do processo de produção (ILO, 2021). Isso inclui, por exemplo, instituições financeiras, certificadoras, agências reguladoras, órgãos licenciadores e demais entidades públicas ou privadas cuja atuação impacta, direta ou indiretamente, a atividade empresarial. Trata-se de uma abordagem sistêmica que considera as diversas dimensões (econômica, regulatória, ambiental e social) que conformam as relações comerciais.

Os POs fazem referência expressa ao termo “cadeias de valor”,

reconhecendo que as relações comerciais entre empresas são influenciadas e, ao mesmo tempo, influenciam uma série de fatores que extrapolam os arranjos econômicos, formais ou informais. **Nesse sentido, recomenda-se que a PNDHES adote este termo, de forma a alinhar-se à terminologia dos POs e reforçar a compreensão abrangente dessas interações.**

A segunda definição problemática diz respeito à menção às “empresas subsidiárias” como se fossem parte de cadeias produtivas ou de valor, o que revela uma inadequação conceitual. Subsidiárias **integram** o mesmo grupo econômico da empresa controladora e, portanto, fazem parte de uma estrutura verticalizada de governança, não se configurando como elos independentes de uma cadeia. A figura da subsidiária integral encontra previsão normativa no art. 251 da Lei 6.404/76, que estabelece que se trata da companhia que tem como único sócio uma sociedade brasileira. A confusão entre esses conceitos pode levar à aplicação equivocada de obrigações e responsabilidades no âmbito da política. Nesse sentido, **recomenda-se que a PNDHES esclareça que, para fins desta Política, “cadeias de valor e produtivas” se referem aos elos comerciais e contratuais (fornecedores, prestadores de serviço, subcontratados e clientes) sobre os quais a empresa exerce influência, e que relações societárias intra-grupo, inclusive subsidiárias previstas no art. 251 da Lei 6.404/76, sejam tratadas como parte da estrutura de grupo, a fim de evitar aplicação indevida de obrigações, ressaltando responsabilização apenas quando comprovados controle efetivo, confusão patrimonial ou atuação determinante.**

A terceira definição faltante concerne ao termo “devida diligência em direitos humanos” (DDDH) ou “devida diligência”, ora também utilizado (art. 6o, incisos I e XVI da PNDHES). Prevista nos POs, a DDDH é a principal ferramenta para que as empresas cumpram com a sua

responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Ela deve ser composta por um conjunto de processos, fluxos e práticas voltados à identificar, enfrentar e monitorar os impactos aos direitos humanos com os quais a empresa esteja associada, assim como comunicar como esses impactos estão sendo tratados às partes interessadas (UN, 2018). A DDDH deve ser contínua, em reconhecimento ao fato de que tanto o contexto dos negócios quanto aquele dos direitos humanos são mutáveis e dinâmicos; e deve ser baseada na participação das partes interessadas, especialmente detentores de direitos afetados (UN, 2018). Visando empregar uma maior precisão conceitual, **recomenda-se a utilização do termo “devida diligência em direitos humanos”, tal qual previsto nos POs, em todos os dispositivos que versam sobre identificação, prevenção, mitigação, remediação, monitoramento e prestação de contas sobre impactos negativos aos direitos humanos.**

Legislações de outros países e blocos regionais têm avançado nesse sentido, criando a obrigação de que empresas realizem e prestem contas sobre uma DDDH, como é o caso da Diretiva de Devida Diligência em Sustentabilidade Corporativa da União Europeia (ou CS3D na sigla em inglês). Outros exemplos incluem o *Modern Slavery Act* do Reino Unido, a Lei do Dever de Vigilância da França, a *Supply Chain Due Diligence Act* da Alemanha, que criam obrigações para as empresas com base na DDDH, sobretudo em cadeias de valor. Além disso, a DDDH já foi incorporada nos parâmetros e diretrizes de diversos organismos multilaterais, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico e a Organização Internacional do Trabalho, ou, ainda, o Banco Mundial e a *International Finance Corporation*.

