

Dia Internacional dos Direitos Humanos: cadeias de valor e compromisso das empresas

10/12/2024

Os últimos anos têm sido marcados por mudanças intensas nos campos regulatórios internacionais, principalmente nas esferas ambientais e trabalhistas, com desafios bem-vindos que confrontam as cadeias produtivas do mundo todo. Essas transformações exigem das companhias uma governança corporativa cada vez mais alinhada aos compromissos e obrigações de proteção e promoção dos direitos humanos em todas as suas operações e atividades.

Esse contexto já vem provocando uma necessária mudança de postura das empresas, uma vez que os modos como se trabalhava e se produzia tornaram-se insuficientes, com reflexos determinantes para seus compromissos corporativos, com efeitos diretos em seus negócios. Para se ter uma ideia, em 2023, o Ministério de Direitos Humanos e Cidadania (MDHC) registrou cerca de 430 mil denúncias de violações aos direitos humanos no Brasil, número alarmante que reflete o interesse e atenção da sociedade sobre o tema.

O Brasil já possui há décadas diversos instrumentos jurídicos de proteção e respeito à dignidade do trabalhador e meio ambiente, diretamente relacionados aos direitos humanos. Combate ao assédio e discriminação, garantia de salário digno, fornecimento de equipamentos de segurança para proteção no trabalho são exemplos de garantias trazidas pelas normas nacionais atualmente em vigor, como a Constituição e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com suas Normas Regulamentadoras. Não obstante a contínua evolução normativa, infelizmente, ainda nos surpreendemos com situações que afrontam esses direitos em especial a dignidade humana.

Norma específica

No entanto, a exemplo do movimento observado em outras partes do mundo, como França, Alemanha e União Europeia, mostra-se fundamental a existência de uma norma nacional ainda mais específica, mas ao mesmo tempo objetiva que defina orientações mais ajustadas às suas atividades nas suas respectivas cadeias produtivas, definindo conceitos e responsabilidades das empresas envolvidas em matéria de direitos humanos. Essa medida se apresenta como um





passo importante na promoção de práticas empresariais responsáveis e na implementação de mecanismos preventivos.

O Brasil vem envidando todos os esforços necessários nessa direção com o objetivo de não apenas atingir segurança jurídica ao mercado, mas também estabelecer a exata extensão da responsabilidade de uma empresa em toda cadeia de valor. Neste sentido, essas normas nacionais alinhadas com os padrões globais deverão guiar o entendimento quanto as medidas de responsabilização e as punições seriam adotadas em casos de infração.

Vale ressaltar que, enquanto tais movimentações não ocorrem na esfera regulatória, a iniciativa privada já vem implementando práticas a fim de garantir padrões exigidos internacionalmente, seja pela pressão de seus sócios, controladores, cliente ou pelos efeitos das normas internacionais em vigor, reconhecendo que a garantia dos direitos humanos é a atitude ética e correta a ser adotada pelas empresas. Ainda mais relevante que essas demandas, as sociedades em geral são os verdadeiros atores e interessados quem clamam por uma postura corporativa que irá liderar essa transformação social mundial.

Para além das imposições regulatórias, é indiscutível que há benefícios da diversidade de pessoas e ideias nas operações corporativas. Nesta linha, as empresas devem promover ambientes de trabalho inclusivos e seguros, onde todos os colaboradores sejam tratados com dignidade e respeito. Isso inclui a implementação de políticas claras contra discriminação e assédio, a garantia de condições de trabalho justas e seguras, e o fornecimento de salários dignos. De dentro para fora, é preciso que as organizações não apenas desenvolvam programas estruturados a respeito do tema — envolvendo lideranças na construção desse arcabouço —, mas que saibam implementá-los de maneira efetiva.

Aqui, a comunicação clara e eficaz entre empresas e seus colaboradores têm um papel estratégico como instrumento de conscientização e engajamento. Treinamentos, campanhas, palestras, workshops e debates são alguns dos caminhos para uma organização entender os danos que o desrespeito aos direitos humanos pode causar ao ecossistema de pessoas e negócios. Outras iniciativas como estabelecimento de grupos de trabalhos, engajamento da alta liderança, consultorias independentes no tema, auditorias, apoiam o fortalecimento do programa e a antecipação e mitigação de riscos relacionados aos direitos humanos.

Minha jornada com o tema mostrou que essa mobilização também deve envolver parceiros e fornecedores. Empresas mais maduras e conscientes sobre o tema podem usar sua influência para compartilhar boas práticas de direitos humanos além de suas operações, não apenas se tornando referência, mas também apoiando e induzindo uma transformação positiva na sociedade. Isso inclui a utilização de mecanismos formais para que a mudança ocorra de maneira gradual e clara, por meio de contratos com cláusulas que assegurem essa mudança de mentalidade.

Reforço que a discussão sobre direitos humanos tende a ser cada vez mais intensa globalmente. No Brasil, a pressão internacional é ainda mais relevante, considerando que o país será o anfitrião da COP30 e todos os olhos do mundo estarão virados para cá em 2025. O evento representa uma oportunidade única para demonstrarmos nosso compromisso com os direitos



humanos e a sustentabilidade em ações concretas.

A promoção dos direitos humanos deve ser vista como bônus, não como peso, para as empresas brasileiras. A adoção de práticas de negócios responsáveis pode aumentar a competitividade das companhias, melhorar sua reputação e fortalecer suas relações com *stakeholders*. Além disso, a garantia dos direitos humanos é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Que tal irmos juntos e juntas nessa direção?

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-dez-10/dia-internacional-dos-direitos-humanos-cadeias-de-valor-e-compromisso-das-empresas/>