A DDDH é, assim, uma terminologia comum a diferentes atores e que vem sendo incorporada no arcabouço normativo de diferentes países. Por isso, **recomenda-se a inclusão da sua definição, bem como a sua referência em todo e qualquer dispositivo que trate sobre a**

**responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, sobretudo aqueles voltados à sua operacionalização.**

Por fim, a PNDHES utiliza o termo “promoção e defesa” dos direitos humanos ao tratar da responsabilidade das empresas em relação a esses direitos (**artigos 1o e 6o, caput, da PNDHES**). No entanto, a promoção e a defesa dos direitos humanos constituem deveres atribuídos aos Estados, conforme consolidado nos tratados internacionais de direitos humanos, sendo princípios centrais para a atuação conjunta no âmbito da ONU. Os POs valem-se do termo “responsabilidade de respeitar os direitos humanos” para as empresas. Isso porque, além das obrigações jurídicas previstas nas legislações de seus países de origem e daqueles em que atuam, as empresas também devem atender a uma expectativa social de evitar causar abusos a esses direitos e adotar medidas proativas para preveni-los e enfrentá-los (RUGGIE, 2013, p. 146 e 147). Assim, a fim de evitar confusão conceitual e interpretativa, **sugere-se que o termo “promoção e defesa” empregado no artigo 6o da Minuta seja substituído por “respeito”, bem como que ele faça referência somente à atuação do Estado no artigo 1o.**

Dessa forma, **recomenda-se que a PNDHES adote definições claras, coerentes e tecnicamente fundamentadas sobre os termos empregados, a fim de assegurar a precisão normativa, sendo recomendável a inserção de um dispositivo específico que traga a definição de termos-chave como “cadeia de valor” e “devida diligência em direitos humanos”.**

## **2.4. Da importância da prevenção**

Segundo os POs, as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, ou seja, de se abster de cometer abusos a esses direitos e enfrentar os impactos de suas atividades, adotando medidas

de prevenção, mitigação e, quando necessário, de reparação de eventuais danos que tenham causado, contribuído para um terceiro causar ou aos quais estejam conectadas. Isso significa adotar medidas de forma pró-ativa, e não apenas reativa, quando os danos já tenham ocorrido. Nesse sentido, o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos reconhece que uma abordagem preventiva é fundamental ao cumprimento da responsabilidade de respeitar os direitos humanos (UN, 2018). A prevenção, assim, deve ser a prioridade empresarial sempre que as circunstâncias fáticas permitirem.

Além disso, os POs determinam que os Estados adotem uma “combinação inteligente” de medidas para enfrentar abusos aos direitos humanos no contexto das atividades empresariais. Essa exigência implica na implementação de um conjunto articulado de ações que abranjam prevenção, investigação, punição e reparação dos casos.

Ou seja, a atuação estatal não deve se restringir a respostas reativas ou meramente punitivas após a ocorrência de um abuso. Espera-se, ao contrário, uma postura proativa, capaz de identificar riscos antecipadamente, mitigar danos potenciais e promover mecanismos eficazes de proteção. Assim, a conduta dos Estados não deve ser apenas voltada à sancionar a atuação empresarial ilícita, mas também à criar condições institucionais para evitar que os abusos ocorram. O caráter preventivo, desse modo, é crucial também ao papel dos Estados.

O artigo 1o da Minuta, que versa sobre o objetivo da PNDHES, no entanto, não aborda a prevenção. Recomenda-se, portanto, que a prevenção conste no *caput* do referido dispositivo como objetivo da Política, sendo prioritária em relação à mitigação e remediação.

## **2.5. Planos de Direitos Humanos e Empresas**

Observa-se que a PNDHES traz os Planos de Direitos Humanos e Empresas como instrumento central em seu art. 1o, § 3o. Ocorre que a

Minuta não esclarece em que consistem esses planos e tão pouco de que forma eles devem ser formalizados, sendo necessário um maior grau de detalhamento a fim de conferir exequibilidade à PNDHES. Nesse sentido, **recomenda-se que seja especificado qual o objetivo desses planos e qual ou quais órgãos da Administração Pública Federal será(ão) responsável(is) por elaborá-los, monitorá-los e registrá-los.**

Sugere-se, na linha do que foi recomendado pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU em sua visita ao Brasil, que a PNDHES determine a criação de um **plano de ação nacional sobre direitos humanos e empresas, que traga diretrizes mais gerais, a partir de um diálogo multiator** (HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2016, P. 16).

Além disso, dada a quantidade de empresas operando no país, pode ser desejável prever a **elaboração de planos de forma escalonada, considerando o porte das empresas e/ou o setor em que operam.**

Ainda, é importante considerar a limitação estrutural da Administração Pública Federal para a implementação direta de Planos de Direitos Humanos e Empresas junto a empresas de diferentes portes em todo o território nacional. A extensão territorial do Brasil impõe desafios logísticos significativos, que demandariam elevado dispêndio de recursos humanos, financeiros e operacionais. Esse contexto reforça a **necessidade de estratégias descentralizadas e articuladas com estados e municípios, de modo a garantir maior capilaridade na implementação da política.**

Por fim, recomenda-se a **previsão de participação de atores da sociedade civil** na elaboração dos Planos de Direitos Humanos e Empresas, junto com o Estado e as empresas, garantindo-se a legitimidade da PNDHES como um todo.

### **3. DAS OBRIGAÇÕES DO ESTADO**

Em relação às versões anteriores da PNDHES, observa-se que a inclusão de referências expressas a leis nacionais é positiva, pois confere maior força ao decreto enquanto norma regulamentadora embasada em instrumentos já existentes no arcabouço normativo nacional.

Por outro lado, em relação aos deveres do Estado previstos nos artigos 4 e 5, sugere-se a **especificação e o aprimoramento dos seguintes pontos**, a fim de garantir maior grau de efetividade à PNDHES:

#### **3.1. Detalhamento dos parâmetros para a Consulta livre, prévia e informada**

O direito à consulta livre, prévia e informada (CLPI) é previsto em acordos internacionais ratificados pelo Brasil, como é o caso da Convenção n. 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Declarações sobre os Direitos dos Povos Indígenas da ONU e da Organização dos Estados Americanos (OEA). No ordenamento jurídico brasileiro esses instrumentos situam-se no patamar supralegal e influenciam outras normas brasileiras (FGV CeDHE, 2023).

A adoção de um procedimento de CLPI permite a identificação das demandas e necessidades das comunidades afetadas por atividades empresariais e contribui, portanto, para a adoção de ações de prevenção e mitigação de riscos e impactos aos direitos dos povos indígenas e tradicionais (FGV CeDHE, 2023; FGV CeDHE, 2021).

Embora a legislação e a jurisprudência tragam critérios para a realização da CLPI - que deve ser livre, prévia, informada, acessível, culturalmente adequada e de boa-fé (FGV CeDHE, 2023) -, a PNDHES não detalha critérios mínimos sobre o procedimento a ser adotado, restando incerteza e insegurança sobre a forma pela qual o Estado deve garantir este espaço e, por consequência, de como as empresas devem

respeitá-los.

Ressalta-se que, dada a sua relevância, a necessidade de regulamentação do procedimento de CLPI como forma de viabilização desse direito tem sido um ponto levantado de forma recorrente por vários atores da sociedade civil em diversos espaços de diálogo sobre a agenda de direitos humanos e empresas.

Assim, recomenda-se que a PNDHES **preveja critérios mínimos sobre o procedimento que o Estado deve seguir para garantir o direito à CLPI**, sugerindo-se que seja prevista a adoção de Protocolos e Planos de Consulta nos territórios potencialmente afetados por atividades e operações de empresas<sup>1</sup>.

### **3.2. Proteção aos direitos humanos nas licitações e contratações públicas, parcerias público-privadas, convênios e instrumentos congêneres**

A previsão de proteção aos direitos humanos nas licitações e contratações públicas, parcerias público-privadas, convênios e instrumentos congêneres no art. 4º, X é positiva. A fim de conferir maior efetividade ao referido dispositivo, **recomenda-se, entretanto, um detalhamento maior sobre como o poder público, no ato de compras e contratações, irá esclarecer suas expectativas com relação ao respeito aos direitos humanos por parte das empresas.**

Os POs determinam que a capacidade de influência é um aspecto específico da responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos. Uma empresa possui a capacidade de influenciar quando é capaz de gerar mudanças nas práticas de terceiros a fim de prevenir ou mitigar abusos de direitos humanos (UNITED NATIONS, 2014). Entretanto, outros atores, como Estado, também podem fazer uso dessa

---

<sup>1</sup> Um detalhamento maior sobre esses Protocolos e Planos pode ser encontrado no Livro um da "Caixa de ferramentas para a adoção de uma abordagem preventiva de impactos aos direitos humanos em rodovias na Amazônia" do FGV CeDHE, 2023.

capacidade de definir e ditar padrões para a realização de serviços. O Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Empresas da ONU expressamente recomenda que os governos incluam considerações sobre os direitos humanos em políticas de contratações e contratos públicos (HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2016, p. 20).

Assim, **sugere-se que a PNDHES detalhe como o poder público irá exercer essa capacidade de influência em compras e contratações**, por meio de mecanismos como:

(i) editais de licitação com critérios de seleção e/ou exclusão de empresas que observem ou não observem o respeito aos direitos humanos, podendo especificar impactos específicos como o trabalho infantil e escravo; (ii) contratos celebrados com empresas que contenham cláusulas sobre direitos humanos, podendo ser especificadas questões relacionadas a determinado setor ou contexto operacional; (iii) códigos de conduta que abordem o respeito aos direitos humanos; (iv) estudos específicos para a avaliação de impactos em direitos humanos gerados pela obra/atividade; dentre outros (FGV CeDHE, 2021; HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2016).

### **3.3. Empresas estatais**

Com relação à previsão de incentivo às empresas estatais no respeito aos direitos humanos no artigo 4o, inciso II, **recomenda-se, um aprimoramento do referido texto, esclarecendo seu papel de servir como exemplo de boas práticas na matéria.**

Isso porque, embora as empresas estatais devam respeitar os direitos humanos da mesma forma que as empresas privadas, é esperado que adotem padrões elevados de conduta empresarial responsável (HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2016a). Os POs determinam que os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra os abusos a direitos humanos por empresas de sua propriedade, controle ou que recebam

apoio importante (Princípio Orientador n. 14). Assim, cabe ao Estado dar o exemplo (*lead by example*, em tradução livre “liderar pelo exemplo”) para as demais empresas (FGV CeDHE, 2021), fazendo uso de seu papel como agente econômico para avançar na agenda de direitos humanos no contexto dos negócios, inclusive com o estabelecimento de sistemas de devida diligência em direitos humanos robustos nas empresas em que tenha participação e naquelas que contrate (HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2018).

## **4. DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS**

Em relação às versões anteriores da PNDHES, observa-se que a inclusão de referências expressas a leis nacionais é positiva, pois confere maior força ao decreto enquanto norma regulamentadora e maior segurança jurídica ao oferecer parâmetros interpretativos para a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos no contexto de suas atividades.

Por outro lado, em relação à responsabilidade das empresas prevista nos artigos 6 e 7, **sugere-se a especificação e o aprimoramento dos seguintes pontos**, a fim de garantir maior efetividade da PNDHES:

### **4.1. Diretrizes gerais para o compromisso com respeito aos Direitos humanos e para a devida diligência em direitos humanos**

Considerando que o dever das empresas de respeitar os direitos humanos consiste em, de um lado, se abster de violá-los e, de outro, enfrentar os impactos adversos com os quais tenha algum envolvimento, conforme preceituam os POs da ONU, recomenda-se que a PNDHES oriente as empresas sobre as melhores práticas para cumprir com essa obrigação. Neste sentido, é fundamental que o texto forneça

diretrizes claras sobre o estabelecimento de:

(1) um compromisso público, em formato aderente à gestão empresarial, de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Sugere-se que a PNDHES determine que esse compromisso deve ser aprovado pelo alto nível de direção da empresa e ser disponível publicamente, conforme estabelece o PO n. 16 (BRASIL, 2019).

(2) um processo de devida diligência em direitos humanos. O Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos recomenda que os Governos adotem políticas e regulamentos para orientar e exigir que as empresas cumpram com sua responsabilidade de proteger os direitos humanos. Assim, é fundamental que a PNDHES detalhe que o processo de devida diligência em direitos humanos deve compreender, ao menos, os seguintes componentes essenciais (HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2018).

(3) Identificação de riscos e impactos adversos aos direitos humanos que a empresa tenha causado, contribuído para um terceiro causar ou que estejam relacionados às suas atividades e operações;

- Integração dos achados aos processos da empresa e adoção de medidas para enfrentá-los de acordo com o envolvimento da empresa;
- Monitoramento da efetividade das medidas adotadas e dos processos em prática para o enfrentamento dos impactos a fim de avaliar se eles estão funcionando;
- Comunicação às partes interessadas sobre como os impactos estão sendo tratados.

Recomenda-se, dessa forma, que os incisos XIV e XVI do artigo 6º sejam reformulados a fim de adotar os conceitos de compromisso político e devida diligência em direitos humanos, estabelecendo parâmetros e componentes essenciais. Ainda, sugere-se que os dispositivos em

questão abordem, no tocante à comunicação das empresas, a necessidade de transparência quanto a todos os processos e fluxos relacionados à sua política de direitos humanos, a partir de práticas como a divulgação de relatórios periódicos sobre o tema, conforme adendo XIV ao art. 7º (ver anexos).

#### **4.2. Fomentar espaços de diálogo multiator**

Considerando as melhores práticas no âmbito da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, recomenda-se a inclusão de dispositivo a respeito da criação de espaços de diálogos multiator, em que sejam possibilitadas trocas entre empresas e outros atores, notadamente detentores de direitos (BRASIL, 2019) e entidades sindicais, para o aprimoramento de práticas a partir de experiências e lições aprendidas.

Nesse sentido, ressalta-se que o processo de construção da PNDHES previu espaços diversos de participação, como eventos autogeridos e oficinas com especialistas, que poderiam ser continuados no curso de sua implementação.

### **5 DOS MECANISMOS DE REMEDIAÇÃO**

A existência de mecanismos de remediação tem importância primordial na agenda de direitos humanos e empresas, ao lado da obrigação do Estado de proteger e da obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos. O termo abarca, de acordo com os POs endossados pela ONU em 2011, três diferentes subgrupos de mecanismos: (i) mecanismos judiciais estatais; (ii) mecanismos não judiciais estatais; e (iii) mecanismos não judiciais não estatais (BRASIL, 2019). Esses três subgrupos devem coexistir e operar de forma eficaz a fim de que vítimas de abusos de direitos humanos por empresas possam acessá-los e obter

remediação efetiva.

Entre os mecanismos não judiciais não estatais destacam-se os mecanismos operados por empresas (BRASIL, 2019). Tratam-se de canais de comunicação por meio dos quais indivíduos ou grupos podem levar suas queixas sobre os impactos que determinada empresa causou - incluindo impactos aos direitos humanos ao longo de sua cadeia de valor (UN, 2012; UN HROHC, 2024) - e buscar remediação.

É fundamental que a PNDHES **adote um dispositivo específico que estabeleça a necessidade de disponibilidade de mecanismos de remediação efetivos, abrangendo os mecanismos estatais (judiciais e não judiciais) e não estatais**, ressaltando a importância dos mecanismos operados por empresas.

Recomenda-se que essa inclusão seja feita no artigo 9 da Minuta, que estabelece diretrizes para o atendimento de pessoas, grupos e comunidades atingidas por atividades empresariais, bem como que os dispositivos ali existentes sejam reformulados a fim de que seja explicitado com maior clareza como deve ser realizado esse atendimento no âmbito de processos bem estabelecidos de remediação e reparação.

## 6 BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando o Marco “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. 2011. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 13 Ago. 2025.

Centro de Direitos Humanos e Empresas da Faculdade de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV CeDHE). Rodovias e impactos

socioambientais: o caso da BR-319. Repositório FGV, 2021.  
Disponível em:

<https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/ec98e762-9721-4842-8608-f100f8bdba32/content>. Acesso em: 13 ago. 2025.

Centro de Direitos Humanos e Empresas da Faculdade de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV CeDHE). Livro um: Critérios para consulta livre, prévia e informada - Caixa de ferramentas para a adoção de uma abordagem preventiva de impactos aos direitos humanos em rodovias na Amazônia. Repositório FGV, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/673fffc2-def6-46bc-9dea-d54cad874db/c> ontent. Acesso em: 13 ago. 2025.

HUMAN RIGHTS COUNCIL, SECRETARIAT. Report of the working group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil. Seventy-eight session, Agenda item 73, Geneva, 2016a. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/843240>. Acesso em: 13 ago. 2025.

HUMAN RIGHTS COUNCIL, SECRETARIAT. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Thirty-two session, Agenda item 3, Geneva, 2016b. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/091/71/pdf/g1609171.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2025.

HUMAN RIGHTS COUNCIL, SECRETARIAT. Summary of the report of the Working Group on Business and Human Rights to the General Assembly, October 2018 (A/73/163) Corporate human rights due diligence: emerging practices, challenges and ways forward. Geneva, 2018. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73\\_163.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73_163.pdf). Acesso em: 13 ago. 2025.

KAPLINSKY, R., & MORRIS, M. . A handbook for value chain research. International Development Research Centre

(IDRC). 2001.

[https://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/fisheries/docs/Value\\_Chain\\_Handbook.pdf](https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/fisheries/docs/Value_Chain_Handbook.pdf)

RUGGIE, J. G. (2013). Just business: Multinational corporations and human rights. W. W. Norton & Company. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (UN HROHC). The Corporate Responsibility to access Human Rights – An interpretive Guide. 2012. Disponível em:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PU.B.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PU.B.12.2_En.pdf). Acesso em: 13 Ago. 2025.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (UN HROHC). Access to remedy in cases of business-related human rights abuses. 2024. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/en/publications/policy-and-methodological-publications/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide>. Acesso em: 13 Ago. 2025.

**REALIZAÇÃO:**



**ORGANIZAÇÕES:**





# ALIANÇA

PELOS DIREITOS HUMANOS  
EM CADEIAS PRODUTIVAS

[contato@aliancadireitoshumanos.com.br](mailto:contato@aliancadireitoshumanos.com.br)  
[www.aliancadireitoshumanos.com.br](http://www.aliancadireitoshumanos.com.br)